

Rapport au Premier Ministre – septembre 2001

**LES PETITES ENTREPRISES
ET LES ENTREPRISES ARTISANALES**

« L'HOMME AU CŒUR DE L'ECONOMIE »

Volume 1

Didier CHOUAT
Député des Côtes d'Armor

Jean-Claude DANIEL
Député de la Haute Marne

SOMMAIRE

	Pages
INTRODUCTION	1
Les multiples facettes de l'artisanat et des petites entreprises.....	2
Regards croisés sur l'artisanat et les petites entreprises	5
Une volonté politique forte.....	9
 ETAT DES LIEUX : LES ENTREPRISES ARTISANALES ET LES PETITES ENTREPRISES.....	11
1 - Le contexte économique des petites entreprises.....	12
2 - Le panorama des petites entreprises.....	18
3 - L'emploi salarié dans les très petites entreprises....	25
4 - Le cadre juridique des petites entreprises.....	27
5 - Les mesures récentes prises en faveur des petites entreprises	29
 PROPOSITIONS DE LA MISSION.....	34
1 - Former, accompagner, financer et informer.....	35
11 - Former.....	35
12 - Accompagner.....	41
13 - Financer.....	43
14 - Informer.....	47
2 - Simplifier, faciliter, mutualiser et territorialiser	49
21 - Simplifier.....	49
22 - Faciliter.....	52
23 - Mutualiser.....	58
24 - Territorialiser.....	59
 CONCLUSION.....	62
Un contexte et une situation paradoxale.....	63
Des orientations.....	64
 GLOSSAIRE.....	68
 ANNEXES	
1 - Lettre de Monsieur le Premier Ministre.....	
2 - Note de méthode.....	
3 - Bibliographie.....	
4 - Liste des auditions.....	
5 - Liste des contributions écrites.....	
6 - Liste des activités artisanales.....	

INTRODUCTION

Dans la lettre de mission qu'il nous a adressée le 16 février 2001, Monsieur le Premier Ministre nous a demandé d'identifier des mesures susceptibles d'améliorer les conditions de développement des petites entreprises et des entreprises artisanales.

L'objectif assigné à la mission est clair :

« Vous signalerez les principaux facteurs de dynamisme qu'il convient de privilégier. Vous proposerez de supprimer les obstacles au développement que vous pourriez être amenés à relever. Vous présenterez toutes les évolutions et modernisations susceptibles de répondre aux besoins actuels et futurs de la très grande majorité des entreprises. Vos propositions (...) serviront de base à l'élaboration d'un projet de loi préparé à cet effet. »

A l'issue des 56 auditions et des rencontres de terrain auxquelles nous avons procédé d'avril à juillet 2001 nous sommes en mesure d'apporter des réponses aux questions posées par le Premier Ministre.

Le rapport que nous présentons doit beaucoup aux connaissances, à l'expérience, à la compétence, à l'imagination des hauts fonctionnaires qui nous ont accompagnés ainsi que des interlocuteurs nombreux et d'origine diverse qui ont accepté de consacrer du temps à nos travaux et nous ont aidés à mieux cerner les atouts, comme les faiblesses, de l'artisanat et des petites entreprises et à élaborer des propositions de nature à accompagner le développement et la pérennisation de cet important secteur de l'économie. Qu'ils soient tous, ici, remerciés pour leur précieuse collaboration.

Ce rapport, outre les annexes, comprend deux grands chapitres :

- **L'état des lieux** qui décrit la situation et les perspectives d'évolution des petites entreprises et des entreprises artisanales dans la France d'aujourd'hui.
- **Les propositions** que nous formulons et qui relèvent soit du domaine législatif, y compris la loi de finances, soit du domaine réglementaire.

A plusieurs reprises, tout au long de notre étude, nous nous sommes posés la question : qu'est-ce qui caractérise la petite entreprise, artisanale ou non ?

LES MULTIPLES FACETTES DE L'ARTISANAT ET DES PETITES ENTREPRISES

Quels points communs, dans l'activité professionnelle et le mode de vie personnel, entre le boulanger-pâtissier, l'entrepreneur en bâtiment, l'expert-comptable, le consultant en informatique, le médecin généraliste, le doreur à l'or fin, le réparateur automobile, etc ?

Les nombreuses études déjà réalisées, les rencontres riches et approfondies que nous avons provoquées, nos propres réflexions nous ont conduits à dresser des constats et, parmi ceux-ci :

La grande hétérogénéité du secteur de l'artisanat et des petites entreprises.

Les tailles sont différentes ainsi que les statuts juridiques, les régimes fiscaux et sociaux, les modes d'exercice des professions, les revenus, les patrimoines, etc. Ce secteur d'activité est, aujourd'hui, la résultante d'histoires, de cultures, mêlées, croisées, présentant des spécificités qui ne rendent pas simple la mise en œuvre de mesures générales et uniques.

Pour résumer on peut affirmer que les vrais points communs à cet ensemble dans l'économie générale sont :

la petite taille,

la prise de risque,

l'isolement du chef d'entreprise dans ses choix et ses décisions.

C'est ce premier constat qui nous a amenés à élaborer des préconisations visant à affirmer l'identité et le principe d'équité dans leurs relations avec les autres acteurs économiques et de les inciter à envisager la mutualisation pour sortir de leur isolement, réduire les obstacles et mieux affronter la concurrence. C'est en ce sens que le slogan publicitaire « l'artisanat première entreprise de France » a fait mouche par sa pertinence.

Dans le même esprit nous estimons que la prise de risque doit être limitée au seul aspect économique et ne pas être susceptible d'entraîner des conséquences négatives pour le chef d'entreprise et ses proches.

L'importance de ce secteur dans la vie économique du pays.

Du fait de leur petite taille, de leur répartition sur l'ensemble du territoire, les petites entreprises jouent un rôle déterminant dans l'économie nationale.

La plupart d'entre elles existent à partir de l'initiative et de la volonté d'un homme ou d'une femme mais aussi parce qu'elles répondent à des besoins et qu'elles ont des marchés.

Les petites entreprises sont porteuses d'emplois : de 1993 à 1999 les entreprises de moins de 20 salariés ont créé 420 000 emplois. Elles portent aussi les innovations techniques et technologiques à l'image de ces nombreux bureaux d'études organisés autour d'un créateur indépendant entouré de quelques collaborateurs.

La place prépondérante et croissante tenue par les entreprises de petite taille, non seulement par leur capacité à créer et préserver l'emploi, mais également pour leur impact sur le développement des territoires, constitue un maillon essentiel de la vie sociale et économique ; elles méritent écoute et reconnaissance.

Cette attention est d'autant plus nécessaire que leurs dirigeants et salariés sont confrontés à de nombreuses inégalités par rapport aux grandes entreprises privées et publiques. Pourtant, déconnectées des marchés financiers internationaux, moins dépendantes des mouvements boursiers que les grands groupes, les petites entreprises garantissent une meilleure stabilité de l'emploi. En termes d'équité des entreprises, petites et grandes entreprises doivent être placées sous le principe « mêmes droits, mêmes devoirs ».

Il faut aussi souligner que les petites entreprises constituent le vivier à partir duquel se développent les moyennes et grandes entreprises. Les exemples sont nombreux des fleurons de l'économie française d'aujourd'hui qui ont vu le jour dans l'atelier d'un mécanicien, le laboratoire d'un charcutier de campagne, ou l'échoppe d'un petit épicier.

C'est pourquoi il est important d'être attentif à l'existence, à la vigueur, à la pérennité et au renouvellement de l'artisanat et des petites entreprises

Parmi les différences entre grandes et petites entreprises, certaines portent sur l'origine et le régime du capital. Celui des grandes sociétés anonymes est réparti entre des porteurs d'actions et donne lieu à des échanges boursiers parfois spéculatifs. Le capital d'une petite entreprise, qu'elle soit individuelle ou de forme sociétaire, est très majoritairement familial, et constitue souvent, avec la maison d'habitation, le seul patrimoine du travailleur indépendant.

Dans une économie de plus en plus globalisée, mondialisée, où les cycles expansion/récession se succèdent rapidement, les petites entreprises font chaque jour la preuve de leur grande capacité d'adaptation. Chacun s'en félicite mais on oublie un peu vite la contrepartie : lorsque l'économie d'un pays ou d'un territoire est en crise c'est d'abord la petite entreprise qui souffre. C'est elle qui subit le contrecoup de dépôts de bilan ou de liquidations en cascade, au moins aussi brutalement que les salariés des grandes entreprises en difficulté.

Ainsi, à la fin de l'été 2001 la presse annonce près de 500 plans sociaux en préparation ou mis en œuvre et 30 000 emplois directement menacés dans de grands groupes industriels.

Mais qui s'inquiète des conséquences de ces restructurations annoncées sur la multitude des sous-traitants, des petits fournisseurs et sur le maillage d'artisans et de petites entreprises dont les salariés licenciés sont actuellement les clients ?

La cohésion économique et sociale qui constitue un objectif majeur du Gouvernement, et de la majorité parlementaire, implique que le devenir des petites entreprises soit une préoccupation de tous ceux qui ont la rude tâche de mettre en œuvre un plan social ou une politique de reconversion.

L'importance du facteur humain

On ne le dira jamais assez : ce qui fait la force de la petite entreprise, et par contrecoup sa faiblesse, c'est que son patrimoine le plus important, le plus précieux, c'est l'homme ou la femme qui l'a créée ou la dirige.

La petite entreprise c'est, par définition, la cellule de base d'une économie à taille humaine.

C'est ce qui rend, spontanément, sympathiques l'artisan, le commerçant spécialisé, le médecin de famille, etc. ; à l'évidence, notre société, perturbée, bousculée par des mutations profondes depuis trente ans, est aujourd'hui dans tous les domaines, à la recherche d'une plus grande proximité. C'est l'atout, la chance de la petite entreprise française.

Mais toute médaille a son revers.

L'entreprise qui repose sur les épaules d'un seul homme ou d'une seule femme, même aidés par un conjoint et quelques salariés, est fragile. Cette fragilité se manifeste de diverses manières :

- Les besoins en formation, initiale et continue qui, malgré les efforts fournis, ne sont pas toujours satisfaits comme il convient, surtout lorsque les connaissances et les technologies progressent aussi rapidement.
- Les difficultés rencontrées pour céder et transmettre une petite entreprise. Le temps où l'artisan, le commerçant, en fin d'activité, vendait son atelier, son pas-de-porte, c'est à dire sa réputation, sa clientèle, et assurait ainsi sa retraite, est désormais révolu. Tous nos interlocuteurs nous l'ont affirmé et les études statistiques le montrent : une petite entreprise, au moment d'une transmission même lorsqu'elle est bien préparée, perd une partie de sa clientèle. C'est une des raisons pour lesquelles la cession-transmission est souvent délaissée au profit d'une création.

L'individualisme est une autre cause de fragilité pour la petite entreprise.

Nous nous sommes souvent interrogés, au cours de nos travaux, sur les raisons pour lesquelles les artisans et chefs de petites entreprises avaient développé relativement peu de structures mutualistes locales, à la différence des agriculteurs qui ont créé des groupements, des coopératives, de façon à réduire les coûts et à mutualiser certaines fonctions ou certaines charges.

Certes les petites entreprises peuvent compter sur l'appui et le soutien des chambres consulaires, des organisations professionnelles, mais ces structures, indispensables, ne peuvent répondre à tous les besoins, à toutes les attentes, notamment à l'échelle des territoires, des bassins d'emploi ou « pays » qui constituent souvent l'aire géographique de l'activité de l'entreprise.

Cet individualisme est certes un fait culturel. Il s'explique aussi parce que sur un même territoire, les artisans et les entrepreneurs, dans chaque secteur d'activité, vivent en concurrence, une concurrence utile sur le plan économique, qui pousse à l'émulation, à l'amélioration des techniques, des produits, mais qui paralyse souvent les initiatives et les efforts en matière de coopération.

Le facteur humain, il faut le rappeler, c'est aussi l'instrument de promotion sociale que constituent l'artisanat et la petite entreprise.

La moitié des artisans et nombre de chefs d'entreprise d'aujourd'hui sont d'anciens apprentis, d'anciens compagnons et salariés qui ont appris leur métier auprès d'entrepreneurs confirmés et qui ont appris aussi de cette façon à gérer une entreprise.

C'est ce parcours qui fait la singularité de ce secteur d'activité dans l'économie et la société et qui se traduit souvent par un dialogue social riche et constructif entre des salariés et un employeur, lui-même ancien salarié.

REGARDS CROISES SUR L'ARTISANAT ET LES PETITES ENTREPRISES

Le regard de la société

Comme souvent, notre société a des attitudes contradictoires et cela se manifeste dans le regard qu'elle porte sur l'artisanat et les petites entreprises.

Globalement, les Français partagent le sentiment des Anglo-saxons résumé dans la formule « small is beautiful » et manifestent, tous les sondages d'opinion le prouvent, leur intérêt, leur attachement pour les petites entreprises, symboles de proximité, de sérieux, de conscience professionnelle, de qualité de service.

C'est ainsi que tous, nous souhaitons le maintien des ateliers d'artisan, des commerces de proximité, et nous déplorons leur fermeture lorsqu'elles se produisent. Nous éprouvons alors, souvent, un sentiment de culpabilité individuelle ou collective mais c'est trop tard.

En une génération le consumérisme a marqué des points : nous sommes tous attirés par les prix bas, les produits d'appel, les marques connues. Nous sommes, pour une part, conditionnés par les campagnes publicitaires et nous ne nous préoccupons pas suffisamment de celles et ceux qui, discrètement, produisent, vendent, offrent des services et qui assurent ainsi une présence économique et sociale dans nos communes, nos villages, les quartiers de nos villes, etc...

Ou plus exactement, en utilisant une image empruntée au sport, nous les considérons un peu comme « les joueurs remplaçants », « l'équipe de réserve ».

Bien entendu cette observation générale est très caricaturale. Outre les professions réglementées de la santé ou du droit, de nombreuses petites entreprises fonctionnent bien et bénéficient de marchés solides, en expansion, et sont porteuses d'innovation :

c'est le cas, par exemple, des métiers d'art, de la commercialisation de produits biologiques, de services très spécialisés aux particuliers comme aux entreprises de bureaux d'études, etc... Il ne faut pas négliger la capacité d'innovation de la petite entreprise qui crée, modifie, adapte ses produits et services au marché, à la nécessité d'amélioration de sa propre productivité ou au développement de ses ventes. La nécessité de faire preuve d'adaptabilité joue en faveur des petites entreprises. Les petites structures sont plus réactives et malléables que les grandes et permettent donc une adaptation plus rapide à la demande. Si elles sont moins souvent dotées de services de recherche et développement que les grandes entreprises, elles sont, selon l'OCDE, « plus nombreuses à innover à d'autres égards, en créant ou en modifiant des produits ou des services en fonction des nouvelles demandes du marché, en adoptant de nouveaux modes d'organisation afin d'améliorer la productivité ou en mettant au point de nouvelles techniques pour développer les ventes ».

Ce regard contrasté, à la fois positif et négatif, c'est aussi, tel un miroir, celui que la société renvoie au secteur de l'artisanat et de la petite entreprise.

Nous l'avons évoqué à plusieurs reprises avec nos interlocuteurs : les responsables des petites entreprises tiennent trop souvent un discours négatif sur eux-mêmes, sur leurs conditions de travail et de vie, les difficultés ou les tracas qu'ils rencontrent.

A la longue ces plaintes sont entendues, assimilées par la société tout entière et cela conduit à accentuer les difficultés : peu de candidats pour créer ou reprendre une entreprise,

des difficultés de recrutement dans certains secteurs comme le bâtiment ou l'hôtellerie-restauration.

D'une manière générale notre société a du mal à reconnaître l'importance du travail manuel et dans le système scolaire, les familles considèrent trop souvent que les métiers manuels sont ceux vers lesquels des jeunes doivent s'orienter lorsqu'ils ne réussissent pas dans l'enseignement général ou ne sont pas aptes à entreprendre des études dites « longues ».

Quelle méconnaissance et quelle méprise sur la réalité des métiers manuels d'aujourd'hui !

Cette image négative pèse aussi sur la formation par apprentissage même si, fort heureusement, depuis une quinzaine d'années, les formations par alternance, les stages en entreprise, longtemps ignorés et tenus à l'écart par l'Education Nationale, ont acquis droit de cité et offrent à de nombreux jeunes ou à des adultes en reconversion professionnelle, le moyen d'obtenir une bonne insertion dans la vie active.

Là encore des efforts sont à accomplir pour faire tomber les préjugés ou les idées toutes faites. Nous connaissons tous des centres de formation d'apprentis (CFA) qui forment de futurs salariés (et futurs entrepreneurs) jusqu'au Brevet de Technicien Supérieur ou au diplôme d'ingénieur et constituent ainsi des voies d'excellence d'insertion professionnelle et de promotion sociale.

Le regard des pouvoirs publics

Dans le contenu de notre rapport nous évoquons les modes d'interventions de l'Etat et de tous les décideurs publics qui disposent des moyens législatifs, réglementaires et financiers pour agir directement sur le fonctionnement et l'environnement de l'artisanat et des petites entreprises.

L'Europe

Une journée d'auditions effectuées à Bruxelles, nous a montré que la dimension européenne est aujourd'hui incontournable.

L'intérêt de l'Union Européenne (Parlement, Commission, Conseil des Ministres) pour ce secteur d'activité s'est renforcé au cours des dernières années.

La charte européenne des petites entreprises a été adoptée par le Conseil européen de FEIRA en juin 2000, à la fin de la présidence portugaise.

Dans ce domaine, comme dans beaucoup d'autres, l'U.E. fixe des lignes directrices, incite, encourage et met à disposition des financements.

La petite taille des entreprises concernées, la diversité des statuts et des cadres juridiques, le principe de subsidiarité, tout pousse les responsables européens à laisser aux instances nationales la liberté d'intervention.

Rappelons, par exemple, que si, dans l'U.E. comme en France la moitié des entreprises ne comptent aucun salarié, dans 4 Etats seulement sur 15, l'artisanat fait l'objet d'un cadre législatif et réglementaire précis : Allemagne, France, Italie, Luxembourg.

L'Etat

Deux caractéristiques ressortent de notre étude à propos du regard et de l'action de l'Etat sur l'artisanat et la petite entreprise.

- L'Etat ne dispose pas d'une base de données statistiques fiables, régulièrement mises à jour et permettant de suivre de près l'évolution du secteur. L'INSEE, la DARES et leurs techniciens ne sont pas en cause. En réalité le problème est lié à la multiplicité des sources, des lieux d'observations, et à l'impossibilité de croiser les données.

Ainsi, on estime à plus de 100 000 les artisans (sur 800 000) qui sont recensés comme tels par les services fiscaux et les organismes sociaux et qui ne sont pas inscrits dans les Chambres de métiers ! Au total plus de 200 000 entreprises peuvent être qualifiées « d'orphelines » dans la mesure où elles ne sont recensées par aucun registre ou répertoire consulaire.

- Les services de l'Etat qui interviennent dans la vie de l'artisanat et de la petite entreprise sont nombreux. Au niveau des administrations centrales, outre la DECAS dont nous avons pu mesurer les grandes compétences et la forte implication, de très nombreuses directions ont à connaître peu ou prou de ce secteur d'activité.

Ceci explique sans doute le manque de lisibilité ou les pertes d'efficacité dans les interventions de l'Etat en direction des petites entreprises, même lorsqu'elles sont nombreuses et importantes comme nous l'indiquons plus loin dans le rapport.

A titre d'exemple, malgré des efforts sensibles engagés depuis trois ans, le chantier des simplifications administratives donne aux acteurs de terrain le sentiment de ne pas avancer : une administration centrale peut décider de supprimer des contraintes mais ne peut empêcher un autre ministère, dans le même temps, de promulguer une réglementation nouvelle.

Tout ceci contribue à donner aux responsables des petites entreprises le sentiment de manquer de reconnaissance de la part de l'Etat.

Cette impression est, chaque année, renforcée par la faiblesse des crédits d'intervention en faveur de l'artisanat, du commerce et des PME.

Après avoir sensiblement diminué de 1994 à 1997 ces crédits sont stabilisés depuis 4 ans à près de 60 millions d'Euros soit 2,5 dix millièmes du budget de l'Etat.

En réalité de nombreuses actions de l'Etat en direction du secteur proviennent d'autres budgets (formation professionnelle, recherche, aménagement du territoire, etc...) ou de taxes parafiscales comme la T.A.C.A. qui alimente le FISAC pour un montant de crédits annuels équivalents à ceux du secrétariat d'Etat.

Cette taxe levée sur la grande distribution et le FISAC illustrent bien le manque de lisibilité et de cohérence que nous évoquons plus haut.

C'est avec le produit de cette taxe (180 millions d'Euros) que l'Etat verse des indemnités de départ aux commerçants et artisans qui, ne trouvant pas de successeurs, laissent dépérir leur entreprise pendant les dernières années de leur activité, des entreprises dont certaines sont tout à fait viables, auraient pu être reprises et, comble du paradoxe, la T.A.C.A., par l'intermédiaire du FISAC, finance l'aide à l'installation d'un nouveau commerce à proximité de celui qui vient de fermer !

Par ailleurs l'action de l'Etat est très marquée par la longue période de récession et de chômage que notre pays a connue jusqu'en 1998.

Pendant plus de quinze ans il a fallu multiplier les plans pour l'emploi, les zones de reconversion industrielle, les dispositifs d'insertion sociale et professionnelle en direction de différents publics.

Les petites entreprises ont été largement mises à contribution et l'on doit souligner que pendant toute cette période, malgré des défaillances inévitables, le secteur a bien résisté et a prouvé l'efficacité de sa souplesse de fonctionnement et de sa capacité d'adaptation.

En 2001 nous avons le sentiment de vivre dans une période décalée. Globalement l'économie est florissante, le nombre de chômeurs a reculé d'un million en 3 ans, mais les dispositifs mis en œuvre en période de crise continuent de constituer le cadre général de l'action publique.

Nous avons noté que dans le maquis des aides aux entreprises, la plupart des mesures continuent d'être déterminées par le critère des maintiens et des créations d'emploi ou, s'agissant de la création d'entreprise, les soutiens sont principalement tournés en direction des demandeurs d'emplois.

Nous connaissons tous des exemples de plans sociaux qui comportent des aides financières en faveur de salariés licenciés décidés à créer une entreprise. Quel type d'entreprise ? Pour quel marché ? Avec quelle espérance de vie ? Autant de questions qui ne sont pas abordées au moment où il faudrait le faire.

Malgré la reprise économique, les difficultés persistantes rencontrées par des chefs d'entreprise qui veulent créer ou développer leur affaire ont conduit le Gouvernement à instituer, récemment, l'Agence de Développement des PME (ADPME), dont l'objectif est de renforcer l'efficacité des organismes qui interviennent déjà dans ce secteur et notamment la BDPME, l'APCE et la CDC.

Les collectivités territoriales

Les liens entre collectivités et petites entreprises sont naturels et anciens. Ils sont fondés sur la proximité et la connaissance mutuelle.

Ils se développent et se renforcent depuis quelques années au fur et à mesure des progrès de la décentralisation.

Le transfert de la compétence économique aux Conseils Régionaux, depuis les lois de 1982-1983, a eu pour effet de conduire ces collectivités à élaborer des politiques spécifiques d'aide et d'accompagnement en faveur des entreprises, à commencer par les plus petites.

Le transfert récent (1995) de la politique de la formation professionnelle a renforcé le rôle pivot de la Région dans le partenariat avec les entreprises.

A un niveau plus proche encore, le développement de l'intercommunalité (lois de 1992 et de 1999), avec l'affirmation de la compétence économique a encouragé les élus locaux à prendre des initiatives en faveur de la création et du développement des entreprises (aménagement de zones intercommunales, construction de pépinières, d'ateliers-relais, création de P.F.I.L., etc).

Ces initiatives régionales et locales, sans oublier l'action des Conseils Généraux, sont positives et répondent généralement bien aux attentes du secteur de l'artisanat et des petites entreprises.

Cette médaille a, elle aussi, son revers :

- En laissant la liberté à chaque Région, à chaque Conseil Général, à chaque EPCI, d'élaborer sa politique, ses règles et critères d'intervention, on a transformé le maquis des aides aux entreprises en véritable jungle.
- Les collectivités « riches » ont les moyens de faire davantage d'efforts en faveur des entreprises ce qui, d'une certaine manière, va à l'encontre d'une authentique politique d'aménagement du territoire.

Notons que la législature s'achève sans que le Parlement ait eu à débattre du projet de loi annoncé dès 1997, relatif aux interventions économiques des collectivités locales.

UNE VOLONTE POLITIQUE FORTE

Après avoir écouté tous nos interlocuteurs, nous être imprégnés des problèmes exposés, des attentes, des espoirs soulevés par l'annonce même de cette mission, nous sommes persuadés que l'artisanat et la petite entreprise dans la France d'aujourd'hui a besoin d'une volonté politique forte.

C'est ce qui nous conduit à présenter, dans la deuxième partie du rapport, un certain nombre de propositions concrètes.

Certes nous n'abordons pas tous les sujets qui sont d'actualité mais ne relèvent pas du champ d'investigation qui nous a été attribué. Pour l'ARTT, la loi est déjà votée, des adaptations réglementaires viennent d'être annoncées pour faciliter la mise en œuvre progressive des 35 heures dans les entreprises de moins de 20 salariés. Nous n'avons pas, non plus, abordé le passage à l'Euro, les baisses ciblées de TVA qui relèvent de la politique économique générale, notamment fiscale, ou la réforme des Tribunaux de commerce.

Les préconisations que nous formulons, qui ne répondent pas à toutes les revendications qui nous ont été présentées et nous savons que nos interlocuteurs le comprendront, obéissent à une double préoccupation :

- la cohérence,
- l'efficacité.

Par expérience nous savons qu'une loi d'orientation peut être un texte rempli d'intentions généreuses, flatteuses pour le secteur concerné, mais jamais mises en œuvre parce que trop complexes, trop dérangeantes ou trop coûteuses.

Pour reprendre une expression souvent utilisée dans la vie publique, nous avons volontairement retenu et élaboré des dispositions « simples et pratiques ».

Cela ne signifie pas qu'elles soient mineures ou accessoires.

Notre réflexion, jusqu'à son terme, a été guidée par des principes et des convictions qu'il nous semble important de réaffirmer.

C'est ainsi que nous préconisons des mesures visant à une meilleure reconnaissance du secteur par les pouvoirs publics comme par la société.

Dans le même esprit nous pensons qu'il faut renforcer l'accompagnement de la petite entreprise, afin de réduire les risques de défaillance, sans tomber dans l'assistance.

Ce rapport souligne l'hétérogénéité du secteur des petites entreprises. C'est pour en corriger les effets négatifs que nous insistons, dans nos propositions, sur la nécessité de mutualiser des fonctions et des services et d'amplifier les efforts de simplification notamment dans l'accès à l'information et les relations avec les administrations.

Nous estimons également que le développement et la pérennité de l'artisanat et des petites entreprises passent par des mesures visant à une meilleure sécurité et à une plus grande équité par rapport aux autres secteurs économique.

C'est ce qui nous a conduits, par exemple, à élaborer des propositions sur le statut juridique de l'entreprise, sur la protection d'une partie essentielle du patrimoine familial, sur la reconnaissance du rôle et du statut du conjoint-collaborateur, plus généralement sur la place et le rôle croissant des femmes, sur les efforts à faire en faveur de la transmission d'une entreprise, à égalité avec ce qui est fait en faveur de la création, sur l'accompagnement financier, le capital-risque, la fiscalité, etc. Il y a nécessité d'une protection des salariés de la petite entreprise au même titre que ceux de la grande : les devoirs, comme les droits, de chacun doivent être identiques quelle que soit la taille de l'entreprise.

Nos préconisations, enfin, visent à mieux intégrer la petite entreprise dans le monde d'aujourd'hui et à l'aider à s'armer pour affronter l'avenir, à être en phase permanente avec la modernité : une société qui se transforme, des techniques qui changent dans une économie et un monde qui s'élargissent et se complexifient sans cesse.

Toutes les solutions attendues ne relèvent pas du projet de loi d'orientation que nous appelons de nos vœux, mais ce texte, aujourd'hui indispensable, enclenchera une nouvelle dynamique en mobilisant, dans sa préparation, sa discussion et sa mise en œuvre, tous les acteurs, tous les partenaires, tous ceux qui, comme nous, croient dans l'avenir de la petite entreprise et de l'entreprise artisanale.

Dans « Vol de nuit » SAINT-EXUPERY a écrit :

« Dans la vie il n'y a pas de solutions. Il y a des forces en marche : il faut les créer et les solutions suivent. »

Ces forces existent. Aidons les à se mettre en marche.

ETAT DES LIEUX :

LES ENTREPRISES ARTISANALES

ET LES PETITES ENTREPRISES

DANS L'ECONOMIE

Qu'est-ce qu'une petite entreprise ? L'appellation « petite entreprise » recouvre plusieurs sous-ensembles : la petite entreprise, qui est une entreprise de 20 à 49 personnes, la très petite entreprise, une entreprise de 10 à 19 personnes et la micro entreprise, entreprise de 0 à 9 personnes.

L'appellation micro entreprise est à distinguer totalement du régime fiscal dit « micro » (par opposition au régime dit « du réel », simplifié ou non), qui concerne, sur option, les entreprises de moins de 175 000 F de chiffre d'affaires annuel hors taxes pour les prestations de services ou de moins de 500 000 F pour les ventes.

Une entreprise artisanale est une entreprise dont le chef est inscrit à titre principal au répertoire des métiers ; pour être inscrit au répertoire des métiers, il faut :

- . exercer une des 256 activités figurant sur la liste du décret du 2 avril 1998 ;
- . employer jusqu'à 10 personnes (sans que le dépassement du seuil des 10 personnes constitue une barrière ; en effet le « droit de suite » permet de rester artisan si on l'était avant d'atteindre le seuil) ;
- . posséder le diplôme requis pour exercer son métier, soit exercer son métier depuis au moins trois ans.

Il faut rappeler que la notion d'artisanat est transversale, et qu'un artisan peut exercer son métier dans des secteurs très diversifiés : bâtiment, industrie, services, commerce, transports, etc.

1 – LE CONTEXTE ECONOMIQUE DES PETITES ENTREPRISES

11 – La demande a changé et oriente l'adaptation du tissu économique

La consommation des ménages s'oriente plus vers les loisirs et depuis peu vers l'équipement et les services informatiques ou de télécommunications, ceci au détriment de l'habillement et des produits alimentaires. Le vieillissement de la population accroît également les dépenses de santé. Ce glissement du budget des ménages s'opère au bénéfice des services¹.

Les entreprises externalisent de plus en plus de fonctions en se concentrant sur leur cœur de métier ; elles créent parallèlement de nouvelles fonctions, d'où une croissance rapide des services aux entreprises : services de conseil et services opérationnels.

Dans le cas des entreprises comme dans le cas des ménages, la demande est plus exigeante en qualité et en sécurité, plus personnalisée et plus complexe ; on tend vers **une demande globale multi-services en même temps que vers une offre sur mesure** ; l'accès à l'offre est facilité par l'utilisation d'Internet, mais la fidélité du client décroît : les clients sont plus volatils, plus éloignés de l'offre, ce qui engendre l'accroissement de services annexes (logistique, zones de stockage, transports) ; les marchés de proximité persistent parallèlement, mais voient leur périmètre s'étendre (comme dans la réparation d'équipement ménager ou électrique par exemple).

12 – Les petites entreprises ont une place importante dans l'adaptation de l'offre

La mutation de la demande vers une société du savoir et de l'immatériel entraîne une concentration des entreprises dans tous les secteurs d'activité, notamment dans le commerce, que ce soit par fusion-acquisition ou regroupement par réseaux de formes diverses (franchises, groupements).

¹ La consommation des ménages en 2000. INSEE Première n° 782 – juin 2001

Néanmoins, ce mouvement pousse en même temps à la création de plus petites structures (notamment par externalisation de fonctions).

Hors agriculture et banque-assurance, les entreprises de moins de 50 salariés sont au nombre de 2,340 millions, soit 99 % des entreprises françaises, 36 % de la valeur ajoutée et 50 % des personnes occupées.

Les très petites entreprises (moins de 20 salariés) sont au nombre de 2,29 millions, soit 96 % des entreprises françaises, les micro-entreprises (moins de 10 salariés) 2,120 millions, soit 91 %.

121 – L’adaptation par la création d’entreprise.

Le stock d’entreprises est globalement stable en France, mais 10 % se renouvellent chaque année, ce qui représente 270 000 créations ou reprises (170 000 créations pures, 45 000 reprises et 55 000 réactivations, selon la classification des événements dans le fichier SIRENE) :

- . **les services** représentent 40 % des entreprises créées et tirent le mouvement de création ; les créations accusent un net recul dans le commerce (- 17 % entre 1993 et 2001), l’industrie (- 25 %) et les transports (- 30 %) -ceci bien que le secteur des transports soit largement à l’origine de la hausse de l’emploi salarié, ceci étant le fait de grosses entreprises - ;

- . **les entreprises commerciales** représentent encore 29 % des entreprises créées ou reprises ;

- . **les créations** sont le fait de très petites entreprises (77 % des créations se font sans salarié), notamment dans le secteur des services aux entreprises (85 %) et des services aux particuliers (81 %) ;

- . les entreprises individuelles ont diminué en nombre de 15 % entre 1990 et 1999 ; la moitié des créations se fait sous forme sociétaire ;

- . les créations nouvelles sont peu créatrices d’emplois salariés l’année qui suit leur création ;

- . les reprises d’entreprise représentent 43 000 unités par an et sont nombreuses dans l’hôtellerie-restauration, le commerce et les industries agro-alimentaires ; elles auraient sauvé entre 110 000 et 120 000 emplois en 2000.

122 – L’adaptation par l’innovation des petites entreprises

L’innovation, technologique ou non, induit des créations d’entreprises : 14 % des créations d’entreprises en 1998 étaient motivées par une idée nouvelle et 18 % par un produit, un procédé, un service ou une technique innovants².

Selon l’OCDE, en fonction des pays, de 30 à 60 % des petites et moyennes entreprises sont innovantes au sens large du terme, car même si elles ne sont pas aussi souvent dotées de services de recherche et développement que les grandes entreprises, elles sont plus nombreuses à créer ou modifier des produits ou des services en fonction des demandes du marché, à adopter de

² Source INSEE – enquête SINE – 98-1.

nouveaux modes d'organisation pour améliorer la productivité ou à mettre au point des techniques nouvelles pour développer les ventes³.

123 – Le maillage du territoire par les petites entreprises

L'implantation des entreprises est de plus en plus urbaine ou péri urbaine⁴, là où les marchés sont plus importants et les communications plus faciles. Néanmoins, le commerce et l'artisanat ont un rôle important dans le développement économique local, de moins en moins assuré par les grandes entreprises industrielles : les petites entreprises favorisent une répartition plus homogène de la population sur le territoire à travers l'offre qu'elles assurent et l'emploi qu'elles préservent.

Trois types de zones se distinguent pour le renouvellement des entreprises :

- . les zones où le renouvellement est important, mais la part des micro établissements (moins de dix salariés) faible : l'Ile-de-France et sa zone de rayonnement, l'Alsace et la région Rhône-Alpes ;

- . les zones où le taux de renouvellement et la part des micro établissements sont élevés : le bassin méditerranéen et la vallée de la Garonne ;

- . les zones où le renouvellement est faible et les micro établissements, spécialement ceux de l'artisanat sont nombreux et anciens : Auvergne, Limousin, etc.).

13 – Les entrepreneurs sont liés à leur entreprise

Qu'ils soient entrepreneurs individuels, actionnaires majoritaires de sociétés ou dirigeants salariés (gérants et actionnaires minoritaires de sociétés), les chefs d'entreprise occupent une place prépondérante dans leur entreprise.

131 – Le temps de travail des chefs d'entreprise est élevé⁵.

Tous secteurs confondus, ils travaillent **plus de 50 heures par semaine**, surtout les commerçants et les entrepreneurs de plus de 10 salariés ; beaucoup travaillent le samedi (58 %) et le dimanche (27 %), particulièrement les agriculteurs et les commerçants.

La variabilité des horaires (d'un jour à l'autre et d'une semaine sur l'autre) est une caractéristique forte, surtout pour les agriculteurs et les professionnels libéraux. La variabilité journalière a particulièrement crû de 1982 à maintenant.

³ Les petites et moyennes entreprises : force locale, action mondiale. Synthèses de l'OCDE, juin 2000.

⁴ Le tissu productif régional : diversité et concentration – INSEE Première n° 630, janvier 2000.

⁵ Le temps de travail des indépendants. INSEE Première n° 695, janvier 2000.

132 – Les revenus des chefs d'entreprise sont disparates⁶.

Le revenu des chefs d'entreprise est difficile à mesurer car il est composite et dépend du mode d'exercice (BIC, BNC, dividendes, salaires, stock-options...). On observe néanmoins quelques points de convergence :

- . les revenus des chefs d'entreprise sont plus dispersés que ceux de l'ensemble des salariés ; ils augmentent avec la taille des entreprises et avec l'âge ; les dirigeants salariés d'une SARL de moins de 10 salariés ont un salaire de 150 000 F en moyenne, contre deux à trois fois plus pour un dirigeant de SARL de 50 à 200 salariés ;

- . les salaires des femmes sont moins élevés que ceux des hommes (33 % de moins dans la catégorie des dirigeants salariés) ;

- . les salaires nets des dirigeants de société sont plus élevés que les revenus des entrepreneurs individuels (ces derniers par contre compensent ce manque à gagner par la création d'un patrimoine individuel généralement affecté à la retraite) ;

- . le revenu moyen d'activité des entrepreneurs individuels a diminué de 3,4 % en francs constants entre 1990 et 1997, puis a opéré un redressement.

Les plus fortes disparités se trouvent entre secteurs d'activité, les secteurs de l'artisanat étant au bas de l'échelle, suivis des secteurs du commerce alimentaire ; à l'inverse, les services de conseil et les professionnels libéraux ont des revenus supérieurs à ceux des cadres.

133 – Les indépendants disposent d'un patrimoine non homogène⁷

Les ménages d'indépendants possèdent en moyenne d'un patrimoine professionnel de 700 000 F, avec des disparités entre professions : 860 000 F pour les agriculteurs, 740 000 F pour les commerçants et artisans commerçants (840 000 F pour les hôtels-café-restaurants, les boulangers et les bouchers) ; l'immatériel compte pour environ un quart dans ce patrimoine.

Les professionnels libéraux ont un capital professionnel moyen de 525 000 F (850 000 F pour les médecins, avocats, notaires, 310 000 F pour les activités de services et les professions de santé intermédiaire).

Les artisans ont un capital plus faible, de l'ordre de 360 000 F (inférieur à 50 000 F pour le quart d'entre eux), ce qui explique leur plus faible endettement : 40 % en moyenne, contre 57 % pour les agriculteurs et 47 % pour les commerçants.

Pour toutes ces professions, l'épargne privée des ménages est double du taux d'épargne moyen : 23 % pour les artisans, commerçants et chefs d'entreprises, 24 % pour les professionnels

⁶ Entrepreneurs individuels : des revenus en forte baisse entre 1990 et 1997. INSEE Première n° 732, août 2000. Les salaires des dirigeants de société. INSEE Première n° 784, juin 2001.

⁷ Le patrimoine professionnel des indépendants. INSEE Première n° 558, décembre 1997.

libéraux, au lieu de 11,7 % de taux moyen pour l'ensemble des ménages. Cette différence illustre la différence de situations face à la retraite⁸.

L'ensemble des indépendants voit son patrimoine personnel confondu avec son patrimoine professionnel, puisqu'il n'y a, du fait de l'absence de forme sociétaire, pas de séparation ni d'affectation des deux patrimoines. Ceci a des conséquences graves en cas d'échec de l'entrepreneur et de la nécessité pour lui de rembourser personnellement ses créanciers ; cette situation peut être aggravée par la mise en jeu des garanties familiales prises en contrepartie des financements bancaires obtenus pour l'entreprise.

134 – Les chefs d'entreprise sont parfois secondés dans le contexte familial

Les conjoints ou d'autres membres de la famille peuvent apporter un concours non salarié aux chefs d'entreprise. Une personne est « aide familial » si elle a déclaré aider un membre de sa famille dans son travail, sans être salariée et en en faisant sa profession principale. En 1999, selon l'enquête emploi 2000, au moins 300 000 aides familiaux secondaient 2 400 000 chefs d'entreprise (soit 9 % de l'emploi non salarié, en baisse par rapport à 24 % en 1982) ; on les retrouve essentiellement dans l'agriculture (120 000 aides familiaux), l'artisanat (100 000) et le commerce (70 000).

Dans 88 % des cas, il s'agit des femmes des indépendants ; les aides familiaux travaillent de plus en plus à temps partiel (35 % des cas), mais s'ils sont à temps complet, ils travaillent autant que les indépendants. Les aides familiaux ne sont pas à confondre avec les conjoints collaborateurs ou associés, qui sont des conjoints déclarés et bénéficiant de certains droits ; ces derniers seraient au nombre d'environ 30 000 dans l'artisanat et 50 000 dans le commerce.

135 – Les créateurs d'entreprise ont des caractéristiques différentes selon les secteurs

20 à 30 % des créateurs sont employés ou chômeurs de moins d'un an ; ils ne se trouvent pas dans un entourage entrepreneurial ; 10 à 20 % des créateurs sont sans emploi, ont moins de trois ans d'expérience, ont de 25 à 29 ans, sont chômeurs de plus d'un an, ont un projet avec leur conjoint.

Les femmes créent une entreprise sur trois, notamment dans le secteur des services personnels ; à investissement égal, leur taux de survie est équivalent à celui des hommes.

D'un point de vue global, on peut grossièrement relier les caractéristiques des créateurs aux chances de survie de leur entreprise à trois ans (voir tableau ci-dessous).

Cependant, il faut noter que ces caractéristiques ne constituent pas forcément de facteurs de réussite. Le tableau recense des constats ; le plus souvent les créateurs cumulent des caractéristiques, positives ou négatives et il est difficile de conclure à la prépondérance de l'une sur l'autre. Une étude de comparaison de pérennité « toutes choses étant égales par ailleurs » menée par la DARES (MES), montre que de très loin le facteur déterminant est le secteur d'activité de l'entreprise créée.

⁸ L'épargne des ménages de 1984 à 1995 : disparité et diversité : Economie et Statistique n° 324-325, 2^{ème} semestre 1999.

	Caractéristiques des créateurs d'entreprise			
	Pour moins de 10 % des créateurs	Pour 10 à 20 % des créateurs	Pour 20 à 30 % des créateurs	Pour plus de 30 % des créateurs
Réussite supérieure à la moyenne	Expérience dans des entreprises de 200 à 500 salariés, dans des entreprises de plus de 500 salariés. Ancien chef d'entreprise	Plus de 50 ans Artisan Commerçant Cadre Bac + 3 et plus projet avec associés	Expérience dans des entreprises de moins de 10 salariés 40 à 49 ans Création par opportunité	Expérience de 10 ans ; expérience de plus de 10 ans. Actif avant la création. Expérience dans un domaine identique
Réussite dans la moyenne			CAP/BEP	Goût d'entreprendre 30 à 39 ans Existence d'un entourage entrepreneurial
Réussite inférieure à la moyenne	Aucune expérience. Création suite à l'exemple de l'entourage Création suite à une nouvelle idée Profession intermédiaire Etudiant Inactif Moins de 25 ans	Sans emploi Moins de 3 ans d'expérience dans un domaine d'activité différent/proche 25 à 29 ans Chômeur de plus d'un an Projet avec le conjoint	Employé Pas d'entourage entrepreneurial Chômeur de moins d'un an	Projet monté seul

Source : INSEE – Enquête SINE

2 – LE PANORAMA DES PETITES ENTREPRISES

Les disparités observées entre les petites entreprises (hors secteur agricole et grandes entreprises industrielles) d'une part dans leur positionnement face à la nécessité de renouvellement du tissu productif et face à l'adaptation à la demande, d'autre part dans les caractéristiques des chefs d'entreprise et leurs modes d'exercice, permettent de les répartir en quatre catégories (non exclusives les unes des autres, artisanat et activités libérales étant transversaux à l'industrie, au commerce et aux services, ce qui rend impossible d'additionner les statistiques sur le nombre d'entreprises et la valeur ajoutée)⁹ :

- . les entreprises artisanales ;
- . le commerce de détail ;
- . les entreprises de services ;
- . les activités libérales réglementées.

21 – Les entreprises artisanales

822 000 personnes sont inscrites au répertoire des métiers à titre principal ou secondaire.

Les entreprises artisanales à titre principal sont au nombre de 670 000 en France ; elles emploient 2 300 000 personnes, dont 1 700 000 salariés et 600 000 non salariés ; elles réalisent 400 milliards de valeur ajoutée, soit 7 % de la valeur ajoutée de l'ensemble industrie, commerce et services ; la construction est le secteur phare qui tire l'activité et l'emploi ; malgré le fort nombre d'apprentis qu'il forme, l'artisanat attire peu les jeunes en raison des faibles revenus qu'il peut offrir et de conditions de vie non comparables à celles d'entreprises plus grandes.

Les deux tiers des entreprises artisanales sont des entreprises individuelles ; 95 % ont moins de 10 salariés, 5 % en ont entre 10 et 19.

211 – L'emploi artisanal

L'emploi artisanal salarié se répartit à : 36 % dans le bâtiment, 36 % dans l'industrie (dont 12 % dans l'industrie agro-alimentaire), 14 % dans les services, 12 % dans le commerce de détail et 2 % dans les transports (taxis, ambulances, déménageurs).

Le nombre de salariés dans l'artisanat, en baisse au début des années 90, s'est redressé en 1997 et a augmenté de 25 000 en 1998 et de 36 000 en 1999 ; pourtant de 1993 à 1999, il n'a crû que de 64 000 personnes, soit 4 %, contre 420 000, soit 9 %, pour l'ensemble des très petites entreprises ; globalement la part de l'emploi salarié artisanal et de la valeur ajoutée de l'artisanat est en diminution dans l'ensemble industrie-commerce-services¹⁰.

⁹ Les chiffres-clés des activités libérales, de l'artisanat, du commerce, des services, Decas, éditions 2001.

¹⁰ UNEDIC/emploi/base SUSE.

212 – Un taux de renouvellement des entreprises peu élevé

Malgré une relative remontée de l'emploi, liée à la reprise économique, l'artisanat connaît une stabilité du nombre d'entreprises. Toutefois, les entreprises individuelles laissent progressivement place aux formes sociétaires d'exercice, qui représentent un tiers des entreprises du secteur et l'on observe une baisse de 6,5 % d'artisans non salariés sur les quinze dernières années. Malgré cette mutation, le taux de renouvellement des entreprises artisanales, et notamment dans les activités nécessitant un diplôme (boulangerie, charcuterie, coiffure, ...), est plus faible que dans les autres secteurs¹¹.

L'artisanat joue un rôle essentiel dans la formation et forme la moitié des apprentis ; en 1994 la moitié des artisans se sont installés avec un CAP ou un BEP, 22 % sans diplôme. Pourtant les jeunes ne sont pas attirés dans ce secteur où moins de 8 % des entrepreneurs individuels ont moins de 30 ans, alors que, par rapport aux activités commerciales, le coût à l'installation n'est pas une barrière à l'entrée dans la profession (capital professionnel et endettement plus faibles que dans le commerce).

Malgré cette désaffection du statut d'entrepreneur individuel, l'artisanat reste l'exercice d'un métier ; certaines caractéristiques de son activité mettent en relief les particularités du secteur :

- . un fort taux de valeur ajoutée (valeur ajoutée rapportée au chiffre d'affaires) et une faible productivité du travail, ce d'autant plus que l'entreprise est de petite taille ;
- . moins d'innovation que chez les autres indépendants (11 % des artisans souhaitent proposer un produit nouveau contre 17 % des autres entrepreneurs)¹² ;
- . un plus grand isolement à la création : 30 % des artisans ont un lien de coopération avec d'autres entreprises, contre 58 % pour les autres créations (1) ;
- . plus de sous-traitance : 39 % des artisans contre 22 % pour les autres entrepreneurs(1) ;
- . 45 % des repreneurs d'entreprises artisanales sont d'anciens salariés de l'entreprise, 38 % des entreprises cédées avaient déjà été reprises par leur cédant ; il y a donc une forte pérennité de l'outil et des méthodes de production, surtout dans l'artisanat alimentaire (1) ;
- . l'installation à son compte s'hérite plus souvent dans l'artisanat que dans les autres secteurs.

¹¹ Se mettre à son compte et rester indépendant. Economie et Statistique n° 337 – 338.

¹² INSEE – SINE – 98 – 1.

213 – Des revenus faibles

Dans les services personnels artisanaux (coiffure, blanchisserie, ...), les dirigeants salariés ont des rémunérations inférieures à 150 000 F annuels, à comparer aux 300 000 F annuels dans les activités de conseil.

Pour les entrepreneurs individuels à la tête d'une entreprise de moins de 20 salariés, le constat est le même : 92 700 F annuels pour les petites surfaces d'alimentation générale, 82 800 F pour les services personnels et transports de voyageurs, 76 700 F pour les taxis (mais un peu plus pour le commerce alimentaire spécialisé : boulangers, pâtisseries, charcutiers, ...) alors que le revenu moyen annuel est de 277 000 F pour les activités juridiques et comptables.

22 – Le commerce de détail

221 - La concentration des points de vente¹³

L'apparition des hypermarchés en 1963 a engendré de fortes mutations ; le grand commerce représentait alors 14 % des parts de marchés, dont la moitié pour les petites surfaces succursalistes d'alimentation générale ; les grandes surfaces, de 3 % à cette époque sont passées à plus du tiers (deux tiers des ventes de produits alimentaires et 20 % du commerce non alimentaire) ; les petites surfaces alimentaires indépendantes sont passées de 20 % en 1970 à 7 % en 1996 le commerce de détail spécialisé à caractère artisanal de 32 % à 16 % ; le petit commerce non alimentaire ne réalise plus que 33 % des parts de marché contre la moitié en 1970.

222 – L'emploi.

Malgré la concentration, le commerce a créé 200 000 emplois salariés sur la dernière décennie, suivant ainsi l'évolution générale de l'emploi du secteur privé.

Les emplois créés sont moins nombreux qu'aux Etats-Unis où les emplois de services ont été privilégiés alors qu'en France la concurrence se fait plutôt par les prix. La qualité et la stabilité de l'emploi, meilleures en France, expliquent une partie de l'écart¹⁴.

223 – Du commerce indépendant au commerce organisé.

Le taux de survie des entreprises créées est parmi les plus faibles et le taux de renouvellement des entreprises fort ; ces taux sont stables d'une année sur l'autre mais différent selon les secteurs. Le turn-over des fonds de commerce (comme pour l'hôtellerie-restauration) est élevé. Une partie des créations s'explique aussi par de nouvelles dynamiques :

¹³ Formes de vente et conquête de marchés : 25 ans d'évolution de la distribution INSEE – Première n° 437, mars 1996 ; TEF 2001, INSEE.

¹⁴ Grandes surfaces alimentaires : vers le modèle américain en matière de services ? INSEE Première n° 686, décembre 1999.

. des formes de mutualisation comme les franchises, pour lesquelles l'investissement initial est plus fort mais qui permette de disposer d'un réseau et d'une meilleure sécurité quant à la pérennité du capital professionnel ;

. des partenariats avec le grand commerce (comme les commerces dans les galeries commerciales) dont le développement a permis aux indépendants d'accéder à de nouveaux marchés ; le grand commerce a développé une offre de services (notamment dans l'électroménager et le bricolage) en proposant à ses clients un réseau d'installateurs indépendants lors de l'achat des produits, constituant des nouvelles possibilités pour les petites entreprises, tout en diminuant leur indépendance et leur imposant d'être référencées.

Ainsi le commerce totalement indépendant est-il en recul constant au profit de formes organisées : franchises, réseaux, groupements, coopératives, etc. Dans l'alimentation générale, il a laissé place à des nouvelles formes de commerce indépendant, notamment les franchises. Dans le commerce alimentaire artisanal de proximité et dans le commerce non alimentaire de proximité, s'opère également une réduction progressive des parts de marché des indépendants ; cependant des professions comme les boulangers ont organisé leur filière en amont en se regroupant dans des coopératives pour faire face aux grands groupes.

224 – Les revenus des commerçants

Malgré les initiatives de réorganisation sous des formes de vente mutualistes (franchises, réseaux, regroupements, centrales d'achats, ...), les commerçants ont des revenus à peine supérieurs à ceux des artisans. Ainsi, pour les dirigeants de sociétés, le salaire annuel dans le secteur du petit commerce alimentaire (120 000 F) est parmi les plus faibles.

23 – Les activités de services

231 – La tertiarisation de l'économie¹⁵

Les activités de service tirent la croissance économique. Depuis la reprise en 1997, la croissance de la production de services marchands, supérieure à celle du PIB, s'accélère ; cette production représente 2 778 milliards de valeur ajoutée en 2000, soit 33 % de la valeur ajoutée totale ou PIB (8 450 milliards).

Par rapport à la croissance des services aux entreprises, la croissance des services aux particuliers est moins rapide mais solide, notamment grâce au très fort dynamisme des activités de loisirs.

232 - Le dynamisme des services

Les créations d'entreprises de services représentent plus de 40 % de l'ensemble des créations et tirent depuis 1999 à nouveau à la hausse le nombre d'entreprises nouvelles, qui était

¹⁵ INSEE : comptes des services.

en baisse depuis 1994 ; le taux de renouvellement des entreprises des services est fort, comme dans le commerce.

Bien que le taux de survie des entreprises créées dans les services soit plus faible et le risque de chômage des entrepreneurs plus élevé que dans les entreprises artisanales, c'est dans ce secteur que se concentrent les créations d'emplois : 1,4 millions d'emplois créés sur la dernière décennie dans les services (200 000 dans le commerce, dont une partie correspond à des emplois de service), alors que l'économie n'a connu qu'une croissance totale d'un million d'emplois, notamment en raison de la perte d'emplois dans l'industrie. et d'actifs dans l'agriculture.

Parallèlement au phénomène de concentration dans le secteur, il existe un véritable bouillonnement de petites entreprises de services, source d'innovation et de renouvellement, rendu possible par les faibles investissements nécessaires à l'installation.

233 - L'évolution du concept d'indépendant et de salarié

Les pratiques d'externalisation des activités et d'extériorisation de l'emploi des grandes entreprises industrielles se développent rapidement dans les services.

Ces pratiques concernent des fonctions de plus en plus techniques, intellectuelles et stratégiques des entreprises ; elles concernent des entreprises de plus en plus petites, y compris les entreprises nouvellement créées (qui ne peuvent pas s'offrir les services d'un cadre à plein temps et recourent à des compétences extérieures) ; leur nature se modifie par l'accroissement des besoins en missions ponctuelles et limitées dans le temps en matière de services qualifiés (montage de projets informatiques, audits, démarche qualité, ...).

Parallèlement au développement des entreprises de services, on observe en réponse à cette demande un développement de formes hybrides ou nouvelles du travail, entre travail salarié et travail indépendant :

- . **les sociétés d'intermédiation**, récentes et de taille plutôt importantes, permettent l'interconnexion entre la demande de services des entreprises et les offres de compétences des travailleurs indépendants (donc sans contrat de travail) ; elles se rémunèrent par des commissions sur les missions conclues ; elles offrent généralement aux indépendants des services comme la formation ou l'assistance à la gestion ;

- . **les sociétés de portage** permettent à des personnes de travailler comme des indépendants tout en bénéficiant des avantages des salariés : le consultant prospecte la clientèle et négocie le contrat de sa mission ; un contrat de prestation de services est signé entre la société cliente et la société de portage qui embauche le consultant sur un contrat de travail et transforme les honoraires de la mission en salaire pour l'exécutant ; l'indépendant bénéficie dans ces conditions du statut protecteur du salarié tout en exerçant comme indépendant ; la société de portage se rémunère par une commission de 8 à 10 % sur les missions ; on estime à 10 000 le nombre de salariés portés¹⁶ ;

- . **la pluriactivité** consiste en l'accumulation de différentes situations de travail sur une année, indépendantes et salariales, entraînant l'affiliation de l'intéressé à deux ou plusieurs régimes de sécurité sociale ; 490 000 salariés étaient dans ce cas en

¹⁶ Rapport du GREP pour le ministère de l'emploi et de la solidarité, 2001.

1996 ; le multisalariat est une forme particulière de la pluriactivité (deux ou plus contrats de travail à temps partiel avec des entreprises différentes, 2 500 cadres dans cette situation) ; les spécificités de la pluriactivité ne sont pas prises en compte aujourd'hui, notamment la difficulté d'établir la responsabilité de l'une ou l'autre entreprise lors d'un déplacement entre les lieux de travail ou le non-cumul de l'abattement sur le travail à temps partiel, sans parler des problèmes générés par l'affiliation à des régimes sociaux éventuellement différents ;

. **l'intérim des cadres**, qui n'existait pas il y a cinq ans, progresse plus vite que l'ensemble de l'intérim et représente 7 400 emplois à temps plein par an ; les contrats sont liés à des missions, ce qui rapproche l'intérim des cadres des formes hybrides et nouvelles de travail ;

. **le phénomène des solos** relève d'une logique d'auto-emploi par la création d'entreprise ; un solo est qualifié ou hautement qualifié, il est sans salarié, n'a pas de démarche directe client-marché, privilégie la qualité de vie au développement de son activité et sert une clientèle d'entreprises ; les solos représentent 15 % des entreprises créées dans le secteur des services aux entreprises (5 000 entreprises créées en 1994 et ayant survécu trois ans)¹⁷.

Ces nouvelles formes hybrides restent pour l'instant d'ampleur limitée ; elles peuvent servir de sas à la création d'entreprise ; en tout état de cause, elles pallient le défaut de convergence actuel entre la protection sociale du salarié et celle de l'indépendant ; elles sont un atout pour les petites entreprises qui cherchent à s'entourer de travailleurs qualifiés et compétents dans le cadre d'une certaine flexibilité.

24 – Les entreprises libérales

Les 476 000 entreprises libérales représentent 20 % des entreprises françaises ; 60 %, soit 286 000, d'entre elles sont dans le domaine de la santé ; elles représentent globalement 7 % de l'emploi salarié et 6 % de la valeur ajoutée. Ce sont les activités non réglementées de services aux entreprises (informatique et conseil) qui contribuent le plus à la croissance, la création d'entreprises et d'emplois ; elles relèvent plus de la logique générale des services que de celle des activités libérales réglementées.

241 – La population libérale réglementée est stable

La moitié des entreprises libérales exercent une activité réglementée.

Les professions libérales réglementées sont régies par des règles déontologiques et soumises au contrôle d'un ordre pour huit professions, ou d'une chambre ou d'un syndicat pour une dizaine d'autres ; leur titre est protégé par la loi et leur formation ou leur installation soumise pour la plupart à autorisation. Cette régulation a pour objet l'engagement direct de la responsabilité du professionnel quel que soit son statut (c'est l'acte de l'individu qui compte devant le tribunal).

¹⁷ Les solos. Entreprises en bref n° 3, septembre 2000.

La gestion des entrées dans la profession par une régulation à l'installation (et parfois plus en amont, à la formation) maintient globalement les effectifs (sauf pour les étudiants en médecine, pour qui le nombre de diplômes délivrés a été réduit de 9 000 à 4 500 sur 20 ans).

La stabilité est également le fruit du caractère définitif de l'entrée dans la profession, contrairement à d'autres secteurs où les passages sont courants ; le risque de chômage y est faible, le taux de renouvellement également (1,1 pour les libéraux supérieurs, 1,5 pour les libéraux intermédiaires, à comparer avec 3,8 dans les services).

Les professions de la santé connaissent un vieillissement, dû à une installation de plus en plus tardive en raison de la longueur des études (la part des moins de 30 ans a diminué de moitié chez les médecins au cours des deux dernières décennies et d'un tiers dans les professions paramédicales). Dans les professions du droit l'âge moyen est stable mais élevé (43 ans), d'où une transmission d'activité plus élevée¹⁸.

Ces professions font face à **une forte féminisation**, notamment dans le domaine du droit ; cette arrivée des femmes risque de remettre en cause la différence de pratiques en matière sociale entre les régimes des libéraux et les régimes de droit commun ; en effet en matière de retraites, les 14 caisses des professions libérales fonctionnent sur le principe de la capitalisation, à la différence des régimes de droit commun qui fonctionnent sur la répartition.

Enfin, **les libéraux réglementés** connaissent une vive concurrence internationale, notamment pour les professions du droit et du chiffre. Face aux pratiques anglo-saxonnes et à la libéralisation du marché des services, ils se heurtent au problème de la pluridisciplinarité, liée aux règles du secret professionnel, à la responsabilité et l'indépendance de chaque partenaire pour sa prestation mais aussi à des conflits d'intérêts entre professions. A cause de leur réglementation, la mutualisation de leurs compétences est aujourd'hui difficile et limitée à quelques services communs (documentation notamment).

242 - Les revenus des professionnels libéraux.

Les libéraux connaissent les revenus parmi les plus élevés chez les indépendants, en particulier pour les pharmaciens, les chirurgiens dentistes et les notaires. Globalement, les revenus des professions réglementées sont supérieurs à ceux des professions non réglementées.

La situation évolue plus favorablement dans les activités non réglementées que dans les activités réglementées. Les professions de santé ont connu une relative stabilité économique au cours des dix dernières années ; les autres professions connaissent généralement les fruits de la reprise et de la croissance –notamment métiers proches du bâtiment). L'explosion de l'informatique et le développement de nouveaux métiers de services profitent pleinement aux professions libérales non réglementées.

¹⁸ Familles professionnelles : données de cadrage 1983 – 1998 ; les dossiers de la DARES, MES, décembre 1999.

3 – L'EMPLOI SALARIE DANS LES TRES PETITES ENTREPRISES

31 – L'évolution de l'emploi salarié entre 1993 et 1999

Les très petits établissements (moins de 20 salariés) ont amplement participé à la hausse de l'emploi salarié, créant 420 000 emplois entre 1993 et 1999. Bien qu'ils emploient 37 % des salariés, ils n'ont contribué à la hausse que pour 30 %, leur rythme de création d'emplois étant moins rapide que celui des établissements plus grands.

Les créations nettes d'emplois salariés dans les petits établissements (moins de 50 salariés) se montent à 600 000 en six ans, soit 40 % des créations d'emplois¹⁹.

Dans les micro entreprises employeuses (1 à 9 salariés), 3 salariés sur dix travaillent dans le secteur du commerce et 4 sur 10 dans le reste du tertiaire (notamment dans les services aux entreprises et aux particuliers), les autres (3 sur 10) se répartissant de façon égale entre l'industrie et la construction (l'artisanat, étant une donnée transverse, ne peut être appréhendé dans cette présentation).

32 – Les conditions d'emploi dans les micro entreprises²⁰

Plusieurs indicateurs mettent en relief une disparité entre les salariés des micro entreprises (moins de 10 salariés) et les plus grandes :

- . le travail à temps partiel y est plus développé (un sur trois dans les micro contre un sur huit dans les entreprises de plus de 10 salariés) ; le temps partiel touche surtout les femmes et les employés ;
- . les CDD y sont plus développés : 17 % des emplois (y compris les apprentis) dans les micro, contre 6 % dans les plus grandes entreprises ;

¹⁹ UNEDIC

²⁰ Les rémunérations et l'emploi dans les très petites entreprises en juin 1999. Premières informations et premières synthèses n° 50.1 (DARES), décembre 2000.

. les salariés des micro entreprises sont moins bien rémunérés que les salariés des plus grandes entreprises ; en moyenne le différentiel de salaire est de 10 % (surtout pour les professions intermédiaires et les cadres) ;

. les salariés des micro entreprises travaillent plus que les salariés des plus grandes entreprises : 39,5 h hebdomadaires contre 38,6 pour un salarié à temps complet.

33 – Les difficultés de recrutement

S'il y a eu accroissement de tensions sur le marché de l'emploi jusqu'en 1999 avec la reprise économique, notamment sur des secteurs comme les transports, la construction, les banques et les assurances, il est difficile de parler de véritable pénurie de main d'œuvre en dehors de certains secteurs comme l'informatique :

. le taux de chômage global diminue mais le stock de main d'œuvre disponible reste important ;

. le temps partiel continue de se développer, notamment dans les petites entreprises ;

. les tensions semblent s'exercer plus dans les petites entreprises, ce qui peut s'expliquer par les différences d'activité de l'emploi ; par exemple, dans l'hôtellerie-restauration, où 25 % des salariés sont à temps partiel, les entrants dans la profession sont plus attirés par la restauration collective et les sortants représentent une perte annuelle de 25 000 emplois ;

. la crise des années 90 a généré un processus de déqualification des salariés qu'il faut maintenant requalifier. Ce long processus est à l'œuvre ; les tensions observées sur le marché de l'emploi ont d'ailleurs régressé en 2000 pour la majorité des professions, à l'exception notable de l'informatique ;

. dans le secteur particulier du bâtiment, on retrouve en 2001 le niveau d'emploi de 1990. La tension sur le marché du travail, qui n'en a pas connu jusqu'en 1998, est liée à la conjoncture. Depuis la fin de l'année 2000, un ralentissement de l'économie entraîne un ralentissement de la demande de main d'œuvre dans le secteur.

4 – LE CADRE JURIDIQUE DES PETITES ENTREPRISES

A l'exception de formes spécifiques comme l'EURL, les petites entreprises ne bénéficient pas de structures juridiques qui leur soient propres ; mais comme elles représentent 99 % des entreprises hors agriculture, on peut considérer que le paysage juridique de l'ensemble des entreprises est représentatif de celui des petites entreprises.

41 – Il existe près de 3,2 millions d'entreprises en France (selon la définition d'Eurostat, qui inclut notamment les entreprises agricoles, les banques, les compagnies d'assurances et certaines catégories qui ne font pas partie du champ Industrie-Construction-Commerce-Services classique), dont 664 000 entreprises agricoles et 2,5 millions d'entreprises non agricoles.

Les entreprises agricoles se répartissent entre 520 000 entreprises individuelles et 158 000 sociétés (dont 56 000 EARL et 15 000 sociétés commerciales).

Les entreprises non agricoles se répartissent en 1,400 million d'entreprises individuelles (56,2 %), 1 million de sociétés commerciales (40,7 %) –dont 734 000 SARL, 148 000 SA et 75 000 EURL-, et diverses formes juridiques (75 000), dont les sociétés de fait, les sociétés civiles professionnelles et les GIE.

La forme juridique choisie par l'entrepreneur, qui peut évoluer en même temps que l'entreprise, a une incidence dans les domaines du patrimoine, de la fiscalité, de la protection sociale et de la transmission.

42 – Deux principaux répertoires légaux enregistrent les entreprises : le registre du commerce et des sociétés (RCS) et le répertoire des métiers (RM), les autres registres étant moins importants en nombre d'inscrits (registre des agents commerciaux, registre de la batellerie, etc.).

421 – Le RCS comprend 1,690 million d'entreprises inscrites ; l'inscription est obligatoire :

- . si une entreprise exerce son activité sous forme de société (1,015 million, soit 61 % des inscrits),
- . si une entreprise exerce à titre principal ou secondaire une activité commerciale ; il s'agit donc d'entreprises individuelles, qui sont au nombre de 677 000, soit 39 % des inscrits.

Quatre entreprises sur dix inscrites au RCS relèvent du commerce de détail, de l'hôtellerie-restauration et du commerce automobile.

422 – Le RM comprend 815 000 artisans, dont 700 000 au titre de leur activité principale. L'inscription est obligatoire si le chef d'entreprise a moins de dix salariés et exerce un métier figurant parmi les 256 métiers du répertoire. Les 115 000 entreprises inscrites à titre secondaire relèvent principalement du commerce et de l'hôtellerie-restauration pour leur activité principale. La construction est le secteur phare du RM (300 000 entreprises inscrites), suivie par les services aux personnes (notamment la coiffure), l'entretien et la réparation automobile, les boulangers, les pâtisseries et les taxis.

Le droit de suite accordé aux entreprises inscrites au RM ayant dépassé l'effectif de 10 salariés concerne 37 000 entreprises, dont 34 000 sous forme de société.

163 000 entreprises ne sont pas inscrites au RM, bien qu'exerçant une activité reliée à l'un des 256 métiers du répertoire :

- . 43 000, presque toutes des sociétés, n'y sont pas contraintes en raison d'un effectif supérieur à 10 salariés,

- . 120 000 n'y sont pas inscrites à tort au regard des critères d'activité et de nombre de salariés : il s'agit de 57 000 sociétés (donc inscrites au RCS) et de 62 000 entreprises individuelles dont une moitié est inscrite au RCS et l'autre moitié n'est inscrite à aucun registre.

423 – La double immatriculation aux deux registres concerne 520 000 entreprises :

- . les entreprises artisanales à titre secondaire (65 000 sociétés et 47 000 entreprises individuelles),

- . les entreprises artisanales à titre principal exerçant sous forme de société (236 000 sociétés, dont 195 000 SARL et 22 000 EURL),

- . les entreprises individuelles artisanales à titre principal (170 000 entreprises) exerçant une activité de commerce.

43 – Hors entreprises agricoles, un certain nombre d'entreprises ne sont inscrites à **aucun registre** (elles sont estimées à plus de 550 000) ; on compte parmi elles :

- . les entreprises (225 000) exerçant une activité libérale réglementée (secteur de la santé, professions juridiques et comptables, architectes, etc.) ; elles sont suivies par les ordres, chambres ou syndicats dont elles dépendent en ce qui concerne leur déontologie,

- . les entreprises ni inscrites ni réglementées (secteurs de l'éducation, des services aux entreprises et des services aux particuliers), qui ne bénéficient des services d'aucun réseau consulaire ni d'autre organisme.

5 – LES MESURES RECENTES PRISES EN FAVEUR DES PETITES ENTREPRISES.

Les mesures prises en faveur des entreprises, notamment les plus petites, par le Gouvernement, ces dernières années, ont eu une ampleur exceptionnelle. Un vrai changement est intervenu qui a consisté à prendre en considération systématiquement les besoins spécifiques des petites entreprises. La confiance des entrepreneurs a été rétablie. Ils ont pu créer des centaines de milliers d'emplois, investir plus massivement de nouveau et apporter une contribution significative à la croissance retrouvée. Tous les sujets qui concernent les petites entreprises ont fait l'objet d'initiatives. Il s'agit des simplifications administratives, de la création d'entreprise, de l'investissement, de l'innovation, des rapports commerciaux et de la fiscalité.

51 – Les simplifications administratives parce que les entrepreneurs ont mieux à faire.

La diversité des textes, la lourdeur des démarches et des procédures, la complexité qui a un coût déraisonnable pénalisent particulièrement les petits entrepreneurs et l'emploi. Elles peuvent être à l'origine de formes d'incivisme dû à l'incompréhension et au découragement.

C'est pourquoi le Gouvernement a voulu initier une vigoureuse politique de simplifications administratives depuis 1997.

Deux programmes importants, ont d'abord été adoptés par le Gouvernement en décembre 1997 et en novembre 1998, sur les conclusions du rapport du député Dominique Baert et après consultation d'entreprises sur Internet. Ils comportaient plus de 50 mesures.

Ces deux programmes visaient la réduction très sensible du temps passé par l'entrepreneur aux tâches administratives subalternes et l'assurance quant au respect par lui de la légalité.

Sur le **plan fiscal**, sont ainsi intervenues la réforme fondamentale du régime de la micro-entreprise, l'allègement et l'harmonisation du régime de nombreuses déclarations, la suppression de diverses taxes et des multiples enquêtes réclamées par les administrations. Par exemple, le seuil de recouvrement des créances fiscales a été relevé ce qui réduit les relances pour des montants peu significatifs. De même, les entrepreneurs soumis au régime simplifié d'imposition à la TVA n'ont à remplir qu'une seule déclaration par an servant de base aux acomptes trimestriels de l'année suivante. C'est ainsi que plus de 7 millions de déclarations annuelles ont été purement et simplement supprimées.

Sur le **plan social**, la généralisation de la déclaration unique d'embauche a été suivie d'une rapide montée en charge des services en ligne plus particulièrement destinés aux professionnels (DUCS minitel, création du GIP MDS – « Net entreprise »).

Globalement, sur les **63 mesures des deux programmes de 1997 et 1998, les deux tiers, sont totalement opérationnelles**. Pour les 24 mesures restantes, certaines sont partiellement mises en œuvre et les autres vont l'être, pour la plupart, dans le courant de l'année 2001, sachant qu'il s'agit de chantiers pluriannuels lourds, impliquant de nombreux partenaires dont

certain, dans le domaine social notamment, se situent en dehors de la sphère de l'État proprement dit.

Ce dispositif a été renforcé par la création, fin 1998, de la Commission pour les simplifications administratives (COSA), présidée par le Premier ministre. Chargée d'impulser la politique de simplifications administratives et d'homologuer les formulaires, elle a récemment reçu mission de limiter les pièces justificatives.

Cette politique a été poursuivie en 1999 et 2000 par l'adoption de plusieurs séries de mesures de simplifications, dans **la loi de finances pour 2000** (suppression de taxes diverses), dans **la loi de financement de la sécurité sociale pour 2000** (harmonisation et réduction des cotisations sociales pendant les deux premières années après la création d'entreprise).

Par ailleurs, un coup d'accélérateur a été donné à la mise en œuvre des procédures de télédéclarations et, les premières expérimentations destinées à mettre en place un « interlocuteur économique unique » (Mininfo) sont en cours.

Il convient désormais de s'appuyer davantage sur les **nouvelles technologies**, que les entrepreneurs utilisent en nombre croissant. D'ores et déjà, tous les documents administratifs essentiels ont été **mis en ligne** sous l'égide de la COSA. Au-delà, le développement rapide des **téléprocédures** vient compléter ce dispositif, par exemple pour le paiement de la TVA ou des principales cotisations sociales, à travers le Groupement « net-entreprises » qui monte en puissance.

Le souci de s'attaquer, aussi, aux **pesanteurs spécifiques** qui affectent plusieurs secteurs économiques a donné lieu à des décisions comme l'allègement des procédures d'embauche de personnel en extra par les hôtels et restaurants, la réforme du régime d'autorisation des foires et salons ou la réduction du nombre de documents exigés pour l'implantation de petites surfaces commerciales.

Enfin, dans le domaine de la commande publique, le code des marchés publics a été profondément remanié pour la rendre plus accessible aux petites entreprises. Le relèvement des seuils, la participation à un appel d'offre sur simple déclaration sur l'honneur, l'encadrement de la sous-traitance, les délais de paiement et la possibilité d'allotir sont autant d'améliorations concrètes pour les entrepreneurs.

52 – L'esprit d'entreprendre par la création d'entreprise.

La création d'entreprise a fait l'objet d'une action résolue non seulement pour encourager l'esprit d'entreprendre mais aussi pour soutenir la croissance. Le nombre d'entreprises créées a recommencé de croître et, compte tenu de la réduction des défaillances, le stock d'entreprise augmente à nouveau.

521. Plusieurs rapports ont mis en évidence la nécessité d'encourager et d'aider la création d'entreprise. Les États Généraux de la création d'entreprise qui se sont tenus le 11 avril 2000 ont été un point fort de la dynamique d'aide à la création d'entreprise. Les propositions du rapport commandé par le Premier ministre au député Jean-Marie Bockel, à Laurent Degroote et Philippe Rouvillois ouvrent de nouvelles perspectives, notamment par

l'embauche du premier salarié, la mise en ligne des déclarations de création d'entreprise ou encore l'accès aux marchés publics. L'installation de l'Agence pour le développement des PME (groupement de moyens entre l'Agence pour la création d'entreprise, la Banque de développement des PME et la Caisse des Dépôts et Consignations) par le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie le 6 juillet 2001 a confirmé ce mouvement.

522. Les mesures les plus significatives.

– Les formalités :

- une « boîte du créateur » a été mise à disposition matériellement et sur Internet, pour traiter l'ensemble du processus de création ; les formulaires de déclaration sont en ligne, le Centre de formalités des Entreprises (CFE) virtuel fonctionnera dans le courant de l'année 2002.

– La gratuité :

- L'État, pour ce qui le concerne, a rendu gratuit la création par la suppression des prélèvements fiscaux et des redevances de publication officielle ou d'inscription des titres à l'INPI.

– Le financement :

- un prêt à la création d'entreprise (PCE) a été mis en place (50.000 F maximum en accompagnement d'un prêt bancaire de 150.000 F maximum) et peut faire l'objet d'une instruction par les banques, les réseaux consulaires et les réseaux d'accompagnement ;
- plusieurs mesures de soutien à l'innovation et à l'investissement individuel et collectif ont été prises ;
- la possibilité de libération échelonnée du capital de la SARL en cinq ans a été adoptée dans le cadre de la loi relative aux nouvelles régulations économiques.

– L'accompagnement du créateur :

- une charte de qualité a été signée lors de la séance du Conseil National de la création d'entreprise du 17 mai 2001 avec les représentants des principaux réseaux d'accompagnement ;

53 – L'aide au financement de l'entreprise.

L'Etat a augmenté de façon significative ses interventions en faveur des fonds de garantie Sofaris avec une dotation directe de l'ordre de 1 milliard de francs par an. Ces dispositifs de fonds de garantie facilitent l'accès à des financements bancaires notamment dans les périodes les plus délicates de la vie de l'entreprise (création, transmission, renforcement des fonds propres). En outre, il a simplifié les modalités d'accès à ces dispositifs de garantie, en particulier en incitant la Banque du Développement des PME à signer les conventions de délégation avec ses partenaires bancaires et à développer des partenariats régionaux et départementaux avec la création de Sofaris Régions.

D'autres mesures ont pour objectif d'encourager la prise de risque que représente, pour les particuliers, la souscription au capital de petites et moyennes entreprises qui, pour leur solidité et leur développement, doivent disposer de fonds propres suffisants.

La loi de finances pour 1999 a prolongé et aménagé le dispositif de réduction d'impôt pour souscription au capital des PME. Elle a également aménagé le régime de déduction des pertes en capital subies par les créateurs d'entreprise. La loi de finances pour 2000 a prévu le report d'imposition des plus values de cession de valeurs mobilières en cas de réinvestissement dans les entreprises en création ou créées depuis moins de quinze ans.

Le dispositif Encouragement pour le Développement d'Entreprises Nouvelles (EDEN) a succédé à l'Aide aux Chômeurs Créateurs ou Repreneurs d'Entreprises (ACCRE) afin d'aider, par un apport en subvention pouvant atteindre près de 6 100 euro, les jeunes de moins de 26 ans, les bénéficiaires de minima sociaux et les salariés, sous certaines conditions, à créer ou reprendre une activité.

Le statut des sociétés de capital risque (SCR) est modifié par la loi de finances pour 2001. Elles ont désormais pour objet social exclusif la gestion d'un portefeuille de valeur mobilière. Corrélativement, les SCR, afin de les concentrer sur le financement en fonds propres des entreprises en développement, bénéficient d'une exonération d'impôt sur les sociétés, à raison de l'ensemble de leurs bénéfices.

54 – Le développement de l'innovation.

La loi du 12 juillet 1999 sur l'innovation et la recherche a introduit plusieurs dispositions de nature à donner un élan à l'investissement dans l'innovation en soutenant la création et le développement d'entreprises innovantes. Le dispositif relatif aux fonds communs de placement dans l'innovation qui apportent, en participation, des fonds propres aux entreprises, a été prolongé et aménagé de façon à plus mobiliser l'épargne des particuliers.

Deux « fonds publics pour le capital risque » ont été créés pour soutenir le financement en fonds propres des entreprises par les fonds communs de placement à risque intervenant en majorité dans les sociétés innovantes de moins de 7 ans. Ils mobilisent actuellement près de 305 millions d'euro de fonds publics.

Le ministère de la recherche et de la technologie et le ministère de l'économie, des finances et de l'industrie ont lancé trois concours d'appel à projets vers les établissements publics d'enseignement supérieur, les organismes de recherche, les professionnels de l'accompagnement des entreprises et les professionnels du capital-risque. Ces concours ont permis de financer les « incubateurs » et les « fonds d'amorçage » qui apportent assistance et financement aux créations d'entreprises innovantes.

Les entreprises nouvelles et innovantes associent les dirigeants et les cadres de haut niveau à leur résultat faute de pouvoir leur offrir une rémunération suffisamment motivante. La loi de finances pour 1998 a mis en place les bons de souscription de parts de créateurs d'entreprises (BSPCE) qui donnent le droit de souscrire une part de capital de l'entreprise qui peut être cédée après une certaine période. Le gain net de cette cession est, sous certaines conditions, imposable à l'impôt sur le revenu au taux réduit de 16 %.

55 – Les baisses d’impôt pour entreprendre.

551. La taxe professionnelle dont le coût pouvait peser sur l’emploi, notamment dans les entreprises employant une main d’œuvre abondante est réduite par la suppression en cinq ans de la part salariale de l’assiette de la taxe. La mesure a privilégié, dès son introduction par la loi de finances pour 1999, les petites entreprises, avant d’être étendue progressivement à l’ensemble des entreprises. La baisse de la taxe sera en moyenne de 40 % pour celles dont le chiffre d’affaires est inférieur à 7,62 millions d’euros. Elle se traduira par un allègement de 1,49 milliard d’euro en 1999, 2,61 milliards d’euros en 2000, 3,74 milliards d’euros en 2001, 5,07 milliards d’euros en 2002 et 5,6 milliards d’euros en 2003.

552. Le taux de l’impôt sur les sociétés dont le chiffre d’affaires est inférieur à 7,62 millions d’euros est réduit par une disposition de la loi de finances pour 2001, afin de permettre aux entreprises d’améliorer leur compétitivité et de renforcer leurs fonds propres. Sur la fraction de leur bénéfice inférieur à 38 112 euro, ces entreprises sont imposées au taux de 25 % en 2001 et de 15 % au titre des exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2002. Les petites et moyennes entreprises disposeront ainsi d’un allègement de 0,46 milliard d’euro en 2001 et de 1,07 milliard d’euro en 2002.

553. La baisse du taux de la TVA de 19,6 % à 5,5 % sur les travaux d’entretien des logements a permis aux entreprises du secteur du bâtiment de retrouver une forte demande. Introduit par la loi de finances pour 2000 et commencé dès le 15 septembre 1999, l’allègement annuel représente 3,05 milliards d’euros et concerne au moins dix millions de foyers qui réalisent chaque année des travaux dans leur logement. Les entrepreneurs du secteur de l’artisanat et des petites entreprises du bâtiment ont repris le chemin de la croissance et créent des milliers d’emplois.

554. Les droits de mutation sur les fonds de commerce (droits perçus par l’Etat, les départements et les communes) ont été ramenés de 7 % à 11,40 % selon la valeur taxable à 4,80 %. Cette mesure concerne plus de 60 000 ventes de fonds de commerce par an. L’allègement fiscal, introduit par la loi de finances pour 2000, s’élève à près de 122 millions d’euros. L’installation, la mobilité et l’adaptation du commerce s’en trouveront facilités.

555. Les « travailleurs indépendants » (artisans, commerçants, professions libérales) bénéficient de la baisse de l’impôt sur le revenu. La loi de finances rectificative pour 2000 a réduit d’un point les deux premiers taux d’imposition du barème applicable aux revenus de 1999, ce qui représente une réduction de 1,68 milliard d’euro. Cet effort est poursuivi et amplifié dans le cadre du plan triennal de réforme d’allègement des impôts arrêté par le Gouvernement pour la période 2001-2003. Il se traduira par 18,29 milliards d’euros de baisse d’impôts. Les artisans, commerçants, professions libérales verront le taux des tranches du barème baisser progressivement de 3,5 % et 2,5 % pour la moyenne de leurs revenus et 1,5 % pour les revenus les plus élevés.

556. L’une des principales causes de disparition des entreprises réside dans l’absence de préparation de la transmission du patrimoine et des modalités de passation de direction d’entreprise. Le Gouvernement a voulu favoriser les transmissions anticipées en relevant les réductions de droits de 35 % à 50 % lorsque le donateur est âgé de moins de 65 ans et de 25 % à 30 % lorsque le donateur a 65 ans révolus et moins de 75 ans.

PROPOSITIONS

L'état des lieux décrit clairement l'environnement économique, social et technique dans lequel évoluent les petites entreprises et les entreprises artisanales : une **hétérogénéité très marquée, des conceptions du travail et des organisations rapidement dépassées, des comportements des chefs d'entreprise et des salariés davantage réactifs, et des exigences de qualité du consommateur toujours plus fortes**. Tout cela fait qu'il faut une vision globale pour appréhender les problèmes de ce secteur économique.

Par souci de cohérence et d'efficacité, les travaux de la mission ont porté sur l'élaboration de propositions ou de préconisations d'ordre législatif, réglementaire ou relevant de dispositions conventionnelles.

Ces mesures recherchent systématiquement un **effet levier** afin de **valoriser les compétences professionnelles**, de donner une **plus grande autonomie au créateur ou porteur de projet** et d'impulser à tout ce secteur d'activité un **réel mouvement de modernité et d'innovation**.

Les propositions de la mission s'articulent en deux parties :

- des propositions concernant directement l'entreprise d'une part,
- des propositions concernant l'environnement de l'entreprise d'autre part, ceci à tous les stades de la vie de l'entreprise.

En ce qui concerne l'entreprise, il s'agit de **former, accompagner, financer et informer**.

En ce qui concerne l'environnement de l'entreprise, il s'agit de **simplifier, faciliter, mutualiser et territorialiser**.

Ces huit axes structurent un ensemble de réformes cohérent. Leur mise en œuvre, au delà de la **reconnaissance des hommes et des femmes** qui font vivre l'artisanat et les petites entreprises, déterminera des **règles du jeu nouvelles, plus équitables**, et de ce fait, **plus favorables à la croissance et à l'emploi**.

1–Former, accompagner, financer et informer l’entreprise

11 - FORMER.

L’importance de la formation pour le chef d’entreprise et ses collaborateurs a toujours été reconnue, elle est même vitale pour le devenir de l’entreprise ; elle est aujourd’hui devenue encore plus cruciale pour répondre à la demande de main d’œuvre non satisfaite des petites entreprises.

En particulier, le vivier de main d’œuvre que représentent les personnes de plus de 30 ans en recherche d’emploi doit pouvoir être mobilisé par un retour bien choisi à la formation.

111 – L’apprentissage.

L’apprentissage est une des voies de la formation professionnelle initiale ; il a pour objectif de contribuer à transmettre des savoirs et des savoir-faire et de mettre à la disposition des entreprises le personnel qualifié dont elles ont besoin.

L’apprentissage bénéficie d’atouts certains, qui sont à développer, mais connaît aussi des difficultés, qui sont à réduire ou à supprimer.

Les atouts de l’apprentissage sont les apports de l’entreprise formatrice dans la préparation du candidat au diplôme ainsi que l’originalité de la pédagogie qui devrait être celle des CFA ; les difficultés se trouvent dans le statut inachevé de l’apprenti et dans la répartition inéquitable des ressources disponibles, notamment fiscales et affectées à ce type de formation.

En conséquence, la mission propose de valoriser la fonction formatrice de l’entreprise, d’améliorer l’offre de formation des CFA, d’enrichir le statut de l’apprenti et de rééquilibrer les ressources disponibles.

1111 – Valoriser la fonction formatrice de l'entreprise

La fonction formatrice de l'entreprise sera mieux reconnue :

- en précisant le statut de **maître d'apprentissage confirmé** (titre qui est aujourd'hui une coquille vide), car la qualité du tuteur est fondamentale pour la bonne progression de l'apprenti ; un processus de **certification du maître d'apprentissage** est à mettre en place, avec une validation périodique de son aptitude à diffuser un savoir actualisé ;
- en **indemnisant la prestation du maître d'apprenti** (au-delà de la prime d'aide à la formation de 10 000 F par personne formée et des exonérations de charges sur le salaire de l'apprenti) ;
- en **bonifiant les points de retraite** du maître d'apprentissage en fonction du temps qu'il aura consacré à l'apprentissage ;
- en repensant l'agrément des entreprises formatrices ;
- en élaborant une **charte de l'apprentissage**, précisant en particulier les droits et les devoirs de l'apprenti et du maître d'apprentissage.

1112 – Améliorer l'offre de formation des CFA

Les CFA doivent renforcer leur originalité et éviter un trop facile mimétisme avec les usages de l'enseignement sous statut scolaire. A cet effet :

- il est important **d'adapter le cursus pédagogique** aux spécificités des acquis de chaque élève : des formations courtes pour les jeunes diplômés (niveau Bac ou Bac + 2) ; des sessions de culture générale si un déficit est constaté en la matière ; la validation des acquis de l'expérience ; de manière générale la mise en œuvre de modules diversifiés ;
- **les rythmes scolaires** de l'Education nationale, que ce soient ceux de l'année, de la semaine, ou de la journée, ne sont pas forcément adaptés au parcours de l'apprenti (encore moins s'il est formé dans une entreprise saisonnière) ; les CFA ont à trouver leur propre rythme de fonctionnement et, si nécessaire, ne plus être contraints par la seule périodicité annuelle des entrées en formation au début de l'année scolaire ;
- **à l'intérieur des réseaux consulaires**, il est souhaitable que **les CFA se fédèrent** au niveau régional et élaborent un projet commun cohérent (dans le souci d'éviter par exemple les doubles offres ou l'absence d'offre de formation sur un sujet) ; les CFA ainsi regroupés pourront tirer arguments de la pertinence d'une démarche unitaire au moment de présenter une demande unitaire de financement au conseil régional ;
- **un accord cadre est à construire** avec l'Education nationale dans la perspective de renforcer la spécialisation, la complémentarité et la continuité des filières de formation préparant aux différents métiers, l'objectif étant d'éliminer les concurrences stériles, d'optimiser le rendement des investissements réalisés et de permettre une certaine souplesse dans l'adaptation de l'offre à la demande fluctuante de compétence des entreprises ; à cet égard, la gestion nouvelle des plans régionaux de la formation professionnelle prévue par le projet de loi de modernisation sociale devrait faciliter cette orientation).

- 1113 – Enrichir le statut de l'apprenti

Le statut de l'apprenti n'est pas suffisamment attractif aujourd'hui et ne bénéficie pas d'autant de facilités que celui de l'étudiant ; aussi la mission propose-t-elle :

- **de rapprocher le statut d'apprenti de celui d'étudiant**, pour ce qui est du logement, des transports et des loisirs ; il appartient aux partenaires locaux de développer des programmes adaptés sur ces points, ainsi qu'aux réseaux de diffuser les bonnes pratiques ; à l'image de ce qui existe pour l'étudiant et le lycéen, la mission propose de mettre en place un observatoire de la vie de l'apprenti ;
- **de faciliter l'échange européen d'apprentis** : utiliser à cet effet le programme européen Leonardo, programme fonctionnant comme un laboratoire permettant des expérimentations, et mettre au point une formule de protection sociale appropriée pour l'apprenti effectuant une partie de sa scolarité dans un pays européen ;
- **d'améliorer le retour à l'emploi** : par ailleurs, la mission a constaté la nécessité d'ouvrir la possibilité d'un second apprentissage au cours de la vie professionnelle, pour répondre au besoin individuel d'une nouvelle qualification et au besoin de main d'œuvre des entreprises. Ce deuxième apprentissage, ou réapprentissage, devra être conçu suivant des modalités, pédagogiques et financières, adaptées aux adultes et leur permettre une insertion ou réinsertion réelle dans la vie active.

1114 – Rééquilibrer les ressources disponibles.

La répartition des ressources disponibles, et notamment le quota (40 %) de la taxe d'apprentissage destiné au fonctionnement des CFA, apparaît comme inéquitable et plus particulièrement préjudiciable à ceux du secteur des métiers ; il est indispensable que, dans le cadre des principes posés par la loi de modernisation sociale, un minimum de ressources soit attribué à chaque CFA, en fonction du nombre d'apprentis et de la nature des formations.

A côté du contrat d'apprentissage, le contrat de qualification et les autres formules en alternance comme les stages de la formation professionnelle apparaissent comme autant de dispositifs permettant d'orienter les jeunes et les adultes, voire de réorienter ces derniers, vers l'entreprise et l'emploi. Il apparaît nécessaire de clarifier et d'articuler ces options et leur financement pour que le choix ou l'offre ne se fasse pas en fonction du statut de la personne (jeune, demandeur d'emploi, etc.) mais en fonction de ses besoins, de ses projets et de ses débouchés.

112 – La formation continue

La formation continue constitue un investissement immatériel incontournable pour la compétitivité de l'entreprise. Elle conditionne l'efficacité de toutes les initiatives du chef d'entreprise pour favoriser son développement. Elle apparaît ainsi, pour lui comme pour ses collaborateurs, comme un dispositif essentiel de leur accompagnement dans une démarche de progrès. Les dispositifs existent, ils sont à améliorer pour accompagner le professionnel dans les différentes fonctions qu'il exerce successivement au sein de l'entreprise.

Dans cette perspective, la mission propose des mesures dynamisant la formation pour le salarié, le créateur et le repreneur, le chef d'entreprise.

1121 – Le salarié

Les salariés des petites entreprises ne bénéficient ni des facilités, ni des financements des salariés des entreprises plus grandes. Les OPCA compétents pour les salariés des entreprises de moins de dix salariés reçoivent des entreprises une contribution obligatoire représentant 0,15 % de la masse salariale (au lieu de 1,5 % pour les entreprises de dix salariés et plus). L'importance et la réalité des compétences développées par les salariés constituent un réel avantage au regard de la validation des acquis de l'expérience prévue par la loi de modernisation sociale.

Globalement quelques mesures sont nécessaires pour favoriser les conditions d'élévation de la qualification :

- . **développer la formation aux nouvelles technologies de l'information et de la communication** ; des programmes existent déjà mais ne suffiront pas à satisfaire les besoins des petites entreprises, dans la mesure où ces besoins s'intensifient en raison de la multiplication des facilités rendues accessibles par internet (voir plus loin dans les domaines fiscal et social) ;

- . **développer la formation à distance par internet (e-learning)** ; si elle ne peut se substituer à toutes formes de formation et si la relation directe à l'enseignant reste nécessaire, l'e-learning diminue les temps et les coûts d'absence, peut se pratiquer aux moments les plus opportuns, est modulable par individu ; l'ingénierie de l'e-learning doit être professionnelle : la mission propose qu'elle soit élaborée par métier par les réseaux consulaires, à partir des pôles d'innovation en ce qui concerne les chambres de métiers, un pôle étant responsable de l'e-learning pour sa spécialité et pour la France entière, les coûts d'élaboration étant élevés ;

- . **mutualiser les fonds de formation continue** afin de permettre aux salariés de la petite entreprise, lorsqu'ils s'engagent dans une action de formation propre aux futurs chefs d'entreprise, de bénéficier des actions organisées et financées par les FAF d'artisans ; cet accès aux FAF d'artisans vaut par exemple pour l'obtention du brevet de maîtrise, diplôme phare de l'artisanat, constituant souvent le début de l'initiative entrepreneuriale d'un salarié, mais difficilement regardé comme prioritaire par un OPCA de salarié eu égard à la finalité de ce titre ;

- . **mieux financer le remplacement du salarié en formation** : au lieu de 3 000 F par mois si la formation est au moins égale à 120 h, accorder une exonération de charges sociales sans condition d'heures.

1122 – Le créateur et le repreneur

La bonne préparation du futur chef d'entreprise est un gage de pérennisation de l'entreprise.

La formation du créateur passe par le stage de préparation à l'installation (SPI) pour l'artisan, le stage d'initiation à la gestion (SIG) pour le commerçant ; celle du repreneur pourrait comporter une partie théorique équivalente s'il bénéficie d'un dispositif de formation-action. Il est opportun **aujourd'hui d'harmoniser les stages de formation** du créateur en ce qui concerne la durée (30 heures obligatoires pour le SPI, 5 jours non obligatoires pour le SIG), le financement (coût du SPI à la charge de l'artisan, prise en charge par l'Etat du SIG) ainsi que d'en redéfinir les objectifs pédagogiques en intégrant notamment le concept de validation des acquis, par exemple dans la perspective de la délivrance d'une certification appropriée. La mission propose ainsi **d'organiser le financement du SPI** et de le rendre optionnel, ainsi que d'en améliorer l'efficacité, un meilleur produit étant plus susceptible d'attirer le futur chef d'entreprise sur la base du volontariat.

Il serait en outre souhaitable que ces stages précédant la création puissent s'articuler avec la formation continue du nouvel entrepreneur par le biais d'un **passoport pour la formation**. Celui-ci, sur une période et pour un volume à définir, lui donnerait un droit d'accès prioritaire au financement des FAF. Dans celui-ci seraient en outre consignés les diplômes obtenus et les acquis validés. Ce passeport, qui impliquerait l'institution d'une quotité affectant la liberté des FAF dans la définition de leurs priorités, pourrait être réservé aux chefs d'entreprise de moins de 10 personnes.

En ce qui concerne la reprise d'entreprise, un nouveau dispositif est à créer, le CIFA renouvelé, permettant au cédant d'accompagner le repreneur dans des conditions favorisant la bonne transmission (ce dispositif ne concernant pas les populations déjà éligibles à des financements spécifiques). Il s'agit d'identifier des repreneurs à bon potentiel, de leur délivrer une formation-action de trois à neuf mois (en fonction des besoins de l'entrepreneur, de ses acquis déjà validés, du bilan de ses compétences, etc.) dans l'entreprise, formation sanctionnée en fin de parcours par une certification de leurs acquis en matière de gestion ; d'assurer enfin la continuité de la rémunération antérieure du repreneur pendant la période de transmission de relais avec l'entrepreneur cédant. Les initiatives locales répondant à ce cahier des charges devront faire l'objet d'un financement complémentaire de l'Etat ; les FAF seront également sollicités pour apporter leurs concours à ces initiatives dans le cadre d'une convention nationale d'objectif ; une structure locale pilote, à configuration différente selon les régions, serait chargée de la mobilisation et de la gestion des ressources issues de la Région et des autres partenaires, y compris les financements FSE appelés par les DDTEFP. Une réflexion est à mener sur les modalités de l'extension du CIFA renouvelé à tout repreneur d'une petite entreprise, même non issu de l'artisanat.

L'apprentissage est la première école des chefs d'entreprise et l'aspiration légitime de l'apprenti est de succéder un jour à son patron (50 % des chefs d'entreprise sont en effet d'anciens apprentis et 50 % des apprentis sont appelés à devenir des chefs d'entreprise) ; il ne faut donc pas négliger l'opportunité du passage en CFA pour préparer le futur entrepreneur ; la mission propose en conséquence **de renforcer le module de formation à la gestion dans les CFA**, en insistant notamment sur les diverses formules juridiques permettant d'aborder une activité indépendante.

1123 – Le chef d'entreprise.

Entre la qualification obligatoire, prévue par la loi Raffarin du 5 juillet 1996 et destinée à assurer le respect de règles d'hygiène et de sécurité pour les trois quarts des 256 métiers du répertoire des métiers, d'une part, et l'excellence des savoir-faire qui caractérise par exemple les aptitudes des lauréats accédant à l'appellation de Meilleur Ouvrier de France d'autre part, il existe une place pour un dispositif d'identification du professionnel reconnu pour la qualité de ses prestations, au sens commercial du terme (il s'agit là d'une démarche de qualité de la personne).

Le développement d'une politique de qualité dans l'artisanat, liée à la certification des compétences professionnelles d'une personne, et présentant de ce fait toutes les garanties de la démarche qualité, apparaît dès lors comme une vocation naturelle et **à privilégier de la Maîtrise artisanale**. Une modernisation du Brevet de Maîtrise pourrait donc être engagée dans cette perspective et rompre ainsi avec la logique de diplôme à laquelle il reste aujourd'hui attaché. A défaut, son manque de lisibilité, sa faible spécificité et son positionnement difficile, en limitent l'utilité et la portée. Sa modernisation pourrait en outre mieux s'articuler avec les modalités d'attribution du titre de maître-artisan pour en faire un outil efficace de promotion **de la qualité artisanale**. Il est clair que la réalisation d'un tel objectif passe en particulier par une politique consensuelle dans la gestion des ressources des FAF.

La priorité des fonds destinés à la formation continue des artisans et commerçants doit être de financer toutes les actions qui contribuent à la compétitivité de leur entreprise, au premier rang desquelles figure **la qualité**. Pour obtenir plus de cohérence et de performance des filières de formation existantes, il est nécessaire de viser à l'unification des structures d'administration et de gestion des FAF consulaires et des FAF professionnels de l'artisanat, par exemple à l'instar du dispositif mis en place pour les commerçants (l'AGEFICE), d'optimiser l'efficacité dans l'utilisation des fonds, de mieux apprécier les priorités liées aux besoins individuels et collectifs des petites entreprises et d'adapter en conséquence sans l'imposer l'offre institutionnelle de formation.

Une instance nationale, s'appuyant sur des antennes locales, doit définir stratégie et objectifs ; son conseil d'administration, où seront représentés l'Etat, les réseaux consulaires, les organisations professionnelles et des personnalités qualifiées abordera toutes les préoccupations des entrepreneurs en matière de formation et définira les voies et moyens de permettre l'accès à la formation des personnes ou des entreprises, indépendamment de leur appartenance à un réseau consulaire ou professionnel (c'est-à-dire non inscrits à un répertoire ou à un registre, ni adhérents à une organisation) ; il est fondamental en effet que l'ensemble des chefs des petites entreprises aient clairement accès à un dispositif de formation.

Pour rendre la formation plus accessible et plus attractive pour le chef d'entreprise, la mission suggère, afin que le chef d'entreprise n'abandonne pas son entreprise trop longtemps, de prévoir des formations totalement ou en partie en dehors des heures de travail, que ce soit en fin de journée ou en fin de semaine ; de privilégier, là où cela n'est pas encore le cas, des pédagogies adaptées à l'adulte, ne lui donnant pas l'impression de retourner sur les bancs de l'école ; de faire participer l'entrepreneur au choix de la pédagogie (au sein des chambres de métiers notamment) ; **de permettre au chef d'entreprise de faire valider ses acquis au même titre que le salarié**.

12 – ACCOMPAGNER.

L'accompagnement est reconnu comme un des facteurs de réussite de la création de la petite entreprise ; il doit être présent également dans les autres moments de la vie de l'entreprise, son accessibilité doit être développée et sa qualité renforcée.

121 – Accompagner les moments importants de la vie de l'entreprise :

. la création d'entreprise :

- l'essentiel des aides à l'entreprise est aujourd'hui concentré sur la création ; cependant seulement 10 à 15 % des créateurs bénéficient d'un accompagnement ; cela vient notamment du fait que l'accompagnement est souvent ciblé sur des publics spécifiques (demandeurs d'emploi, personnes en difficulté, etc.) ; il convient donc de développer l'offre d'accompagnement vers des publics non ciblés, par exemple en liant certaines aides financières à la nécessité d'un accompagnement ;
- renforcer l'accompagnement pendant ses premières années est une priorité pour rendre pérenne l'entreprise créée ; en effet, au bout de cinq ans, 20 % des entreprises ont totalement disparu, 45 à 50 % existent sous leur forme initiale et 30 % ont évolué vers une autre forme juridique , après avoir été rachetées ou avoir fusionné ; les trois premières années paraissant cruciales, la mission propose de **prévoir la mise à disposition du nouvel entrepreneur d'un chèque conseil utilisable dans les réseaux.**

. **la prévention et le traitement des difficultés** : l'alerte peut être donnée de diverses manières : des dettes sociales non honorées, des échéances bancaires non respectées, la défaillance d'un donneur d'ordres important ; il s'agit de permettre à l'entrepreneur de reconnaître la gravité de sa situation alors qu'il est encore temps de la rétablir ; ceci peut prendre plusieurs formes :

- l'utilisation par l'entrepreneur **d'un dispositif de diagnostic** qui pourrait être accessible dans le cadre des sociétés de cautionnement mutuel et de garantie ou des réseaux ; à titre d'exemple, la Siagi propose en prestation complémentaire aux emprunteurs garantis par elle un traitement des informations financières de l'entreprise permettant à celle-ci de détecter les symptômes d'une situation anormale et de bénéficier de conseils fondés sur l'analyse de cette information ;
- la mise au point, dès l'apparition d'un retard de paiement d'échéance, entre la banque, l'entreprise, l'organisme de garantie concerné et un réseau d'accompagnement, **d'un plan de traitement des problèmes à l'origine de l'incident.** Le dispositif mis en place par l'ADIE et l'IDES, qui gère le fonds de garantie pour les structures d'insertion par l'économique (FGIE) , est une bonne pratique dont la diffusion suppose, de la part des organismes financiers, une ouverture à une gestion active des difficultés de remboursement coûteuse en temps et une forte disponibilité des réseaux d'accompagnement ;

- la mise en place au niveau départemental **d'un dispositif de concertation entre les organismes sociaux** permettant en temps utile de définir une attitude commune vis-à-vis des entreprises en retard dans le paiement de leurs cotisations ; de même l'harmonisation des situations des organismes sociaux en matière de possibilité de prise en charge de dettes sociales sur les fonds d'action sociale existants ou à créer (les Urssaf n'en étant pas dotées) ;
- la commission départementale des chefs de service financiers (CODECHEF) est composée du trésorier payeur général, du directeur des services fiscaux, du directeur régional des affaires sanitaires et sociales, des directeurs des organismes sociaux ; elle est ouverte aux personnes physiques ou morales qui sont en retard de paiement d'impôts, de taxes et de cotisations sociales ; cependant la réunion de cette commission est à l'initiative de l'un de ses membres ; il convient de donner la possibilité aux entreprises débitrices vis-à-vis de plusieurs des créanciers qui y participent **de la saisir directement** et d'être entendues par elle ;
- une **coordination de ces commissions** (sociales et financières, y compris le CODEFI, auquel ont accès les entreprises individuelles) est à mettre en place par le préfet de département ;

. **la transmission** : un grand nombre d'entreprises viables disparaissent chaque année faute de repreneur et 40 % des chefs d'entreprise ont plus de 50 ans (cette moyenne étant en hausse), ce qui posera dans les cinq à dix ans à venir un problème général aigu de transmission d'entreprise ; la préparation et l'accompagnement de la transmission d'entreprise doivent donc faire l'objet d'une mobilisation forte :

- **le chèque conseil pour la transmission-reprise** existe, mais ne semble pas avoir bénéficié de crédits en 2001 ; il doit être développé et utilisé auprès de conseils agréés au niveau départemental ;
- le CIFA fut un bon instrument de facilitation pour le repreneur ; il n'est pratiquement plus utilisé depuis 1992, en raison de la complexité du dispositif et de l'insuffisance de fonds alloués (les fonds disponibles à cette époque étant ciblés sur les demandeurs d'emploi) ; **il est nécessaire de créer à sa place un CIFA renouvelé**, outil modernisé et plus axé sur la qualité et la pérennité de l'entreprise, bénéficiant de financements diversifiés dans le cadre des pactes territoriaux pour l'emploi (voir 1122) ;
- un encouragement pour l'entrepreneur qui prépare et accompagne la transmission de son entreprise dans de bonnes conditions peut être trouvé dans la **bonification de ses points de retraite** ;
- de bonnes expériences sont à diffuser (comme celle d'ODATEL, dans les Côtes-d'Armor, qui permet dans le secteur de l'hôtellerie de procéder à un double **audit par des organismes neutres et indépendants** de l'entreprise à céder, dispositif qui gagnerait à être mis à disposition de l'ensemble des petites entreprises). Il est important en effet d'éviter une surévaluation des fonds cédés qui porterait préjudice au repreneur en le mettant dans un état de

surendettement. Il est nécessaire également de rechercher le repreneur et de soutenir le cédant, comme cela se fait dans certaines régions avec la chaîne câblée « Demain » ; d'autres formules sont à expérimenter, comme la reprise de l'entreprise ou de l'outil de travail par un groupement, pour disposer du temps nécessaire à trouver et former un repreneur (ceci peut être crucial pour les zones rurales ou fragiles) ;

- **le repérage des chefs d'entreprise cédants et des jeunes porteurs de projet** est une mission qui peut relever des réseaux consulaires ou de réseaux privés ; le réseau des chambres de métiers a déjà mis en place une bourse d'offres d'entreprises viables et pré-diagnostiquées, accessible notamment sur Internet.

De manière générale, tout ce qui concourt à la préparation de la transmission en amont (quelques années avant) est bénéfique.

122 – Les réseaux d'accompagnement sont nombreux, d'origine diverse (publique, privée, mixte), souvent multifonctionnels (entre autres fournisseurs d'aides financières), parfois fédérés en réseaux.

Certains disposent déjà de référentiels de qualité ; les démarches de qualité pour l'accompagnement des créateurs (**une charte de qualité des réseaux d'aide aux créateurs** a été présentée au Conseil national de la création d'entreprise en mai 2001), doivent être étendues aux autres stades de la vie de l'entreprise ; l'ensemble des réseaux devra progressivement être référencé et bénéficier d'un agrément dans le cadre d'un cahier des charges national .

Parallèlement, **pour augmenter l'efficacité de ces réseaux**, il est important que des fonds publics puissent les alimenter, dans le cadre de projets territoriaux et d'une reconnaissance de leur qualité.

Ainsi, à toutes les étapes de la vie d'une petite entreprise, le fait de bénéficier d'un accompagnement pourra constituer un signal positif pour ses partenaires et lui éviter les examens multiples d'un dossier ainsi que les surcoûts liés au manque d'information ou à une confiance insuffisante.

13 – FINANCER

Tout au long de sa vie, la petite entreprise risque de manquer de fonds propres, de crédits bancaires et de trésorerie ; bien que la création d'entreprise ait été l'objet de beaucoup d'attention depuis plus de dix ans, elle n'est pas la seule étape où l'entreprise doit pouvoir accéder à des mesures financières adaptées ; d'où les propositions suivantes de la mission.

131 – En matière de fonds propres, deux formes d'épargne peuvent être mobilisées :

- **l'épargne de proximité**, bénéfique car elle crée du lien social et suscite souvent d'autres apports que la seule aide financière ; la mission propose de développer cette épargne à travers les mesures suivantes :
- **le crédit d'impôt** existant au profit des personnes physiques effectuant un apport augmentant le capital d'une société non cotée doit être pérennisé au-delà du 31 décembre 2001 et son seuil d'application **doublé lorsqu'il s'agit d'un investissement réalisé dans une petite entreprise** ;
- **l'épargne de proximité** doit pouvoir être également utilisée par les coopératives, dont le financement en fonds propres extérieurs n'est pas aisé ;
- le champ d'action **des fondations d'entreprise** susceptibles de recevoir des dons bénéficiant de la déduction fiscale ouverte aux personnes physiques ou morales doit être ouvert à toute reprise d'entreprise et non pas simplement à celle des entreprises en difficulté ;
- **une large publicité doit être faite autour de la loi de février 2001**, qui comporte diverses dispositions –en particulier celle relative au plan d'épargne inter entreprise- de nature à stimuler la mise en place **de l'épargne salariale dans les petites entreprises** ;
- **L'épargne familiale à vocation économique**, avec la possibilité de constituer un **plan d'épargne-entrepreneur** à l'image du plan d'épargne logement, utilisable par l'épargnant pour lui-même, un membre de sa famille ou un proche, que ce soit à l'occasion d'une création ou d'une reprise d'entreprise, ou d'un simple investissement.

132 – L'obtention de crédits par la petite entreprise se heurte principalement aux problèmes suivants : pour le bailleur de fonds, le coût d'instruction élevé du petit dossier et la difficile appréciation du risque, pour l'entrepreneur, la méconnaissance des dispositifs et la maîtrise pas toujours suffisante de la préparation d'un dossier.

. En ce qui concerne le **coût d'instruction** d'un petit dossier, l'objectif est d'arriver à une seule instruction, prise en charge par l'un des acteurs et valable pour l'ensemble du réseau local (banques, sociétés de cautionnement et de garantie, DRIRE, ANVAR, etc.) ; c'est localement qu'il convient de définir le contenu minimal du dossier demandé par les partenaires concernés et de décider de la répartition des rôles en fonction de la richesse des réseaux locaux.

. En ce qui concerne la **préparation du dossier** par l'entrepreneur, le rôle de l'accompagnement est primordial, qu'il s'agisse de création, de développement ou

de reprise ; la qualité du dossier contrôlé par un réseau d'accompagnement agréé est un élément de garantie immatériel qui peut constituer un signal positif pour le banquier, signal qui pourrait déclencher localement un avantage financier.

. En ce qui concerne le **taux d'intérêt**, le taux effectif global d'un prêt (TEG), notion qui inclut le taux d'intérêt et l'incidence des coûts connexes (garanties, frais de dossier, etc.), doit respecter une limite supérieure, dite taux de l'usure, déterminée par l'application d'un coefficient multiplicateur aux taux moyens constatés. Dans le cas des petites entreprises, le poids relatif des coûts connexes est très lourd par rapport à des encours de faible montant, ce qui rend difficile l'octroi, dans le respect des taux de l'usure, de prêts comportant une marge jugée suffisante par le prêteur. La mission propose de ne rien changer au TEG comme élément d'information de l'emprunteur et comme outil de comparaison, mais d'élaborer un « TEG-bis », hors garanties, pour la détermination du taux de l'usure et l'appréciation de son respect.

. En ce qui concerne la couverture du **risque**, plusieurs hypothèses permettraient d'éviter que la mise en jeu des garanties prises par les banques n'ait des conséquences dramatique pour le petit entrepreneur et ses proches, les unes de nature juridiques, les autres de nature économique :

- **La quotité insaisissable** : les hypothèses de nature juridique, de forme législative, concernent essentiellement la création d'un patrimoine d'affectation pour l'entreprise individuelle ou l'existence d'une quotité insaisissable pour le patrimoine personnel ; un **patrimoine d'affectation** permettrait de séparer la partie personnelle de la partie professionnelle du patrimoine (ce que réalise automatiquement la mise en société) et de n'offrir en garantie que la partie professionnelle ; cependant même la forme sociétaire ne met pas l'entrepreneur à l'abri d'une demande de garantie personnelle du banquier si ce dernier l'estime nécessaire ; elle risque également de marginaliser aux yeux du système bancaire les entreprises qui ne disposeraient pas de patrimoine d'affectation ; enfin la complexité de la mécanique de constitution du patrimoine d'affectation est presque aussi lourde que celle de la mise en société ; c'est pourquoi la mission propose la réévaluation de la **quotité insaisissable** (prévue par la loi du 12 juillet 1909) à un niveau permettant de protéger l'habitation principale jusqu'à un certain plafond (le montant de ce plafond une fois fixé –les chiffres de 500 000 à 800 000 F ont été régulièrement cités- est à indexer, sur l'indice du coût de la construction par exemple), qui est beaucoup plus simple à mettre en œuvre ;
- **Le rachat des prêts garantis** : les hypothèses de nature économique passent par la voie contractuelle et visent à faire baisser la demande de garantie bancaire ou à en répartir différemment la charge en cas de défaillance ; elles s'appuient sur la constatation que les défaillances sont marginales (il n'est pas forcément opportun de caler un dispositif sur le traitement de moins de 10 % de la population concernée) et que des bonnes pratiques existent déjà, qu'il est possible d'étendre ou de généraliser ; ainsi **une meilleure gestion des dispositifs de garantie**, à la première alerte, par un réseau d'accompagnement qui facilitera la gestion active et concertée des incidents de remboursement de prêts évoqués plus haut en 121 ; ou bien l'exclusion systématique de l'habitation principale du champ de la prise de garantie, à l'instar de la Sofaris ; ou bien l'allègement des cautions personnelles, grâce à

l'interposition, suivant des modalités originales, entre l'emprunteur et la banque d'une société de caution mutuelle ou encore l'extension de la compétence des commissions départementales de surendettement des particuliers aux cautions appelées en garantie d'un passif professionnel et enfin la responsabilisation des établissements financiers par une clause de nullité des cautions consenties par des personnes physiques dont l'engagement est manifestement disproportionné par rapport à leur revenu ;

De manière générale, les mécanismes de prêt mis en œuvre pour la **création** de la petite entreprise sont à étendre à la **reprise d'entreprise** :

- ainsi les prêts d'honneur accordés par les PFIL aux créateurs sont à étendre aux repreneurs ;
- de même, au prêt à la création d'entreprise (PCE) est à substituer le prêt à la création et reprise d'entreprise (PCRE) ; le montant maximal du prêt à la reprise d'entreprise devra être plus élevé que celui du prêt à la création d'entreprise, les reprises étant plus coûteuses en moyenne au démarrage que les créations (en moyenne reprendre une entreprise de trois salariés coûte 250 000 F de plus que créer une entreprise de trois salariés) ;
- par ailleurs, il est important, pour faciliter les transmissions de petites entreprises, de créer une réduction d'impôt au bénéfice des repreneurs d'entreprises exploitées sous forme sociétale s'étant endettés pour réaliser cette reprise.

133 – Le financement de la trésorerie est crucial pour la petite entreprise, plus secouée et menacée par les aléas conjoncturels que les entreprises de taille plus importante. Il est possible d'agir à plusieurs niveaux pour limiter les conséquences de ces perturbations :

. en ce qui concerne les **marchés publics**, des progrès sont à noter aussi bien en matière de raccourcissement des délais de paiement effectifs que de formalisation des règles les concernant, mais les pratiques ne sont pas homogènes et la vulnérabilité des petites entreprises aux retards de paiement est grande. Il serait possible de charger un organisme intermédiaire (la BDPME paraissant qualifiée pour ce faire) de leur assurer un paiement certain dans le délai fixé au marché, mais cela suppose l'accord du donneur d'ordre sur le principe et la prise en charge du coût financier de la prestation.

. la longueur des **délais de paiement** est un facteur de surmortalité pour la petite entreprise ; bien que la loi sur les nouvelles régulations économiques prévoit des dispositions claires pour en réduire les effets, ces dispositions ne sont pas régulièrement respectées par les donneurs d'ordre et l'instance de régulation des conflits annoncée n'a pas été mise en place ; ceci constitue un problème sérieux dont la solution n'est pas évidente : entre la recommandation de bonnes pratiques et le contrôle par sondage assorti de sanctions, une voie simple et réaliste reste à trouver ;

. préoccupante est la question de la **sous-traitance**, notamment en cascade, lorsqu'une défaillance intervient en amont de la petite entreprise : la loi de 1975

est adaptée au secteur du bâtiment, mais pour les autres petites entreprises les contraintes actuelles sont peu réalistes (présentation du sous-traitant, agrément, caution) ; la mission recommande, au vu des pratiques observées dans d'autres pays européens (Italie, Allemagne, Belgique, Luxembourg notamment), de **supprimer l'agrément du maître d'ouvrage, ainsi que l'obligation de cautionnement, non appliquée**, et de permettre l'action directe de plein droit en remontant d'intermédiaire en intermédiaire, sans avoir à passer par le maître d'ouvrage initial ; elle recommande également la définition **d'un contrat-type minimal de sous-traitance** par branche concernée, dans le quel figurent le nom du maître d'ouvrage et la mention du délai de paiement légal de 60 jours –sauf autre délai négocié par accord collectif- ; la mission est consciente des difficultés juridiques à surmonter pour mettre au point un dispositif satisfaisant mais insiste sur la nécessité d'y parvenir ;

. les **investissements de contrainte** : certaines professions ont à réaliser des investissements relativement importants pour mettre leurs installations en conformité avec les prescriptions réglementaires, en particulier en matière de produits alimentaires. Il serait souhaitable que ces investissements puissent faire l'objet d'un amortissement accéléré.

14 – INFORMER

La petite entreprise est confrontée à une **masse de données** :

- . diverses : fiscales, sociales, juridiques, financières, etc. ;
- . mouvantes en fonction des changements législatifs et réglementaires fréquents ;
- . complexes, les informations n'étant pas toujours harmonieuses ni compatibles entre elles, certaines pouvant susciter des interprétations différentes sur le territoire ;
- . peu faciles d'accès, les sources étant éclatées.

Plus l'entreprise est petite, moins elle dispose du temps et des moyens nécessaires pour accéder à une information vitale pour elle.

C'est donc une mission de service public que de lui faciliter cet accès. Une voie prometteuse pour l'avenir est de garantir l'accès à l'**information par Internet**.

Ainsi le MINEFI développe-t-il un système d'informations en réseau, baptisé **MININFO**, accessible sur son portail, et qui pourra être opérationnel sur tout le territoire à la fin des expérimentations en cours. Mininfo s'appuie sur un réseau d'agents issus des huit services du Minefi dans le département et la région et propose des prestations aux entreprises tout au long de leur développement ; un correspondant est désigné pour chaque prestation et un contact suffit à déclencher la prise en charge par le réseau de la recherche d'information, du conseil ou de la prestation personnalisée ; sont couverts les trois domaines suivants : création et transmission d'entreprise, développement et accueil et traitement personnalisés des entreprises en

difficulté. La mise en place de Mininfo complète la mise en ligne en 1998 sur Internet par la Direction Générale des Impôts des principaux formulaires administratifs (dont les déclarations les plus utilisées par les entreprises) relevant de sa responsabilité, tous ces formulaires pouvant être téléchargés et complétés hors connexion ou bien remplis en ligne.

Par ailleurs, quinze organismes sociaux ont constitué avec quatre organisations professionnelles un groupement d'intérêt public, le GIP-MDS (modernisation des déclarations sociales) pour mener à bien le **projet pack-emploi**, qui a abouti à la création du site net-entreprises ; ce site permet aux entreprises, gratuitement et facultativement d'effectuer par Internet leurs déclarations sociales aux organismes de protection sociale ; il offre également des outils de simulation de cotisations de salariés et un service d'information automatique sur les nouveautés sociales ; le site peut aussi être utilisé par les experts comptables, centres de gestion ou autres aides extérieures à l'entreprise pour effectuer les déclarations de leurs clients.

Le **portail de l'ADPME**, agence nouvellement créée à destination de la petite et moyenne entreprise, offrira lui aussi un service utile en informations et liens.

L'ensemble des services publics accessibles en ligne est regroupé sur l'espace télé-services du portail de l'administration (www.service-public.fr), cependant, le taux d'équipement des petites entreprises en micro ordinateurs se situant entre 30 et 40 %, elles ne bénéficieront de ces facilités que lentement et progressivement. Aussi convient-il **d'accélérer leur modernisation** par des mesures complémentaires :

- . mettre en place un **plan d'équipement** des petites entreprises en matériel et en formation à **Internet**, par le biais :
 - d'une aide spécifique (par exemple amortissement accéléré) ;
 - d'une mobilisation des organismes de formation concernés ;
- . prévoir, en attendant les effets de ce plan, des points d'information, notamment fiscal et social, dans tous les territoires.

Enfin, parallèlement au développement de l'offre d'information sur Internet et à l'effort d'équipement des petites entreprises en outils pour y accéder, la mission propose de mettre en place un numéro vert –donc gratuit-, baptisé **SVP PETITES ENTREPRISES**, et dont la finalité sera :

- fournir les informations basiques dans les domaines fiscal, social, juridique et financier ;
- aiguiller vers la(les) bonne(s) personne(s) dans les réseaux publics et privés, territoriaux et, si nécessaire, nationaux.

Ce service disposera d'une équipe pluridisciplinaire et sera mis en place par la DECAS avec la collaboration de l'ADPME.

2 – Simplifier, faciliter, mutualiser et territorialiser l'environnement de l'entreprise

21 – SIMPLIFIER ET ALLEGER

Le sujet de la simplification a donné lieu à beaucoup de travaux déjà et des mesures pertinentes ont été prises dans la période récente (comme le rappelle la partie 5 de l'état des lieux). Cependant, la simplification doit être une « ardente obligation » permanente.

211 – Comment simplifier ?

Deux approches parallèles sont possibles :

- . continuer les efforts pour simplifier textes, procédures et organismes et tenter d'enraciner préventivement le réflexe de la simplification chez tous les acteurs (pas de nouveau texte sans annulation d'un autre, une interprétation claire et unique par texte, un langage compréhensible) ;
- . là où la complexité ne paraît pas réductible de manière réaliste, introduire une médiation ou un médiateur, en fait un accès facilité, entre l'utilisateur et la complexité.

Ces deux approches sont compatibles et le bon sens ainsi que la Simplifications et allègements de charges dans le domaine social. Une projection dans l'avenir permet de déterminer laquelle est la plus opportune face à un problème donné.

212 – Que simplifier ?

2121 – Simplifications et allègements de charges dans le domaine social.

La mission a relevé des points particulièrement importants pour la petite entreprise :

. les cotisations sociales :

- **l'harmonisation et la simplification** des modalités de calcul et de versement sont en cours (jusqu'à présent on constatait pour une même catégorie de

petites entreprises : des différences d'assiette pour maladie, vieillesse et famille ; des versements sur trois ans – acompte, ajustement et régularisation – pour la même année de référence, des caisses et des rythmes de versement différents) ; **la mise en place de plate-formes communes aux organismes sociaux au niveau local** (démarrage expérimental sur une dizaine de sites en 2001 et généralisation progressive en 2002) permettra d'arriver plus facilement à cet objectif, de même que la création du service net-entreprises est un pas vers la création d'un outil unique de recouvrement des cotisations sociales ;

- les travaux de mise en place du **chèque emploi-premier salarié** sont à poursuivre impérativement ; en effet, la barrière au recrutement d'un premier salarié est réelle et les facilités apportées par net-entreprises ne peuvent avoir le même impact que la simplicité, et les effets positifs, déjà démontrés avec le succès du chèque emploi-service, du chèque emploi-premier salarié ; cependant, au-delà du premier salarié, la petite entreprise constitue un potentiel de création d'emploi considérable ; c'est pourquoi la mission propose de ne pas réserver le chèque emploi au premier salarié, **mais d'en étendre l'accès à tous les salariés des micro entreprises** (moins de dix personnes), à l'instar de ce qui est prévu pour les entreprises de moins de onze personnes dans la loi d'orientation pour l'outremer du 13 décembre 2000 (titre de travail simplifié) ;

- **la régularisation des cotisations sociales des créateurs d'entreprise** pose un sérieux problème à court terme ; en effet, pour l'ensemble des cotisations sociales des travailleurs indépendants en début d'activité, les assiettes servant de base de calcul aux prélèvements forfaitaires ont été globalement abaissées de 30 % la première année et de 15 % la seconde année d'activité ; la régularisation s'opère lorsque les revenus déclarés au titre des années antérieures sont connus, alors que la troisième année constitue une particulièrement délicate pour la petite entreprise. L'avantage consenti aux créateurs pour favoriser le démarrage de leur activité se retourne donc contre eux : l'allègement de charges affiché n'est qu'un différé de paiement dont le créateur n'a pas toujours conscience et dont il ne peut que difficilement mesurer les effets d'une part, le rappel de cotisation pèse de manière brutale sur la troisième année de vie de l'entreprise, considérée comme la plus fragile au regard de sa survie. La mission propose donc de consolider cet avantage **en supprimant la régularisation des cotisations sociales pour les créateurs d'entreprise individuelle au titre de leurs deux premières années d'activité** ; cette mesure, qui selon les hypothèses prises en compte représente un coût de plus d'un milliard de francs pour les caisses, s'inscrit dans le prolongement de l'annonce du Premier ministre en clôture des assises de la création d'entreprise en 2000 : « *Nous amplifierons les réductions ainsi engagées d'ici la fin de la législature* ». La mission recommande également, compte tenu des aléas dont souffrent souvent les recettes des petites entreprises, de développer le dispositif, existant mais réduit, d'aide aux actifs – dans le cadre des conventions triennales d'objectifs et de gestion passées entre les caisses et l'Etat-, qui pourrait prendre la forme **d'un compte d'avance et de lissage des régularisations** ; ce dispositif s'inscrit dans la logique d'aide aux petites entreprises du commerce et de l'artisanat qui a présidé à l'institution de la taxe d'aide au commerce et à l'artisanat (TACA), taxe dont une partie pourra contribuer au financement du dispositif ;

- enfin, la mission souhaite que, dans le domaine social, comme cela a déjà été fait dans le domaine fiscal, soit généralisé **un plancher de recouvrement de 100 F**, en dessous duquel les petites créances ne seraient pas recouvrées par voie judiciaire (des huissiers se déplacent encore aujourd'hui chez les entrepreneurs pour des montants inférieurs à 100 F).

. les **retraites** :

- dans le cas de **carrière double** ou multiple, comme le cas très classique du salarié devenu artisan, la règle des vingt-cinq meilleures années n'est pas respectée globalement mais par carrière ce qui introduit un biais pour le bénéficiaire ; la mission propose que le calcul et la liquidation des droits soient transférés sur le dernier régime (à l'image de ce que font déjà l'AGIRC et l'ARRCO), qui identifiera les vingt-cinq meilleures années et servira d'interlocuteur unique pour le bénéficiaire ;
- dans le cas de **pluri-activité simultanée** (en tant qu'artisan, commerçant, libéral, etc.) –situation en développement-, l'entrepreneur doit cotiser à plusieurs caisses, dont certaines demandent des cotisations minimales inadaptées à des situations partielles ; la mission propose que soit définie l'activité principale de l'intéressé (en fonction de la répartition du chiffre d'affaires et des heures travaillées par exemple) et que cette activité détermine la caisse de rattachement ;
- **la cotisation minimale** étant fixée à 200 heures Smic, elle ne permet pas (si les revenus de l'entrepreneur sont insuffisants pour déclencher une cotisation supérieure) de valider quatre trimestres (800 heures Smic) ; pour éviter que la future retraite soit par trop limitée, et bien que l'entrepreneur bénéficie déjà de la faculté dérogatoire de racheter des trimestres dans les six années suivant l'insuffisance de revenus, il est proposé d'élever l'assiette de la cotisation minimale à 800 heures Smic, en contrepartie d'une diminution de la cotisation minimale maladie.

2122 – Des simplifications sont à apporter également dans le domaine consulaire ; elles visent à clarifier et organiser les problèmes posés aux entreprises soit par les doubles inscriptions soit par l'absence de rattachement possible à un réseau ; ainsi la mission propose :

. **de dispenser de mise en recouvrement les créances de taxe d'apprentissage inférieures à 100 F** ; en effet l'article 1724 A du code des impôts prévoit que les créances de toute nature dont la perception incombe aux comptables publics et non acquittées à l'échéance ne soient mises en recouvrement que lorsque le montant cumulé excède 100 F ; en matière d'apprentissage, les établissements consulaires sont collecteurs de droit, la plupart de leurs ressortissants s'acquittent des dépenses dites libératoires de la taxe par leur intermédiaire ; la procédure pour faire bénéficier leurs ressortissants des exonérations de taxe d'apprentissage inférieure à 100 F étant longue et complexe, les chambres ne font pas volontiers cette démarche, qui engendre des coûts supplémentaires de personnel et diminue leur ressource. La mission propose en

conséquence d'élaborer un article, dans une loi de finances, visant à l'exonération des créances de toute nature lorsque celles-ci sont d'un montant inférieur à 100 F.

. d'étendre aux entreprises de forme sociétaire la possibilité ouverte par la loi du 31.12.1989 aux chefs d'entreprises artisanales individuelles inscrits également au RCS d'être **exonérés de la taxe pour frais de chambre de commerce** s'ils se font radier des listes électorales de ces chambres ; assouplir cette disposition qui pour l'instant n'est ouverte qu'une fois tous les trois ans (au moment de la révision des listes électorales), en la rendant utilisable à tout moment ;

. de constituer un **registre général des entreprises** selon les modalités suivantes :

- les registres et répertoires existants continuent d'exister et d'être gérés par les mêmes organismes ; ils font en même temps partie d'un registre unique des entreprises ;
- le registre général des entreprises est géré par un Groupement d'intérêt public dont font partie les réseaux consulaires, la Direction générale des impôts, l'Urssaf, l'Insee et l'Inpi ;
- le « GIP registre des entreprises » répond aux principes suivants : service public, autonomie, gratuité, pas de monopolisation par un membre du groupement, répartition des gains entre les membres si des prestations hors du service public sont rémunérées ;
- les entreprises non inscrites à l'heure actuelle à un répertoire ou à un registre existant deviennent inscrites au registre des entreprises par le biais de l'Insee ; elles peuvent par ailleurs accéder aux prestations des établissements consulaires dans des conditions à définir.

- 213 – Ce qui s'impose à l'administration

Le réflexe de simplifier n'est pas encore ancré dans la vie administrative : annuler un texte en même temps qu'on en propose un autre, procéder systématiquement à l'étude d'impact préconisée par les circulaires de 1995 et 1998, anticiper la perception d'un texte ou d'une procédure par le bénéficiaire ou l'assujetti ne sont pas devenus des actes automatiques.

La mission propose que la simplification soit un axe fort des **projets « qualité de service »** qui se développent dans l'administration et que l'on puisse constater une réelle prise en compte de l'attente des usagers en la matière.

22 – FACILITER

Il existe des rigidités entre certains statuts, états, situations, rigidités qui limitent ou empêchent le passage de l'un à l'autre et freinent ainsi le développement des petites entreprises. Afin de rendre la situation de l'entrepreneur plus attractive, la mission recommande de créer des passerelles et des facilités entre ces états.

221 – Harmoniser les aides et les garanties accordées aux personnes en activité et aux demandeurs d'emploi est un enjeu fort ; en effet, la création d'entreprise depuis plus d'une dizaine d'années a beaucoup été le fait des demandeurs d'emploi, constituant pour une part d'entre eux une forme d'auto emploi ou une sortie sociale du chômage ; les demandeurs d'emploi diminuant en volume ces dernières années, la création d'entreprise a connu une période de stagnation ; le potentiel de création est aujourd'hui également à rechercher auprès des personnes en activité ; la mission recommande donc d'harmoniser les aides, les garanties et la protection sociale des personnes en activité et demandeurs d'emploi pour la création d'entreprise :

- . toutes les **aides à la création** d'entreprise ne sont pas banalisées ; certaines, comme EDEN , sont réservées aux demandeurs d'emploi ; la mise en place d'un dispositif similaire pour les personnes en activité, sous condition de ressources, paraît opportune ;

- . les **garanties en cas d'échec** de l'entreprise doivent être étendus au salarié démissionnaire-créditeur d'entreprise de même qu'au repreneur ; tout chômeur ou démissionnaire, créateur ou repreneur d'entreprise doit retrouver ses droits aux allocations chômage en cas d'échec de l'opération dans un délai de trois ans ; par ailleurs, il est important, toujours dans l'esprit d'instaurer une continuité entre les statuts, de rechercher comment offrir une **protection contre la perte d'activité** aux travailleurs indépendants ; ceci pose naturellement de multiples questions : qui gère le nouveau dispositif , comment y sont représentés les entrepreneurs, quels droits ouvre-t-on et avec quelles contreparties, comment s'équilibrent les comptes, comment se fait la mutualisation avec les autres dispositifs existants ?

- . la **protection sociale du non salarié** s'est accrue ces dernières années par alignement sur le régime des salariés, cependant il reste à harmoniser les prestations en cas d'accident du travail et en cas de maladie (en ce qui concerne les prestations en espèces) ;

- . il paraît nécessaire également aujourd'hui de préciser le statut du **conjoint collaborateur** ; ce statut, qui coexiste avec les statuts de conjoint associé et de conjoint salarié, apporte un atout aux jeunes entreprises en permettant au conjoint d'un entrepreneur d'apporter à ce dernier de l'assistance logistique sans rémunération ; ce statut ne permet pas au conjoint d'exercer le métier de l'entrepreneur (dans ce cas le conjoint est co-exploitant professionnel et il s'agit de travail clandestin) et il ne devrait pas être conservé lorsque l'entreprise a trouvé son régime de croisière et a les moyens financiers de rémunérer un salarié ou un associé ; c'est pourquoi la mission propose, pour préserver son caractère d'aide au réserver **l'utilisation du statut du conjoint collaborateur à la micro entreprise (moins de dix salariés) et de faciliter le passage du conjoint au salariat en le rendant éligible à la prime au premier salarié** ; par ailleurs, compte tenu de l'augmentation des séparations conjugales, la mission recommande de rendre obligatoire la cotisation des conjoints collaborateurs à un régime de retraite sur une base minimale à définir ; la mission propose également d'étendre le statut de conjoint collaborateur au collaborateur lié par un PACS à l'entrepreneur ;

. répondre à la demande des **travailleurs indépendants ayant cotisé pendant quarante ans au moins de partir sans attendre l'âge légal de la retraite** ne peut s'inscrire que dans une réflexion sur la pénibilité des travaux accomplis et dans le cadre d'un débat plus global sur le facteur déclenchant du départ à la retraite : âge ou durée des cotisations ; il est donc nécessaire pour cela d'attendre les conclusions du Conseil d'orientation des retraites.

222 – Harmoniser les aides entre la création et la reprise d'entreprise semble très important aujourd'hui, compte tenu de la démographie en baisse des chefs d'entreprise et du risque de voir de plus en plus d'entreprises disparaître à terme de cinq à dix ans. Il est donc proposé de banaliser les aides à la création et les aides à la reprise d'entreprise, et de favoriser l'accompagnement du chef d'entreprise dans les deux cas.

Par contre, des **problèmes spécifiques à la transmission** doivent être résolus :

. le seuil de chiffre d'affaires en dessous duquel les **plus-values réalisées par les petites entreprises** relevant du régime des bénéfices industriels et commerciaux sont exonérées, qui n'a pas été relevé depuis 1982, est fixé au double des limites du régime « micro », soit 1 MF (et 350 000 F pour les entreprises de prestations de service). Il conviendrait de porter ce seuil au triple, soit 1,5 MF et 525 000 F, et de fixer les modalités de son ajustement périodique ; dans le cas où la plus-value est réalisée dans le cadre d'une opération faisant l'objet de paiements étalés dans le temps, il convient que le paiement de l'impôt puisse être lui aussi échelonné.

. les mécanismes du plan d'épargne entreprise et de l'intéressement sont collectifs et ne sont donc que rarement mis en œuvre dans la petite entreprise ; il est donc souhaitable que le (ou les) collaborateur(s) intéressé(s) par la reprise ai(en)t pu accumuler des moyens significatifs par le biais du **plan d'épargne entrepreneur** évoqué ci-dessus au 131 ;

. compte tenu du fait que les petites entreprises n'ont pas toujours les moyens de faire procéder à l'évaluation de leur fonds, il est proposé d'étendre **la procédure du rescrit** (évaluation pour l'estimation des droits d'enregistrement par l'administration fiscale de la valeur des donations d'entreprises à titre gratuit) aux transmissions d'entreprise à titre onéreux ;

. concernant **la vente d'un fonds de commerce**, l'addition du délai de traitement par le greffe du tribunal de commerce (variable suivant les régions) et du délai de publication par le BODACC peut porter à six mois l'attente du vendeur pour toucher le prix payé par l'acheteur (la solution du crédit relais, soumis à la bonne volonté des banques et à un taux élevé, peut entraîner une situation difficile pour le cédant) ; la mission propose en conséquence de ne pas rendre obligatoire le passage par le greffe et de permettre au repreneur de demander directement la publication de la vente au BODACC ;

. des inégalités **de taxation des cessions de parts ou d'actions** au titre des droits de mutation existent entre la SA et la SARL ; la vente d'actions détenues

dans une SA est taxée à 1 % avec un plafond de 20 000 F, alors que s'agissant d'une SARL, le taux de taxation de la vente des parts est de 4,80 % sans plafonnement ; le taux plus élevé de taxation sur la vente d'une SARL peut constituer un frein à la transmission ; la mission préconise que soit étudié un système d'imposition différent pour que la cession de parts d'une SARL ne soit pas pénalisée par rapport à la cession d'actions d'une SA ;

. enfin le nombre des indemnités de départ versées aux entrepreneurs étant en baisse constante et la part des sommes provenant de la taxe d'aide au commerce et à l'artisanat qui finance ces indemnités n'étant pas totalement consommée (300 MF sur les 400 MF budgétés), il est proposé de redéployer la différence, soit 100 millions par an, **à un fonds de développement des ressources humaines de la petite entreprise**, chargé notamment de financer des expérimentations dans les domaines des nouvelles formes d'activité et d'emploi et de l'aide à la transmission ; les actions de ce fonds viseront particulièrement les professionnels sur le point de s'engager dans une activité indépendante et l'entrepreneur en situation de recruter ses premiers salariés pour accroître son activité ; le fonds permettra de financer des actions partenariales diverses, permettant d'expérimenter l'externalisation de certaines complexités administratives ou d'aider à la mise en place d'instruments de gestion tels que les groupements d'employeurs –avec le souci permanent de l'adaptation du droit positif-, ainsi que des mesures nouvelles, telles que l'amélioration du SPI ou la mise en œuvre du nouveau contrat d'installation-formation du repreneur d'une entreprise cédée (CIFA renouvelé, 1122).

223 – En ce qui concerne le statut de la petite entreprise, plusieurs possibilités existent déjà ; la mission, considérant que cette diversité reflétait la diversité des états et des évolutions possibles de l'entreprise et que la liberté de choix de l'entrepreneur était entière, n'a pas souhaité encourager la création d'un nouveau statut de l'entreprise individuelle ; cependant la mission recommande :

. **de l'EURL à l'EIRL** : l'EURL, pourtant particulièrement adaptée aux besoins notamment de sécurité juridique et financière, de l'entrepreneur individuel, n'a pas rencontré le succès qu'en attendait le législateur de 1958. Confrontée à ce paradoxe, la mission s'est efforcée de dégager les orientations propres à en accroître l'attractivité. Elle propose, en premier lieu, pour vaincre les « résistances psychologiques » que peut faire naître chez l'entrepreneur individuel la perspective du passage en société, de modifier l'appellation de cette structure juridique. A cet égard, le choix de l'appellation « **Entreprise Individuelle à Responsabilité Limitée** » paraît plus fidèle à la réalité juridique et économique que celui, consacré depuis son origine, d'entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée : bien qu'exploitée en société, l'entreprise reste *individuelle* dans sa propriété comme dans sa gestion.

En second lieu, la mission considère qu'il faut poursuivre **l'effort d'allègement et de simplification** des règles régissant l'EURL (ou EIRL) en dispensant l'associé de l'obligation d'approuver les comptes annuels et le rapport de gestion ainsi que de l'obligation de tenir un registre des décisions habituellement dévolues à l'assemblée générale d'une société (changement d'objet social, augmentation ou réduction du capital, dissolution, ...).

Par ailleurs, le régime fiscal de droit commun pour l'imposition des bénéfices de l'EURL (ou EIRL) est l'impôt sur le revenu mais l'option pour l'impôt sur les sociétés est possible. Il peut arriver que l'entrepreneur ayant exercé cette option estime qu'elle ne convient pas. Il devrait lui être reconnu, dans des conditions de délai à définir, **un « droit à l'erreur »**.

Enfin, la mission, dans un ensemble de mesures concernant la transmission d'entreprise, a préconisé le relèvement du seuil de chiffre d'affaires en dessous duquel les plus-values réalisées dans le cadre du régime des bénéfices industriels et commerciaux sont exonérées ; ce relèvement bénéficiera également à l'entrepreneur individuel qui choisit le statut d'EURL et se trouve en situation de payer des impôts sur les plus-values, constatées à cette occasion, sur son fonds de commerce (dans le cas où il change de régime fiscal en choisissant l'impôt sur les sociétés). Cependant, la mission considère que la transformation d'un statut juridique d'entreprise individuelle à un statut sociétal (EURL ou SARL) peut, malgré l'existence d'un seuil d'exonération, représenter une charge financière importante pour le chef d'entreprise et donc constituer un frein à l'opération ; la mission souhaite donc en conséquence qu'un **système d'exonération des plus-values** soit offert à l'entrepreneur, sous des conditions, à définir, garantissant la continuité de la propriété et de la gestion par le chef d'entreprise ;

. la création du **contrat de mission** (à l'image du contrat de chantier) pour les missions et les projets dont la durée est fixée dans le temps et pour des besoins sectoriels ou des compétences précis (sans pouvoir excéder cinq ans dans le cas d'une commande lourde et renouvelable) l'existence d'un tel contrat réduirait le développement des sociétés de portage ;

. la création d'un statut de **travailleur occasionnel** (travaillant moins d'un trimestre et bénéficiant de bas revenus) permettant une proratisation de la cotisation d'assurance maladie ;

. **l'adaptation des délais** en matière d'options fiscales : il est important que les délais fixés par l'administration soient adaptés le mieux possible aux besoins des entreprises. A cet égard, il est souhaitable que le délai dans lequel des entreprises relevant du régime « micro » doivent exercer leur éventuelle option pour le régime « réel » soit, compte tenu de la portée de ce choix, porté de 3 à 6 mois. A l'inverse, il est souhaitable que la durée de la période d'irrévocabilité de l'option de cette même catégorie d'entreprises pour le régime du « réel simplifié » soit ramenée de 5 à 2 ans.

224 - De manière générale, il est important d'ancrer le réflexe petite entreprise dans le comportement des acteurs de l'économie ; la mission propose en conséquence la nomination dans chaque direction ministérielle (du MINEFI et des autres départements : Intérieur, Justice, Education, Emploi et solidarité, Formation Professionnelle, Agriculture, Equipement, Tourisme) concernée par l'entreprise d'un **correspondant petite entreprise** ; l'ensemble des correspondants constituera un réseau animé par un comité de pilotage dont la présidence sera assurée par le Secrétaire d'Etat aux PME, au commerce, à l'artisanat et à la consommation ; ce réseau sera relié au réseau des cellules chargées de la petite entreprise auprès des préfets (mentionnées au 232).

Dans le même esprit, et avec l'objectif de porter l'intérêt spécifiquement sur la toute petite entreprise, la mission propose **de transformer l'ISM (Institut supérieur des métiers) en ISME, Institut supérieur de la micro entreprise**. L'ISM est une association, créée en 1990, dont la vocation première était de réaliser des études et des recherches sur l'évolution des métiers et des formations afin de permettre aux pouvoirs publics d'anticiper et de prendre les meilleures décisions possibles. Cette association, qui bénéficie déjà de tous les attributs d'un établissement public, n'a jamais eu l'efficacité attachée à un tel statut.

Employant plus d'une vingtaine de personnes et disposant d'un budget de presque vingt millions de francs, l'ISM s'est en effet principalement consacré :

- . à l'animation des pôles d'innovation de l'artisanat,
- . à la gestion d'un centre de ressources de l'artisanat,
- . à la formation des élus et des agents techniques des chambres de métiers.

La mission a considéré :

- . que les missions confiées par ses statuts à l'ISM dans le secteur de l'artisanat seraient utilement étendues à l'ensemble des petites entreprises, notamment au regard de leurs **finalités** tendant à promouvoir l'esprit d'entreprise et à favoriser le développement d'activités indépendantes ;
- . que les pouvoirs publics ne semblent pas avoir réussi à ce jour à satisfaire leur besoin en instrument d'aide à la décision dans ce domaine, si l'on en juge par la multiplication des structures créées à cet effet, à l'encontre des préoccupations de **simplicité** et avec des résultats divers ;
- . que parmi les petites entreprises, les entreprises de moins de dix personnes, dites micro entreprises, sont à la fois les plus spécifiques, les plus fragiles et celles qui font le moins l'objet de l'attention des pouvoirs publics, alors que le fait d'anticiper leur réactivité particulière pourrait être le gage de réussite de toute politique publique.

C'est pourquoi la mission propose de charger l'ISME, dans les secteurs de l'artisanat, du commerce et des services, de réaliser pour les pouvoirs publics toutes études, recherches et évaluations dans les domaines social, juridique et économique concernant la micro entreprise ; d'assurer la fonction d'observatoire statistique et sociologique de la micro entreprise ; d'être une force de proposition en direction des pouvoirs publics et des partenaires privés ; de promouvoir la diffusion des bonnes pratiques et le bon fonctionnement des réseaux ; d'assurer l'ingénierie des nouvelles formations et de continuer à délivrer directement certaines d'entre elles ; dans ce cas, elles seront financées par les organismes collecteurs de la taxe pour la formation (par exemple par les FAF d'artisans en ce qui concerne les élus -sous réserve d'une confirmation législative de la possibilité pour les FAF de prendre en charge la formation des élus- et par l'OPCA des chambres de métiers en ce qui concerne le personnel des chambres).

Ainsi les pouvoirs publics et les professions disposeront-ils avec un tel établissement public d'un lieu d'observation, de recherche, de proposition et d'action permettant d'accompagner et d'anticiper l'évolution de la petite entreprise de moins de dix personnes.

La valeur ajoutée d'un tel organisme se conjuguera enfin utilement avec l'action fédératrice de l'ADPME, dont les préoccupations sont plus centrées sur les véritables PME.

23 – MUTUALISER

La mutualisation est une façon pour la petite entreprise de **sortir de son isolement, de réduire les obstacles liés à sa petite taille et de mieux affronter la concurrence** ; la mise en commun des forces permet de faire partie d'un ensemble plus vaste, dont les apports sont indéniables.

La mutualisation peut s'appliquer à des domaines variés et s'exercer de façons bien différentes ; beaucoup de bonnes pratiques et d'expériences réussies existent et peuvent être source d'inspiration.

231 - Dans certains domaines cependant, la mutualisation paraît la meilleure forme actuellement à encourager pour remplir certaines fonctions .

C 'est le cas par exemple :

. des **groupements d'employeurs** : moins développés que dans l'agriculture, ils permettent aux petites entreprises de remplacer le chef d'entreprise ou le salarié en cas de maladie, congé, formation, etc. ; l'entrepreneur dispose instantanément de main d'œuvre opérationnelle, qu'il embauchera éventuellement (le groupement d'employeurs pourrait étendre sa compétence au recrutement pour la petite entreprise) ; le salarié dispose de l'ensemble des droits du code du travail ; afin de favoriser le développement des groupements d'employeurs, qui sont l'un des moyens de faciliter les départs en formation, la mission recommande :

- l'obtention par les groupements d'employeurs des allègements de charges créés par la loi Aubry 2 ;
- le bénéfice des PAT et autres aides à la création d'entreprises et d'emplois ;
- la possibilité pour l'AGS de verser des prestations au groupement en cas de défaillance d'un membre, dès lors que le groupement verse des cotisations ;
- la création d'une charte de qualité des groupements d'employeurs ;
- l'ouverture à certaines coopératives de la possibilité de faire du prêt de main d'œuvre ;

. des **sociétés coopératives d'activités** : ces sociétés offrent au débutant un cadre entrepreneurial, sans la nécessité d'être entrepreneur, pour démarrer une activité ; la société coopérative d'activité est un excellent sas (qui peut être un sas de territoire) pour passer progressivement du statut de salarié ou de demandeur d'emploi à celui d'entrepreneur ;

. du **dialogue social** : le dialogue social est institutionnellement difficile à mettre en place dans les petites entreprises en raison de l'obstacle de leur taille ; **des structures régionales ou locales** sont nécessaires pour que les salariés bénéficient le plus possible des mêmes droits que les salariés d'entreprises plus importantes : formation, comité d'entreprise, épargne salariale, participation, etc. ;

le dialogue social peut prendre place dans des commissions paritaires régionales ou locales, dans le cadre de négociations interprofessionnelles et/ou territoriales ; le dialogue social sera également favorisé par le rétablissement du collège compagnons-salariés dans les chambres des métiers ; la création d'un collège conjoints-collaborateurs permettra de ne pas exclure une catégorie importante de membres de l'entreprise et l'ensemble de ces mesures favorisera le dialogue inter entreprises sur les évolutions technologiques, la formation, l'emploi et les conditions de travail ;

. de la **qualité** : s'il n'a pas paru nécessaire à la mission d'augmenter les contraintes de qualification à l'installation, il est en revanche important d'encourager la petite entreprise à s'engager dans la voie de la qualité ; les normes habituelles aux entreprises plus grandes (ISO et NF par exemple) sont coûteuses et lourdes pour les petites entreprises ; **il convient donc de mettre en place ou d'étendre un processus de certification plus adapté à elles**, avec l'appui des réseaux consulaires, des organisations professionnelles et des réseaux d'accompagnement ; ce processus peut être décliné par branche et/ou par territoire ; la mission privilégie un référentiel de qualité plutôt qu'un label - moins représentatif de la qualité de l'entreprise- ; la mutualisation offre la meilleure approche pour porter de telles actions.

232 – De manière générale, les pouvoirs publics doivent encourager toutes les formes de mutualisation (en particulier actions collectives, groupements, coopératives) ; ceci passe sur le plan juridique par la création d'un **statut de la société coopérative en réseau** afin d'accroître les possibilités des petites entreprises de se former en groupement, et, sur le plan de l'incitation par la diffusion des bonnes pratiques à l'intérieur des réseaux et le financement d'actions exemplaires.

24 – TERRITORIALISER

La territorialisation permet **d'ancrer l'entreprise sur son territoire**, défini comme bassin d'emploi ou zone de vie ; la structuration du territoire se fait par le jeu du partenariat en réseau des acteurs et le maintien et le développement volontaire et concerté de l'activité économique ; la territorialisation est ainsi une condition de la pérennisation de la petite entreprise et du développement durable des pays, notamment dans les territoires fragiles ; c'est pourquoi la mission insiste particulièrement sur les propositions qui suivent, l'application de celles-ci lui paraissant nécessaire pour construire la petite entreprise de demain.

241 – L'existence de réseaux territoriaux devient de plus en plus nécessaire compte tenu de l'émergence rapide de nouvelles formes d'intercommunalité (EPCI) et de structures territoriales (pays), partenaires d'accueil et de développement pour la petite entreprise ;

ces réseaux doivent comprendre l'**ensemble des partenaires d'un territoire** : Etat, collectivités territoriales ou locales, réseaux consulaires, réseaux publics et privés, grandes entreprises, universités, grandes écoles, etc. ; ils existent déjà sur une partie du territoire (sous forme de PFIL ou d'Alizé notamment) ; il appartient au préfet de région de s'assurer que sa région fait bien partie du maillage, que le réseau de réseaux existe et fonctionne bien (au vu de critères minimaux déterminés nationalement d'une part, en fonction des conditions locales d'autre part) ; avec l'appui de l'ISME (Institut supérieur de la micro entreprise), une mission interministérielle fera le tour des régions pour une action de sensibilisation, puis trois après, une action d'évaluation.

242 – Des outils simples sont à concevoir ou à développer.

Il s'agit de promouvoir une « **boîte à outils de territoire** » :

- . étendre le concept de service productif local (SPL), jusqu'à maintenant réservé aux branches, aux réseaux interentreprises ;
- . mettre au point un dispositif de financement de locaux en blanc pour accueillir les petites entreprises ;
- . développer des initiatives d'accueil dans les territoires fragiles ;
- . identifier ou susciter les relais pour la maîtrise d'ouvrage opérationnelle ;
- . passer d'une logique de guichet à une logique de contrat, dans le cadre des CPER déclinés localement ; définir les termes du contrat à partir des échanges entre les acteurs de terrain ;
- . susciter la création de maisons de l'initiative locale ou offices de développement économique regroupant les acteurs et ouvertes aux particuliers et aux entreprises (quels que soient l'organisme support et la délimitation territoriale : bassin d'emploi, pays ou autre) ;
- . définir avec tous les acteurs un service minimal marchand de territoire (c'est dans ce cadre que les aides du type aide au dernier commerce prennent tout leur sens) à l'échelon pertinent ; soutenir l'implantation, le maintien et la reprise des éléments de ce service minimal marchand ;
- . susciter une filière d'ingénierie du territoire et aider les ingénieurs en développement à se former ;
- . confier dans chaque département à un sous-préfet une « **mission petite entreprise** » chargée, en relation avec le DRCA, d'animer localement le travail en réseau.

243 – Les réseaux consulaires doivent jouer leur un rôle dans les territoires ; ce rôle est à renforcer de plusieurs façons :

- . la systématisation d'une **coopération interconsulaire** : les chambres des métiers, les chambres de commerce et d'industrie et les chambres d'agriculture seront invitées à travailler en réseau et notamment, sous forme de GIE, GIP, association ou autre forme juridique à définir, à développer des actions communes dans le domaine de : la création et la transmission d'entreprise, l'accompagnement, la formation, l'innovation (avec un pôle tête de réseau par thème), l'export ; les antennes interconsulaires par pays seront encouragées ; les actions communes pourront être reconnues financièrement (par exemple attribution de la prime de 2 000 F pour frais d'instruction des dossiers PCE et PCRE, ou modulation des financements) ;

. une **contractualisation pluriannuelle** par chambre ou groupe de chambres, intra ou inter-réseaux avec l'Etat et les collectivités, dans le cadre notamment des CPER, en fonction des besoins locaux ; cette contractualisation, qui devra être déclinée au niveau départemental donnera lieu à évaluation ;

. la **clarification des missions** des chambres de métiers et des chambres de commerce et d'industrie ainsi que la **mise à plat de leurs financements** est une condition nécessaire à leur dynamisation ; il est opportun de s'interroger aujourd'hui notamment sur les conditions d'une **responsabilisation des élus et des ressortissants** leur permettant d'être associés à la fixation de l'IATP et de la taxe pour frais de chambre ; la libération partielle des ressources des chambres s'exercerait dans le cadre d'une contractualisation d'objectifs et de projets avec les pouvoirs publics ; afin d'assurer le suivi et l'évaluation des contrats passés, les réseaux consulaires devraient mettre en place un dispositif de contrôle interne, les pouvoirs publics assurant un contrôle de deuxième niveau.

244 – Outre l'attention prêtée à la bonne mise en place et au bon fonctionnement des réseaux, l'Etat doit garder le rôle de régulateur, et tout particulièrement veiller aux effets d'inégalité et d'appauvrissement, surtout en zone rurale ; le phénomène de délocalisations intra-français, en fonction de l'attractivité des aides offertes, peut se révéler coûteux pour la collectivité et pervers pour les territoires ; l'inéquité territoriale peut se traduire par une insuffisance ou un surcroît locaux des aides ; une fonction d'observation des pratiques locales est à définir et à mettre en place sous l'égide de la DECAS, de l'INSEE, de la DARES (MES), de la DGCL (Intérieur), de la DATAR, de l'ADPME et du nouvel ISME .

CONCLUSION

Un contexte

Les vingt dernières années ont fait apparaître une nouvelle sociologie de l'entreprise et de l'emploi en France. Les grandes entreprises ont perdu des centaines de milliers d'emplois quand, dans le même temps, les petites entreprises développaient le nombre de leurs actifs. La production, la commercialisation, la distribution et l'ensemble des services ont connu de fortes mutations.

La présence territoriale des petites entreprises et des entreprises artisanales a beaucoup varié. La migration des commerçants et artisans vers les zones urbaines et périurbaines s'est accentuée. La structure même des métiers et des services s'est profondément transformée. Comment cette diversité est-elle aujourd'hui connue et reconnue ?

Inscrire les territoires géographiques, économiques ou sociaux, les territoires d'intercommunalité, les pays, les agglomérations, dans le développement économique et la modernité, c'est veiller, dans le cadre d'une politique forte d'aménagement du territoire :

- au maintien et au développement dans chacun de ceux-ci d'un « service minimal marchand » . Comment ne pas penser qu'au même titre que certains services publics, la présence des métiers et services marchands est un outil indispensable de l'existence territoriale par l'emploi qu'ils génèrent et le service qu'ils rendent.
- à la reconnaissance et au développement de l'ingénierie de territoire favorisant l'innovation, le maillage des grandes et petites entreprises, la naissance et le développement de nouveaux systèmes productifs à l'image des SPL, clusters, districts italiens...

Le tissu des petites entreprises et des entreprises artisanales représente, si l'on y veille, un ensemble d'une très grande adaptabilité, susceptible d'innover, à taille humaine, et capable de résister aux conséquences souvent catastrophiques des mouvements de capitaux boursiers.

Les petites entreprises et les entreprises artisanales sont des lieux de parcours individuels riches et variés pour les chefs d'entreprise comme pour les salariés . Elles peuvent et doivent assurer la promotion de l'homme, comme la promotion des territoires et offrir, par leur qualité, plus de sécurité pour le consommateur. Elles favorisent aussi parfois la naissance et fertilisent la croissance d'entreprises plus grandes.

Une situation paradoxale

La situation française reste pourtant complexe et les paradoxes sont nombreux ; citons-en quelques uns :

- Ce sont de plus en plus d'entrepreneurs qui déclarent ne pas trouver de main d'œuvre quand les carnets de commandes permettraient d'embaucher, alors que le nombre de demandeurs d'emploi est encore élevé et représente un vivier de main d'œuvre considérable.
- C'est la densité humaine dans un territoire qui appelle la présence d'entreprises et de services marchands, mais c'est aussi la présence de ces mêmes entreprises qui entraîne le maintien d'une densité de population suffisante.
- C'est le désir très ancré de la liberté et de l'indépendance dans le travail qui motive de nombreux créateurs d'entreprises, alors que l'existence même des petites entreprises ne peut se concevoir aujourd'hui sans un effort renouvelé de solidarité, de mutualisation, de travail en réseau.
- Les ressources financières disponibles restent importantes, leur mobilisation effective est difficile.
- Les aides à la création sont nombreuses, d'origine diverse (Etat, collectivités, privé, réseaux...), mais leur diversité et les conditions d'accès rendent leur mobilisation individuelle difficile et inéquitable.

Ce sont ces situations paradoxales que nos interlocuteurs, lors des auditions, ont régulièrement soulignées. Les propositions des uns et des autres, pour y faire face, sont de grande qualité, souvent cohérentes entre elles, mais parfois contradictoires (ces propositions figurent dans le troisième volume du rapport).

Les préconisations avancées par la mission s'inscrivent dans trois champs de réflexion :

- des mesures « de bon sens » liées à de « bonnes pratiques », qui permettent une avancée dans la connaissance partagée de ce qui constitue la culture de la petite entreprise,
- des mesures du champ réglementaire ou législatif -d'ordre social et financier-, qui pourront être engagées par le gouvernement dans des délais rapides,,
- de grandes orientations destinées à modeler le paysage de la petite entreprise pour de nombreuses années et qui pourront figurer dans la loi d'orientation pour les petites entreprises et les entreprises artisanales.

Changer de regard

Il y a peu, créer son entreprise était parfois subi comme un choix contraint, par le chômage, vécu comme une mise en danger d'un parcours personnel ou d'une vie familiale, choix rendu périlleux par les lourdeurs et les obstacles.

Cette réalité aujourd'hui a changé : la croissance retrouvée, même si elle connaît des variations de rythme, la relance de la consommation et donc de la production et des services, entraînent à nouveau volonté d'entreprendre, inventivité, souhait d'autonomie.

Des orientations

La mission propose de donner un nouveau souffle politique à partir de trois objectifs principaux : développer une politique d'appui aux petites entreprises, faire de la petite entreprise un levier de promotion des hommes, assurer la promotion économique des territoires et veiller à l'équité territoriale.

Objectif 1 : développer une politique d'appui aux petites entreprises et entreprises artisanales, en donnant à cette forme d'économie enracinée la reconnaissance qu'elle mérite et le soutien qu'elle attend.

En terme d'action, cet objectif se décline en : création, développement, pérennisation, transmission, qualification, accompagnement.

Pour ce qui est de la création, si beaucoup a été fait sur la préparation du projet et l'accès aux aides, il reste à simplifier et surtout à accompagner le créateur au cours des trois à cinq premières années. La suppression de la régularisation des cotisations sociales du créateur doit offrir une chance supplémentaire de passer un cap souvent difficile et parfois fatal.

Quant au dispositif de qualification de l'entreprise, reconnaissance de la qualité des hommes et labellisation des produits ou des services, il doit offrir aux petites entreprises un outil de différenciation qui leur soit adapté, prenant en compte les aspects financiers, sociaux, commerciaux, environnementaux, conduisant à plus de sécurité pour le client ou le consommateur. C'est aussi un élément de positionnement de l'entreprise, de nature à être apprécié positivement par les organismes financiers.

Enfin, s'agissant de la transmission, la mission parlementaire propose une bonne pratique et deux dispositifs permettant le rapprochement entre le cédant et le repreneur :

- la bonne pratique consiste en une évaluation neutre et objective de l'entreprise à céder,

- le premier dispositif associe le cédant et le repreneur sur une période de un à trois ans ; le contrat renouvelé d'installation-formation pour l'artisan (qui pourra être étendu à tout repreneur d'une petite entreprise) permet d'éliminer la perte de savoir-faire immatériel et le désinvestissement prématuré,
- le deuxième étend à la transmission d'entreprise, pour un montant maximal plus élevé, le prêt à la création.

Objectif 2 : faire de la petite entreprise un levier de promotion des hommes.

Les entreprises naissent et se développent grâce à l'énergie de leurs créateurs et de leurs salariés. Ce n'est pas l'esprit d'entreprise qui manque en France, mais un environnement plus favorable à l'initiative individuelle et à l'épanouissement personnel. Pour aller vers le plein emploi, pour ceux, nombreux encore, en recherche d'activité, développons le droit à la deuxième chance.

En termes d'action, cet objectif se décline en formation, reconnaissance du droit des personnes (chef d'entreprise, famille, salariés), mutualisation sociale, statut entrepreneurial, équité fiscale.

Concernant la formation, la mission constate la difficulté de mobiliser sur un objectif commun l'ensemble des lieux et organismes de formation. Elle propose en particulier :

- une charte de l'apprentissage (certaines entreprises seraient alors labellisées « entreprise formatrice »),
- un statut enrichi de l'apprenti,
- un passeport de la formation inscrit dans la démarche de reconnaissance des acquis professionnels du chef d'entreprise,
- un accès pour les personnes dépourvues d'emploi, à un « apprentissage de la deuxième chance », adapté à leur parcours et permettant un nouveau départ dans le métier.

Concernant le droit des personnes et la mutualisation sociale, la mission propose :

- droit des personnes : l'établissement d'une quotité insaisissable pour préserver l'habitation principale en cas de faillite ; une amélioration du statut du conjoint collaborateur ; une bonification de points de retraite pour le chef d'entreprise engagé dans une démarche active de transmission préservant l'emploi, ou pour les maîtres d'apprentissage ; des mesures d'amélioration de couverture sociale maladie, vieillesse, chômage.
- mutualisation sociale : création de structures territoriales adaptées au dialogue social ; création de comités interentreprises.

S'agissant du statut entrepreneurial et de la neutralité fiscale, la mission propose de simplifier le statut de l'EURL, d'en transformer la dénomination en EIRL (Entreprise Individuelle à Responsabilité Limitée) et de poursuivre la politique de simplification et d'allègement des coûts fiscaux facilitant le passage d'un statut à l'autre sans contrainte ou coût prohibitif ; en tout état de cause, il appartient au chef d'entreprise à faire le choix le plus approprié pour éviter les ruptures d'équité fiscale.

Objectif 3 : assurer la promotion économique des territoires et veiller à l'équité territoriale.

La création, le développement, la transmission des entreprises ne peuvent se concevoir en dehors d'une optique d'aménagement du territoire. L'entreprise sous forme individuelle ou sociétale, dans toutes les phases de son existence, jusqu'à la cession, représente l'un des leviers importants pour conserver et développer l'activité tant en milieu rural qu'en milieu urbain. Les aides qui lui sont accordées apparaissent nombreuses, éparpillées, inégales, parfois mal connues, dont les effets sont rarement évalués.

En terme d'action, cet objectif se décline en travail en réseau, ingénierie économique de territoire, financement, innovation, mutualisation, recueil des données, évaluation, simplification et médiation.

Concernant le travail en réseau, il est nécessaire de procéder à la clarification des missions et à la mise en cohérence des financements, d'encourager le développement du travail consulaire en réseau et la contractualisation pluriannuelle avec les pouvoirs publics.

Concernant l'ingénierie de territoire, la mission propose une « boîte à outils de développement économique » à destination des acteurs du développement local.

S'agissant de l'accès au financement, outre le développement des prêts à la création et à la transmission d'entreprise, la mission préconise la mobilisation de l'épargne de proximité et l'instauration d'un plan épargne-entrepreneur.

Enfin, le chèque emploi, jusqu'ici imaginé pour le premier salarié doit, pour les petites entreprises, être étendu jusqu'à 9 salariés.

Quant à l'innovation, outre une modernisation des moyens (informatique, NTIC, e-learning, internet...), la mission propose de favoriser les mutualisations de territoire de type pépinières d'entreprises, incubateurs (pas seulement pour « jeunes pousses »), mettant à disposition des nouvelles entreprises des locaux, installations, équipements, aide à la recherche-développement. Cette mutualisation permettra une transition accompagnée pour des jeunes, futurs créateurs, entre la fin de leur formation et l'envol réel dans leur entreprise.

En ce qui concerne spécifiquement la micro-entreprise (c'est-à-dire l'entreprise de moins de dix salariés), la mission préconise la transformation de l'Institut Supérieur Métiers (ISM) en Institut Supérieur de la Micro-Entreprise (ISME) dont l'objectif est de porter intérêt à la micro-entreprise au même titre que l'ADPME aux PME. Seront confiés à l' ISME :

- le recueil des données pertinentes sur l'évolution des différents secteurs professionnels, leurs besoins en matière de financement et d'accompagnement.
- l'information des entreprises et des acteurs institutionnels
- la veille sur les réglementations en cours, ou en voie de préparation, de leur complexité excessive, de leurs redondances ou de leurs contradictions
- l'évaluation des mesures prises et de leur impact financier, déterminant leur abandon ou leur poursuite selon les résultats mesurés.

Enfin, une présence territorialisée de l'ISME comme de l'ADPME assurerait une prise en compte de la diversité des territoires et une meilleure équité dans la mise en œuvre de la politique de

l'Etat, ainsi qu'une médiation de proximité de la complexité qu'il n'est pas toujours possible d'éliminer.

Le rapport de la mission et les documents annexes éclairent et apportent des réponses au questionnement qui avait été le sien (à partir du document de cadrage qui a servi de base à l'ensemble des auditions) dans les domaines suivants :

- formation et apprentissage
- création et transmission des entreprises
- financement des petites entreprises
- organisation des réseaux consulaires du commerce et de l'industrie et de l'artisanat
- qualification et qualité
- mutualisation
- protection sociale

Les nombreuses personnalités auditionnées, par la qualité de leur travail préparatoire et la pertinence de leurs propos, ont démontré la nécessité de cette loi d'orientation très attendue de toutes les sphères professionnelles de l'artisanat et de la petite entreprise.

GLOSSAIRE



ADIE	Association pour le droit à l'initiative économique
ADPME	Agence de développement des petites et moyennes entreprises
AGEFICE	Association de gestion du financement de la formation des chefs d'entreprise
AGIRC	Association générale des institutions de retraite des cadres
AGS	Agence de garantie des salaires
ANVAR	Agence nationale de valorisation de la recherche
ARRCO	Association des régimes de retraite complémentaires
BDPME	Banque de développement des petites et moyennes entreprises
BIC	Bénéfices industriels et commerciaux
BNC	Bénéfices non commerciaux
BODACC	Bulletin officiel des annonces commerciales
CFA	Centre de formation d'apprentis
CFE	Centre de formalités des entreprises
CIFA	Contrat installation formation de l'artisan
CODECHEF	Commission départementale des services financiers

CODEFI	Comité départemental d'examen des problèmes de financement des entreprises
COSA	Commission pour les simplifications administratives
CPER	Contrat de plan Etat-région
DARES	Direction de l'animation régionale, des études et des statistiques (ministère de l'emploi et de la solidarité)
DDTEFP	Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (ministère de l'emploi et de la solidarité)
DECAS	Direction des entreprises du commerce, de l'artisanat et des services (ministère de l'économie, des finances et de l'industrie)
DGCL	Direction générale des collectivités locales (ministère de l'intérieur)
DRIRE	Direction régionale de l'industrie, de la recherche et de l'environnement (ministère de l'économie, des finances et de l'industrie)
EDEN	Programme encouragement au développement d'entreprises nouvelles
EPCI	Etablissement public de coopération intercommunale
EURL	Entreprise universelle à responsabilité limitée
FAF	Fonds d'assurance formation
FGIE	Fonds de garantie pour les structures d'insertion par l'économique
FISAC	Fonds d'intervention sur les structures de l'artisanat et du commerce

FSE	Fonds sociaux européens
IATP	Impôt additionnel à la taxe professionnelle
IDES	Institut de développement de l'économie sociale
INPI	Institut national de la propriété industrielle
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
ISM	Institut supérieur des métiers
MES	Ministère de l'emploi et de la solidarité
MINEFI	Ministère de l'économie, des finances et de l'industrie
NRE	Nouvelle régulation économique
ODATEL	Opération départementale d'aide à la transmission d'entreprise hôtelière
ONC	Observatoire national du commerce
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
PAT	Prime à l'aménagement du territoire
PCE	Prêt à la création d'entreprise
PFIL	Plate-forme d'initiative locale
RCS	Registre du commerce et des sociétés
RM	Répertoire des métiers

SEMA	Société d'encouragement aux métiers d'art
SIAGI	Société interprofessionnelle artisanale de garantie d'investissements
SIG	Stage d'initiation à la gestion (concerne le commerçant)
SIRENE	Système national d'identification des personnes physiques et morales et de leurs établissements
SOFARIS	Société française de garantie des financements des PME
SPI	Stage de préparation à l'installation (concerne l'artisan)
SPL	Système productif local
TACA	Taxe d'aide au commerce et à l'artisanat
TEG	Taux effectif global

A N N E X E S

NOTE DE METHODE

1 – L'équipe de travail.

La mission conduite par les deux députés, Didier Chouat et Jean-Claude Daniel, s'est entourée d'une équipe interministérielle composée de :

- . Dominique Viel, inspectrice générale de l'industrie et du commerce (Minéfi), rapporteur,
- . Josette Tuffery, administratrice à la Decas (Minéfi), secrétaire générale,
- . Michel Delahousse, inspecteur général des finances (Minéfi),
- . Olivier Douvreur, sous-directeur, Direction des affaires civiles et du sceau (Justice) .

L'équipe a également bénéficié de la collaboration de plusieurs fonctionnaires de la Decas et des assistantes parlementaires des deux députés, Maryline Boudin et Jacqueline Chevé.

2 – Le processus.

La mission a élaboré le rapport préparatoire à la loi d'orientation sur la base d'**auditions**, de **rencontres de terrain**, d'un **forum de contributions**, de **contributions écrites** et de l'avis d'un **groupe d'experts**.

Les **auditions** : 56 auditions ont été faites, dont le compte-rendu validé figure dans le deuxième volume du rapport ; elles se sont effectuées à partir d'un guide d'entretien élaboré par la mission et communiqué aux personnes auditionnées.

Les **rencontres de terrain** : ces rencontres ont eu lieu à Chaumont-sur-Marne, Bar-le-Duc, Lyon et dans les Côtes d'Armor ; elles ont permis de rencontrer des acteurs locaux et des partenaires de la petite entreprise.

Le **forum de contributions** a été ouvert plusieurs semaines sur le site du Secrétaire d'Etat aux PME, au commerce, à l'artisanat et aux services ; il a permis de recueillir 80 contributions utiles.

Les **contributions écrites** proviennent ou non des personnes auditionnées ; elles constituent le troisième volume du rapport.

Le **comité d'experts**, composé de chefs de petites entreprises d'origine diversifiée et de partenaires institutionnels de la petite entreprise, s'est réuni quatre fois avec la mission aux différentes étapes d'avancement du rapport.

Le **rapport final** constitue un **travail collectif** dont le caractère **interministériel** a été apprécié par les membres de l'équipe.

Mission relative à la petite entreprise et à l'artisanat

ELEMENTS DE BIBLIOGRAPHIE

- ▶ Rapport CHARZAT sur l'attractivité du territoire français- juillet 2001
- ▶ Etude de Mme SOCQUET-CLERC LAFONT (Conseil économique et social) : "création et pérennisation de l'entreprise de petite taille" - juin 2001
- ▶ Rapport BOCKEL sur la "simplification de la création d'entreprise, de la vie des créateurs et de la gestion de leurs entreprises" - janvier 2001
- ▶ Rapport de la DATAR : "Réseaux d'entreprises et territoires - Regards sur les SPL" - janvier 2001
- ▶ Rapport du Groupe 7 du Centre de Perfectionnement des Cadres Supérieurs du MINEFI : "débrider la création d'entreprise ou accompagner et financer 100.000 entreprises chaque année" - janvier 2001
- ▶ Rapport AUVOLAT (chercheur au CNRS) : étude exploratoire sur "l'artisanat en France, en Allemagne, et en Alsace-Moselle" - janvier 2001
- ▶ Livre Blanc sur la transmission d'entreprises - décembre 2000
- ▶ Rapport LIPIETZ sur "l'opportunité d'un nouveau type de société à vocation sociale" - sept. 2000
- ▶ 6^{ème} rapport de l'Observatoire européen des PME - juillet 2000
- ▶ Charte Européenne de la petite entreprise (Sommet européen de Feira) - juin 2000
- ▶ Rapport MARIANI sur la proposition de loi de l'Assemblée Nationale "tendant à protéger le patrimoine des artisans et commerçants" - (mai 2000)
- ▶ Etude de l'ADIE sur l'intégration des exclus par le travail indépendant et le micro-crédit en France, Allemagne, Royaume-Uni, Italie - novembre 1999
- ▶ Rapport BESSON "pour un plan d'urgence d'aide à la création de très petites entreprises" - sept. 1999
- ▶ Rapport LINDEPERG "les acteurs de la formation professionnelle : pour une nouvelle donne" - sept. 1999

- ▶ Rapport GRIGNON sur la proposition de loi du Sénat "tendant à favoriser la création et le développement des entreprises sur les territoires" - mars 1999
- ▶ Commission Européenne, DG emploi et affaires sociales : "obstacles à la création de très petites entreprises dans l'Union Européenne" - 1999
- ▶ Rapport de la Task-Force BEST (DGXXIII) sur la simplification de l'environnement des entreprises - mai 1998
- ▶ Rapport BAERT sur les simplifications administratives (automne 1997)
- ▶ Rapport ROSSI (Conseil économique et social) : "l'artisanat : enjeux et conditions de son développement" - octobre 1997
- ▶ Rapport d'information du Sénateur GRIGNON : "Aider les PME : l'exemple américain" - 1996/1997
- ▶ Rapport BARTHELEMY (Conseil économique et social) sur l'entreprise individuelle - avril 1993
- ▶ Rapport MIGNOT (Conseiller référendaire à la Cour des Comptes) sur les perspectives de développement de l'artisanat et de la petite entreprise - mai 1979

Mission relative à la petite entreprise et à l'artisanat

LISTE DES ORGANISMES AUDITIONNES

(par ordre chronologique des auditions)

Union Professionnelle Artisanale (UPA)

Fédération Française du Bâtiment (FFB)

Banque du Développement des PME (BDPME)

Assemblée Permanente des Chambres de Métiers (APCM)

Assemblée des Chambres Françaises de Commerce et d'Industrie (ACFCI)

Agence Pour la Création d'Entreprises (APCE)

Mouvement des Entreprises de France (MEDEF)

Direction des Entreprises Commerciales, Artisanales et de Service (DEcas)

Fédération des Centres de Gestion Agréés (FCGA)

Direction des Relations Economiques Extérieures (DREE)

Conseil Supérieur de l'Ordre des Experts-Comptables (*contribution écrite*)

Direction Générale de l'Industrie, des Technologies de l'Information et des Postes (DIGITIP)

Assemblée Permanente des Chambres d'Agriculture (APCA)

Direction de l'Action Régionale pour les Petites et Moyennes Industries (DARPMI)

Confédération Générale des Travailleurs (CGT)

Confédération Française de l'Encadrement CGC (CFE-CGC)

Union des Métiers et des Industries de l'Hôtellerie (UMIH)

Fédération Française des Centres de Gestion et d'Economie de l'Artisanat (FFCGEA)

Force Ouvrière (FO)

Confédération Française des Travailleurs (CFDT)

Société d'Encouragement aux Métiers d'Art (SEMA)

Fédération Nationale des Artisans et des Petites Entreprises en Milieu Rural (FNAR)

Bureau Européen de l'Artisanat en France (BEAF)

Fédération Française des Groupements d'Employeurs (FFGE)

Société Interprofessionnelle Artisanale de Garantie Immobilière (SIAGI)

Confédération Générale des PME (CGPME) (*contribution écrite*)

Caisse Nationale du Crédit Agricole (CNCA)

Conseil National des Professions de l'Automobile (CNPA)

2^{ème} audition UPA/APCM

Conseil Economique et Social (CES)

Direction Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP)

Groupe Banques Populaires

2^{ème} audition ACFCI

Direction de la Sécurité Sociale

Confédération Nationale du CREDIT MUTUEL

Organisation Autonome Nationale de l'Industrie et du Commerce (ORGANIC)

Caisse Autonome Nationale de Compensation de l'Assurance Vieillesse des Artisans (CANCAVA)

Délégation à l'Aménagement du Territoire (DATAR)

Association pour le Droit à l'Initiative Economique (ADIE)

Institut Régional de Coopération-Développement (IRCOD)

Réseau des Boutiques de Gestion (RBG)

Fédération des Groupements du Commerce et de l'Artisanat (FEDECOM)

Fédération des Industries Mécaniques (FIM)

Les Enseignes du Commerce Associé

Association Développement et Emploi (ADE)

Union Nationale des Investisseurs en Capital pour les Entreprises Régionales (UNICER)

Caisse Nationale d'Assurance-Maladie des Professions Indépendantes (CANAM)

Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE)

Confédération Française des Coopératives Agricoles (CFCA)

Agence Nationale de Valorisation de la Recherche (ANVAR)

Caisse des Dépôts et Consignations (CDC)

Agence de Développement des PME (ADPME)

Groupe ESFIN-Institut de Développement de l'Economie Sociale (IDES)

Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS)

Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale (ACOSS)

Centre Français du Commerce Extérieur (CFCE)

NB : aucune suite n'a été donnée par l'UNEDIC, le Ministère de l'Education Nationale, la CFTC et la Délégation Interministérielle à l'innovation et à l'économie sociale (DIES) à la proposition d'audition formulée par la mission.

*

Oltre les auditions réalisées à Paris, la mission parlementaire a effectué divers déplacements sur le terrain, afin de rencontrer les chefs d'entreprises :

- le 17 mai 2001 à **Chaumont, en Haute-Marne**, où ont été auditionnés les chefs d'entreprise en quatre groupes (alimentaire et commerce ; services ; bâtiment et industrie métallurgie).

- le 15 juin 2001 à **Ploufragan et Lamballe, dans les Côtes-d'Armor**, où ont été organisées quatre tables rondes thématiques (la fonction de conseil et d'accompagnement des petites entreprises à la création et lors de leur développement ; la transmission-reprise ; les femmes dans l'artisanat et la petite entreprise ; la mutualisation des moyens et le développement local).

- le 21 juin 2001 en région **Rhône-Alpes, à Lyon** où ont été auditionnés Cap Services (société coopérative ouvrière de production), l'association ARADEL (Association Rhône-Alpes des professionnels du développement économique local) et M. Auvolat, chercheur au CNRS, en présence de représentantes de la DRIRE et de la DRTEFP.

- le 6 juillet 2001 à la **Chambre de Métiers de la Meuse, à Bar-le-Duc**, à l'initiative de François DOSE, Député-maire de Commercy, où les documents de synthèse très riches remis par la Chambre et les organisations professionnelles ont permis une discussion particulièrement intéressante.

*

La mission parlementaire s'est également déplacée à **Bruxelles** le 30 mai 2001 où elle a rencontré, à la Commission Européenne, une délégation de la Direction Générale Entreprises conduite par M. Lorimer Mackenzie, ainsi que deux députés au Parlement Européen : Mme Elisabeth Monfort et M. Gérard Caudron.

LISTE DES ACTIVITES

NAF (4)	INTITULE NAF
01.4B	REAL ENTRETIEN PLANTATION ORNEMENTALE
10.3Z	EXTRAC ET AGGLOMERATION DE LA TOURBE
13.2Z	ORPAILLAGE
14.1A	EXTRAC DE PIERRES POUR LA CONST
14.1C	EXTRAC CALCAIRE IND DE GYPSE ET CRAIE
14.1E	EXTRAC D'ARDOISE
14.2A	PROD DE SABLES ET DE GRANULATS
14.2C	EXTRAC D'ARGILES ET DE KAOLIN
14.3Z	EXTRAC MINERAUX IND CHIMIQUE ET ENGRAIS
14.4Z	PROD DE SEL
14.5Z	ACTIVITES EXTRACTIVES N.C.A.
15.1A	PRODUCTION DE VIANDES DE BOUCHERIE
15.1C	PROD DE VIANDES DE VOLAILLES
15.1E	PREPA IND DE PRODUITS A BASE DE VIANDES
15.1F	CHARCUTERIE
15.2Z	INDUSTRIE DU POISSON
15.3A	TRANSF CONSERVATION POMMES DE TERRE
15.3C	PREPA DE JUS DE FRUITS ET LEGUMES
15.3E	TRANSFORMATION ET CONSERVATION DE LEGUMES
15.3F	TRANSF ET CONSERVATION DE FRUITS
15.4A	FAB D'HUILES ET GRAISSES BRUTES
15.4C	FAB D'HUILES ET GRAISSES RAFFINEES
15.4E	FAB DE MARGARINE
15.5A	FAB DE LAIT LIQUIDE ET DE PRODUITS FRAIS
15.5B	FAB DE BEURRE
15.5C	FAB DE FROMAGES
15.5D	FAB D'AUTRES PRODUITS LAITIERS
15.5F	FAB DE GLACES ET SORBETS
15.6A	MEUNERIE
15.6B	AUTRES ACTIVITES DE TRAVAIL DES GRAINS
15.6D	FAB DE PRODUITS AMYLACES
15.7A	FAB D'ALIMENTS POUR ANIMAUX DE FERME
15.7C	FAB D'ALIMENTS POUR ANIMAUX DE COMPAGNIE
15.8A	FAB INDUSTRIELLE PAIN ET PATISSERIE FRAICHE
15.8B	PREPA ET CUISSON DE PRODUITS BOULANGERIE
15.8C	BOULANGERIE ET BOULANGERIE-PATISSERIE
15.8D	PATISSERIE
15.8F	BISCOTTERIE BISCUIT PATISSERIE CONSERV
15.8H	FAB DE SUCRE
15.8K	CHOCOLATERIE, CONFISERIE
15.8M	FAB DE PATES ALIMENTAIRES
15.8P	TRANSF DU THE ET DU CAFE
15.8R	FAB DE CONDIMENTS ET ASSAISONNEMENTS
15.8T	FAB ALIMENTS ENFANT ET DIETETIQUES
15.8V	INDUSTRIES ALIMENTAIRES N.C.A.
15.9A	PROD D'EAUX DE VIE NATURELLES
15.9B	FAB DE SPIRITUEUX
15.9D	PROD D'ALCOOL ETHYLIQUE DE FERMENTATION
15.9F	CHAMPAGNISATION
15.9J	CIDRERIE
15.9L	PROD D'AUTRES BOISSONS FERMENTEES

15.9N	BRASSERIE
15.9Q	MALTERIE
15.9S	IND DES EAUX DE TABLE
15.9T	PROD DE BOISSONS RAFRAICHISSANTES
17.1A	FILATURE DE IND COTONNIERE
17.1C	FILATURE DE IND LAINIERE - CYCLE CARDE
17.1E	PREPA DE LA LAINE
17.1F	FILATURE DE IND LAINIERE - CYCLE PEIGNE
17.1H	PREPA ET FILATURE DU LIN
17.1K	MOULINAGE TEXTUR SOIE TEXTILE ARTIF SYNT
17.1M	FAB DE FILS A COUDRE
17.1P	PREPA ET FILATURE D'AUTRES FIBRES
17.2A	TISSAGE DE IND COTONNIERE
17.2C	TISSAGE DE IND LAINIERE - CYCLE CARDE
17.2E	TISSAGE DE IND LAINIERE - CYCLE PEIGNE
17.2G	TISSAGE DE SOIERIES
17.2J	TISSAGE D'AUTRES TEXTILES
17.3Z	ENNOBLISSEMENT TEXTILE
17.4A	FAB LINGE MAISON ETARTICLES 'AMEUBLEMENT
17.4B	FAB DE PETITS ARTICLES DE LITERIE
17.4C	FAB AUTRES ARTICLES CONFECTIONNES EN TEXTILE
17.5A	FAB DE TAPIS ET MOQUETTES
17.5C	FICELLERIE, CORDERIE, FAB DE FILETS
17.5E	FAB DE NON-TISSES
17.5G	INDUSTRIES TEXTILES N.C.A.
17.6Z	FAB D'ETOFFES A MAILLE
17.7A	FAB D'ARTICLES CHAUSSANTS A MAILLE
17.7C	FAB DE PULL-OVERS ET ARTICLES SIMILAIRES
18.1Z	FAB DE VETEMENTS EN CUIR
18.2A	FAB DE VETEMENTS DE TRAVAIL
18.2C	FAB DE VETEMENTS SUR MESURE
18.2D	FAB VETEMENTS DE DESSUS HOMMES GARCON
18.2E	FAB VETEMENTS DE DESSUS FEMMES FILLETES
18.2G	CONFECTION DE VETEMENTS DE DESSOUS
18.2J	FAB D'AUTRES VETEMENTS ET ACCESSOIRES
18.3Z	IND DES FOURRURES
19.1Z	APPRET ET TANNAGE DES CUIRS
19.2Z	FAB ART VOYAGE ET DE MAROQUINERIE
19.3Z	FAB DE CHAUSSURES
20.1A	SCIAGE ET RABOTAGE DU BOIS
20.1B	IMPREGNATION DU BOIS
20.2Z	FAB DE PANNEAUX DE BOIS
20.3Z	FAB DE CHARPENTES ET DE MENUISERIES
20.4Z	FAB D'EMBALLAGES EN BOIS
20.5A	FAB D'OBJETS DIVERS EN BOIS
20.5C	FAB D'OBJETS EN LIEGE,VANNERIE OU SPARTERIE
21.1A	FAB DE PATE A PAPIER
21.1C	FAB DE PAPIER ET DE CARTON
21.2A	IND DU CARTON ONDULE
21.2B	FAB DE CARTONNAGES
21.2C	FAB D'EMBALLAGES EN PAPIER
21.2E	FAB ART PAPIER USAGE SANIT OU DOMESTIQUE

21.2G	FAB D'ARTICLES DE PAPETERIE
21.2J	FAB DE PAPIERS PEINTS
21.2L	FAB AUT ARTICLES EN PAPIER OU EN CARTON
22.2C	AUTRE IMPRIMERIE (LABEUR)
22.2E	RELIURE ET FINITION
22.2G	COMPOSITION ET PHOTOGRAVURE
22.2J	AUTRES ACTIVITES GRAPHIQUES .
22.3A	REPRODUCTION D'ENREGISTREMENTS SONORES
22.3C	REPRODUCTION D'ENREGISTREMENTS VIDEO
22.3E	REPRODUCTION ENREGISTREMENT INFORMATIQUE
23.3Z	ELAB ET TRANSF DE MATIERES NUCLEAIRES
24.1A	FAB DE GAZ INDUSTRIELS
24.1C	FAB DE COLORANTS ET DE PIGMENTS
24.1E	FAB AUT PROD CHIMIQUE INORGANIQUE BASE
24.1G	FAB D'AUTRES PRODUITS ORGANIQUES DE BASE
24.1J-	FAB DE PRODUITS AZOTES ET D'ENGRAIS
24.1L	FAB DE MATIERES PLASTIQUES DE BASE
24.1N	FAB DE CAOUTCHOUC SYNTHETIQUE
24.2Z	FAB DE PRODUITS AGROCHIMIQUES
24.3Z	FAB DE PEINTURES ET VERNIS
24.4A	FAB DE PRODUITS PHARMACEUTIQUES DE BASE
24.4D	FAB D'AUTRES PRODUITS PHARMACEUTIQUES
24.5A	FAB SAVON DETERGENT ET PRODUIT ENTRETIEN
24.5C	FAB PARFUMS ET PRODUITS POUR LA TOILETTE
24.6A	FAB DE PRODUITS EXPLOSIFS
24.6C	FAB DE COLLES ET GELATINES
24.6E	FAB D'HUILES ESSENTIELLES
24.6G	FAB PRODUITS CHIMIQUES POUR LA PHOTO
24.6J	FAB DE SUPPORTS DE DONNEES
24.6L	FAB DE PRODUITS CHIMIQUES A USAGE INDUS
24.7Z	FAB FIBRES ARTIF OU SYNTHETIQUES
25.1A	FAB DE PNEUMATIQUES
25.1C	RECHAPAGE DE PNEUMATIQUES
25.1E	FAB D'AUTRES ARTICLES EN CAOUTCHOUC
25.2A	FAB PLAQUE FEUILLE TUBE PROFILE EN PLAST
25.2C	FAB D'EMBALLAGES EN MATIERES PLASTIQUES
25.2E	FAB ELEMENT MAT PLASTIQUE POUR CONST
25.2G	FAB D'ARTICLES DIVERS EN MATIERE PLASTIQUE
25.2H	FAB PIECES TECHNIQUES MATIERE PLASTIQUE
26.1A	FAB DE VERRE PLAT
26.1C	FACONNAGE ET TRANSFORMATION DU VERRE PLAT
26.1E	FAB DE VERRE CREUX
26.1G	FAB DE FIBRES DE VERRE
26.1J	FAB FACONNAGE ARTICLES TECHNIQUES EN VERRE
26.1K	FAB D'ISOLATEURS EN VERRE
26.2A	FAB ART CERAM USAGE DOMES OU ORNEMENTAL
26.2C	FAB D'APPAREILS SANITAIRES EN CERAMIQUE
26.2E	FAB ISOLATEUR PIECE ISOLANTE CERAMIQUE
26.2G	FAB AUT PRODUIT CERAMIQUE USAGE TECH
26.2J	FAB D'AUTRES PRODUITS CERAMIQUES
26.2L	FAB DE PRODUITS CERAMIQUES REFRACTAIRES
26.3Z	FAB DE CARREAUX EN CERAMIQUE

26.4A	FAB DE BRIQUES
26.4B	FAB DE TUILES
26.4C	FAB DE PRODUITS DIVERS EN TERRE CUITE
26.5A	FAB DE CIMENT
26.5C	FAB DE CHAUX
26.5E	FAB DE PLATRE
26.6A	FAB D'ELEMENTS EN BETON POUR LA CONST
26.6C	FAB D'ELEMENTS EN PLATRE POUR LA CONST
26.6E	FAB DE BETON PRET A L'EMPLOI
26.6G	FAB DE MORTIERS ET BETONS SECS
26.6J	FAB D'OUVRAGES EN FIBRE-CIMENT
26.6L	FAB AUTRES OUVRAGES EN BETON OU EN PLATRE
26.7Z	TRAVAIL DE LA PIERRE
26.8A	FAB DE PRODUITS ABRASIFS
26.8C	FAB DE PRODUITS MINERAUX NON METALLIQUES
27.1Z	SIDERURGIE (CECA)
27.2A	FAB DE TUBES EN FONTE
27.2C	FAB DE TUBES EN ACIER
27.3A	ETIRAGE A FROID
27.3C	LAMINAGE A FROID DE FEUILLARDS
27.3E	PROFILAGE A FROID PAR FORMAGE OU PLIAGE
27.3G	TREFILAGE A FROID
27.3J	PROD FERRO-ALLIAGES AUT PROD NON CECA
27.4A	PROD DE METAUX PRECIEUX
27.4C	PROD D'ALUMINIUM
27.4D	PREMIERE TRANSF DE L'ALUMINIUM
27.4F	PROD DE PLOMB, DE ZINC OU D'ETAIN
27.4G	PREMIERE TRANSF PLOMB ZINC ETAIN
27.4J	PROD DE CUIVRE
27.4K	PREMIERE TRANSF DU CUIVRE
27.4M	METALLURGIE AUTRES METAUX NON FERREUX
27.5A	FONDERIE DE FONTE
27.5C	FONDERIE D'ACIER
27.5E	FONDERIE DE METAUX LEGERES
27.5G	FONDERIE D'AUTRES METAUX NON FERREUX
28.1A	FAB DE CONSTRUCTIONS METALLIQUES
28.1C	FAB MENUISERIES ET FERMETURES METAL
28.2A	FAB RESERVOIRS ET CITERNES METALLIQUES
28.2B	FAB DE BOUTEILLES POUR GAZ COMPRIMES
28.2D	FAB RADIATEURS CHAUDIERES CHAUF CENTRAL
28.3A	FAB DE GENERATEURS DE VAPEUR
28.3B	CHAUDRONNERIE NUCLEAIRE
28.3C	TRAVAUX DE SOUDURE
28.4A	FORGE, ESTAMPAGE, MATRICAGE
28.4B	DECOUPAGE, EMBOUTISSAGE
28.4C	METALLURGIE DES POUDRES
28.5A	TRAITEMENT ET REVETEMENT DES METAUX
28.5C	DECOLLETAGE
28.5D	MECANIQUE GENERALE
28.6A	FAB DE COUTELLERIE
28.6C	FAB D'OUTILLAGE A MAIN
28.6D	FAB D'OUTILLAGE MECANIQUE

28.6F	FAB DE SERRURES ET DE FERRURES
28.7A	FAB DE FUTS EMBALLAGES METALLIQUES
28.7C	FAB D'EMBALLAGES METALLIQUES LEGERES
28.7E	FAB D'ARTICLES EN FILS METALLIQUES
28.7G	VISSERIE ET BOULONNERIE
28.7H	FAB DE RESSORTS
28.7J	FAB DE CHAINES
28.7L	FAB D'ARTICLES DE MENAGE
28.7M	FAB DE COFFRES-FORTS
28.7N	FAB DE PETITS ARTICLES METALLIQUES
28.7P	FAB D'ARTICLES METALLIQUES N.C.A.
29.1A	FAB DE MOTEURS ET TURBINES
29.1C	FAB DE POMPES ET COMPRESSEURS
29.1D	FAB DE TRANSM HYDRAU PNEUMA
29.1F	FAB D'ARTICLES DE ROBINETTERIE
29.1H	FAB DE ROULEMENTS
29.1J	FAB D'ORGANES MECANIQUES DE TRANSMISSION
29.2A	FAB DE FOURS ET BRULEURS
29.2C	FAB ASCENS M-CHARGES ESC MECANIQUES
29.2D	FAB EQUIP DE LEVAGE ET DE MANUTENTION
29.2F	FAB D'EQUIP. AERAIQUES, FRIGORIFIQUES INDUST.
29.2H	FAB EQUIP EMBALLAGE CONDITIONNEMENT
29.2J	FAB D'APPAREILS DE PESAGE
29.2K	FAB DE MACHINES DIVERSES D'USAGE GENERAL
29.3A	FAB DE TRACTEURS AGRICOLES
29.3C	REP DE MATERIEL AGRICOLE
29.3D	FAB DE MATERIEL AGRICOLE
29.4A	FAB DE MACHINES-OUTILS A METAUX
29.4B	FAB DE MACHINES-OUTILS A BOIS
29.4C	FAB MACH-OUTILS PORTATIVES MOT INCORPORE
29.4D	FAB DE MATERIEL DE SOUDAGE
29.4E	FAB D'AUTRES MACHINES-OUTILS
29.5A	FAB DE MACHINES POUR LA METALLURGIE
29.5C	FAB MACH POUR EXTRACTION CONST
29.5E	FAB MACH POUR IND AGRO-ALIMENTAIRE
29.5G	FAB MACH POUR INDUSTRIES TEXTILES
29.5J	FAB MACH POUR INDUSTRIE PAPIER CARTON
29.5L	FAB DE MACHINES D'IMPRIMERIE
29.5M	FAB MACH POUR TRAV CAOUTCHOUC PLASTIQUES
29.5N	FAB DE MOULES ET MODELES
29.5P	FAB D'AUTRES MACHINES SPECIALISEES
29.6A	FAB D'ARMEMENT
29.6B	FAB ARMES DE CHASSE TIR DEFENSE
29.7A	FAB D'APPAREILS ELECTROMENAGERS
29.7C	FAB D'APPAREILS MENAGERS NON ELECTRIQUES
30.0A	FAB DE MACHINES DE BUREAU
30.0C	FAB ORDINATEURS AUT EQUIP INFORMATIQUE
31.1A	FAB MOT. GEN TRANSFO ELECT. PTE MOY. PUISS
31.1B	FAB MOT GEN TRANSFO ELECT DE GRD PUISS
31.1C	REP DE MATERIELS ELECTRIQUES
31.2A	FAB MAT DISTRIBUTION COMMANDE ELECT BT
31.2B	FAB MAT DISTRIBUTION COMMANDE ELECT HT

31.3Z	FAB DE FILS ET CABLES ISOLES
31.4Z	FAB ACCUMULATEURS PILES ELECTRIQUES
31.5A	FAB DE LAMPES
31.5B	FAB APPAREILS ELECT AUTONOMES SECURITE
31.5C	FAB D'APPAREILS D'ECLAIRAGE
31.6A	FAB MAT ELECTRIQUES MOTEURS ET VEHICULES
31.6C	FAB MATERIEL ELECTRO-MAGNETIQUE INDUS
31.6D	FAB DE MATERIELS ELECTRIQUES N.C.A.
32.1A	FAB COMPOSANTS PASSIFS CONDENSATEURS
32.1B	FAB DE COMPOSANTS ELECTRONIQUES ACTIFS
32.2A	FAB EQUIP EMISSION TRANSMISSION HERTZ
32.2B	FAB D'APPAREILS DE TELEPHONIE
32.3Z	FAB APP RECEPT ENREG REPROD SON IMAGE
33.1A	FAB MAT IMAGERIE MEDICALE RADIOLOGIE
33.1B	FAB D'APPAREILS MEDICO-CHIRURGICAUX
33.2A	FAB D'EQUIPEMENTS D'AIDE A LA NAVIGATION
33.2B	FAB INSTRUMENT SCIENTIFIQUE TECHNIQUE
33.3Z	FAB EQUIPEMENTS CONTROLE PROCESSUS IND
33.4A	FAB DE LUNETTES DE PROTECTION
33.4B	FAB INSTRUMENTS D'OPTIQUE ET MATERIEL PHOTO
33.5Z	HORLOGERIE
34.1Z	CONST DE VEHICULES AUTOMOBILES
34.2A	FAB DE CARROSSERIES AUTOMOBILES
34.2B	FAB DE CARAVANES ET VEHICULES DE LOISIRS
34.3Z	FAB D'EQUIPEMENTS AUTOMOBILES
35.1A	CONST DE BATIMENTS DE GUERRE
35.1B	CONST DE NAVIRES CIVILS
35.1C	REP NAVALE
35.1E	CONST DE BATEAUX DE PLAISANCE
35.2Z	CONST DE MATERIEL FERROVIAIRE ROULANT
35.3A	CONST DE MOTEURS POUR AERONEFS
35.3B	CONST DE CELLULES D'AERONEFS
35.3C	CONST DE LANCEURS ET ENGINS SPATIAUX
35.4A	FABRICATION DE MOTOCYCLES
35.4C	FABRICATION DE BICYCLETTES
35.4E	FAB DE VEHICULES POUR INVALIDES
35.5Z	FAB DE MATERIELS DE TRANSPORTS N.C.A.
36.1A	FAB DE SIEGES
36.1C	FAB DE MEUBLES DE BUREAU ET DE MAGASIN
36.1E	FAB DE MEUBLES DE CUISINE
36.1G	FAB DE MEUBLES MEUBLANTS
36.1H	FAB DE MEUBLES DE JARDIN ET D'EXTERIEUR
36.1J	FAB DE MEUBLES N.C.A.
36.1K	INDUSTRIES CONNEXES DE L'AMEUBLEMENT
36.1M	FAB DE MATELAS
36.2A	FAB DE MONNAIES ET MEDAILLES
36.2C	BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFEVREURIE
36.3Z	FAB D' INSTRUMENTS DE MUSIQUE
36.4Z	FAB D'ARTICLES DE SPORT
36.5Z	FAB DE JEUX ET JOUETS
36.6A	BIJOUTERIE FANTAISIE
36.6C	IND DE LA BROSSERIE

36.6E	AUTRES ACTIVITES MANUFACTURIERES NCA
37.1Z	RECUP MAT METALLIQUES RECYCLABLES
37.2Z	RECUP MAT NON METALLIQUES RECYCLABLES
45.1A	TERRASSEMENTS DIVERS, DEMOLITION
45.1B	TERRASSEMENTS EN GRANDE MASSE
45.1D	FORAGES ET SONDAGES
45.2A	CONST DE MAISONS INDIVIDUELLES
45.2B	CONST DE BATIMENTS DIVERS
45.2C	CONST D'OUVRAGES D'ART
45.2D	TRAVAUX SOUTERRAINS
45.2E	REALISATION DE RESEAUX
45.2F	CONST LIGNES ELECTRIQUES TELECOM
45.2J	REALISATION DE COUVERTURES PAR ELEMENTS
45.2K	TRAVAUX D'ETANCHEIFICATION
45.2L	TRAVAUX DE CHARPENTE
45.2N	CONST DE VOIES FERREES
45.2P	CONST CHAUSSEES ROUTIERES SOLS SPORTIFS
45.2R	TRAVAUX MARITIMES ET FLUVIAUX
45.2T	LEVAGE, MONTAGE
45.2U	AUTRES TRAVAUX SPECIALISES DE CONSTRUCTION
45.2V	TRAVAUX DE MACONNERIE GENERALE
45.3A	TRAVAUX D'INSTALLATION ELECTRIQUE
45.3C	TRAVAUX D'ISOLATION
45.3E	INSTAL D'EAU ET DE GAZ
45.3F	INSTAL EQUIPEMENTS THERMIQUES CLIMATISATION
45.3H	AUTRES TRAVAUX D'INSTALLATION
45.4A	PLATRERIE
45.4C	MENUISERIE BOIS ET MATIERES PLASTIQUES
45.4D	MENUISERIE METALLIQUE, SERRURERIE
45.4F	REVETEMENT DES SOLS ET DES MURS
45.4H	MIROITERIE DE BATIMENT, VITRERIE
45.4J	PEINTURE
45.4L	AGENCEMENT DE LIEUX DE VENTE
45.4M	TRAVAUX DE FINITION NCA
45.5Z	LOC AVEC OPERATEUR DE MAT CONSTRUCTION
50.2Z	ENTRETIEN ET REPARATION D' AUTOMOBILES
50.4Z	REP DE MOTOCYCLES
52.2C	COM DETAIL DE VIANDES ET PROD A BASE VIANDES
52.2E	COM DETAIL POISSONS, CRUSTACES MOLLUSQUES
52.4X	COM DE DETAIL DE FLEURS
52.6D	COM DET ALIMENTAIRE SUR EVENTAIRES ET MARCHES
52.6E	COM DE DETAIL DE FLEURS SUR MARCHES
52.7A	REP DE CHAUSSURES ET D'ARTICLES EN CUIR
52.7C	REP MATERIEL ELECTRONIQUE GRAND PUBLIC
52.7D	REP AUT ART ELECTRIQUES USAGE DOMESTIQUE
52.7F	REP DE MONTRES, HORLOGES ET BIJOUX
52.7H	REP D'ARTICLES PERSONNELS ET DOMESTIQUES NCA
60.2E	TRANSPORT DE VOYAGEURS PAR TAXIS
60.2N	DEMENAGEMENT
72.5Z	ENTRET REP MACHINES DE BUREAU, MAT INFORMATIQUE
74.3A	CONTROLE TECHNIQUE AUTOMOBILE
74.4A	POSE D'AFFICHES

74.7Z	ACTIVITES DE NETTOYAGE
74.8A	STUDIOS ET AUTRES ACTIVITES PHOTOGRAPHIQUES
74.8B	LABO TECHNIQUES DEVELOPPEMENT TIRAGE
74.8D	CONDITIONNEMENT A FACON
74.8F	TRAVAUX A FACON DIVERS
74.8K	ETALAGE, DECORATION
85.1J	AMBULANCES
90.0A	ENTRETIEN DE FOSSES SEPTIQUES
92.1J	<i>PROJECTION DE FILMS CINEMATOGRAPHIQUES</i>
92.3A	RESTAURATION D'OBJETS D'ARTS
92.3J	SPECTACLES DE MARIONNETTES
92.7C	MARECHALERIE
93.0A	BLANCHISSERIE - TEINTURERIE DE GROS
93.0B	BLANCHISSERIE TEINTURERIE DE DETAIL
93.0D	COIFFURE
93.0E	SOINS DE BEAUTE
93.0G	EMBAUMEMENT, SOINS MORTUAIRES
93.0N	TOILETTAGE D'ANIMAUX DE COMPAGNIE

**LES
PETITES ENTREPRISES
ET LES ENTREPRISES ARTISANALES**

**UNE CHANCE ET UNE FORCE
A PROMOUVOIR**

septembre 2001

Volume 2

**MISSION SUR LES PETITES ENTREPRISES ET LES ENTREPRISES
ARTISANALES**

Rapport au gouvernement pour une Loi d'orientation

Didier CHOUAT
Député des Côtes-d'Armor

Jean-Claude DANIEL
Député de Haute-Marne

Mission relative à la petite entreprise et à l'artisanat

Volume 2

Auditions

Le volume 2 présente les comptes-rendus validés des auditions menées dans le cadre de la Mission

Pour en faciliter l'utilisation, le lecteur pourra de rapporter au-delà de la page 197,

- Au tableau synoptique des déclarations essentielles
- Au tableau des préconisations proposées par nos interlocuteurs

Mission relative à la petite entreprise et à l'artisanat

LISTE DES ORGANISMES AUDITIONNES

(par ordre chronologique des auditions)

Union Professionnelle Artisanale (UPA)

Fédération Française du Bâtiment (FFB)

Banque du Développement des PME (BDPME)

Assemblée Permanente des Chambres de Métiers (APCM)

Assemblée des Chambres Françaises de Commerce et d'Industrie (ACFCI)

Agence Pour la Création d'Entreprises (APCE)

Mouvement des Entreprises de France (MEDEF)

Direction des Entreprises Commerciales, Artisanales et de Service (DEcas)

Fédération des Centres de Gestion Agréés (FCGA)

Direction des Relations Economiques Extérieures (DREE)

Conseil Supérieur de l'Ordre des Experts-Comptables (*contribution écrite*)

Direction Générale de l'Industrie, des Technologies de l'Information et des Postes (DIGITIP)

Assemblée Permanente des Chambres d'Agriculture (APCA)

Direction de l'Action Régionale pour les Petites et Moyennes Industries (DARPMI)

Confédération Générale des Travailleurs (CGT)

Confédération Française de l'Encadrement CGC (CFE-CGC)

Union des Métiers et des Industries de l'Hôtellerie (UMIH)

Fédération Française des Centres de Gestion et d'Economie de l'Artisanat (FFCGEA)

Force Ouvrière (FO)

Confédération Française des Travailleurs (CFDT)

Société d'Encouragement aux Métiers d'Art (SEMA)

Fédération Nationale des Artisans et des Petites Entreprises en Milieu Rural (FNAR)

Bureau Européen de l'Artisanat en France (BEAF)

Fédération Française des Groupements d'Employeurs (FFGE)

Société Interprofessionnelle Artisanale de Garantie Immobilière (SIAGI)

Confédération Générale des PME (CGPME) (*contribution écrite*)

Caisse Nationale du Crédit Agricole (CNCA)

Conseil National des Professions de l'Automobile (CNPA)

2^{ème} audition UPA/APCM

Conseil Economique et Social (CES)

Direction Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP)

Groupe Banques Populaires

2^{ème} audition ACFCI

Direction de la Sécurité Sociale

Confédération Nationale du CREDIT MUTUEL

Organisation Autonome Nationale de l'Industrie et du Commerce (ORGANIC)

Caisse Autonome Nationale de Compensation de l'Assurance Vieillesse des Artisans (CANCAVA)

Délégation à l'Aménagement du Territoire (DATAR)

Association pour le Droit à l'Initiative Economique (ADIE)

Institut Régional de Coopération-Développement (IRCOD)

Réseau des Boutiques de Gestion (RBG)

Fédération des Groupements du Commerce et de l'Artisanat (FEDECOM)

Fédération des Industries Mécaniques (FIM)

Les Enseignes du Commerce Associé

Association Développement et Emploi (ADE)

Union Nationale des Investisseurs en Capital pour les Entreprises Régionales (UNICER)

Caisse Nationale d'Assurance-Maladie des Professions Indépendantes (CANAM)

Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE)

Confédération Française des Coopératives Agricoles (CFCA)

Agence Nationale de Valorisation de la Recherche (ANVAR)

Caisse des Dépôts et Consignations (CDC)

Agence de Développement des PME (ADPME)

Groupe ESFIN-Institut de Développement de l'Economie Sociale (IDES)

Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS)

Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale (ACOSS)

Centre Français du Commerce Extérieur (CFCE)

NB : aucune suite n'a été donnée par l'UNEDIC, le Ministère de l'Education Nationale, la CFTC et la Délégation Interministérielle à l'innovation et à l'économie sociale (DIES) à la proposition d'audition formulée par la mission.

*

Oltre les auditions réalisées à Paris, la mission parlementaire a effectué divers déplacements sur le terrain, afin de rencontrer les chefs d'entreprises :

- le 17 mai 2001 à **Chaumont, en Haute-Marne**, où ont été auditionnés les chefs d'entreprise en quatre groupes (alimentaire et commerce ; services ; bâtiment et industrie métallurgie).

- le 15 juin 2001 à **Ploufragan et Lamballe, dans les Côtes-d'Armor**, où ont été organisées quatre tables rondes thématiques (la fonction de conseil et d'accompagnement des petites entreprises à la création et lors de leur développement ; la transmission-reprise ; les femmes dans l'artisanat et la petite entreprise ; la mutualisation des moyens et le développement local).

- le 21 juin 2001 en région **Rhône-Alpes, à Lyon** où ont été auditionnés Cap Services (société coopérative ouvrière de production), l'association ARADEL (Association Rhône-Alpes des professionnels du développement économique local) et M. Auvolat, chercheur au CNRS, en présence de représentantes de la DRIRE et de la DRTEFP.

- le 6 juillet 2001 à la **Chambre de Métiers de la Meuse, à Bar-le-Duc**, à l'initiative de François DOSE, Député-maire de Commercy, où les documents de synthèse très riches remis par la Chambre et les organisations professionnelles ont permis une discussion particulièrement intéressante.

*

La mission parlementaire s'est également déplacée à **Bruxelles** le 30 mai 2001 où elle a rencontré, à la Commission Européenne, une délégation de la Direction Générale Entreprises conduite par M. Lorimer Mackenzie, ainsi que deux députés au Parlement Européen : Mme Elisabeth Monfort et M. Gérard Caudron.

Mission relative à la petite entreprise et à l'artisanat

Audition de l'Union Professionnelle Artisanale (UPA) le 11 avril 2001

Etaient présents :

UPA : Robert BUGUET, Président
Pierre BURBAN, Secrétaire Général
Brigitte LAURENT, chargée des relations avec le Parlement

CAPEB : Jean LARDIN, Président
CGAD : Pierre PERRIN, section artisanale
CNAMS : Pierre MARTIN, Vice-Président (représentait M. ARIANER, Président)

Présentation de la mission parlementaire

Après avoir indiqué, en propos liminaires, que cette première réunion était simplement exploratoire et que l'UPA serait à nouveau consultée, les parlementaires exposent leur méthode de travail (auditions - comité d'experts, travail avec les ministères) pour la mission qui leur est confiée.

Ils évoquent ensuite le champ de la loi qui couvre les PME-TPE et artisanat. S'agissant de la taille des entreprises concernées, ils indiquent que le seuil de 50 salariés n'est pas arrêté par la mission, et que les questionnements opérés auprès des personnes auditionnées permettront de mieux appréhender les effets de seuil.

Les parlementaires présentent ensuite les thèmes de réflexion de la mission : formation et apprentissage, financement-création-transmission, aspects juridiques, sociaux, fiscaux, organisation des réseaux consulaires commerce/industrie et artisanat, qualification/qualité, mutualisation, simplifications administratives et aspects culturels (corps de langage, développement de l'esprit d'entreprise, questions sur l'existence d'une culture artisanale, du rapport entre les artisans et le reste de la société, du sentiment de solitude de l'artisan...).

Considérations générales de l'UPA

Le Président de l'UPA indique que la démarche adoptée par les parlementaires ne les heurte pas. Il insiste longuement sur l'importance que revêt, pour eux, cette loi d'orientation dont ils souhaitent fortement et ardemment qu'elle aboutisse. Ils ont en effet été "traumatisés" par la vaste réflexion qui avait déjà été engagée en 1980 et n'avait pas abouti en raison du blocage de la Chancellerie. Ils affirment leur attachement à la petite entreprise en faisant référence à la chronique du Monde d'Alain Lebaube "les petites entreprises ignorées" et en indiquant le rôle important qu'elles jouent en matière de création d'emplois et d'aménagement du territoire.

Ils regrettent que peu d'universitaires se soient intéressés à l'artisanat, mais ajoutent que, depuis peu, des rapports intéressants sur le monde de l'artisanat et de la PME ont été produits : Suez (?), Stoffaes. Pour l'UPA, il faut une remise à plat au-delà du secteur artisanal pur. Cette organisation fera des propositions transversales.

Elle souhaite **que la loi soit, d'après ses termes, "courte et bonne", que ce soit une véritable loi d'orientation qui définisse un cadre général** en appelant tout particulièrement l'attention des parlementaires sur l'importance des termes de l'exposé des motifs.

Les parlementaires font part de leur approbation sur ce dernier point, en ajoutant que chaque loi de finances pourra apporter des variations utiles et que la réflexion devra nourrir également les textes réglementaires.

Thèmes évoqués

➤ **Le statut**

L'UPA ne tient pas à ce qu'il y ait un seul statut. Elle indique que c'est l'entreprise individuelle qui est la caractéristique de l'artisanat. Elle se montre beaucoup plus sensible aux problèmes de distorsions en matière de charges sociales et fiscales entre l'entreprise individuelle et l'entreprise sociétale. Elle constate que l'EURL est un échec total et s'avère peu adaptée à la problématique artisanale, tout en précisant que 40 % des EURL se trouvent dans des structures financières qui n'ont rien à voir avec l'artisanat.

➤ **Les conjoints**

En matière de conjoints, l'UPA indique que beaucoup de progrès ont été faits, mais que subsiste le problème de la caution solidaire qui fait prendre beaucoup de risques au chef d'entreprise (saisie des biens propres du conjoint en plus de la saisie de son patrimoine personnel).

➤ **Les simplifications**

Pour l'UPA il faut faire en sorte que "rien ne s'aggrave plus". Elle souhaite que, lorsqu'un texte est pris, le précédent soit annulé. Il faut cesser d'empiler les textes.

➤ **La formation**

L'UPA évoque le manque de main-d'œuvre qualifiée. Elle met en avant la politique novatrice de la Capeb qui a signé une convention de coopération avec le ministère de l'éducation nationale et le ministère délégué à l'enseignement professionnel en vue de valoriser et de développer la formation professionnelle. Elle évoque par ailleurs son différend avec le MEDEF quant au financement de la formation professionnelle (le MEDEF ne veut plus financer). D'une manière générale, l'UPA estime que des correctifs sont à apporter au dispositif de formation et qu'il convient d'affirmer quelques principes. (rien de plus précis).

➤ **Les Chambres des Métiers**

L'UPA évoque la difficulté d'obtenir des données chiffrées du secteur de l'artisanat (son périmètre : 250 métiers sont recensés depuis des lustres, le véritable sens de son évolution...). S'agissant d'une mission d'ordre public des Chambres, l'UPA souhaiterait que soit donnée à l'APCM une obligation de résultat.

Les parlementaires indiquent qu'il est en effet important de définir des procédures de contrôle et d'évaluation des politiques publiques.

Par ailleurs, l'UPA demande que les chambres des métiers aient la possibilité d'intégrer les nouveaux métiers.

➤ **La double inscription**

L'UPA indique qu'il serait opportun de rapprocher les chambres consulaires commerce/industrie et artisanat en termes de statut afin de rationaliser les procédures. En affirmant sa préférence pour les chambres des métiers, elle se dit favorable à une évolution du RM en vue de lui donner une valeur juridique plus forte.

➤ **Les défaillances d'entreprises**

L'UPA évoque le drame des chefs d'entreprise lors d'une mise en liquidation judiciaire. Les parlementaires indiquent qu'il convient en effet de réfléchir à la manière dont se soldent les défaillances d'entreprises en France où l'on privilégie les aides a priori (à la création), mais où rien n'est prévu en cas d'échec, alors que d'autres pays permettent de rebondir sur un échec (système de défiscalisation progressive).

➤ **Les aides**

Pour les parlementaires, il conviendrait de procéder à un diagnostic des aides (200 mesures d'aide existent actuellement et peu sont utilisées) et d'aller vers des procédures d'abandon.

L'UPA évoque le problème de la garantie des sociétés de caution. Elle souhaite que soit examinée la manière dont ces sociétés se développent. Un petit débat s'ensuit sur la meilleure formule à trouver : prêts bonifiés ou emprunts garantis ? Plutôt que d'instaurer des bonifications, l'Etat n'aurait-il pas intérêt à mettre l'argent dans le cautionnement ?

Concernant les prêts bonifiés, l'UPA indique qu'ils se concentrent sur les investissements dits "de contrainte" : mise aux normes en matière d'hygiène et de sécurité par exemple. Ceci est une bonne chose pour elle, mais elle souhaiterait que le taux des prêts ne soit pas supérieur à un taux avoisinant les 3 % et que le champ d'application du dispositif des prêts bonifiés soit élargi aux opérations de reprise d'entreprises.

Elle évoque par ailleurs, à partir d'un cas concret d'observation sur trois ans d'une entreprise créée et d'une entreprise reprise, les effets pervers de certaines mesures fiscales : en l'espèce, l'entreprise créée a eu 250.000 F de plus que celle qui a été reprise. D'où des déclarations de création au lieu et place de réelles reprises.

Les parlementaires font savoir qu'il convient de réfléchir à trois paramètres à croiser :

- l'accès à l'emprunt et son taux ;
- la garantie ;
- la fiscalité (quelle variation par rapport au standard ?).

*

Ce première réunion exploratoire étant terminée, il est convenu de **se revoir le 29 mai**, date à laquelle l'UPA sera vraisemblablement en mesure de présenter les conclusions des travaux des groupes de travail communs UPA/APCM.

Mission relative à la petite entreprise et à l'artisanat

Audition de la Fédération Française du Bâtiment (FFB) le 17 avril 2001

Etaient présents :

Alain SIONNEAU, Président de la FFB
Alain BETHFORT, Président du Conseil de l'Artisanat de la FFB
Serge VIDAL, Président de la Chambre des Métiers de la Haute-Loire
Jérôme VIAL, Secrétaire Général de la FFB
Sandrine CHOUX, attachée aux affaires parlementaires de la FFB

Le Président SIONNEAU présente sa réflexion en trois temps, correspondant à la vie de l'entreprise :

1. TEMPS DE LA CREATION-REPRISE

La reprise d'entreprise

La FFB regrette que les pouvoirs publics ne se soient pas davantage préoccupés de la reprise d'entreprise. Elle fait observer qu'il n'existe pas d'équivalent à l'Agence pour la Création d'Entreprises (pourquoi ne pas créer une Agence pour la Reprise d'Entreprise ?). La situation est significative dans le bâtiment où 50 % des chefs d'entreprises de ce secteur ont plus de 50 ans et s'interrogent sur le devenir de leur activité (quel repreneur ? dans quelles conditions ?, etc.). Il s'agit d'un véritable défi pour la profession.

La formation/qualification

Des besoins de garantie existent pour l'entreprise artisanale et la famille du chef d'entreprise, mais aussi pour le consommateur (sécurité, fiabilité) : il convient donc de développer les compétences et les qualifications. La FFB souhaite bien faire comprendre sa position vis-à-vis de la qualification : il ne s'agit pas de faire de la qualification un rempart pour accéder aux métiers, mais d'en faire un instrument de promotion. A cet effet, le rôle des chambres consulaires doit s'élargir à un rôle d'accompagnement : l'accueil et la formation initiale ne suffisent pas, c'est **la formation continue qui est trop limitée.**

S'agissant de la formation préalable, la FFB fait observer qu'en dépit du débat sur le sujet "accès à la profession ouvert ou fermé", il y a un constat : les cursus formateurs ont conduit les entreprises qui s'y inscrivaient à leur réussite et à leur pérennisation.

2. TEMPS DU DEVELOPPEMENT DE L'ENTREPRISE

Les contraintes financières

La FFB dénonce :

- le poids des charges sociales sur les entreprises fortes utilisatrices de main-d'œuvre ;
- la double imposition liée à la double inscription RCS/RM.

La FFB propose :

- de réfléchir à la déductibilité du salaire du conjoint, à la reconnaissance de son statut.
- de réfléchir à des mesures en vue de favoriser l'investissement dans les petites entreprises (franchise d'impôt d'investissement ou fiscalité de la transmission) et de développer l'accès au crédit. La FFB déplore que le dialogue entre les organismes financiers et les TPE soit difficile à instaurer.
- de favoriser l'accès aux marchés publics car les procédures actuelles sont dissuasives pour les petites entreprises en milieu rural (trop lourdes et complexes).
- de trouver les moyens pour que les chefs d'entreprise se forment dans divers domaines (environnement économique et social, gestion prévisionnelle des effectifs), et que la formation continue se développe également chez les salariés.

3. TEMPS DE LA FIN DE VIE

- la transmission (souvent le chef d'entreprise renonce à sa vie professionnelle en n'ayant pas bien préparé les choses pour la transmission de son entreprise du fait du manque d'information et de savoir-faire en la matière, ce qui génère une surmortalité d'entreprises).

A noter qu'en réponse à une question des parlementaires, ce serait le thème de la transmission qui constituerait, pour la FFB, le sujet majeur essentiel que cette organisation souhaiterait voir inscrit dans la loi d'orientation.

- la défaillance : à ce titre, la FFB rappelle sa demande de création d'un patrimoine d'affectation (en faisant observer que cette question remonte du terrain de manière très pressante), pour remédier à la distorsion qui existe entre l'entreprise individuelle et la forme sociale (SARL) en matière de saisie des biens.

4. REPONSES AUX QUESTIONS POSEES PAR LES PARLEMENTAIRES

Les simplifications administratives

Les choses se sont améliorées, pour autant des imperfections subsistent. Les chefs d'entreprises de petite taille doivent être aidés en rendant les systèmes simples à utiliser. Mais le guichet unique "broyeur d'entreprises", n'est pas la solution ; il est préférable de favoriser la pénétration de la complexité de la machine administrative au travers d'une interface simple (chambre consulaire par exemple).

La mutualisation

Il s'agit d'une piste intéressante pour les TPE, mais la mutualisation est difficile à réaliser sur un même type de métier, compte tenu du caractère individualiste des chefs d'entreprises de petite taille (problèmes de confidentialité sur les savoir-faire, peur de la concurrence...). Toutefois, la mutualisation semble davantage possible à réaliser entre des corps de métiers différents, mais il convient de faire évoluer les mentalités.

La formation

Hier le créateur/repreneur était seulement un technicien; aujourd'hui il ajoute à ses compétences celles d'un commercial. Son niveau de formation est plus important aujourd'hui qu'avant (bac pro ou bac + 2 au lieu d'un CAP). **Mais au delà du niveau de diplôme, c'est la capacité à gérer correctement une entreprise qui importe.** La référence au diplôme n'est pas une bonne référence et il ne convient pas de créer une filière spécifique mais de mettre en place un contrôle de compétences.. L'important, c'est d'amener le chef d'entreprise à avoir la capacité de gérer. La reconnaissance et la valorisation des acquis professionnels prévues dans la loi de modernisation sociale en cours, constitue un premier pas. En outre, il existe dans le bâtiment, une école, l'ESJDB (Ecole Supérieure des Jeunes Dirigeants d'Entreprise) qui recrute sur motivation et niveau de compétences, mais pas sur diplômes ; ainsi, des jeunes ayant un niveau CAP et Sup de Co suivent le même cursus de formation en se complétant mutuellement.

En matière de stage d'initiation à la gestion, M. Vidal fait part d'une expérimentation qu'il a initiée en 1997 auprès de candidats à l'installation, en portant la durée de ce stage à 13 journées. Ce stage est composé d'un tronc commun de gestion auquel s'ajoutent des spécificités (réalisation et négociation de devis, apprentissage de la discussion avec les banquiers...). Les résultats sont significatifs : 80 % des inscrits ont, à cette date, passé le cap des trois ans de vie de l'entreprise.

Prospective : leur vision de l'entreprise à 10 ans

L'artisan d'aujourd'hui est dans bien des cas la PME de demain. Attention toutefois à ne pas tomber dans le modèle allemand où, face aux grands groupes, les artisans survivent en "tâcherons" : d'où l'intérêt de travailler en réseau. Les petites entreprises devront veiller à apporter un service (maintenance, service complémentaire à la demande particulière du client). On raisonne en termes de solutions globales pour répondre à une demande. En Europe, nous sommes dans un marché de l'offre ; il faudra des entrepreneurs capables de faire des offres "packagées". Il y a un avenir pour ceux qui sauront saisir des opportunités.

Il convient de trouver le bon niveau de formation, élément capital et primordial, mais tout aussi importants sont la coordination et le respect des engagements. Il est rappelé que le taux de cotisation formation continue était jusqu'à présent faible et que peu de salariés pouvaient être formés. Or, depuis les partenaires sociaux de la branche viennent par accord de relever le taux de cotisation formation continue à 1,2 % (au lieu de 0,9 %).

La sous-traitance

Dans le bâtiment, il n'existe pas de métier de sous-traitance. Que les travaux soient dévolus à une entreprise générale ou par lots séparés, le phénomène de la sous-traitance existe dans tous les cas. Toutes les entreprises peuvent avoir besoin de sous-traiter, pour des raisons tenant à la spécialisation des tâches, mais aussi à la gestion du plan de charges compliquée par des délais d'exécution de plus en plus courts, difficulté qui risque d'être accrue avec la loi des 35 heures.

L'impact éventuel d'un dégrèvement de charges sociales ou autres taxes

La baisse de la TVA (à 5,5 %) a permis la création de 15.000 emplois dans le secteur du bâtiment. Il est donc essentiel de pérenniser ce taux de TVA au-delà du 31.12.2002.

Pour les charges sociales, faut-il faire payer sur la seule main-d'œuvre ? Quelle autre assiette trouver ?

*

L'essentiel à retenir sur les positions de la FFB :

- **la transmission** (aider à la préparer et à la réaliser dans les meilleures conditions).
- **la qualification** (sans constituer une barrière pour l'accès à la Profession, une qualification minimale traduisant une présomption de compétence offrant des garanties aux consommateurs doit sécuriser l'entrepreneur en assurant la pérennité de son entreprise).
- **la formation** (renforcer la formation initiale dont le stage d'initiation à la gestion pour les candidats à l'installation et développer la formation continue pour le chef d'entreprise et les salariés).

Mission relative à la petite entreprise et à l'artisanat

Audition de la Banque de Développement des P.M.E. (B.D.P.M.E.) Le 17 avril 2001

Etaient présents :

- **Madame Ariane OBOLENSKY**, Présidente du directoire BDPME
- **Monsieur Henry SAVAJOL**, Directeur des Etudes et de la Stratégie
- **Monsieur Marcel DERUY**, Directeur du réseau Sud-Est

Madame OBOLENSKY, Présidente du directoire, présente son institution bancaire.

I – Présentation de la BDPME

La BDPME est une institution financière spécialisée soumise à la loi bancaire qui compte environ 1 500 salariés. Elle est organisée, sur le plan territorial, en 7 réseaux comptant 550 personnes réparties sur 40 points du territoire ; les autres résident au siège.

La BDPME, qui a pour vocation de partager les risques inhérents aux PME, exerce trois métiers principaux :

- les prêts à moyen et long terme cofinçant des projets d'investissement en partenariat avec les banques. Cette activité concerne environ 6 000 à 7 000 entreprises par an ;
- la garantie des prêts ou des activités de capital risque (procédure Sofaris) qui concerne environ 32 000 entreprises par an, notamment deux tiers de très petites entreprises ;
- des avances à court terme aux PME attributaires de marchés publics (6 000 à 7 000 par an).

En 2000, la BDPME a accompagné 13 000 créations d'entreprises, 3 000 transmissions. Les financements accompagnés ont représenté 24 Mds F.

TPE

S'agissant des TPE, Madame Obolensky estime qu'il faudrait distinguer la TPE en création appelée à se développer de celle qui, par nature restera une TPE (moins de 10 salariés). Les problèmes de ces deux catégories de TPE sont différents.

D'une manière générale, le financement des TPE se heurte à deux difficultés :

- le risque élevé lié à la sinistralité.

La TPE est vulnérable, elle a peu de fonds propres et peut difficilement faire face aux aléas.

Le coût du risque serait trois fois supérieur pour les créations par rapport aux TPE en développement.

Le capital risque classique n'est pas une réponse appropriée sauf pour celles des TPE qui vont se développer très vite (start-up).

➤ le coût

En France, on n'a pas développé de techniques particulières pour alléger le coût, pour une banque, d'un petit crédit. Pour que les banques s'y intéressent, il faut une subvention ou des procédures particulières (multi partenariats).

Les TPE ont de plus en plus recours au crédit bail, car des procédures spéciales ont été développées pour mettre en place ce crédit et cette technique réduit le risque du banquier.

La BDPME dans le paysage du financement des PME

Le « paysage » français peut apparaître complexe ; il est incomplet, cependant :

- certains financements ne se sont pas développés : le quasi capital
- le conseil n'est pas suffisamment organisé pour ce qui est de l'information, du management, de l'accompagnement vers les banquiers.

La BDPME se conçoit comme un facilitateur, une « machine à fabriquer » des connexions de partenariats, un point de passage permettant de nouer des réseaux avec les banques (garantie des prêts, cofinancement), les acteurs locaux (décentralisation de la BDPME, Sofaris régions).

M. Deruy, directeur du réseau Sud-Est de la BDPME, après avoir présenté l'organisation de son réseau, insiste sur l'importance de la régionalisation, pour une institution comme la BDPME, qui doit être aussi un outil de proximité. Il rappelle qu'en région Rhône-Alpes, la CCI mène des actions très vigoureuses. Pour les TPE, les chambres de métiers sont plus homogènes compte tenu de leur clientèle.

La BDPME a créé, il y a plus d'un an, Sofaris régions (avec la CDC) qui met en œuvre des stratégies par zones. Le mécanisme est de gérer des fonds de garantie pour le compte des collectivités locales (apport de 250 MF à l'heure actuelle). Certaines régions ont insisté sur les très petits dossiers.

II – Réponses aux questions posées par les Parlementaires

➤ Montée en charge du PCE

La montée en charge du PCE est plus lente que prévu ; peut être avait-on sous-estimé le temps de réaction des banques qui, en outre, sont plus mal équipées en internet que prévu. Le produit n'en constitue pas moins une réponse adaptée aux TPE, qui, faisant jouer la synergie avec la procédure Sofaris, réduit beaucoup le risque des banques.

➤ vers un rôle d'expertise de la BDPME en matière de business plan ?

Madame Obolensky exprime une réponse nuancée ; elle fait valoir que sur certains dossiers, la BDPME joue déjà ce rôle avec les banques. Sur les plus petits dossiers elle n'en a plus les moyens.

Madame Obolensky préconise une mise en réseau des organismes, pour que l'on apprenne à faire .

M. Deruy confirme le rôle d'ingénierie de son réseau dans certains dossiers.

➤ Y-a-t-il un risque pris par la BDPME au travers de Sofaris ?

Madame Obolensky rappelle qu'en France le coût du risque n'est pas répercuté sur le taux du crédit (le prix de vente du banquier. D'où une attitude binaire des banquiers : oui à un certain prix (qui s'impose aussi à la BDPME) ou rien.

Il faudrait sortir d'un tel dilemme et la BDPME y réfléchit.

Madame Obolensky s'inquiète de la réforme du ratio Cooke (ratio prudentiel, établissant un rapport entre le capital immobilisé par les banques et les risques pris).

Celle-ci pourrait conduire à alourdir le coût en capital des prêts aux PME. La Commission Européenne est saisie.

Mission relative à la petite entreprise et à l'artisanat

Audition de l'APCM **le 2 mai 2001**

Etaient présents :

- M. GRISET, Président de l'APCM
- M. DOCHE, Directeur Général Adjoint, responsable du Cabinet du Président
- MM.FREUDENREICH et BOUILLAUD, Chargés de Mission auprès du Cabinet du Président.

Après avoir rappelé le cadre et le calendrier des travaux de la mission parlementaire destinée à préparer le projet de loi d'orientation sur l'artisanat et les petites entreprises, le député DANIEL a invité M. GRISET, Président de l'APCM, à faire part de ses premières réflexions et propositions à la mission, sachant qu'à ce stade de la réflexion il ne s'agissait que d'une première rencontre.

Le Président GRISET a rappelé les attentes et les espoirs très forts qu'a suscité dans le secteur l'annonce du Premier Ministre concernant la loi d'orientation sur l'artisanat et les petites entreprises qui doit directement influencer sur la vie des entreprises. Il a insisté, en préambule, sur la spécificité et le besoin de reconnaissance des artisans, compte tenu de leur apport en matière de création d'emplois, d'aménagement du territoire et d'apprentissage.

Bien structuré autour des organisations professionnelles et des Chambres de métiers qui manifestent une volonté de partenariat avec l'Etat et constituent un barrage aux réactions extrémistes, le secteur (800 000 entreprises et quelques 3 millions d'actifs) attend des mesures devant influencer concrètement sur la vie des entreprises. C'est dans cette optique que l'APCM, après avoir élaboré son "**projet politique**", a souhaité travailler avec l'UPA pour constituer une force de propositions; 5 groupes de travail ont donc été constitués associant également d'autres organismes (Caisse maladie, CANCAVA, Sociétés de cautionnement mutuel, Centres de Gestion...) et devant donner lieu à la réalisation d'un document commun.

Le Président GRISET a ensuite passé en revue les différents thèmes :

- statut juridique et conjoint

L'objectif est d'arriver à l'équité du statut; le choix individuel auquel sont très attachés les artisans doit s'adapter pour être neutre par rapport au statut de société. Le statut du conjoint mérite d'être revu pour des raisons d'équité et de parité (ex : conditions de versement de la pension de réversion actuellement fixée à 65 ans, cautionnement du conjoint, déduction du salaire du conjoint...).

- **création, transmission et financement**

Il est nécessaire de traiter la **création** et la **transmission** d'entreprises de la même manière; à ce jour, plus de 200 000 entreprises ont à leur tête un chef d'entreprise âgé de plus de 50 ans et donc 200 000 emplois sont concernés.

Concernant **le financement**, M. GRISET a évoqué les mesures extrêmement favorables en faveur du secteur voisin de l'agriculture, qui bénéficie de prêts bonifiés en augmentation alors que l'Etat veut les supprimer pour l'Artisanat; l'APCM fera parvenir à la mission parlementaire des propositions précises à ce sujet.

Deux soucis :

- rendre plus facile l'accès au crédit ;
- préserver des taux de crédit attractifs (coût du crédit).

Sur ce point, il a été prévu un échange réciproque des propositions entre la mission et l'APCM.

- **qualification et formation**

Certaines mesures peuvent être traitées en parallèle avec la loi sur la modernisation sociale. Le Président GRISET a évoqué le problème de la **taxe d'apprentissage** dont les recettes (7 MdF) ne bénéficient qu'insuffisamment à l'artisanat (230 MF). Sur un coût global de 19 à 20 000 F pour un apprenti relevant d'une chambre des métiers, seulement 2000 F viennent de la taxe d'apprentissage !

Concernant la **formation continue**, il a regretté que les FAF ne puissent pas assurer la formation des élus pour des raisons qu'il avoue ne pas comprendre.

A propos de la **qualification** (cf. loi de 1996), déplorant le manque de contrôles a posteriori exercés par la DGCRF, il a insisté sur son attachement à ce que la vérification de la qualification soit effectuée par les chambres de métiers au moment de l'installation. Selon lui, la vérification de la qualification se justifie pleinement au regard des principes de sécurité et de santé du consommateur (le niveau 5 -niveau CAP- ne constitue pas une contrainte insurmontable et ce d'autant plus qu'est prise en compte également l'expérience acquise). Le député CHOUAT fait observer qu'il ne conviendrait pas d'instaurer de numéros clausus désuets, qu'il ne s'agirait pas d'instaurer une politique de malthusianisme qui se heurterait par ailleurs au principe de liberté d'installation. M. GRISET estime que l'exigence de qualification ne constitue pas un frein à l'installation (exemple des coiffeurs très nombreux dans le département du Nord).

Le projet politique des Chambres de Métiers pour l'Artisanat propose l'ouverture de deux sections au répertoire des métiers afin de distinguer les chefs d'entreprises qualifiés répondant aux critères définis pour l'attribution de la qualité d'artisan et du titre de maître-artisan, des chefs d'entreprises ne pouvant pas prétendre à ces qualifications ou de ceux qui ne disposent pas de filières de formation organisées ou ceux qui exercent dans de nouvelles activités.

L'APCM insiste également, en matière d'information et d'orientation des jeunes, sur le rôle fondamental joué par les Centres d'Aide à la Décision (CAD), créés à l'origine par la volonté des pouvoirs publics et dont il convient aujourd'hui d'affirmer le rôle auprès des différents acteurs et de pérenniser l'existence, y compris financièrement.

L'aspect **valorisation des acquis** a été également mentionné. L'APCM est favorable sur le principe, mais il faut examiner les modalités (le délai de 3 ans lui paraît trop court) et vérifier les compétences du candidat.

Simplifications administrative et charges sociales

Problème d'assiette et d'équité.

Financement du secteur

Le Président GRISET a insisté sur deux problèmes à solutionner en priorité :

1 - l'animation économique

S'il reconnaît que les crédits alloués ont été maintenus au niveau antérieur (153 MF), il insiste sur le mécontentement croissant du secteur à propos des règles d'affectation "insupportables" de ces crédits qui entraînent des conflits continuels. L'APCM a proposé des conventions pluriannuelles.

2 - le financement des Chambres

L'APCM est attachée à la diminution des charges des entreprises et ne souhaite pas un alourdissement excessif de **la taxe pour frais de chambre**. Par contre elle souhaite un allègement de la pression fiscale exercée sur les chambres de métiers (30 MF de **taxe sur les salaires**) afin qu'elles rendent plus de services aux artisans et aux entreprises. L'actualisation automatique du **droit fixe** serait également une bonne chose.

Le Président GRISET, qui a insisté sur la neutralité (en termes de coût pour l'Etat) de ces mesures, a cité l'exemple de la **TACA** (taxe sur les grandes surfaces) dont une partie des recettes (1,2 MdF) ne serait pas mobilisée.

L'APCM fera parvenir des propositions précises à la mission sur tous ces sujets.

A la demande du député CHOUEAT faisant état des contacts à venir de la mission avec des responsables et homologues européens, M. GRISET a également abordé la dimension européenne de la démarche entreprise, conformément au 5^{ème} axe de proposition du projet politique de l'APCM. Des travaux sont en cours avec d'autres pays européens afin de parvenir à **une définition commune européenne de l'entreprise à taille artisanale** (les problèmes de concurrence dans les régions frontalières – avec les Belges notamment- ont été cités). Le bureau de l'APCM et de l'UPA à Bruxelles (M. DELORME) est à la disposition de la mission.

Le problème de **la représentation au niveau européen de l'artisanat et des petites entreprises** dans le dialogue social a également été relevé. La représentativité des entreprises est essentiellement assurée par l'UNICE (organisation européenne à laquelle adhère le MEDEF), l'UEAPME (Union Européenne de l'Artisanat et des Petites et Moyennes Entreprises) n'occupant pas la place qui lui revient.

Monsieur le Député Chouat ayant souligné la densité des sujets et la nécessité pour le Projet de loi d'orientation pour l'artisanat et la petite entreprise d'être centré sur des mesures réalistes, significatives et qui changent les choses, le Président Griset considère qu'il ne faut pas oublier les ajustements réglementaires qui doivent être adaptés pour répondre aux attentes des petites entreprises (92 % des entreprises) qui aujourd'hui créent l'essentiel de l'emploi et continueront à le faire dans les années à venir dans le cadre de l'Europe élargie.

Après les remerciements d'usage, la séance est levée à 18h15.

Mission relative à la petite entreprise et à l'artisanat

Audition de l'ACFCI **le 2 mai 2001**

Etaient présents :

- M. BERNARDIN (Président de l'ACFCI)
- M. MUTRICY (Directeur de cabinet du Président)
- Mme CORVOL (Chef de service à l'ACFCI)

Après avoir rappelé le cadre et le calendrier des travaux de la mission parlementaire destinée à préparer le projet de loi d'orientation sur l'artisanat et les petites entreprises, le député CHOUAT a invité M. BERNARDIN, Président de l'ACFCI, à faire part de ses réflexions et propositions à la mission.

M. BERNARDIN a insisté sur la nécessité de préserver la continuité du tissu économique quant à la définition à retenir de la petite entreprise en évitant de dresser des barrières trop rigides entre la "micro entreprise" et la grande. Il a souhaité que le concept soit élargi.

Selon lui, et concernant la création d'entreprise, le problème des formalités administratives est désormais réglé; la plus grosse difficulté réside dans la confrontation du chef d'entreprise une fois sa société créée, avec les organismes sociaux et le **formalisme "social"** engendré. Il a évoqué l'idée d'un guichet social unique.

Deux solutions existent pour faire disparaître cette difficulté :

- simplifier la réglementation
- ou bien trouver une **"intermédiation"** (à l'instar de ce qui se fait pour les formalités de dépôt des statuts) ; dans ce cas les CCI et CM peuvent jouer ce rôle d'intermédiation.

Concernant un des aspects de **la simplification des formalités**, le paysage de la création d'entreprise est encore à éclaircir. Il serait utile que les chambres consulaires soient reconnues officiellement comme étant les lieux privilégiés d'accueil des créateurs (cf. création de FORCE associant CCI, CM. Entreprendre en France, plates-formes d'initiative locale, ce qui est nécessaire pour la coopération entre organismes mais ne renvoie à rien de concret pour le candidat à la création d'entreprise.

Sont importants avant tout l'aspect lisibilité et le rôle d'orientation que les chambres peuvent jouer.

Concernant le **statut de l'entreprise**, M. BERNARDIN a souligné la nécessité d'opérer un toilettage du statut de la SARL (aspects fiscaux, statut du gérant majoritaire), sachant que le recours à l'EURL ne permet pas de couvrir tous les cas. L'ACFCI fera parvenir prochainement des propositions précises sur ce point.

A été évoqué ensuite par le député DANIEL **le rôle des réseaux**, de leur nombre, de leur accès, de leurs modalités de fonctionnement et de leur clientèle.

Le Président de l'ACFCI a reconnu que les chambres n'avaient pas été correctement positionnées à l'origine dans le paysage de la décentralisation. De nombreuses collectivités territoriales se sont préoccupées du développement économique. Pour ne reprendre, encore une fois, que l'exemple de la création d'entreprise, il est nécessaire d'opérer une clarification afin d'éviter toute confusion au créateur d'entreprise. La superposition des structures n'a de sens que si des points d'accès principaux (plutôt CCI et CM) sont aménagés. Il appartient ensuite aux Chambres d'avoir des accords de fond avec les divers autres partenaires afin de rendre le système plus lisible.

Concernant le **rôle des CCI et les éventuelles réformes à envisager**, M. BERNARDIN, après avoir rappelé l'opinion plutôt positive de l'IGF et du CES quant au réseau des CCI a abordé les points suivants :

- la réforme du système électoral, totalement obsolète, est urgente et relève du législateur ,
- le reste (rôle de la tutelle, fixation de l'IATP...), ne relève pas de la loi et consiste plutôt en l'instauration de nouvelles pratiques,
- le réseau des CCI peut difficilement se calquer sur celui des structures administratives et son implantation relève avant tout de son objectif de services aux entreprises, sans écarter la possibilité de procéder à des regroupements nécessaires (y compris fusion) de façon à mutualiser les services,
- les CCI ont un rôle particulier à jouer dans le cadre de l'aide à la création d'entreprise au-delà du plan purement financier, consistant à aider le créateur à éliminer certains risques en lui prodiguant des conseils de base; elles sont complémentaires de certaines autres associations.

Dans les prochains jours l'ACFCI fera parvenir des propositions écrites à la mission.

Mission relative à l'artisanat et à la petite entreprise

Audition de l'APCE
Mercredi 2 mai 2001

Etaient présents :

M. François HUREL, Délégué général de l'APCE

Mme DANMANVILLE, Directrice du pôle d'activité regroupant l'information et les relations extérieures.

Présentation de l'APCE par M. HUREL

L'APCE est une association placée sous la tutelle conjointe des ministères de l'Industrie et des PME, du commerce et de l'artisanat.

Elle a quatre missions essentielles :

1. Assurer la diffusion de l'esprit d'entreprise

Son site Internet connaît un succès grandissant et compte plus de 2 millions de visiteurs sur l'année 2000. Sur ce site, l'APCE donne les premières informations sur les opportunités de la création d'entreprise et adresse les conseils les plus pertinents aux porteurs de projets.

2. Constituer un centre de ressources à l'égard des structures d'appui à la création d'entreprises constituées en réseau ou non.

3. Observer et analyser la création d'entreprise : qui crée ? comment ? avec quoi ? où ?

La dernière étude de l'APCE porte sur les jeunes et la création d'entreprise. D'autres sont actuellement en cours sur les start-up et les femmes et la création.

4. Adresser des propositions aux pouvoirs publics sur les moyens d'améliorer la création d'entreprise en France.

L'APCE assure le secrétariat général du CNCE, présidé par le Secrétaire d'Etat en charge des PME. Le CNCE mène des travaux au sein de commissions permanentes. Il regroupe des structures locales d'appui à la création et des personnalités qualifiées, ainsi que les représentants des ministères concernés.

L'action de l'APCE est essentielle en ce sens qu'une entreprise bien créée est une entreprise qui dure.

Quelques chiffres

Deux constats :

➤ *En France, la création d'entreprise va mieux :*

En 2000, 178.000 entreprises ont été créées en France (+ 4 % par rapport à 1999) dont environ 30 % par des demandeurs d'emplois. Le plancher se situe en 1998 avec 166.000 nouvelles entreprises créées. Ce chiffre est à rapprocher du pic de 1990 avec 206.000 nouvelles créations qui auraient pour origine plus de 50 % de demandeurs d'emploi.

L'année 2000 marque ainsi un tournant. Aujourd'hui, on crée davantage par volonté forte et positive qu'en rupture d'une situation sociale difficile.

➤ *L'esprit d'entreprise ne manque pas tant que cela en France :*

- fin 1992, l'ANCE de l'époque avait réalisé un sondage dans la population active. Il en est ressorti que 1,2 million de français voulaient créer et que 700.000 déclaraient avoir un projet et se disaient prêts à passer à l'acte dans les deux ans.

- fin 1998, ces chiffres sont passés respectivement à 3 millions (intention de créer) et 1,5 million (à avoir un projet).

- début 2000, ils étaient 13 millions à vouloir créer et 3 millions à être prêts à passer à l'acte dans les deux ans.

Parmi ceux-ci, 64% des jeunes de 18 à 24 ans ont déclaré avoir envie, un jour, de créer leur entreprise.

L'engouement sur le site Internet de l'APCE est la preuve que l'esprit d'entreprise ne fait pas défaut. Mais pour passer à l'acte, des réponses pertinentes à certains obstacles sont à trouver.

Pour l'APCE, les principaux **obstacles à la création** relèvent essentiellement de quelques éléments de langage et de trois éléments techniques.

Les éléments de langage :

1. Ceux qui pourraient être les meilleurs promoteurs de l'esprit d'entreprise (les entrepreneurs eux-mêmes) ne sont pas les meilleurs communicants. Ils ont un discours trop négatif alors que la plupart d'entre eux déclarent que si c'était à refaire, ils aimeraient recommencer. Il y a donc un message positif à faire passer.

2. Derrière la notion de création, il y a beaucoup d'idées reçues. On dit souvent que 50 % de nouvelles entreprises disparaissent dans les trois ans. La connotation de l'échec apparaît donc très vite, alors qu'il y a **seulement 19,7 % d'échecs économiques**. Les 30 % de différence sont "les victimes du traitement statistique" qui dénombrent en disparition ceux qui peuvent être des modifications juridiques ou économiques. La situation réelle est donc mal retraduite et il ne faut pas communiquer sur 50 % d'échecs.

Les éléments techniques :

1. raisons juridiques

L'entreprise individuelle est la forme la plus petite et la plus appropriée, mais il s'agit d'une forme juridique pénalisante en ce sens qu'elle comporte plus de risques pour celui qui la crée en raison de la confusion des patrimoines entrepreneurial et familial. D'où l'idée de l'affectation de patrimoine qui pourrait correspondre à une déclaration une fois par an des biens affectés à l'entreprise.

Les conséquences fiscales et sociales de la confusion de patrimoine sont les suivantes :

- pas de distinction entre le bénéfice de l'entreprise et l'investissement (pas de déduction fiscale de l'investissement)
- l'assiette fiscale détermine l'assiette des cotisations sociales (la totalité des bénéfices sont pris en compte, même s'ils ont été réinvestis).

Or, 65 % des créations se font sous la forme de l'entreprise individuelle.

2. Le financement

Les montants investis à la création sont très faibles : sur 175.000 nouvelles entreprises, 60 % l'ont été avec environ 60.000 F (investissement compris), les autres avec un montant moyen d'environ 150.000 F.

Or, la difficulté d'emprunter de petits montants est mise en évidence par toutes les études réalisées sur ce sujet. D'où la mise en place du prêt à la création d'entreprise (PCE).

Est-ce réellement de la faute des banques ? Non, et cela pour deux raisons :

- le coût de l'instruction d'un dossier est identique, qu'il s'agisse d'un prêt important ou d'un petit prêt. Il y a donc une réflexion à mener pour parvenir à un moindre coût d'instruction pour ces petits prêts ;
- aucun épargnant ne donne mandat à sa banque pour faire des placements à risque. Il convient donc de développer des outils d'épargne de proximité (fonds communs de proximité) pour collecter l'épargne de proximité et la redistribuer vers les plus petites entreprises, ceci afin de développer leurs fonds propres en assurant une mutualisation des risques.

3. Le statut social inadapté des TPE

La complexité très lourde des calculs de cotisations sociales et des modalités de versement constitue aussi un frein à la création d'entreprise. Par ailleurs, les passerelles entre chef d'entreprise et salarié sont difficiles. Il n'est pas possible d'aller vite.

Concernant la question des formalités administratives, d'une manière générale, l'APCE estime qu'il convient de cesser de véhiculer l'idée selon laquelle la création se heurte à une complexité administrative très lourde. La création est aujourd'hui beaucoup plus rapide et le système des CFE né fin 1981 permet d'avoir un interlocuteur et un document uniques pour créer. Toutefois, en matière de simplifications, il y a encore des efforts à accomplir concernant l'accompagnement au cours des premiers mois d'activité de l'entreprise et lors de son développement.

REPONSES AUX QUESTIONS DES PARLEMENTAIRES

A -t-on des chiffres sur la mortalité ? (car ce qui est important, c'est le solde)

La mortalité est comptabilisée comme telle pour 3 raisons :

- en cas d'échec économique (dépôt de bilan) : environ 20 % des entreprises créées meurent dans les 5 ans ;
- en cas de transformation de ces entreprises (pour les entreprises qui grandissent vite et recherchent la notion de réseau par agrégation d'entreprises complémentaires qui permettent de grossir) ;
- en cas de cessation volontaire de l'activité entrepreneuriale.

Ce n'est pas par le stock, mais par le flux que l'on détermine l'esprit entrepreneurial.

La cession de l'entreprise

Le problème est que les chefs d'entreprises ferment au lieu de transmettre, attendant trop longtemps pour préparer leur transmission.

La capacité de rebond pour une entreprise défaillante

En France, recréer relève de l'impossible si on a échoué une fois. Ce sont les entrepreneurs qui doivent relever ce défi de la culture de l'échec. L'image de l'entrepreneur est encore à améliorer, les entrepreneurs doivent eux-mêmes offrir une image positive de leur expérience. L'échec doit aussi être vécu comme une expérience et pas seulement comme une défaillance de l'entrepreneur.

Aspect territorial

La création d'entreprise est d'abord et avant tout une question de proximité. Il faut développer des outils d'épargne de proximité. Plan d'épargne entreprise et mutualisation des fonds sont liés. Il existe une loi de 1994, mais qui s'adresse uniquement aux entreprises sous forme sociétale. Il faudrait une intermédiation pour drainer l'épargne et prêter les fonds dans une approche mutualiste. Il est dommage qu'il soit plus facile de faire des emprunts à la consommation que pour la création.

L'APCE rappelle la règle des 20/20/60 en matière de financement :

- 20 % du financement des créations sont d'origine bancaire sur les plus beaux projets ;
- 20 % sont d'origine publique (aides directes et indirectes) ;
- 60 % sont constitués de l'épargne de celui qui crée ou de son environnement très proche.

Les prêts bonifiés : pourraient-ils être affectés à des fonds de mutualisation ?

Réponse réservée. M. HUREL ne peut se prononcer formellement sur ce point précis, mais il indique que des travaux sont en cours à l'APCE sur l'impact des outils locaux et que le résultat sera communiqué à la mission.

Technicité de l'APCE en matière de business plan

L'APCE pourrait essayer de servir de support territorial en la matière.

L'APCE réfléchit à la mise en place d'agences régionales pour la création d'entreprise (création par la région).

Pour conclure :

Le site Internet de l'APCE va être modifié, passant d'une approche livresque à une approche plus interactive. Il sera mis en ligne avant le 1^{er} septembre 2001.

Mission relative à l'artisanat et à la petite entreprise

Audition du MEDEF mercredi 9 mai 2001

Etaient présents :

Mme Sophie QUENTIN, Chargée de Mission - GPA Entrepreneur

M. Jean-Pierre BOURNAT, Directeur GPA Entrepreneur

M. Jean-Pierre NICOLE, Chef d'entreprise, membre du GPA Entrepreneur.

Le MEDEF fait part de sa satisfaction quant à la manière dont le gouvernement, via les parlementaires Didier Chouat et Jean-Claude Daniel, s'intéresse à la petite entreprise. Il remercie les députés de les avoir reçus en ajoutant que le MEDEF est tout à fait représentatif de la petite entreprise : les adhérents des fédérations professionnelles et des MEDEF territoriaux sont plus de 700 000 et 60 % des adhérents des MEDEF territoriaux sont des entreprises de moins de 50 salariés.

Le MEDEF estime par ailleurs qu'il est bon de ne pas mettre de seuil d'effectifs dans la loi cadre car les seuils sont nocifs, ils constituent un frein (les chefs d'entreprises hésitent par exemple à franchir le seuil des 20 en raison des obligations juridiques et fiscales qui en découlent).

En revanche, il convient de distinguer la fonction d'un chef d'entreprise de taille moyenne et celle d'un chef d'entreprise TPE. Le premier est un chef d'orchestre, soutenu et aidé dans ses actions par un encadrement qui a des compétences ; le second est un homme-orchestre qui doit régler tous les problèmes d'ordre technique, financier, humain et se trouve souvent démuné en dehors de son champ professionnel pur.

LES ATTENTES DU MEDEF :

➤ Simplifications administratives

Les propositions de Mme Lebranchu allaient dans le bon sens, mais leurs effets ont été annihilés par des produits ou taxes nouvelles. Il convient de cesser d'empiler les textes. La production intense de textes nationaux auxquels s'ajoutent les textes européens constitue un 2^{ème} frein (à côté de celui des seuils) au bon fonctionnement des entreprises car les chefs d'entreprise craignent de commettre des erreurs d'interprétation et considèrent ces textes comme une véritable épée de Damoclès. La réforme du Code des marchés publics est un excellent exemple de simplification et de clarification. Il conviendrait de réformer le Code du travail de la même manière afin de le rendre plus accessible.

La simplification des déclarations administratives de nature sociale est une nécessité. Les organismes devraient pouvoir recueillir les informations nécessaires par le biais d'un portail unique sur lequel l'entreprise remplirait une « déclaration sociale unique ».

Les chefs d'entreprises considèrent que l'administration est répressive, a priori, à leur égard, et que des changements d'attitude doivent s'opérer. Par exemple, à l'issue de l'obtention d'un crédit d'impôt recherche, l'entreprise subit systématiquement un contrôle fiscal. De même, les demandes de remboursement de TVA à 5,5 % sont traitées comme des contentieux.

Un point d'entrée unique au fisc pour les petites entreprises simplifierait la vie du dirigeant et permettrait de consolider sa situation fiscale, à condition qu'on ne répercute pas sur l'entreprise le recueil des informations.

Les parlementaires font valoir que la notion de temps entre en considération : le temps de l'administration de contrôle, celui du législateur et celui du chef d'entreprise ne sont pas les mêmes. En conséquence, il convient de mettre en place les "amortisseurs" nécessaires.

➤ **Financement**

Le volet finances est souvent une faiblesse, bien que des efforts aient été faits, notamment en matière de délais de paiement.

Il conviendrait en particulier de :

- mieux faire connaître la gamme de produits de la BDPME. Cette gamme couvre les besoins en garantie et en financement mais la promotion de ses produits est inégalement assurée par les réseaux bancaires.
- augmenter le taux de couverture du risque par la SOFARIS (qui est actuellement de 10 % inférieur à ce que pratique la Small Business Administration américaine) ;
- favoriser l'investissement privé et le développement des « Business Angels » ;
- défiscaliser les bénéfices réinvestis dans l'entreprise.

Les parlementaires affirment la nécessité de mettre en parallèle les outils (BDPME, APCE, chambres consulaires...) et les besoins en matière de :

- conseil
- expertise (business plans)
- financements :
 - . pour la création à risque mesuré
 - . pour la création à risque important
 - . pour la mise aux normes
 - . pour le développement de l'entreprise
 - . pour la trésorerie
 - . pour la transmission.

➤ **Statut de l'entreprise**

Le MEDEF souhaite que les créateurs soient encouragés à opter pour un statut juridique de société (SAS, SASU, SARL). Il y a un effort d'information et de sensibilisation à faire en ce sens. Dans le cas de l'entreprise individuelle, la confusion des patrimoines est perverse et dangereuse. Or, le risque constitue un frein. Par ailleurs, les créations sont sous-capitalisées et la société est le moyen d'amener du capital.

➤ **Qualification**

Le chef d'entreprise a besoin de connaissances en matière de gestion, de maîtrise de la technique avant de créer. Le MEDEF reconnaît qu'il y a un point d'équilibre à trouver entre la qualification nécessaire pour créer son entreprise et faire de la qualification une politique malthusienne pour l'accès aux métiers. Quant aux compétences techniques, elles peuvent être aussi détenues soit par le chef d'entreprise, soit par ses salariés.

➤ **Esprit entrepreneurial**

De plus en plus de jeunes ont envie de créer, mais on ne leur a jamais parlé de l'entreprise dans l'enseignement secondaire. En France, l'esprit d'entreprise est à développer.

➤ **Qualité**

L'accès à la norme ISO est encore coûteux et complexe pour une petite entreprise. Or, les consommateurs demandent de plus en plus de garantie sur la qualité des produits et des services.

➤ **Transmission**

Le MEDEF souhaite faire de la transmission une priorité. Il est dommage de laisser dépérir une entreprise et de la voir disparaître.

Il conviendrait de :

- sensibiliser et d'informer les chefs d'entreprise ;
- alléger la fiscalité en alignant les taux de droits de mutation sur nos principaux partenaires européens (Grande Bretagne, Italie, Allemagne).
- Organiser le marché.

Il faut développer le concept de reprise d'entreprise par les salariés. La France est très en retard dans ce domaine. Cela pourrait passer par diverses solutions telles que la constitution d'un plan d'épargne-reprise par le salarié, un système de cession de parts qui ne dessaisirait pas le chef d'entreprise de son pouvoir de décision...

➤ **Réseaux d'entreprise**

Tout en reconnaissant que la synergie des forces permet de gagner, le MEDEF indique qu'il existe un handicap culturel qui fait que les entreprises ont des difficultés à travailler en partenariat (comme peuvent le faire les districts italiens). Des expériences positives ont toutefois été menées à Saint-Brieuc, en matière de développement local. Il convient donc de développer les réseaux d'entreprises qui ne sont pas suffisamment encouragés en France.

➤ **La multiplicité des aides à la création**

Le MEDEF n'est pas favorable à la multiplication des aides. Il admet toutefois qu'il puisse y avoir des dispositifs spécifiques pour les incubateurs ou le capital-risque.

➤ **Les réseaux les plus efficaces pour créer**

- pour les entreprises à fort potentiel de développement, il s'agit du réseau "Entreprendre"
- pour les exclus et les chômeurs, il s'agit de l'ADIE

Pour le MEDEF, le réseau "Entreprendre en France" des chambres consulaires n'est pas homogène. Il souhaiterait que les chambres consulaires exercent la fonction d'accueil du créateur en l'orientant vers le réseau le plus apte à accompagner leur projet.

En fin d'audition, le MEDEF fait part de ses inquiétudes quant au passage aux 35 heures pour les entreprises de moins de 20 salariés, qui risque de déséquilibrer leur compte d'exploitation. Il souligne aussi le risque d'effets pervers de cette mesure comme la réduction d'activité plutôt que d'embauche (par exemple : certains restaurants ferment maintenant le mardi midi) et comme la tentation du travail au noir.

Enfin, le MEDEF exprime le sentiment que seuls le commerce et l'artisanat sont pris en compte au secrétariat d'Etat et que les PME sont oubliées.

Mission relative à l'artisanat et à la petite entreprise

Audition de M. Patrice VERMEULEN,
Directeur des Entreprises commerciales, artisanales et de services
(DEcas)
mercredi 9 mai 2001

Cette rencontre permet de faire un point entre les informations recueillies par les deux députés au cours des précédentes auditions et les sujets sur lesquels travaille la DEcas.

I - PRINCIPAUX POINTS EMERGENTS DES AUDITIONS

- 1. La transmission** : un nombre impressionnant de chefs d'entreprises sur le départ ne trouvent pas de repreneur : il faut anticiper la transmission en assurant la garantie de ses conditions (secteur bancaire).
- 2. Le statut de l'entreprise** : doit-on le modifier ? Il convient de réduire les distorsions sociales, fiscales et d'assurer l'équité entre la forme individuelle et sociétale.
- 3. La garantie sur les biens propres** : faut-il changer la façon de garantir ? Comment parvenir à mettre en place un fonds de mutualisation ?
- 4. Les simplifications administratives** : supprimer la complexité est illusoire. Ne vaut-il pas mieux créer une interface entre les entrepreneurs et la complexité du système administratif et fiscal et d'évoluer vers une administration en ligne ?
- 5. L'accès au crédit** : faut-il des prêts bonifiés ou non ? Comment mutualiser les fonds pour les petits risques ? Comment mobiliser les collectivités locales ?

II - EXPOSE DU TRAVAIL DE LA DECAS

M. Vermeulen indique que ces différents points rejoignent pour l'essentiel ceux sur lesquels travaille la DEcas, en ajoutant toutefois le **volet social** dans un double aspect : simplification (accès simplifié aux procédures sociales) et protection sociale (souci de rapprocher la protection sociale du chef d'entreprise de celle du salarié).

En matière de **simplifications** :

S'agissant du chèque emploi premier salarié, le Directeur précise que sa mise en place se heurte à des difficultés avec le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

Quant à la complexité de la feuille de paye, la DEcas a déjà réfléchi au problème. Elle avait eu l'idée de rassembler dans un seul coefficient les charges avec une régularisation en fin d'année. Mais elle a renoncé à ce dossier qui met en cause des mécanismes qui échappent à la Direction, et d'autant plus que la mise en place des 35h complexifie davantage. La vraie solution pour le chef d'entreprise est d'externaliser cette complexité au niveau de l'expert-comptable.

Autre sujet de réflexion de la DEcas : **la baisse des charges** (bien que l'on entende moins ce discours aujourd'hui, car beaucoup a été fait déjà en la matière).

Les parlementaires font valoir qu'en sept/oct 2000, l'allègement sensible de l'impôt sur les sociétés a provoqué une "remontée d'huile" de l'artisanat avec l'entreprise individuelle.

Le Directeur indique que des simulations ont été faites avec des cas-types des différentes aides cumulées, par le service des synthèses de la DGI.

Le statut de l'entreprise

Le Directeur indique qu'il s'agit d'un sujet préoccupant. La profession n'est pas homogène à 100 % sur cette question. En effet, si les chambres des métiers sont favorables à l'entreprise individuelle, l'UPA souhaite seulement la neutralité fiscale et sociale des statuts (axe sur lequel la DEcas peut travailler).

En réalité, le vrai problème est celui de la garantie demandée par les banques, que le patrimoine soit séparé ou non. Il ne faudrait plus demander la caution sur la maison individuelle. Il y a également le problème de la quotité insaisissable à voir. En fait, ce qu'il faut, c'est faire bénéficier le chef d'entreprise des garanties offertes au consommateur (commission de surendettement...).

Pour le Directeur, il ne faut pas tout mélanger. Pour la plupart des entreprises, il n'y a pas de problème majeur : elles rencontrent les difficultés normales d'une entreprise. A côté d'elles, il y a les "niches" (par exemple, la création d'entreprises par des chômeurs). Les "niches" ne doivent pas être traitées comme le reste. Si on veut qu'elles soient occupées, il faut que l'Etat ou les collectivités locales interviennent. L'action des pouvoirs publics doit se substituer à l'économie de marché normale. Il faut donc mieux cibler les aides.

Les prêts bonifiés

Le Directeur n'y croit pas. Une comparaison avec le secteur de l'agriculture fait apparaître que ce système a surtout profité au Crédit Agricole qui est devenu la première banque en France et aux céréaliers, mais a généré des effets pervers de surendettement chez les agriculteurs.

Dans l'artisanat, mieux vaut renforcer les systèmes de garantie. Le Directeur propose aux parlementaires d'entendre sur ce point M. Paraque, Chef du bureau "Financement des entreprises".

Le Directeur pense qu'il faut supprimer le taux de l'usure qui empêche d'avoir des taux qui correspondent au vrai risque. Mais cette disposition est très délicate à faire passer au plan politique.

M. Daniel indique que, de son point de vue, il faut aller vers l'accès modulé au crédit en fonction du risque et de la manière dont on a mutualisé sur les fonds communs. Les besoins de financement des entreprises sont très variables depuis leur création jusqu'à la transmission, selon qu'il s'agit de "niches" ou non, selon que les besoins de financement répondent au développement naturel de l'entreprise ou a des contraintes imposées par les pouvoirs publics (ex. mise aux normes) et il conviendrait de trouver des réponses adaptées à chacun de ces cas, au travers de la gestion d'un fonds de mutualisation externe au système bancaire (une super SIAGI ?) peut-être alimenté avec des contributions versées par les entreprises.

Les parlementaires se proposent de mûrir leur réflexion sur cette question. Le Directeur appelle l'attention sur l'aspect augmentation des charges pour les entreprises.

L'apprentissage

Le Directeur indique qu'il s'agit d'un problème préoccupant. En effet, le secteur de l'artisanat échappe à la taxe d'apprentissage : sur 700 MdF, seulement 300 MF reviennent aux chambres des métiers. La recette de la TA n'est donc pas à la hauteur de l'effort demandé. Le Directeur met toutefois quelque espoir dans la réforme Péry sur les organismes de collecte.

La formation continue

Le Directeur indique que le système des Fonds d'Assurance Formation (FAF) n'est pas satisfaisant.

Les FAF sont actuellement répartis entre deux réseaux :

- un réseau à compétence nationale et professionnelle : trois FAF regroupant trois grands secteurs (bâtiment, alimentation de détail, métiers et services) gérés par les organisations professionnelles ;
- un réseau à compétence interprofessionnelle et régionale : vingt-cinq FAF auprès des chambres régionales des métiers.

Qualité/Qualification

M. Vermeulen indique que la qualification est un sujet difficile. Il s'oppose, dans l'intérêt même de l'artisanat, à ce que la qualification professionnelle soit liée à l'exercice de la profession (instauration d'un *numerus clausus*) et s'oppose par ailleurs à ce que les chambres des métiers contrôlent la qualification à l'installation.

Pour le Directeur, il vaut mieux **privilégier la qualité de la prestation**, mettre en place un dispositif (label ou autre) qui garantit au consommateur la qualité du résultat. Ceci n'empêche pas l'artisanat de conserver sa spécificité en matière de savoir-faire, de transmission du savoir, mais il ne faut pas perdre de vue que les entreprises artisanales sont avant tout des entreprises.

Le défi est donc de voir ce qui est utile au secteur, ce qu'il est prêt à entendre et ce que l'on pourra faire.

Pour conclure, le Directeur évoque une étude comparative sur les petites entreprises étrangères qui sera transmise par J. Tufféry à la mission parlementaire. (*NDLR : il s'agit de l'étude exploratoire DEcas - GATE - CNRS sur l'artisanat en France, Allemagne et Alsace-Moselle de janvier 2001*).

Mission relative à la petite entreprise et à l'artisanat

Audition de la Fédération des centres de gestion agréés (F.C.G.A) le 15 mai 2001

Présents :

- **Monsieur Claude POLLET**, Président de la FCGA
- **Monsieur Jean-Claude NAUDIN**, Vice-Président de la FCGA

Les C.G.A, association loi 1901, ont été créées en 1974. Ce sont 114 centres sur le territoire français, soit 400 000 adhérents (commerces, prestataires de services).

Dans un premier temps le Président indique qu'ils ont lancé un programme de consultation sous la forme d'un questionnaire portant sur les problèmes de l'artisanat.

Sur 12 000 envois, 9 000 réponses ont été reçues et 6.000 traitées , soit 1 adhérent sur 2.

Le Président évoque sa surprise de la façon suivante : « *Enfin, on peut s'exprimer, on nous écoute* ».

Dans les réponses, les artisans expriment le sentiment d'un manque de reconnaissance et d'un manque de soutien de la part des pouvoirs publics. Ils aimeraient être plus sécurisés et aidés dans des domaines comme la mise aux normes (bâtiment, alimentation).

Ils souffrent de payer trop de charges.

L'artisan est par nature indépendant. Il n'aime pas les contraintes imposées, cela ne correspond pas à sa culture.

Le 13 juin, les résultats seront remis officiellement à Patrice VERMEULEN. Il indique qu'il fera également parvenir aux Parlementaires les résultats de l'enquête.

Il informe également les parlementaires et les membres de la commission de l'organisation d'une manifestation le 2 juillet au SOFITEL-Bercy autour de la petite entreprise. 3 thèmes seront développés : l'entreprise et la création d'emplois ; l'entreprise et son environnement, l'entreprise pérenne.

M. POLLET précise que ce jour-là il officialisera l'indice de la petite entreprise, TPE (le CAC 40 de la TPE 18 000 commerçants et artisans envoient tous les mois les chiffres de leur activité. Cet indicateur devra permettre d'évaluer la bonne santé des entreprises.

Concernant plus particulièrement la mission parlementaire, le Président POLLET indique d'une manière générale ce qui lui semble essentiel sur la problématique de l'artisanat et de la petite entreprise :

- Sur le plan social, amélioration de la couverture sociale des artisans, revalorisation des retraites (pour 85% des artisans, c'est important), meilleure reconnaissance du statut conjoint de collaborateur.
- Sur le plan juridique, veiller à créer les conditions pour distinguer le patrimoine personnel du patrimoine professionnel (le « reste à vivre », maison + jardin, en référence au monde de l'agriculture)
- Sur le plan de l'entreprise, aider à la réalisation des mises aux normes nécessaires mais coûteuses, faciliter les investissements dans le cadre de la transmission-reprise (il serait important qu'un audit de l'entreprise soit réalisé 5 ans avant le départ du chef d'entreprise).

Le Président revient sur les points suivants :

- **Le statut du conjoint**

Axe particulier pour dynamiser l'artisanat. Le choix du statut est volontaire. Il faut inciter que le conjoint de collaborateur se déclare. Il faut trouver des mesures d'incitation.

- **Le financement**

Il expose les difficultés que rencontrent les repreneurs ou créateurs pour accéder à l'information sur l'ensemble des aides existantes dont ils peuvent éventuellement bénéficier.

Qui doit faire quoi ? Les banques, les chambres consulaires, etc.

Il est nécessaire de créer un lien unique qui devrait avoir pour mission de déclencher l'ensemble des dispositifs financiers susceptibles d'être actionnés.

- **Urbanisme commercial**

Un constat : les enveloppes du FISAC ou autres aides ne sont pas consommées. Il interroge sur les possibilités d'optimiser les affectations de ce fonds.

Jean-Claude DANIEL observe que le FCGA est un observatoire de la petite entreprise et, qu'à ce titre, cela peut aider.

Monsieur POLLET précise que la force du FCGA est de réunir un partenariat entre la Direction Générale des Impôts et les experts comptables.

Mission relative à l'artisanat et à la petite entreprise

Audition de la Direction des Relations Economiques Extérieures (DREE) mardi 15 mai 2001

Etaient présents :

Jean-François STOLL, Directeur

Jacques TORREGROSSA, Chargé de Mission - Mission PME

I - PRESENTATION DE LA DREE

Au sein du MINEFI, la mission de la Direction des Relations Economiques Extérieures (DREE) est de préparer et de mettre en oeuvre la politique des pouvoirs publics en matière de relations économiques extérieures et de développement international des entreprises (petites et grandes). Elle compte 300 agents (cadres essentiellement) en administration centrale organisés autour de trois métiers : le financier (Coface, Réserve Pays émergents, Contrat de Plan Etat Région, FASEP,...), l'information économique au sens large et la gestion des règles du commerce international.

En parallèle, la DREE dispose de 160 postes d'expansion économique (PEE) avec 2000 collaborateurs - dont 50 % de français et une forte proportion de contractuels- et compte 23 Directeurs régionaux du commerce extérieur (DRCE) avec 150 agents, qui collaborent avec les DRIRE et les DRCA.

La mission PME créée par M. Stoll en 1999 est née de deux constats. Bien que 80% des activités des PEE et des DRCE soient tournées vers les PME, la DREE a souvent été perçue comme ne s'intéressant qu'aux grands groupes et aux grands contrats. La deuxième observation est que notre appareil exportateur est extrêmement concentré : sur 2,4 millions d'entreprises il y a 115000 sociétés exportatrices dont les 3000 premières font 80% du score export. Les PME indépendantes (non liées à des grands groupes) ne réalisent que 25% des exportations françaises. Une comparaison européenne fait ressortir que l'Allemagne et l'Italie ont un meilleur socle exportateur grâce à leurs entreprises de taille moyenne qui ont su mutualiser leur production.

Lorsque les entreprises petites et moyennes exportent, elles créent de l'emploi. **C'est essentiellement pour cet effet emploi que la DREE s'intéresse aujourd'hui à la petite entreprise.** Depuis deux ans de nombreuses initiatives et des réformes ont été engagées pour moderniser et simplifier les procédures d'aide à l'internationalisation des entreprises en les adaptant aux nouveaux besoins nés du phénomène de mondialisation des marchés. On peut ainsi citer la mise en place, via le Centre Français du commerce Extérieur (CFCE) de la Mission « artisanat- TPE » (MAT) qui est chargée de mettre en œuvre la Convention de coopération DEcas/DREE en vue d'encourager le développement à l'export des petites entreprises, y compris artisanales.

II - DIVERS POINTS EVOQUES

II.1 L'accompagnement de la DREE

Le premier point de contact des primo exportateurs est le réseau consulaire, qui entretient des relations étroites avec les DRCE. Ce que cherchent en premier lieu ces entreprises est de l'information sur leurs possibilités à l'export. Un diagnostic est ensuite pratiqué par la DRCE ; si ce diagnostic est favorable, la DRCE aide à bâtir une stratégie avec l'aide de ses partenaires habituels ; la prise en charge de l'entreprise à l'étranger est effectuée par les PEE.

II.2 L'information des entreprises

L'accès à l'information des entreprises est facilité par la mise en place de sites internet performants et très visités (www.dree.org/nom du pays) et d'un centre d'appel « le Fil de l'Export » géré par le CFCE accessible par un numéro de téléphone unique (0825 01 15 15). Ce système regroupe l'expertise de 17 partenaires, répond dans les 24 heures à toutes les questions pratiques liées à l'exportation ; cependant il n'a pas trouvé son régime de croisière (1000 appels/mois au lieu des 2000 attendus) car son succès est trop dépendant des campagnes – coûteuses – de communication. La DREE est, en outre, partie prenante des réformes-modernisation MININFO et et MINEFI Service contact qui apparaissent comme de bonnes réponses aux attentes des PME et TPE.

II.3 Le nouveau VIE

M. Stoll évoque ensuite le nouveau système VIE (Volontaire International en Entreprise) qui remplacera les CSNE à la suite de la suppression du service national, en indiquant que cette nouvelle formule a été assouplie pour que les entreprises de petite taille puissent en bénéficier : aucune condition de diplôme n'est requise et la durée des missions, exonérées de charges sociales varie de 6 à 24 mois à la demande de l'entreprise. Ainsi, par exemple, un boulanger français au Japon pourra prendre un volontaire européen. Actuellement 15 000 VIE sont prêts à partir.

II.4 Les procédures financières

Elles concernent l'aide à l'export, plus que l'aide à l'investissement dans un pays étranger.

La procédure principale est **l'assurance prospection** gérée par la COFACE pour le compte de l'Etat. Ce système vise à garantir les entreprises afin qu'elles récupèrent une partie des montants engagés pour la prospection (indemnité versée a posteriori). Depuis l'an dernier, une réforme de l'assurance prospection permet de mieux prendre en compte les intérêts des très petites entreprises : dès le début de la prospection, elles peuvent bénéficier, si elles le souhaitent et moyennant un taux de prime de 5 %, d'une avance de trésorerie représentant le tiers de l'indemnité. Cette mesure vise les entreprises dont le CA est inférieur ou égal à 1,5 Millions d'Euros, les plus vulnérables aux efforts d'une prospection. Par ailleurs, la procédure a été considérablement simplifiée et s'effectue désormais en ligne.

Une autre procédure financière relève du volet export du contrat de plan Etat-Région : l'Etat a doublé son effort financier pour la période 2000-2006.

II. 5 Les réseaux

La DREE a noué des partenariats avec les réseaux consulaires et les collectivités territoriales pour gérer les aides afin de monter des programmes collectifs. Les Programmes d'aide régionaux de développement à l'international (PARDI) ont six mois d'existence (exemples : les. PARDI "Art de Vie" en région Ile de France ou "Métiers d'art" en Poitou-Charentes concernant des artisans).

II. 6 Mutualisation

Pour M. Stoll, notre tissu régional ou consulaire ne fait pas assez de mutualisation . La vraie mutualisation consiste à emmener sur un seul secteur des entreprises de régions différentes.

M. Stoll fait part de la révision de l'Instruction de service aux entreprises des PEE (qui facturent leurs services) et des DRCE qui vise à donner un contenu davantage service public (gratuit, ouvert à tous...). Il évoque également l'initiative de 1996 en faveur du portage de PME par des grands groupes : "Partenariat France", Association que gère la DREE en termes de secrétariat, a aidé environ 500 PME en 2000 dans leurs efforts d' internationalisation.

III - QUESTIONS DES PARLEMENTAIRES

➤ Le développement durable passe par le maillage du territoire. Comment corréler les PEE avec la DATAR ? La plus-value de la valeur export nous échappe : des entreprises françaises avec fort CA deviennent étrangères sur notre sol.

Réponse : Bien que les métiers diffèrent il y a une très bonne coordination à l'étranger entre bureaux de la DATAR et les PEE. Les DRCE gardent confidentielles les listes des entreprises d'envergure mondiale (EREM) ou PME à fort potentiel de développement qu'elles ont identifiées ; les DRCE coopèrent avec les agents du Haut Fonctionnaire de Défense.

➤ Réactivité du réseau à l'extérieur (exemple du bois après la tempête) ?

Réponse : Juste après la tempête de décembre 99, certains PEE –principalement en Asie : Inde, Hong-Kong,...ont immédiatement fait part des débouchés existants pour le bois français rendu malencontreusement disponible en grande quantité. On a pas su répondre à cette demande en raison de la capacité insuffisante des usines à bois sur les sites ravagés

➤ Fonctionnement des incubateurs à l'étranger ?

Réponse : Dans les années 80 la DREE a attiré l'attention de nombreux élus sur le développement des incubateurs d'entreprises aux EU. L'exemple a été suivi et maintenant certaines technopôles françaises servent de références en la matière (Sophia Antipolis par ex.) ; toutes les DRCE sont en relation constante avec les technopôles de leur région.

➤ Comment aider les petites entreprises à l'export (exemple du Champagne) ?

Réponse : Tous les jours les experts agro alimentaires des PEE traitent et satisfont des demandes de petits producteurs de Champagne recherchant des importateurs mais nos partenaires commerciaux ont des difficultés à comprendre notre politique de prix.

➤ Certification des petites entreprises ?

Réponse : L'exportation oblige de nombreuses PME à devenir certifiées car c'est une exigence de partenaires commerciaux comme l'Allemagne, le Japon, les Etats Unis,...

.

En conclusion de cet entretien, M. Stoll propose son aide si la mission a besoin de réaliser des enquêtes à l'international.

Mission relative à l'artisanat et la petite entreprise

Audition de la DIGITIP le 22 mai 2001

Etaient présents :

Mmes Jeanne SEYVET, Directrice de la DIGITIP et Agnès ARCIER, sous-directrice de l'environnement économique et de l'emploi

I - Présentation de la DIGITIP

Le champ d'activité de la Direction de l'Industrie, des technologies de l'information et des postes recouvre plusieurs secteurs sur lesquels elle fait un travail d'accompagnement et une analyse permanente des entreprises:

- le secteur de l'industrie ;
- les services à l'industrie, y compris les TPE de ce domaine ;
- les technologies de l'information (société de l'information, y compris la diffusion à l'ensemble de l'économie) ;
- le secteur de l'activité postale

Cette direction développe par ailleurs une capacité d'expertise sur les sujets transversaux tels que la formation, la fiscalité ou encore la réduction du temps de travail, du point de vue de l'impact sur l'industrie. Elle met particulièrement l'accent sur la préparation de l'avenir avec le développement de la recherche et de l'innovation, en particulier auprès de la cible des PME de haute technologie.

Sans services extérieurs, la DIGITIP collabore dans ses domaines avec la DARPMI et les DRIRE, la DEcas, la DREE et les postes d'expansion économique (PEE). La DIGITIP précise qu'elle est d'ailleurs sur le point de signer un protocole d'accord avec la DEcas en matière de services.

Enfin, concernant la partie régalienne, les dossiers qu'elle traite portent sur la **réglementation** (concernant les produits et services, les mises aux normes, la sensibilisation aux normes avec l'édition d'une brochure « 100 normes-clés ») et la **régulation** (en matière de télécommunications avec l'ART, au titre de La Poste (ouverture du marché postal avec des négociations européennes en termes de concurrence).

Elle fait aussi connaître l'offre française de technologies à l'étranger, notamment auprès de certains pays susceptibles de générer des implantations industrielles en France (Chine, Japon, Taïwan).

II - Sa vision de la petite entreprise

La DIGITIP a une petite expérience de la petite entreprise liée pour beaucoup à la question de la création d'entreprise innovante et/ou technologique, principalement. De nombreuses mesures

gouvernementales ont déjà été prises en leur faveur : fonds d'amorçage, incubateurs, réseaux thématiques de recherche (la santé, l'eau, l'environnement, les nouveaux matériaux), actions ANVAR ...

La DIGITIP propose cependant à la mission ses réflexions dans quelques domaines, issues de l'observation et du dialogue avec l'industrie :

- **la formation continue**, en souhaitant une simplification administrative (sur la déclaration 2483 au titre des dépenses de formation par exemple). Elle indique qu'en formation professionnelle, les TPE souhaitent aussi une réforme des organismes collecteurs (OPCA) qui ne peuvent pas aujourd'hui accompagner des démarches pluriannuelles (cf. proposition 28 du rapport Lindeperg de sept. 99), ou sortir de la formation au sens strict pour aller vers l'accompagnement ;
- **la réduction du temps de travail** : l'aspect conseil est une bonne formule d'accompagnement pour les TPE mais les directions du travail ont des moyens limités et, de ce fait, privilégient les demandes collectives. Il faut veiller à ce que les modalités de mise en œuvre puissent rester ouvertes (soutien individuel, maintien d'un appui pour les entreprises de 20/50 salariés) et l'élargir à l'aspect recrutement.
- **la qualité** : comme exemple d'action récente, la DIGITIP a initié AQCEN, appels à propositions permanent destiné à soutenir les initiatives collectives favorisant l'appropriation des normes et de la qualité par les entreprises ; les entreprises sont invitées à déposer des projets qui, après sélection, bénéficient d'un financement public. La DIGITIP consacre environ 25 MF par an pour l'accompagnement et l'aide.
En matière de **mise aux normes**, pour les petites entreprises, il existe des aides via les DRIRE, (FRAC avec les contrats de plan Etat-Régions) et les crédits-impôt recherche qui facilite la participation aux organismes de normalisation..
- **L'accompagnement des ressources humaines** :
Parmi les appels à propositions en cours, sont cités : "Jeunes dans l'industrie" et "Faciliter l'accompagnement des mutations industrielles" (FAMI)... Il s'agit-là d'une incitation à la réflexion des entreprises sur la gestion des Ressources Humaines. Il y a en effet un problème d'attractivité des métiers industriels pour les jeunes. Il convient par ailleurs d'aider les entreprises à anticiper leurs besoins en compétences humaines futures.
- **Les technologies de l'information** : afin d'inciter les entreprises (y compris les TPE) à utiliser Internet, la DIGITIP a lancé l'appel à projet annuel UCIP (Utilisation Collective d'Internet par les PME) en associant la DEcas pour l'expertise. Il s'agit d'aides financières collectifs d'entreprises.

III - Questions des parlementaires

- *L'aide à grandir*

Pour faciliter le financement, aider en technologie, de nombreux outils existent, mais il convient de se mobiliser principalement sur l'accompagnement au développement des entreprises technologiques qui sont confrontées à la concurrence. Globalement, la France a un handicap de ce côté.

La question de la formation des dirigeants des PME est aussi un enjeu, car c'est un levier important.

- *La conservation des plus-values (L'exemple cité est celui de la prothèse médicale : la France perd ses entreprises, souvent de type familial, au bénéfice de l'étranger).*

L'important est l'activité et l'emploi sur le territoire, notamment dans sa composante à haute valeur ajoutée. En la matière, les investissements étrangers sont bienvenus. L'important est de préserver nos propres capacités de développement et d'innovation. Il n'y a pas de grosses difficultés enregistrées à cet égard. Un budget de 1,4 MdF (hors ANVAR) est pour cela destiné à soutenir les projets innovants. L'objectif est de développer les ?? par le haut.

- *Les portails administratifs*

L'administration en ligne est intéressante pour les TPE (ex : Mininfo) et il convient d'accélérer ce processus en particulier avec l'accès au CFE virtuel. Dans le même temps, les télédéclarations sociales et fiscales nécessiteraient une harmonisation car les formats de données et de transmissions ne sont pas identiques.

La DIGITIP estime qu'aujourd'hui le tiers des PME dispose de l'outil Internet. Le développement de l'équipement était très fort au départ, on assiste à un tassement. Le développement est très lié au contenu et au service rendu. Elle note que les fournisseurs de services proposent de plus en plus de package de services dédiés à des métiers du domaine de la santé, du juridique, de la comptabilité

- *Le développement durable*

Il s'agit d'un sujet très en vogue. Le développement durable s'apprécie sous trois aspects : au plan social, au plan économique et au plan environnemental. C'est surtout sur ce dernier aspect que travaille la DIGITIP, dans l'interpénétration industrie/environnement.

- *Les brevets*

La DIGITIP assure la tutelle de l'INPI.

La validation d'un brevet communautaire européen est espérée avant la fin de l'année (en cours depuis 6 mois). L'intérêt est d'avoir un règlement des conflits au niveau européen.

Deux autres sujets techniques intéressent actuellement la DIGITIP : la brevetabilité du vivant ainsi que la brevetabilité des logiciels et des méthodes commerciales.

Mission relative à l'artisanat et à la petite entreprise

Audition de l'Assemblée Permanente des Chambres d'Agriculture (APCA) le 22 mai 2001

Etaient présents :

M. PATRIAT, Président de la Chambre d'agriculture de l'Oise, Président du Salon de l'Agriculture, membre du Bureau de l'APCA
M. LOUVIER, APCA (secteur juridique)
M. BEAUGIN, APCA (relations avec le Parlement)

Les différents thèmes évoqués au cours de cette audition constituent, soit des sujets de rencontre, soit des sujets d'opposition entre agriculture et commerce/artisanat, étant reconnu que l'économie est beaucoup plus administrée dans le secteur agricole (aides communautaires liées à la PAC).

La formation

Il existe deux fonds de formation dans l'agriculture :

- le FAFEA (pour les exploitants) ;
- le FAFSEA (pour les salariés), qui fait actuellement l'objet d'un examen de la Cour des Comptes en raison de problèmes de gestion.

Il est souligné que les épouses d'agriculteurs sont fortement consommatrices de formation agricole (en comptabilité notamment) et que **le développement de l'agriculture est passé par les femmes.**

Il est également constaté que la **formation des jeunes** est de plus en plus élevée (niveau bac). A titre d'exemple, pour les salariés, un porcher est aujourd'hui titulaire d'un BTS pour une rémunération brute de 12.000 F par mois. Les saisonniers bénéficient d'une formation de 48h et 2 jours de formation sont dispensés pour l'utilisation de machines importantes et de plus en plus sophistiquées, telles que les moissonneuses.

La transmission

Transmission et installation sont liées. Le nombre des installations en agriculture a fortement diminué ces dernières années. Or, si de nombreuses mesures ont été mises en œuvre en matière d'installation, il n'en est pas de même pour la transmission des exploitations. C'est pourquoi il est souligné que des **mesures fiscales incitatives** pour l'arrêt d'une exploitation et sa reprise par un jeune (exonération de plus-values par exemple) devraient être envisagées.

L'importance des mesures fiscales est signalée en tant que **moyen le plus efficace** pour favoriser la transmission.

Il existe par ailleurs des aides spécifiques à la transmission des exploitations, avec le CTE transmission. L'idée d'un fonds agricole pour rendre les conditions de transmission encore plus favorables est également rappelée (cession de l'exploitation à sa valeur économique et non patrimoniale).

De telles mesures paraissent indispensables dans la mesure où, pour 2001, seulement 6.000 installations sont prévues et très peu hors cadre familial. **Il existe en effet une opposition culturelle à la transmission hors cadre familial.**

Pour l'APCA, la qualification préalable à l'installation est importante pour assurer la pérennité de l'exploitation. Mais la solidarité entre générations est très forte dans la terre où les familles sont prêtes à dépenser jusqu'à leur dernier sou pour sauver leur patrimoine.

La multifonctionnalité

L'APCA reconnaît qu'il y a un accès privilégié et aidé en agriculture et qu'il existe un problème d'équité par rapport à l'artisanat (ex. paysagistes). Elle cite l'exemple excessif des fermes-auberges qui voudraient, le jour, bénéficier de la convention collective de l'agriculture et, la nuit, du statut des aubergistes.

Elle se déclare prête à « ouvrir la porte ». Une ligne générale « mêmes droits – mêmes devoirs » pour les deux secteurs, dans des recommandations liées au territoire, ne la gênerait pas.

Le statut du conjoint

En vue de faire bénéficier les conjoints de droits sociaux et à retraite identiques à ceux des actifs travaillant sur l'exploitation, l'APCA a demandé le statut de **conjoint collaborateur**. Le choix est laissé au conjoint d'opter pour ce statut qui demeure soumis à l'accord du chef d'exploitation.

La retraite complémentaire obligatoire

Elle est actuellement en cours de négociation. Le Premier Ministre a déjà pris un engagement sur la base de 1 MdF par an. Cependant, la profession fait pression pour inclure les conjoints dans ce dispositif et l'APCA ne souhaite pas faire échouer ce qui a déjà été acté, en raison d'un coût qui serait, dès lors, prohibitif.

La qualification et la qualité

L'APCA y croit beaucoup pour assurer la pérennité du secteur. La **qualification des exploitations** (en tant que réponse à certains critères, tels que les bonnes pratiques en matière de respect de l'environnement), à laquelle s'ajoute un **cahier des charges par production** sur des pratiques culturelles (agriculture biologique, par ex.) font en sorte que le consommateur aura la **transparence totale de son produit** (exemple de « la route du lait »).

Il existe un Comité de qualification comprenant l'Etat, les consommateurs et la profession agricole. Mais, en réalité, ce sont les techniciens des Chambres d'agriculture qui mettent des annotations sur les dossiers...

Les collectivités locales aident beaucoup pour réaliser des investissements financiers, en particulier pour la mise aux normes des exploitations.

En résumé : **qualité + proximité = développement territorial.**

La collaboration entre Chambres consulaires

Il existe une Interconsulaire dans chaque région ou département. Les liens se sont resserrés face à la grande distribution (ex. organisation de petits-déjeuners dans les écoles avec les Chambres des métiers ou d'autres initiatives avec les CCI), mais l'APCA estime que les Chambres des métiers sont assez « braquées » contre l'agriculture.

Au niveau national, le Comité Interconsulaire ne fonctionne pas. Il n'existe que sur le papier.

Le traitement de la défaillance

En cas d'échec sur une exploitation agricole, il existe dans la pratique une **quotité considérée comme insaisissable**. C'est en effet le Crédit Agricole qui a ouvert la voie en décidant de **ne pas inclure, dans la garantie, la maison et le jardin du chef d'exploitation.**

Pour l'APCA le problème est différent de l'artisanat, en ce sens qu'une exploitation agricole vaut toujours quelque chose et que la solidarité familiale joue très fortement. Ainsi, le **taux de réussite en agriculture est de 95 % après 5 ans d'exploitation.**

Mission relative à l'artisanat et à la petite entreprise

Audition de la Direction de l'action régionale et de la petite et moyenne industrie (DARPMI) le 29 mai 2001

Etaient présents :

M. Dumont, Directeur de la DARPMI

M. Vo Van Qui, Sous-Directeur du Développement industriel et technologique régional

I – Présentation de la DARPMI

La DARPMI, qui compte 140 personnes, exerce trois grands blocs de missions :

1. animation et pilotage du réseau des DRIRE (Directions régionales de l'industrie, de la recherche et de l'environnement) ;
2. missions économiques (politique régionale du Secrétariat d'Etat à l'Industrie destinée aux PMI) ;
3. missions régaliennes d'ordre technique (sécurité des mines et des carrières, appareils à pression, métrologie ...).

Les DRIRE

Leur cible au titre du développement industriel : la moyenne industrie

La cible de l'action des DRIRE correspond aux entreprises de + 10 salariés minimum (36.000 entreprises entre 10 et 500 salariés), qui sont des entreprises industrielles ou de services à l'industrie (à l'exclusion de l'agro-alimentaire, des transports, du BTP, des entreprises culturelles... qui relèvent d'autres départements ministériels).

Le développement industriel constitue 15 % de l'activité des DRIRE en équivalent agent temps plein. Les DRIRE comptent 300 cadres ingénieurs et 150 agents administratifs (secrétaires et gestionnaires de procédures).

Leur but : aider aux projets de développement des PMI

Leur principe d'action est d'aller au-devant des entreprises pour les écouter, les connaître, faire émerger leurs projets et les conseiller.

Leur action est individuelle et directe auprès des entreprises et se différencie en cela de celle des DRCA qui agissent en s'appuyant sur le réseau des Chambres des métiers.

Mais au-delà de l'action individuelle, une action collective est menée tant au niveau central que local :

- *au niveau central*, la DARPMI suit par exemple la création d'entreprise en liaison avec l'APCE. Actuellement, elle travaille également, dans le cadre de la Commission permanente de concertation pour l'industrie (CPCI), au sein d'un groupe de travail présidé par Mme Martine Clément, Présidente de la fédération des industries de la mécanique (FIM) et qui réunit notamment le Trésor et la Chancellerie, à la préparation d'un projet de loi visant à instaurer de nouvelles mesures relatives à la sous-traitance industrielle (révision de la loi de 1975), dans le souci de rééquilibrer les rapports entre petites et grandes entreprises.

Le but est de résoudre les problèmes posés par la **sous-traitance industrielle en cascade** (jusqu'à 10 niveaux ou plus). Il s'agit de protéger, dans cette chaîne, les maillons situés en aval d'un éventuel sous-traitant défaillant, en instaurant la pratique du retournement direct vers les maillons situés en amont, étape par étape.

Toutefois, M. Dumont indique que l'avancement du projet est malaisé, car la situation actuelle ne gêne pas les grands donneurs d'ordres. ***L'idée de procéder à l'audition de Martine Clément est évoquée. Les parlementaires demandent par ailleurs à M. Dumont de leur faire parvenir des éléments concernant l'avant-projet de loi relatif à la sous-traitance industrielle.***

- *au niveau régional*, les DRIRE conduisent des actions collectives, par exemple des actions de formation de chefs d'entreprises, sur des sujets relativement neufs où les entreprises ne vont pas spontanément (sensibilisation à l'usage d'Internet, passage à l'Euro...).

Elles mènent également des actions qui s'adressent à des groupes d'entreprises pour se rassembler en vue de faire des choses en commun (par exemple, en matière d'export avec les DRCE), ou pour effectuer des démarches commerciales communes en vue de répondre à des appels d'offres...

L'idée de base est donner aux services déconcentrés un outil sans cadre trop rigide. Pour information, il est précisé que les DRIRE effectuent entre 11 et 12 000 visites par an aux entreprises (soit le tiers de leur population cible).

II – Questions des parlementaires

Les problèmes d'effectifs et leurs incidences sur les missions régaliennes des DRIRE

M. Dumont rappelle qu'un rapport de la Cour des Comptes de 1996 avait souligné l'insuffisance des moyens eu égard à la masse de contrôles qu'il conviendrait de réaliser dans le domaine de l'environnement, de la sécurité...

Cette tension sur les effectifs induit par ailleurs, en matière de développement économique, le risque que la partie « volontariste » soit négligée. Elle vise pourtant les entreprises qui ont le plus besoin, qui vivent dans une certaine précarité et risquent de périr rapidement, vers qui on devrait pouvoir aller davantage.

M. Dumont insiste sur le fait qu'il s'agit bien, pour les DRIRE de prodiguer aide et conseil (même le simple fait de dialoguer avec le chef d'entreprise est important) et en aucun cas d'être donneuses de leçons, et pas davantage de faire concurrence aux Cabinets-conseils.

La dépendance du sous-traitant

Il s'agit d'une véritable source de problèmes identifiée, tant en matière de délais de paiement que dans les cas de sous-traitance en cascade, comme évoqué plus haut. De plus, nous sommes dans un système où l'entreprise victime n'a pas intérêt à dénoncer car elle n'aura plus de commandes dans le futur.

La réponse réside-t-elle dans des systèmes de mutualisation locale, d'affacturage automatique... ?

L'apprentissage, la valorisation des acquis, la certification (initiatives Iso)

La DARPMI s'attache à faire prendre en compte les besoins spécifiques de l'industrie dans le concert interministériel, mais n'est pas leader dans ces domaines. S'agissant de la certification, c'est la DIGITIP (le service SQUALPI) qui a cet aspect en charge.

Les relations avec les CCI

La DARPMI exerce la tutelle des CCI en liaison avec la DEcas. La question récurrente du devenir de l'institution se pose depuis 1982 et les lois de décentralisation. De nombreux rapports (Gerolami en 1994, Inspection générale des finances en 1999) ont été publiés à ce sujet. Le rapport Sappa vient récemment de relancer le processus d'une réforme qui pourrait aboutir.

Sont évoqués dans ce rapport différents aspects de cette réforme, notamment celui de la tutelle, qui est présentée comme trop formelle et pas suffisamment déconcentrée, et celui des ressources financières des chambres, avec le constat de l'inadaptation de l'IATP aux besoins actuels des CCI.

Mission relative à la petite entreprise et à l'artisanat

Audition de la CGT **le 29 mai 2001**

Interlocuteurs : Monsieur Eric AUBIN, secrétaire général de la Fédération CGT de la construction et des travaux publics, Monsieur Christian DEMOOR, secrétaire fédéral.

Après rappel du contenu de la mission par Monsieur DANIEL, Monsieur AUBIN précise qu'il s'exprimera essentiellement au nom de la Fédération CGT de la construction et des travaux publics.

– Présentation du secteur

Pour Monsieur AUBIN, le développement actuellement constaté du nombre de petites entreprises résulte notamment de la politique de filialisation des grands groupes. Pour apprécier la situation des petites entreprises, deux caractéristiques doivent être appréhendées : le secteur professionnel auquel elles appartiennent, leur situation de filiale ou d'entreprise indépendante.

La CGT souhaite voir pérenniser la baisse de la TVA sur les travaux du bâtiment, mais juge que les autres mesures fiscales accordées aux entreprises ces dernières années ne sont pas forcément pertinentes et souhaite privilégier les formes d'aide à l'investissement.

Les difficultés des PME ont notamment pour origine l'insuffisance de leur fonds de roulement, dû aux délais de paiement à 6 mois des grandes entreprises. Malgré l'extrême fragilité de leurs statuts, la situation des emplois dans les petites entreprises est stable, mais l'application du droit difficile. La CGT préconise l'ouverture d'un chantier du statut du salarié de la construction, pas limité aux seuls différences de coûts salariaux.

La CGT se déclare favorable à l'introduction de critères sociaux dans les procédures de marchés publics et distingue la sous-traitance de capacité et la sous-traitance de qualité.

– Représentation des salariés dans les PME

Prenant acte de l'absence de représentation syndicale dans les PE, la CGT pense que des réflexions sont à mener pour assurer la représentation des salariés dans des cadres adaptés : groupements ou contre-pouvoirs par profession ou par zone géographique.

– **Créations d'entreprises – procédures de marchés publics – modalités de passage aux 35 heures dans les PE**

En réponse aux questions de Monsieur DANIEL, la CGT fait part d'un bilan extrêmement mitigé sur le passage aux 35 heures, qui a provoqué des effets d'aubaine, mais qui n'a pas créé d'emplois. Il fait part de ses interrogations sur certaines mesures à caractère général, telles que celles qui abaissent les coûts salariaux et tirent les salaires vers le bas. Il souligne la capacité des grands groupes à capter les aides publiques à l'emploi demandées par les PME.

– **Situation de l'emploi et de la formation**

La CGT nuance les analyses de l'UPA sur la création d'emplois dans les PE dues notamment, selon la CGT, à la baisse des effectifs dans les grandes entreprises et au développement de la sous-traitance, alors que le nombre d'entreprises artisanales serait stable dans la durée. Des phénomènes de sous-traitance sur 4 à 5 niveaux sont courants. S'agissant de difficultés de recrutement, 70 % des jeunes formés ne restent pas dans le secteur du bâtiment en raison de conditions de rémunération et de travail (un mort par jour).

Les PE du bâtiment assument 80 % de la formation initiale, mais trois fois moins de formation continue.

Mission parlementaire relative à l'artisanat et à la petite entreprise

Audition de la CFE-CGC

le 29 mai 2001.

Etaient présents : M ICARD (CFE-CGC- Secrétaire national emploi), M. LECANU (CFE-CGC Délégué national), M GUYOMARD (CFE-CGC-juriste).

Monsieur CHOUAT a rappelé les objectifs de la mission et l'état d'avancement des auditions. Il indique qu'il attend des organisations syndicales qu'elles se prononcent sur deux axes principaux : leur vision du secteur d'activité des petites entreprises et entreprises artisanales et leur impact en termes de développement économique et de l'emploi, et leur vision des relations sociales dans ces TPE.

La CFE-CGC a remis en séance un document rassemblant ses propositions. Ce document a été soumis pour avis à l'UPA et recueille globalement son assentiment, hormis sur les propositions relatives à la représentation des organisations syndicales au réseau consulaire. La CGC présente sa position comme une mise en concordance avec sa position dans le cadre de la lutte contre les licenciements.

Les réflexions et propositions de la CFE-CGC s'articulent autour de deux grands axes : la création/vie/transmission de l'entreprise et la question sociale au sein des TPE/PME.

Les axes de réflexion et propositions concrètes de la CGC étant détaillés dans le document remis en séance, seules figurent dans ce compte-rendu les réactions et analyses intervenues en séance.

1^{er} axe : création/vie/transmission d'entreprise

Création

Au-delà des propositions développées dans le document, Monsieur Chouat a sollicité l'avis de la CGC sur un dispositif s'apparentant à un prêt d'épargne d'entreprise pour favoriser la transmission. La CGC n'a pas réfléchi en ce sens mais n'est pas hostile au projet. Elle cite l'exemple de l'entreprise Latecoere à Toulouse qui a assuré sa transmission par un dispositif de ce type.

Favoriser le tissu local

C'est un point majeur pour la CGC tant pour la création d'entreprise que pour les relations sociales. Le bassin d'emploi paraît le niveau le plus pertinent, même si concrètement, il aurait sans doute besoin d'incitations financières et politiques.

Le rôle du réseau consulaire :

La CGC n'est pas favorable à la fusion des réseaux consulaires. Elle souhaite au contraire renforcer le rôle et la spécificité de chacun. Elle n'est pas opposée à la suppression de la double immatriculation.

Elle souhaite par ailleurs une meilleure représentation des représentants du personnel dans le réseau consulaire dans la mesure où ces instances devraient être consultées en cas de plans sociaux (cf. les propositions en matière de lutte contre les licenciements).

2^{ème} axe : les questions sociales dans les PME

La réflexion de la CGC s'articule autour du constat d'une multitude de seuils et de l'existence de conditions et de droits différents des salariés en fonction de ces seuils. Elle souhaite l'harmonisation de ces seuils et un alignement des conditions de travail, de rémunération, etc, plutôt sur celles des grandes entreprises (plus 50 salariés, à tout le moins).

La CGC ne souhaite pas s'exprimer sur la représentation du personnel dans les TPE, cette question faisant l'objet de négociations actuellement dans le cadre de la refondation sociale. Elle privilégie toutefois une négociation par bassin d'emploi.

Elle prône par ailleurs un alignement des conditions de travail des salariés des TPE sur ceux des entreprises moyennes ou grandes en ce qui concerne : le licenciement, la formation, le temps de travail (des cadres en particulier).

Temps de travail :

La CGC privilégie la négociation forte d'accord de branches directement applicables dans les TPE, mais aussi l'émergence de délégations sociales de sites permettant de négocier (un plan social, un accord ARTT...) pour plusieurs entreprises au niveau local. Elle est réservée sur les commissions paritaires locales et sur le mandatement.

Les autres propositions relatives à l'ARTT sont détaillées dans le document.

Groupements d'employeurs :

La CGC exprime sa préférence par rapport au multisalariat. Elle insiste sur les difficultés plus grandes existant dans un groupement d'employeurs de cadres (temps de travail annualisé, réticences culturelles des chefs d'entreprises) par rapport à un groupement de salariés non cadres.

Mutualisation :

La CGC estime qu'une mutualisation permettrait aux salariés des TPE de bénéficier d'avantages qui leur échappent aujourd'hui (chèques vacances, prévoyance, etc..). Elle pense que cette idée fait son chemin chez les chefs de petites entreprises car elle constitue un fondement de l'attractivité des TPE pour les salariés.

La CGC rappelle que l'amélioration des conditions de travail, de rémunération, de l'attribution d'avantages sociaux et de l'image des TPE est un des points majeurs pour remédier aujourd'hui aux difficultés de recrutement, en particulier chez les jeunes cadres.

Mission relative à l'artisanat et à la petite entreprise

Audition de l'Union des Métiers et des Industries de l'Hôtellerie **(U M I H)** **Le 29 mai 2001**

Etaient présents : André DAGUIN, Président, André GAUSSET, Directeur Général, Philippe DELTERME, Directeur du service social / emploi / formation, Pascale LOISEAUX, Directrice du service juridico-fiscal, Rémi MALETRAS, Directeur des affaires économiques et des technologies de l'information, Annick CROS, Directrice du service juridique et des affaires réglementaires.

Jean-Claude DANIEL rappelle les objectifs de la mission et l'état d'avancement des auditions. Il invite ensuite les interlocuteurs à s'exprimer librement sur la base du cadre de réflexion qui leur a été remis.

Le président DAGUIN met en avant les spécificités de cette activité qui comprend 90 % de petites entreprises de moins de 10 salariés et principalement des entreprises familiales.

Par ailleurs, il s'agit d'un métier à fort taux de main d'œuvre, qui plus est saisonnier.

La complexité réside dans le fait que le gérant, ou le patron, doit faire face à toutes les réglementations en vigueur, avec le souci de gagner de l'argent, en peu de temps – aspect saisonnier – et dépenser en fin de saison. On note aussi que la main d'œuvre saisonnière est difficile à cadrer puisqu'elle n'est pas attachée à l'établissement.

La vision à 10 ans :

Elle peut être pessimiste avec le constat alarmant de 3 000 dépôts de bilan par an et le risque de délocalisation.

Elle peut être optimiste car cette activité est l'atout du tourisme Français ; on constate que bien souvent l'établissement occupe les trois métiers complémentaires au tourisme : hôtel, café, restaurant.

Faiblesses de cette activité :

- entreprises trop petites, difficile de manoeuvrer, de gérer le personnel, difficile de respecter les lois, qui sont cependant bien appliquées par les hôteliers et restaurateurs dans un souci de bonnes habitudes et bonnes pratiques sans parfois connaître tous les textes.
- Entreprises parfois démunies dans les moments de crises (volailles, bœuf, etc) avec de fortes baisses de marges brutes – négociations difficiles
- Entreprises travaillant à contre courant des autres (travail le week-end, et en pointe de charge, les jours de fête, le soir tard, etc)
- Sentiments d'agression face à la lourdeur administrative, sentiments d'incompréhension quand il faut faire face à des « coups de bourre » avec impossibilité de respecter le droit du travail, difficulté d'expliquer le métier.
- Investissements lourds et retours faibles et lents.

Force de l'activité :

- volonté de survie des gens qui y travaillent et qui animent : goût de la difficulté à surmonter, de la lourde charge du travail

Les attentes de la profession

Demande d'une reconnaissance, d'un statut sans pour autant qu'il s'agisse d'une demande de protection ; Non au corporatisme

L'aspect *formation* est une demande forte : elle doit concerner le chef d'établissement comme ses employés. Le problème à résoudre est l'absence (difficile de jouer la polyvalence quand le chef cuisinier est absent).

Création et transmission :

Oui à une simplification dans ce domaine. Par exemple, les droits de succession sont importants ; il faut s'employer à garder, pour la profession, la notion de territoire.

D'un point de vue financier les banques devraient s'associer plus aux démarches des professionnels

Par exemple, dans le cadre des mises aux normes les frais sont trop élevés.

Une remarque sur le fonctionnement des *réseaux consulaires* (CM et CCI) : il faut les faire évoluer et revoir le système de double appartenance et faire converger vers un système global unique.

Mutualisation : thème en cours de réflexion

Mais il faut noter qu'au contraire du secteur agricole, il n'existe pas de système de mutualisation pour les calamités touristiques (catastrophes climatiques, écologiques comme on l'a vécu en Bretagne par exemple).

La mutualisation doit permettre sur une même territoire une entraide , un accès au crédit et un partage des risques (ex : problème climatique).

Une réflexion et un travail s'engagent sur la mutualisation des services à rendre en termes de gestion (centralisation avec accès individuel pour le gérant qui sera déchargé de certaines tâches administratives).

Egalement, une réflexion sur la mise en place d'un fonds qui rachèterait des hôtels à transmettre susceptibles d'être viables pour les proposer à des jeunes professionnels capables de les gérer et qui les achèteraient à l'issue de la période probatoire. Ceci éviterait notamment le désengagement du chef d'entreprise les dernières années de son exercice.

L'aspect expertise serait mené par les banques (la Caisse des Dépôts et Consignations est intéressée par le projet).

Une expérience est menée dans les Côtes d'Armor (ODATEL) en matière d'investissement territorial et de remise à niveau.

Réflexion sur la réutilisation des sites non rentables et difficiles à remettre aux normes des résidences pour les personnes en fin de vie qui se verraient ainsi hébergées dans des établissements en centre ville contrairement à la plupart des maisons de retraite.

Aspect saisonnier :

Il faut savoir que ce secteur emploie 250 à 300 000 salariés saisonniers (été et hiver)

Il n'existe pas de définition juridique de l'entreprise saisonnière, elle est seulement évoquée dans un arrêté de classement touristique (9 mois d'ouverture maximum), sans véritable reconnaissance. Il faut réfléchir à une évolution de la définition en semaines d'ouverture, et non en mois car il y a des fractionnements de l'activité pour les restaurants, cafés et hôtels qui ne correspondant pas au mois. Il faut également adapter le droit fiscal et le droit social aux contraintes de la saisonnalité.

Il existe déjà une prise en compte partielle de la saisonnalité au niveau de la TP ; mais il faut aller plus loin.

Une évolution du statut de salarié saisonnier = bien

La reconnaissance juridique d'entreprise saisonnière permettrait aussi de traiter différemment certains marchés (ex : contrat particulier avec EDF, GDF).

Le professionnalisme :

Qualification – qualité : une qualification minimale doit être requise, pour autant il ne s'agit pas de transformer cela en système de protection ou de fortification. Le travail mené actuellement par la profession sur le CQP est une piste qui permettrait également la mise en place obligatoire de 2 ou 3 jours de formation par an pour le chef d'établissement. Ce CQP pouvant correspondre à cette qualification minimum. Cette piste va dans le sens de la reconnaissance du métier et de sa progression continue par la formation.

La qualification obligatoire de la loi Raffarin ne s'applique pas à la restauration.

La qualification est un sujet important pour pérenniser l'entreprise et c'est également une assurance envers le consommateur en terme d'hygiène, de qualité.

Il s'agit de dynamiser le secteur de réfléchir aux risques professionnels et aux problèmes environnementaux (travail avec l'Agence de l'Eau par exemple). Le CQP dont le contenu et la validation sont décidés paritairement peut atteindre un large public. Il pourrait constituer un outil de promotion sociale.

Actuellement l'UMIH travaille avec l'ACFCI sur l'élaboration du titre de Maître restaurateur avec deux objectifs :

- viabilité de l'entreprise
- reconnaissance de l'homme -le maître restaurateur aura la capacité à former.

Une démarche qualité est une de nos grandes préoccupations (ex : une charte pour les Cafetiers, brasseries, Restaurateurs de France, certification en hôtellerie)

Politique menée au niveau national qui au contraire du Guide Michelin qui a tendance à isoler le "promu » des autres, est une démarche plus fédératrice.

Le social :

L'UMIH a enregistré avec grande satisfaction le rapport Patriat concernant la simplification administrative, notamment la proposition pour les CHR de simplifier les déclarations d'embauche. Toutefois, l'UMIH maintient sa demande d'introduire dans la profession un dispositif équivalent au chèque emploi-service ou au « TESA » (agriculture) qui est un système plus complet (contrat de travail, bulletin de salaire ...) de simplifications.

Un travail doit être mené sur les contrats d'apprentissage et contrats d'adaptation, en particulier, trouver une adéquation entre le rythme des CFA et le rythme des entreprises de restauration (poids des frais de personnel). La composition du chiffre d'affaires : coût des matières + coût du personnel = 70% des charges de l'entreprise.

L'UMIH propose que les allègements de charges soient fonction « d'un quotient d'emploi » afin de bénéficier plus largement aux entreprises de main d'œuvre (idem quotient familial pour IR)

Problème de l'attribution également des fonds de formation pour les travailleurs saisonniers ; il faut réfléchir à un parcours professionnel pour favoriser et pérenniser les entreprises.

La majorité des créations des HCR s'effectue actuellement en zone urbaine et péri-urbaine, zone rentable, délaissant de plus en plus les zones rurales.

Dans les espaces ruraux les entreprises HCR ont un véritable rôle de sauvegarde du tissu productif qui doit être reconnu par les pouvoirs publics.

Quels sont les obstacles au développement de l'activité ?

- le taux de TVA
- le problème de financement pour la reprise d'un établissement
- le problème des établissements qui n'ont plus un niveau de marché suffisant et dont la mise aux normes est prohibitif.
- Les charges sociales trop importantes sur les activités de main d'œuvre (il faudrait tenir compte plus de la VA que des salaires).

Mission relative à l'artisanat et à la petite entreprise

**Audition de la Fédération Française des Centres de Gestion
et d'Economie de l'Artisanat
(FFCGEA)
le 29 mai 2001**

Etaient présents :

Daniel GIRON, Président de la FFCGEA

Jean-Claude BACHELOT, Directeur de la FFCGEA et Président du Comité Européen des services de conseillers d'entreprise (CESCE)

I - PRESENTATION DE LA FFCGEA

Face aux besoins spécifiques des entreprises artisanales, les Centres de gestion de la FFCGEA apportent aux chefs d'entreprise un accompagnement global et permanent dans tous les domaines de la gestion d'entreprise : prévisionnel, commercial, fiscal, social, juridique, informatique et comptable.

Les Centres de gestion de la FFCGEA sont des centres de gestion agréés et habilités par l'administration fiscale dont le rôle est de développer la gestion des entreprises, de contrôler leur déclaration fiscale, de délivrer un dossier de gestion et d'assurer la formation auprès de leurs adhérents.

Les adhérents des entreprises bénéficient, par leur adhésion, d'un abattement fiscal de 20 %.

Il existe 45 Centres de gestion en France, créés par les Chambres de métiers et les organisations professionnelles de l'artisanat adhérents à la FFCGEA.

La FFCGEA a deux grandes missions :

1. Améliorer l'efficacité des centres ; développer la qualité des services rendus aux adhérents par les Centres de gestion, optimiser la gestion de l'entreprise artisanale ;

2. Représenter les Centres de gestion auprès des pouvoirs publics ; promouvoir le métier de conseil de la petite entreprise ; centraliser et diffuser des informations.

II - POINTS DE VUE

L'esprit d'entreprise

La pédagogie de l'esprit d'entreprise n'est pas suffisamment cultivée : on ne peut pas être entrepreneur si on n'a pas la fibre et, pour l'avoir, il faut une sensibilisation. Il conviendrait donc de voir comment développer cette démarche auprès des jeunes.

Les simplifications

Les objectifs importants sont les aspects fiscaux, sociaux et la contrainte administrative. Si on veut que le chef d'entreprise puisse se consacrer à la production, il doit bénéficier de l'accompagnement (centres de gestion, experts-comptables...) à un coût qui puisse être supporté par l'entreprise. L'entreprise individuelle ne peut en effet s'offrir les services dont les grandes entreprises bénéficient et elle est pénalisée sur le marché.

M. Giron, qui appartient aux CES européen, s'est rendu compte que la même complexité existait dans les autres pays.

Il s'inquiète de la chute de la création d'entreprises et des difficultés inhérentes à la reprise d'entreprise.

La formation

M. Giron la considère comme une faiblesse en France. Il est convaincu que l'un des succès en Allemagne, où le tissu d'entreprises est différent, est dû à l'obligation de la qualification préalable à l'installation. Le Brevet de Maîtrise allemand comprend la connaissance d'une langue et une valeur de gestion. Pour lui, la qualification garantit la sécurité du consommateur (la loi allemande est d'ailleurs basée sur la satisfaction du consommateur).

La même réponse peut être apportée pour d'autres pays tels que le Luxembourg, l'Autriche et le nord de l'Italie. Quant au Royaume-Uni, il s'interroge sur la mise en place de CFA.

M. Giron, qui admet qu'il puisse y avoir compétence par validation des acquis, se défend de vouloir mettre en place une politique malthusienne avec numerus clausus. Pour lui, ce n'est pas le niveau de diplôme qui compte, mais l'apprentissage des connaissances essentielles. La formation continue est indispensable. Il souhaiterait uniquement 3 FAF (et pas de "sous-FAF").

Le financement

Il n'apparaît pas souhaitable à M. Giron de supprimer les prêts bonifiés. Il conviendrait de mettre en place des différés d'amortissement pour les entreprises qui cherchent à se développer. Par ailleurs, la contrainte de mise aux normes devrait être aidée. Il serait également souhaitable de conforter la société de caution (mais une seule au lieu de deux).

Le conseil

La FFCGEA a mis en place, avec le CNAM, un DESS de conseil expert à la petite entreprise et à l'artisanat (2^{ème} promotion - en cours d'habilitation). Le conseil est orienté sur le droit et le chiffre.

A la question de savoir s'il est possible de recenser les différentes catégories de services déployés auprès des petites entreprises, M. Giron répond qu'il existe énormément de structures de conseil sur la création en France, mais que la différence avec la FFCGEA est **le conseil dans la durée**. Il estime que ce besoin de permanence est peu véhiculé. Le rôle des centres de gestion est l'accompagnement permanent pour recentrer le chef d'entreprise sur la stratégie de son entreprise. La comptabilité est le point d'accroche, ensuite il est possible d'aider le chef d'entreprise sur nombre d'autres aspects. Il y aurait intérêt à **mieux formaliser le conseil** pour rendre les tâches répétitives les moins chères possible. Par ailleurs, les centres de gestion auraient intérêt à travailler en réseau pour approcher au mieux l'évolution des besoins.

Proposition de la FFCGEA

L'accompagnement permanent et global est un facteur essentiel de développement des petites entreprises. Une politique volontariste doit permettre de mieux définir et clarifier les prestations de conseil pour les rendre plus efficaces et favoriser leur accès à un maximum de chefs d'entreprises. Cette action volontariste d'accompagnement des chefs d'entreprise doit se développer dans le cadre d'une politique globale au soutien des très petites entreprises à trois niveaux :

- les différentes composantes de l'accompagnement de la petite entreprise :
 > *Quel conseils y sont aujourd'hui intégrés ?*
- Les objectifs des différentes composantes :
 > *Quelles limites sont fixées par les différents prestataires aux différentes actions de conseil ?*
- La formalisation des contenus des prestations dans la limite de ce qui est objectivable et/ou mesurable :
 > *Quels documents sont utilisés ou remis dans les prestations, que doit fournir le client... ?*

Propositions :

- 1) Modéliser un concept d'accompagnement à partir du Centre de gestion.
- 2) Assurer une coordination et un contrôle de l'activité de ces Centres de gestion à partir de structures volontaires de type réseau, avec l'engagement des Fédérations sur :
 - ▷ l'organisation et les moyens,
 - ▷ les contrôles,
 - ▷ les résultats.
- 3) Adapter la réglementation à partir du projet « Association de Gestion et de Comptabilité » :
 - ▷ permettre à tous les Centres de gestion agréés et habilités de se transformer avec les hommes en place,
 - ▷ assurer la promotion des collaborateurs par la voie de la valorisation des acquis professionnels dans le cadre de nouvelles dispositions en cours de discussion au Parlement,
 - ▷ reconnaître le rôle particulier des Fédérations de Centres de Gestion dans le processus d'accompagnement de la petite entreprise.

Le champ d'action des centres de gestion

Les centres de gestion ne peuvent intervenir que sur un artisan inscrit, adhérent et qui exerce. Ils n'ont pas le droit de faire de la publicité (sinon, il peut y avoir plainte de l'Ordre des Experts-Comptables). Il n'ont pas été sollicités pour faire partie d' "Entreprendre en France", mais certains ont participé à créer des structures spécifiques pour favoriser l'accompagnement des chefs d'entreprises, exemple avec la Chambre des métiers du Calvados, une société qui associe des banques pour aider le futur chef d'entreprise.

La transmission

Elle doit se préparer suffisamment longtemps à l'avance. M. Giron regrette que les chefs d'entreprise ne sachent pas anticiper. Il souhaiterait que des choses soient faites sur la fiscalité de la reprise qui est trop lourde et favorise la création.

Les aspects sociaux et fiscaux

M. Giron dénonce les distorsions sociales et fiscales entre l'entreprise individuelle et la société.

Les réseaux

M. Giron estime qu'il est important de développer les réseaux, bien que ce soit anti-culturel. L'isolement est néfaste. **"Être indépendant, ce n'est pas être inorganisé"** conclut-il.

Mission relative à la petite entreprise et à l'artisanat

Audition de FORCE OUVRIERE **le 5 juin 2001**

Interlocuteurs : Madame Michèle BIAGGI, responsable confédérale du secteur de la négociation collective – Monsieur Jean-Marc ZENON, administrateur du FAFSAB, responsable fédéral de la Fédération générale FO du bâtiment et des travaux publics, chargé de l'Association FO pour la promotion du syndicalisme dans le bâtiment - Mlle CASTEX, responsable du dossier 35 heures.

- Développement de la négociation collective

Pour le syndicat Force Ouvrière, le salarié est un salarié quelle que soit la taille de son entreprise. Par rapport aux lois sur la réduction du temps de travail, Force Ouvrière est contre la distinction entre les entreprises de plus de 20 salariés et les entreprises de moins de 20 salariés.

Force Ouvrière est favorable à l'élection des délégués du personnel dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, et à la suppression du seuil de 50 salariés pour la désignation des délégués syndicaux. S'agissant des accords de réduction du temps de travail, il souligne que la procédure des salariés mandatés n'a pas servi à développer le dialogue social et estime souhaitable de revenir sur les accords de branche prévoyant des dispositions d'application directe.

Pour Monsieur ZENON, la notion de difficultés spécifiques aux petites entreprises est une invention française, mais il serait dangereux pour la CAPEB de ne pas se concentrer sur les entreprises de 3 salariés et de vouloir représenter les entreprises du bâtiment de plus grande taille. Il met en avant comme des exemples à suivre la création du fonds de développement de la négociation collective au niveau régional et la création de l'APNAB en 1997. Le dialogue régional améliore le dialogue national.

- Groupements d'employeurs

S'appuyant sur l'exemple d'un groupement d'employeurs de la Nièvre, où une secrétaire est astreinte à 80 km de déplacements par jour, et sur le problème du choix de la convention collective dans les groupements inter professionnels, Madame BIAGGI estime que les groupements d'employeurs ne favorisent pas le salarié et peuvent être assimilés à une forme d'intérim.

- **Passage aux 35 heures – difficultés de recrutement dans le bâtiment**

Madame BIAGGI souligne que les entreprises ont bénéficié d'allègement de charges leur permettant de passer aux 35 heures sans heures supplémentaires ou en les rémunérant. Elle demande une étude sur les difficultés alléguées pour le passage aux 35 heures des petites entreprises et rappelle que les difficultés liées à la négociation d'un accord seraient atténuées si le seuil de 50 salariés était supprimé pour la désignation de délégués syndicaux. Décrivant les modalités de l'accord CAPEB et rappelant que l'augmentation de l'embauche dans le bâtiment est liée à la reprise de l'activité, Monsieur ZENON indique que cet accord constitue un bon exemple de ce qui pourrait être fait ailleurs.

Il souligne que Force Ouvrière défend aussi les droits du conjoint salarié du chef d'entreprise.

Monsieur ZENON développe les actions engagées au niveau local ou national pour favoriser l'emploi et la formation dans le secteur du bâtiment. Il évoque la préparation de charters de travailleurs en provenance des pays de l'Est et souligne que, du fait de la reprise, l'ANPE n'a plus les moyens de remplir sa mission.

Madame BIAGGI partage ce constat sur le manque de personnel de l'ANPE et des ASSEDIC, qui devraient mener des actions à la sortie des lycées professionnels et pour former et remettre au travail les chômeurs non qualifiés, regrette qu'on ne s'en soit pas inquiété au moment du vote des lois sur la réduction du temps de travail, mais rappelle que Force Ouvrière est toujours opposé au PARE.

- **Nouvelle forme d'emploi et d'activité**

Madame BIAGGI constate, depuis 1996, une transformation du salariat et des conditions du salariat et un développement du télétravail, de la pluri-activité et des contrats de type commercial. Elle estime que ce n'est pas aux syndicats de réfléchir à ces questions, mais à l'Etat et aux parlementaires, qui ont en charge l'intérêt général, les syndicats ayant en charge « l'intérêt particulier » des salariés, voire leur intérêt collectif.

S'agissant des chefs d'entreprises, les syndicats ont pour mission de représenter les salariés, avec ou sans emploi. Leurs statuts ne leur permettent pas de défendre les chefs d'entreprise et les travailleurs sous contrat de type commercial.

- **Représentation des salariés**

Madame BIAGGI indique que toutes les entreprises de plus de 50 salariés devraient être pourvues d'un CE et d'un CHSCT ou que ces derniers devraient pouvoir être généralisés par voie contractuelle dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Madame BIAGGI rappelle que Force Ouvrière est favorable à la généralisation de l'élection de délégués du personnel dans toutes les entreprises, mais s'interroge sur la désignation de délégués syndicaux par secteur, sur leurs pouvoirs, sur leur rémunération et leur temps syndical. Pour Force Ouvrière, cette question relève du niveau des branches.

Monsieur ZENON regrette que les caisses de congés payés soient des organismes non paritaires et indique que la France est le seul pays où la caisse de compensation n'est pas paritaire

Mission relative à la petite entreprise et à l'artisanat

Audition de la CFDT **le 5 juin 2001**

Intervenants : Monsieur Jacques RASTOUL, secrétaire confédéral aux PME, et Monsieur Patrick MASSART, secrétaire national de la fédération agricole alimentaire.

- Position générale de la CFDT par rapport aux petites entreprises

En réponse à une question de Monsieur DANIEL sur la défense des entrepreneurs uni-personnels, Monsieur RASTOUL précise d'abord que les petites entreprises comptent beaucoup de salariés et d'apprentis qui ne deviennent pas tous artisans. La CFDT « n'est pas indifférente » au devenir et à la fiabilité économique des petites entreprises, mais ses soucis et ses réflexions vont d'abord à la situation sociale des salariés, tout en souhaitant que l'économique et le social ne soient pas antinomiques dans le projet de loi.

La CFDT n'a pas de propositions précises à formuler. Les problèmes des petites entreprises, tels que les « pénuries de main-d'œuvre » ou les difficultés de recrutement, sont liés à un problème d'image, mais aussi aux conditions d'exercice des activités manuelles et à l'attractivité sociale de ces métiers.

Les évolutions ne pourront pas être obtenues par transposition des dispositifs actuels, mais par l'invention et l'adaptation des droits.

- Développement du dialogue social au niveau local

Monsieur RASTOUL indique que l'UPA souhaite ouvrir des négociations inter-professionnelles sur le dialogue social et qu'elle est favorable à la création de commissions paritaires régionales. La CFDT est également favorable à la mise en place de commissions paritaires régionales ou locales, pas seulement dans un but de négociation sociale, mais également dans la perspective d'actions communes en faveur des simplifications ou de l'emploi au niveau territorial. Il souligne que la méfiance des chefs d'entreprise à l'égard des syndicats est moindre quand le dialogue social se déroule à l'extérieur de l'entreprise et que les artisans sont souvent d'anciens salariés. La CFDT estime qu'il serait dommage que le projet « ne pointe pas » un certain nombre d'ouvertures en matière sociale qu'il s'agit d'inventer ou d'adapter.

S'appuyant sur un certain nombre d'accords existants, Monsieur RASTOUL estime que le dialogue social n'est pas possible au sein de centaines de milliers de petites et très petites entreprises, mais qu'il peut s'organiser dans le cadre de la branche, aux plans professionnel et interprofessionnel, avec une combinaison territoriale (exemple du fonds des travailleurs du Québec). Face aux menaces de décrochage économique et social des petites entreprises, la CFDT estime qu'il n'y a pas de raison que les salariés des petites entreprises ne bénéficient pas de garanties équivalentes à celles des salariés des grands groupes en matière de formation, de négociations, et surtout le droit de disposer d'une représentation collective et syndicale.

La CFDT ne demande pas la nomination de délégués dans toutes les petites et très petites entreprises, mais l'invention de formes de dialogue et de représentation inter-entreprises sur des sujets tels que les évolutions technologiques, la formation, l'emploi, les conditions de travail.

En réponse à des questions de Monsieur DANIEL sur l'auto-emploi et sur le paritarisme local, Monsieur RASTOUL indique que les branches professionnelles sont un lieu indispensable pour la fixation de normes ou pour la classification des métiers, mais qu'il est indispensable de les faire vivre dans les entreprises par la systématisation de commissions paritaires locales (exemples du Morbihan, du Tarn, des Deux-Sèvres).

S'agissant de l'auto-emploi, la CFDT n'est pas indifférente aux non salariés. Elle s'intéresse notamment à la situation du conjoint, qu'il ait ou non un statut social. Elle n'a jamais freiné le soutien à la création d'entreprises et encourage les simplifications en ce domaine. S'agissant du dialogue social, s'appuyant sur les exemples du Québec, de l'Italie et de la Suède (prévention des accidents du travail par des délégués territoriaux), la CFDT estime possible d'instituer pour les petites entreprises des délégués professionnels territoriaux et des conseillers syndicaux. Elle demande que les syndicats puissent être éligibles au dispositif d'appui et de conseil aux 35 heures en qualité de conseil, soulignant qu'elle a signé 22 000 accords et formé près de 1000 conseillers.

- **Groupements d'employeurs**

Monsieur RASTOUL estime que le développement des groupements d'employeurs agricoles est dû à la tradition de coopération dans ce secteur. Le développement du dialogue social local favorise le développement des groupements d'employeurs. La CFDT est réservée sur les mesures qui ont conduit à élargir les groupements d'employeurs aux entreprises de plus de 50 salariés. Les groupements d'employeurs ne doivent pas être un dispositif moins coûteux que l'intérim. Pour la CFDT, le développement des groupements d'employeurs constitue un objectif acceptable. Sur le modèle de l'observatoire de Poitou-Charentes, elle souhaite être partie prenante de ces dispositifs, pas pour les gérer, mais pour créer un droit à l'expérimentation avec suivi, soutien et évaluation.

- **Emplois saisonniers**

La CFDT contribue localement à la mise en place et à l'organisation des saisonniers permanents dans le secteur ou les régions qui connaissent une activité saisonnière. Exemple : passage des activités de l'hôtellerie aux activités du bâtiment à Lourdes, passage des activités d'été en Bretagne aux activités d'hiver à la montagne.

Epargne salariale

La CFDT est favorable au développement de l'épargne salariale à la fois pour le soutien économique aux petites entreprises et pour les salariés, d'autant que les salariés des petites entreprises ne disposent pas de treizième mois, ni de prestations sociales suffisantes en cas de maladie.

- Mesures favorables à l'emploi

Monsieur RASTOUL souligne le savoir-faire de l'artisanat en matière d'accueil des apprentis et rappelle que la CFDT distingue les aides à l'emploi et les aides aux chômeurs.

- Développement de la mutualisation

Monsieur RASTOUL regrette qu'en France la mutualisation s'effectue à côté des entreprises (chambre consulaire par exemple) alors que dans le monde agricole et à l'étranger, organisations professionnelles, organisations collectives de salariés et entreprises fonctionnent de manière beaucoup plus intégrée.

Mission relative à l'artisanat et la petite entreprise

Audition de la SEMA **le 5 juin 2001**

I - Présentation de la SEMA

La Société d'Encouragement aux Métiers d'Art (SEMA) est une association reconnue d'utilité publique. Proche d'un établissement public, elle est subventionnée à 95 % par la DEcas et placée sous la tutelle du Secrétariat d'Etat aux Petites et Moyennes Entreprises, au Commerce, à l'Artisanat et à la Consommation. Elle a également des relations particulières avec le ministère de la Culture, ainsi qu'avec les ministères de l'Emploi et de la Formation professionnelle, de l'Education Nationale, du Tourisme, du Commerce extérieur.

Le conseil d'administration comprend, outre des institutionnels, une majorité de professionnels des métiers d'art, parmi lesquels est élu le Président.

La SEMA travaille en étroite concertation avec la DEcas, tout en gardant sa liberté : les opérations et actions que la SEMA initie ou met en œuvre sont réalisées en partenariat avec la DEcas, avec le plein accord de la SEMA.

II – La reconnaissance des métiers d'art au sein du répertoire de l'artisanat

Les métiers d'art se partagent en trois catégories :

- la création,
- la tradition,
- la conservation restauration.

Les professionnels sont regroupés dans une multitude de syndicats et de fédérations, pouvant ne compter que quelques dizaines d'adhérents.

Les métiers du luxe sont également pour une grande partie des métiers d'art : Baccarat, Hermès sont des locomotives des métiers d'art français à l'étranger ; la France est, avec l'Italie, une grande exportatrice et une vitrine renommée pour les métiers d'art. Remarque est faite que l'artisanat est, dans nombre de pays étrangers, constitué par les seuls métiers d'art.

Les entreprises artisanales (moins de 10 salariés et hors métiers du bâtiment) des métiers d'art en France sont environ 14 000, elles emploient 35 000 personnes pour un chiffre d'affaires avoisinant les 20 milliards de francs. Plus important que son poids économique strict, c'est sa dimension de patrimoine culturel, son image qui lui donnent une influence significative sur l'économie française. Ainsi, le tourisme, l'industrie, le luxe et bien d'autres secteurs bénéficient directement de ses innovations, de son progrès et de son potentiel de création.

Les artisans d'art souffrent d'un manque de cohésion, face à une réglementation peu claire et une administration trop rigide au regard de leurs particularités.

Pour cela, il est nécessaire de leur assurer la reconnaissance légale qui a été promise de longue date.

La loi du 5 juillet 1996, les décrets n° 98-246 et 98-247 du 2 avril 1998 prévoyaient une définition de la qualité d'artisan d'art, reposant sur une nomenclature des métiers de l'artisanat d'art. Des divergences, liées à la rigidité du principe, n'ont pas permis d'aboutir à un statut.

Le problème de l'inscription au répertoire des métiers comme artisan d'art devrait pouvoir se régler.

Nous proposons une définition des activités, en partenariat avec l'APCM et l'UPA, constituant le socle dur (soit environ 120 à 150 métiers). Parce qu'une liste ne peut être exhaustive et parce qu'il est nécessaire de considérer aussi le cas des professionnels qui ne sont artisans d'art que pour une part de leur activité, nous proposons, pour les autres métiers, la création d'une commission régionale d'attribution du titre d'artisan d'art, sur la base à la fois de la qualification et de l'activité du professionnel. La qualification serait reconnue soit sur la base de diplômes, soit sur la base de la reconnaissance d'un savoir-faire sur expertise. La commission serait composée de représentants de l'Etat et de professionnels désignés par la SEMA et la Chambre de métiers.

II – Formation et apprentissage

C'est une formation de qualité qui garantit la pérennité de l'emploi. Dans ces métiers, une formation de qualité est très souvent une formation longue, c'est à dire de 3 ans. La SEMA signale les problèmes rencontrés avec certains conseils régionaux qui réduisent la formation à 2 ans (ex. en ébénisterie).

Le recrutement est inadapté, on fait encore rentrer trop de jeunes en situation d'échec scolaire dans les CFA. Trop souvent, les élèves sont orientés sur un CAP, non à l'issue d'un choix personnel, mais plutôt par le jeu des orientations. La politique actuelle de l'Education nationale, soucieuse de ne pas faire d'élitisme et de favoriser une école ouverte et citoyenne, conduit à éliminer les tests de sélection à l'entrée du CAP. Sans contester les bienfaits de cette démarche, il apparaît cependant qu'elle engendre une baisse du niveau global des élèves.

Ainsi, le CAP –ou l'enseignement professionnel d'une manière plus générale- est considéré comme une voie « par défaut », destiné aux élèves les plus en difficulté. Or, l'apprentissage des métiers d'art est particulièrement exigeant, dans la mesure où il repose aussi bien sur des aptitudes techniques que sur des aptitudes intellectuelles (« l'intelligence de la main »)

Le statut des apprentis serait à transformer, par un statut de type étudiant.

Des dysfonctionnements dans le cadre de la formation sont à souligner :

- les diplômes sont rénovés avec retard sur les avances technologiques et professionnelles, ou non rénovés
- une vision des CAP pas suffisamment axée sur le qualitatif pour des métiers qui doivent cependant tendre vers l'excellence (filières du niveau IV au niveau III ou licence professionnelle)
- il faut tenir compte de l'évolution de l'identité de l'apprentissage qui désormais touche tous niveaux de diplômes.

S'agissant de la formation continue, alors qu'elle sera de plus en plus indispensable, elle pose un problème économique insurmontable pour les TPE : la SEMA suggère l'institution d'une compensation économique au niveau du chiffre d'affaires.

On sait l'importance dans les métiers d'art de suivre une formation auprès d'un professionnel (formation en alternance). Exceptée l'action de la Sema qui demande à être développée et plus décentralisée, il n'existe quasiment pas de dispositifs locaux pour faciliter la rencontre entre une personne souhaitant se former à un métier d'art et un professionnel. Rares sont les écoles qui communiquent les noms de professionnels et hormis interroger l'ANPE, les futurs étudiants ont à faire des démarches personnelles pour trouver une entreprise d'accueil.

L'idée de l'organisation d'une formation continue de proximité sur les chantiers se heurte à la trop grande dispersion des entreprises de métiers d'art. En revanche, il faudrait développer les pôles innovation existants (ITEM pour la facture instrumentale, CERFA pour le verre), à d'autres métiers (céramique par exemple).

Il faut proposer d'ouvrir les parcours individualisés aux jeunes (plus seulement aux adultes) : principe de « formation tout au long de la vie ».

Il est indispensable de créer des formations continues validantes, à partir de référentiels (exemple de l'estampe) dans le cadre de la nouvelle loi sur la modernisation sociale.

En matière de restauration, il faudrait mettre en place un niveau III validé (équivalent au niveau IFROA), mais il faut signaler des problèmes pour mettre en place cette démarche avec le ministère de la Culture, car les différentes institutions culturelles mènent des politiques différentes.

IV - Fiscalité et charges sociales

Les entreprises de métiers d'art sont des entreprises de main d'œuvre (le coût de main d'œuvre représente 60 à 80% du chiffre d'affaires) : les entrepreneurs demandent une baisse des charges sociales. Il serait souhaitable de remplacer les dispositifs d'aides multiples et diverses par une baisse significative des charges sociales.

Pour pallier les difficultés de recrutement, dues à la faiblesse des rémunérations (en général le SMIG pendant les premières années dans l'entreprise), une baisse des charges sociales est souhaitable, à condition qu'elle soit pour partie reversée aux intéressés.

Une baisse de la TVA, permettant de lutter contre le travail au noir, serait la mesure la plus appropriée.

V - Transmission d'entreprises

Il serait souhaitable d'instituer un soutien financier autour des 5 dernières années d'activité, pour préparer la transmission, car :

- les investissements nécessaires à la reprise dans les outils de travail peuvent être importants,
- il y a de forts problèmes psychologiques pour transmettre des savoir-faire rares, considérés comme des « secrets » qui ne doivent pas être transmis en dehors de la famille.

Mesures qu'on pourrait envisager :

- relancer les CIFA,
- bonification sur la retraite, (on peut souligner l'effet pervers de baisse sur le chiffre d'affaires induit par l'indemnité de départ),
- exonération des droits de succession jusqu'à 1 MF.

Mission relative à l'artisanat et à la petite entreprise

Audition de la Fédération Nationale des Artisans Ruraux (FNAR) le 5 juin 2001

Etaient présents :

William FORESTIER, Président de la FNAR et Président de la Chambre des Métiers de la Côte-d'Or
Henri TROG, Vice-Président de la FNAR, artisan rural du Bas-Rhin
Philippe GRAND-CLEMENT, Secrétaire général de la FNAR

I – PRESENTATION DE LA FNAR

La FNAR relève de l'UPA. Elle regroupe différents métiers issus de l'artisanat rural, reposant essentiellement sur les services aux agriculteurs (d'où l'interdépendance entre les deux secteurs) :

- Réparation-distribution de tracteurs et machines agricoles ;
- Réparation-distribution de matériels de motoculture de plaisance (parcs et jardins) ;
- Maréchalerie ;
- Métallerie (travail du métal dans le bâtiment) ;
- Sous-traitance industrielle ou agricole (carrosserie : petites séries, usinage...).

Selon la FNAR, les artisans ruraux représentent 5.000 entreprises et la Fédération compte 1.500 adhérents. Les artisans ruraux sont tous représentés par cette organisation professionnelle, à l'exception des métalliers qui peuvent se retrouver également à la CAPEB.

Les effectifs sont plutôt en diminution en raison de l'évolution déclinante de la population agricole.

Les objectifs des artisans ruraux sont aujourd'hui de trouver de nouveaux débouchés, de se tourner vers de nouveaux marchés. Il se trouvent impliqués dans le processus de vitalisation rurale. La réponse est dans la diversification et la pluriactivité, soit en auto-prestations, soit en regroupements.

II – POINTS DE VUE

La FNAR fait part de ses observations à partir du guide d'entretien transmis par la Mission.

Spécificité de l'artisanat

La FNAR exprime ses attentes par rapport à la loi d'orientation. Dans l'entreprise artisanale, il y a une notion de savoir-faire, une initiative personnelle qui ne vise pas à faire fructifier du capital. Mais en France, dans le monde de l'entreprise, on ne fait pas de différence entre les grands groupes et les petits. Par ailleurs, en milieu rural, il y a interdépendance avec le monde agricole.

Les jeunes qui s'installent en rural ne souhaitent pas s'expatrier en zone urbaine. Ils veulent utiliser leur savoir et devenir leur propre patron.

La transmission

Il s'agit d'un problème très important. Pour créer une entreprise en milieu rural, il faut un potentiel financier important. Transmettre l'entreprise, c'est transmettre la richesse. Beaucoup de choses sont faites pour la création et rien pour la transmission. La FNAR souhaite que la transmission bénéficie des mêmes avantages que la création. Elle met en évidence les obstacles à la transmission :

- la transmission familiale décroît car elle est pénalisante si le repreneur n'est pas enfant unique ;
- il est difficile de transmettre à un salarié car celui-ci a pu appréhender les difficultés de son patron et préfère opter pour la qualité de vie (35h), plus qu'il n'est tenté par l'appât du gain.

Pour la FNAR, il faut néanmoins préparer la transmission tant que l'entreprise est viable. En effet, souvent les artisans, à partir d'un certain âge, ne procèdent plus aux mises aux normes et l'entreprise se dévalorise.

M. Forestier, qui est favorable à un départ anticipé du chef d'entreprise (vers 56 ou 57 ans), évoque un partenariat qu'il a initié, en tant que Président de la Chambre des métiers de la Côte-d'Or, avec le Conseil général de ce département sur la transmission : le Conseil général contribue à hauteur de 10.000 F par entreprise transmise. Un animateur économique spécialisé a été recruté à la Chambre des métiers. Il réalise un état des lieux des entreprises à transmettre dont le patron a 50/55 ans., procède à une évaluation du fonds et met en face un vivier d'éventuels repreneurs. La transaction s'opère directement entre cédant et repreneur.

Pour sa part, M. Trog évoque un projet adopté en assemblée générale de la CANCAVA et visant à faciliter le départ anticipé du chef d'entreprise en cas de transmission.

Les aspects concurrentiels avec l'agriculture

La FNAR dénonce la concurrence déloyale des CUMA au niveau de la commercialisation et de l'emploi. Ces dernières, qui perçoivent des fonds publics, débordent trop de leur mission première et débauchent les salariés des entreprises artisanales rurales. Certes, les agriculteurs sont le gagne-pain des artisans ruraux, mais il convient de trouver un juste équilibre, des règles du jeu davantage satisfaisantes. La FNAR s'était battue sur ce point lors de la discussion sur la loi d'orientation agricole.

Le patrimoine

La FNAR souhaite une égalité de traitement entre les chefs d'entreprise, quelle que soit la forme juridique de l'entreprise, et notamment l'harmonisation entre la fiscalité des entreprises individuelles et celle des sociétés. Pour elle, il convient de trouver le moyen de créer un patrimoine affecté. Sur le problème de la garantie donnée aux banques, lors d'un emprunt lié soit à une phase de développement de l'entreprise, soit lors de difficultés ponctuelles, elle souhaite que soit tout au moins protégée l'habitation principale, et en tout état de cause qu'il y ait une partie non saisissable pour le couple d'artisans.

Les aides

La FNAR estime que les aides sont beaucoup trop nombreuses et que les artisans n'en profitent pas car ils ne les connaissent pas, surtout en milieu rural où les artisans sont isolés et éloignés des Chambres des métiers.

A l'appui de ses propos, elle remet à Didier Chouat un document de quatre pages recensant le nombre d'aides existant en Côte-d'Or et se déclare favorable à une simplification du système. Dans l'absolu, l'idéal serait de ne pas octroyer d'aides et que les artisans puissent « bien gagner leur vie ».

L'accompagnement

La FNAR déplore le fait qu'il n'y ait pas de suivi des entreprises après création ou reprise, alors qu'il est important pour elles qu'elles connaissent tous leurs droits. Parmi les principaux pôles d'accompagnement qui existent les Chambres des métiers n'ont pas les moyens d'assurer leurs missions et il en est de même pour les organisations professionnelles. La FNAR regrette qu'au lieu de leur donner ces moyens, on crée parallèlement de petites structures associatives qui ne rendent pas service à tous.

Mission relative à la petite entreprise et à l'artisanat

Audition de M. Hubert DELORME Bureau Européen de l'Artisanat Français (BEAF) le mardi 12 juin 2001

Hubert DELORME connaît bien l'artisanat puisqu'il est lui-même un ancien artisan. Son cursus professionnel le conduit en 1990 à travailler à la Commission européenne (DG XXIII) et à mener une réflexion sur l'artisanat et la petite entreprise au niveau européen . Puis c'est la naissance du BEAF qu'il intègre ; cette association créée entre l'UPA et l'APCM est fortement financée par la DECAS et doit son intérêt et son efficacité aux rapports complémentaires entre l'UPA, l'APCM, en lien avec la SIAGI, la Banque Populaire, la SEMA et la FNCGEA.

En préambule Monsieur DELORME évoque ses relations avec la DG Entreprise qui sont trop limitées ou quelque peu précaires car la DG Entreprise ne tient plus assez compte de l'existence de la petite entreprise et des entreprises artisanales et il le regrette amèrement.

Cette situation est paradoxale:

- la petite entreprise a été reconnue par les Sommets européens de Lisbonne et de Feira comme l'épine dorsale de l'économie européenne et le plus important créateur d'emplois.

- l'artisanat et la petite entreprise sont au plus haut point concernées par les grands débats communautaires: élargissement et cohésion, avenir de l'Europe, gouvernance, développement durable...

- une des conditions essentielles de la réussite de l'élargissement sera le niveau et la qualité de l'implication des petites -micro entreprises et entreprises artisanales des pays candidats et de leurs organisations représentatives.

- un nombre croissant de textes communautaires concernent directement l'artisanat et les PE (60 à 80% en moyenne) voire 100% pour certaines activités liées à la santé et la sécurité. Des politiques comme l'environnement, le paquet fiscal...vont avoir des effets majeurs sur l'artisanat et la micro-entreprise.

- si la DG Entreprise se désengage de la PE et de l'artisanat, d'autres services de la Commission s'en rapprochent et les intègrent dans leurs actions: environnement, formation, recherche, politique régionale, relations extérieures...

Les missions du BEAF :

1. Mission d'information sur ce qui se passe en Europe
2. Lobbying classique pour favoriser la prise en compte des priorités de l'artisanat et des PE dans les politiques et textes législatifs
3. Accompagnement des représentants de l'artisanat auprès des institutions communautaires

4. Appui à la participation aux programmes et actions communautaires

Ce travail s'effectue avec l'ensemble des Institutions, notamment avec le Parlement européen, et en lien avec l'UEAPME qui regroupe les organisations d'artisanat de PE et de PME de 30 pays européens. H. Delorme attache une importance primordiale aux contacts avec les parlementaires européens qui, dans la pratique manifestent un intérêt réel au milieu des petites entreprises et de l'artisanat et y font de plus en plus souvent référence.

Constat :

Il n'y a pas encore dans la pratique au niveau européen de réelle politique de la petite entreprise. Si une politique européenne vers les PME dans leur ensemble a été engagée dès 1986 par Jacques Delors, puis en 1989 une première démarche en faveur de l'artisanat et des petites entreprises à l'initiative de la France (ministre Jacques Doubin), avec la première conférence européenne de l'artisanat en Avignon, il s'agit plutôt actuellement de valoriser la logique de la petite entreprise dans chacun des états membres sur les aspects tels que :

- formation professionnelle et apprentissage
- simplifications administratives
- recherche et développement technologiques

les actions engagées par la DGEntreprise visant plus l'échange de meilleures pratiques et des études, politique controversée qui aboutit à abandonner les fruits de 10 années d'activités en faveur de ces entreprises, et critiquée par le Parlement et le Comité économique et social..

Hubert DELORME plaide pour la micro entreprise et l'entreprise artisanale :

-leur reconnaître un statut européen et favoriser la création ou le soutien de réelles politiques des états membres les concernant.

- favoriser la reprise et la transmission plutôt que la création à tout prix.
- réduire toutes les contraintes administratives et aider à l'installation en créant les conditions optimales pour le fonctionnement des entrepreneurs
- favoriser l'apprentissage et l'image de la PE et de l'entreprise artisanale auprès du public.

Sur les 19 millions d'entreprises communautaires, de 4 à 5 millions sont des entreprises artisanales selon la définition française; 15 à 20 millions de salariés européens sont employés dans ces entreprises artisanales, qui ont créé 3 à 5 millions nouveaux emplois en 10 ans.

50 % des petites entreprises n'ont aucun salarié.

Avec l'adhésion de nouveaux Etats à l'UE, il faut s'attendre à un renforcement important du nombre et de l'importance des PE et entreprises artisanales, avec les problèmes qui se posent déjà:

- de développement et d'adaptation de la micro-entreprise
- de son accompagnement/représentation par des organisations intermédiaires ayant les capacités nécessaires d'intervention
- de structuration et de regroupement au sein d'organisations sectorielles/ professionnelles .

Problème de la définition communautaire de l'artisanat : les différences d'approche culturelle ou administrative de la notion d'artisanat dans les Etats membres n'ont pas permis à ce jour une définition harmonisée. Un travail a été engagé depuis 7 ans au niveau communautaire afin de faire rapprocher les conceptions des différents pays autour de la notion d'"entreprise à caractère

artisanal basée sur la notion de "métier". Une des difficultés rencontrées est l'absence de statistiques fiables sur les entreprises de moins de 20 salariés au niveau communautaire. Des travaux ont été très récemment menés par le Comité économique et social de l'UE (avis sur l'artisanat et les PME- rapport Pezzini- mai 2001)

Il existe un Observatoire Européen des PME qui vise à :

- informer chaque année sur l'évolution du rôle économique et social des PME
- développer, chaque année, des thèmes particuliers, notamment sur les PE et l'artisanat.

L'objectif du programme européen «best » vise à :

- réduire les formalités administratives
- réduire les distortions de concurrence entre petites et grandes entreprises
- rendre équitable la situation de toute entreprise, quelle que soit sa taille ou sa structure.

Des Etats comme l'Allemagne, l'Italie ont plus avancé que d'autres dans ce domaine.

Les sujets de l'accès au crédit et la notion du risque bancaire ainsi que de l'échec d'entreprise sont également évoqués, avec le constat partagé que la philosophie est différente en Europe par rapport aux USA.

L'adoption par les Etats membres de la Charte européenne des petites entreprises est une première reconnaissance politique de l'importance économique et sociale des petites entreprises. Son objectif est de favoriser les politiques des Etats membres et de l'UE envers les PE.

Néanmoins, un an après son adoption, aucune analyse sérieuse n'a été réalisée au niveau communautaire sur sa mise en oeuvre dans les Etats membres. Par ailleurs la Charte est restée à l'échelon communautaire au niveau d'une simple déclaration générale sans mise en oeuvre pratique de ses 10 orientations, malgré les demandes et les propositions du Parlement et du Comité économique et social. Un espoir sérieux existe cependant avec la Présidence belge du Conseil qui devrait confirmer sa volonté d'assurer un suivi opérationnel de la Charte.

- Question sur l'utilisation des fonds européens par la micro entreprise dans les différents états : les entreprises sous forme individuelle non sociétaire n'ont généralement pas de possibilité d'accéder directement aux financements communautaires.
- Problème de la qualification obligatoire : très importante, voire obligatoire dans certains Etats membres (comme en Allemagne) le principe se développe notamment dans les activités liées à la santé et la sécurité des consommateurs.
- Aspect apprentissage : au niveau européen, de nombreux travaux et programmes ont été développés pour favoriser l'apprentissage. Cependant, si des systèmes efficaces ont été créés pour les étudiants universitaires , de nombreuses mesures restent à prendre pour permettre à l'apprenti étudiant professionnel de valoriser son travail dans un pays de la communauté européenne. La mesure l'EUROPASS permet de faciliter le déplacement et l'hébergement, mais plusieurs démarches devraient être engagées dans le sens d'une politique européenne en faveur de l'apprenti et pour supprimer les obstacles à la mobilité:
 - confirmer et valoriser le rôle de l'entreprise et du chef d'entreprise comme vecteur premier de la formation

- créer un statut européen de l'apprenti, qui règle les question de langue, de protection sociale, de mobilité et de reconnaissance des acquis, la validation des compétences: le principe d'un programme Erasmus pour l'apprentissage a souvent été demandé sans concrétisation à ce jour.
- faciliter l'échange, l'offre de stages, l'accueil dans l'entreprise ...
- soutenir des campagnes d'information des apprentis et des entreprises...

Une étude sur la qualité de l'apprentissage dans l'UE a été réalisée par le Commission et l'Ueapme.

En conclusion :

- assurer une reconnaissance réelle et effective des particularités et des spécificités de la petite entreprise et des entreprises à caractère artisanal et les prendre en compte dans les textes communautaires intéressant les entreprises
- développer une politique en faveur des petites entreprises basée sur des mesures incitatives dynamiques et non pas sur des mesures de sanction (ex : financement bancaire à taux très réduits pour des investissements environnementaux ou technologiques, défiscalisations ou réductions fiscales à l'investissement et à l'embauche, aides et mesures fiscales à l'investissement immatériel de formation et de conseil...)
- développer l'accès au conseil et à l'accompagnement
- renforcer: 1) l'activité des organisations intermédiaires consulaires et professionnelles auprès des entreprises 2)- leur coopération entre Etats membres 3) leur regroupement au niveau européen
- favoriser la concertation et les démarches auprès des institutions communautaires
- assurer la participation des représentants de l'artisanat et des PE dans les enceintes politiques communautaires -notamment le Dialogue social européen- et les associer à l'élaboration des textes communautaires.

Mission relative à la petite entreprise et à l'artisanat

Audition de la Fédération Française des Groupements d'Employeurs (FFGE) le 12 juin 2001

Intervenants : Monsieur Michel DESURMONT, délégué général de la Fédération française des groupements d'employeurs.

- Définition

Monsieur DESURMONT rappelle qu'un groupement d'employeurs est une association – loi 1901, qui met ses salariés à la disposition de ses membres. Les groupements d'employeurs permettent ainsi de construire des contrats à durée indéterminée en agréant des besoins en temps partiel des petites entreprises, en emploi qualifié ou non qualifié.

Hors du secteur agricole (2000 à 3000 micro-groupements), 200 à 300 groupements d'employeurs ont été créés depuis la première loi de 1985. La Fédération française des groupements d'employeurs leur assure un soutien en matière juridique et capitalise et diffuse les expériences locales.

Michel DESURMONT souligne toute l'utilité des groupements d'employeurs pour les PME. En effet, cette formule leur permet de disposer, de façon durable, de personnel à temps partiel. Et ceci soit pour répondre à un besoin de compétences (gestion des ressources humaines, informatique, commercial...), soit pour répondre à des besoins générés par la réduction du temps de travail.

- Développement des groupements d'employeurs

Pour Monsieur DESURMONT, le développement des groupements d'employeurs dans le monde agricole est dû à la tradition de coopération dans ce secteur.

Lorsque des entreprises prétendent qu'il est impossible de mettre en place un groupement d'employeurs dans leur secteur, la meilleure politique à suivre consiste à les mettre en contact avec un groupement d'employeurs existant. Il existe un gros déficit de connaissance et de compréhension de ce dispositif. Des difficultés telles que l'exigence de confidentialité se révèlent de faux problèmes dans la durée. Au contraire, on constate que des groupements d'employeurs, initialement créés pour partager des personnels peu qualifiés, débouchent, au fur et à mesure des assemblées générales de l'association, vers un partage de personnel plus qualifié ou des actions communes entre entreprises dans d'autres domaines. En moyenne, un groupement d'employeurs compte 20 salariés, une centaine pour les plus gros.

- Problème de la responsabilité solidaire

L'existence de la responsabilité solidaire des membres du groupement peut se régler par des mesures pratiques (sélectivité à l'entrée, avances en compte-courant ou caution, rigueur dans l'envoi des factures, confiance née de la connaissance mutuelle). A un autre niveau, dans le Nord-Pas-de-Calais, 17 groupements d'employeurs ont constitué un fonds de garantie commun pour couvrir 50 % des dettes éventuelles d'un de leurs membres.

Monsieur DESURMONT estime que la suppression de la responsabilité solidaire aurait pour inconvénient de transformer les groupements d'employeurs en simple organismes de prestations de services, comme les agences d'intérim.

- Régime fiscal et social des groupements d'employeurs

Les groupements d'employeurs sont soumis à l'impôt sur les sociétés. Ils versent des cotisations à l'association de garanties des salaires (AGS), bien qu'ils ne puissent pas bénéficier du versement de des prestations en cas de défaillance d'un de leurs membres.

En matière de convention collective, les groupements d'employeurs interprofessionnels choisissent en général une convention intermédiaire, le directeur départemental de travail, de l'emploi et de la formation professionnelle disposant d'un droit de veto.

En outre, les salariés bénéficient en pratique des avantages en vigueur dans l'employeurs où ils sont affectés. Dans le cadre de la loi de modernisation sociale, le sénat a adopté un amendement au terme duquel ils peuvent bénéficier de la participation et de l'intéressement au prorata de leur présence dans l'entreprise.

Les salariés des groupements d'employeurs bénéficient souvent de droits syndicaux et d'un comité d'entreprise, droits qui sont très importants pour assurer la cohésion des salariés du groupement, souvent dispersés.

- Création des groupements d'employeurs

La loi du 19 janvier 2000 a supprimé le seuil de 300 salariés pour les entreprises souhaitant participer à un groupement d'employeurs. Cependant, du fait de la responsabilité solidaire, on constate que, lorsqu'une grande entreprise constitue un groupement d'employeurs, des PME et des PMI y participent, mais jamais des petites entreprises ou des artisans. Cette situation est dommageable dans la mesure où les réunions périodiques des adhérents peuvent permettre le transfert de compétences techniques et un dialogue social territorial avec des organisations syndicales.

En ce qui concerne le soutien à la création des groupements d'employeurs, les organisations professionnelles, généralement soucieuses de préserver leur identité de branche, préfèrent des initiatives mono sectorielles, qui ont a priori moins de potentiel. Les chambres de commerce et d'industrie s'intéressent plus au groupement d'employeurs que les chambres de métiers. L'AGEFOS PME, du fait de son caractère interprofessionnel, se montre très active.

- Evolution des groupements d'employeurs

Une cinquantaine de groupements d'employeurs est actuellement en création. La DGEFP, la DRT et la FFGE travaillent à mettre en place un label professionnel et éthique au début de l'année 2002. Enfin, la connaissance que le groupement d'employeurs favorise et développe entre les entreprises adhérentes génère, entre ces entreprises, d'autres formes de coopération (achats, commercial, etc...).

- Problèmes et revendications des groupements d'employeurs

Outre le problème de L'AGS, Monsieur DESURMONT regrette que les groupements d'employeurs ne puissent pas bénéficier de certaines primes à l'aménagement du territoire et des aides à la création d'entreprise. Il signale également la complication, née de l'exigence d'accords d'entreprises, pour permettre aux entreprises de plus de 300 salariés d'adhérer à un groupement d'employeurs.

- Equilibre économique

Au démarrage, la création d'un groupement d'employeurs exige l'intervention d'un personnel hautement qualifié et une énergie considérable. Pour un groupement d'employeurs de 100 salariés, il faut compter trois à quatre salariés pour la gestion du groupement. Pour un groupement d'employeurs de 25 à 30 salariés, il faut un directeur à mi-temps et un assistant à temps plein.

Mission relative à la petite entreprise et à l'artisanat

Audition de la Société Interprofessionnelle Artisanale de Garantie d'Investissements (SIAGI) **le 12 juin 2001**

Sont présents : Monsieur Jacques GRASSI, Président de la SIAGI depuis avril 2000, ancien chef d'entreprise (entreprise de charpentes qu'il gère depuis 1958, au décès de son père), Président de la Chambre de métiers des Hautes-Pyrénées depuis 1992.

Monsieur Michel COTTET, Directeur général depuis 1993 (carrière bancaire auparavant)

Jean-Claude DANIEL présente les objectifs de la mission en mettant l'accent sur l'aspect culturel de l'entreprise.

Les interlocuteurs expliquent le rôle de la SIAGI. Il s'agit d'un établissement de crédit créé il y a 35 ans par les chambres de métiers, dont l'objet consiste à garantir la bonne fin des crédits d'investissements octroyés par les banques aux très petites entreprises notamment artisanales. Cet organisme, au capital de 20 millions de francs, garantit par an près de 3 milliards de francs de crédits provenant de l'ensemble des banques de la place.

La SIAGI est présente sur le territoire à travers 45 permanences, antennes et délégations régionales pour la plupart installées dans les Chambres de métiers. Ce qui lui permet d'afficher une bonne connaissance du terrain,.

Effectif : 105 personnes (techniciens et commerciaux)

15 000 projets sont examinés chaque année : la moitié donne lieu à la mise en place d'un crédit. Les 2/3 des projets concernent la transmission et la création d'entreprises.

L'activité de la SIAGI couvre pour moitié l'artisanat, l'autre moitié concerne le commerce et les services ; l'agriculture et les professions libérales représentent moins de 5% des volumes.

La cible TPE : toute entreprise dont l'entrepreneur maîtrise le capital et occupe toutes les fonctions opérationnelles.

Traitement d'un dossier par la SIAGI :

La SIAGI est très attentive à l'animation des réseaux bancaires afin de les inciter à partager le risque = il s'agit d'un travail en partenariat.

Dans sa phase de décision, l'objectif de la SIAGI est de s'assurer de la pérennité de l'entreprise à naître, à développer, à reprendre. Pour ce faire, dans un premier temps l'expertise se fait soit avec la banque, soit directement après le montage du dossier.

Ensuite il est nécessaire de vérifier cohérence du projet ; l'adéquation entre l'entrepreneur, son expérience, ses compétences, et le projet ; la compatibilité avec l'environnement local (d'où l'importance des liens de proximité avec les CCI et les Chambres de métiers).
Enfin la décision est prise. Si elle est favorable elle se traduit par une offre de garantie.

Types de financements garantis :

La SIAGI intervient essentiellement sur les investissements immatériels dans les secteurs d'activités comme la boulangerie, la restauration, les métiers de bouche, les services, les soins à la personne, la coiffure, le transport.

Type de garanties :

Montant moyen du financement : 500 000 francs

Quotité garantie : de 20 à 70 %

Risque résiduel de 20 à 50 % (36 % en moyenne)

Durée des crédits : 7 ans

Fonctionnant sous forme de société de caution mutuelle, la SIAGI perçoit de l'entreprise ayant obtenu le crédit une cotisation versée à un fonds mutuel de garantie. Cette cotisation varie en fonction de la catégorie du crédit demandé et de la quotité garantie. (la cotisation représente en moyenne 4 % du risque).

Les frais de fonctionnement de la SIAGI sont couverts par une commission de l'ordre de 1,55 % du montant du crédit.

Le coût du cautionnement peut être pris en charge par les collectivités territoriales.

Il faut noter que certaines banques réduisent le taux de crédit si la SIAGI intervient.

Plus la banque est majoritaire dans la part du risque, plus elle est impliquée dans le suivi au quotidien de l'entreprise financée.

D'ailleurs une expertise pertinente permet de diminuer le besoin d'une quotité de garantie élevée.

Ex : convention de partenariat avec SOFARIS

Problème d'équité territoriale abordé par le député : oui selon la SIAGI car elle couvre tous les départements.

Question sur le taux moyen de défaillance : 8 % . La défaillance étant définie par des incidents de paiement pouvant déboucher sur une dénonciation du crédit, un redressement ou une liquidation judiciaires .

Le taux de perte SIAGI est évalué à 4 %.

La SIAGI, outre cette fonction d'expertise et de cautionnement, propose deux autres produits :

1. **SIAGNOSTIC** : un auto-diagnostic mis à la disposition de l'entreprise; c'est un service pré-payé qui permet à l'entrepreneur, lorsqu'il rencontre une difficulté, de déclencher un service en ligne pour l'aider à diagnostiquer la faiblesse du moment et faciliter le passage difficile par le biais d'un réaménagement du plan de financement par exemple. Aujourd'hui, la SIAGI a 300 abonnés : 5 ont appelé à l'aide.

2. **CAUTION DE PROXIMITE** : Substitution *partielle* de la garantie personnelle exigée par les banques : en quelque sorte un système d'assurance ; il s'agit d'un projet qui sera testé prochainement dans la Région Languedoc-Roussillon et dans les Hauts-de-Seine. Le FEI (Fonds Européen d'Investissement) a accepté de contregarantir la moitié du risque de perte de ces opérations.

Mission relative à la petite entreprise et à l'artisanat

Audition de la Caisse Nationale du Crédit Agricole le 12 juin 2001

Etaient présents :

M. Jacques SAINCTAVIT, Directeur central de la Caisse Nationale de Crédit Agricole
M. Michel CLAVE, Directeur des marchés des agriculteurs et des professionnels
M. Maurice MOULIN, Direction des marchés des agriculteurs et des professionnels

Le député, en préambule, explique les objectifs de la mission confiée aux deux parlementaires et les attentes de réactions de la part des organismes bancaires sur l'aspect du crédit à la création et à la transmission, mais également au niveau du développement de l'entreprise. Enfin, il demande comment les banques, en particulier le Crédit Agricole, peuvent aider les entrepreneurs qui ont à un moment de leur existence des difficultés passagères.

En introduction, les représentants du Crédit Agricole distribuent une brochure dans laquelle on trouvera l'action menée en accompagnement à la mise en place de l'EURO, ainsi qu'une synthèse de la vision de cet établissement bancaire sur la petite entreprise française aujourd'hui et d'ici dix ans.

L'introduction sur l'Euro a pour objectif de bien mentionner que ce sujet est actuellement très sensible et qu'un travail important d'information doit être mené auprès des Petites Entreprises.

Dans le domaine des entreprises, le champ d'intervention du Crédit Agricole n'est pas limité aux seules TPE, mais également aux PME et Grandes Entreprises.

Le Crédit Agricole a 750 000 clients "Professionnels" dont le chiffre d'affaires est inférieur à 10 MF et le nombre de salariés inférieur à 10, qui intègrent l'Artisanat, le Commerce et les Professions libérales, soit environ 28 % de part de marché.

Le marché de l'artisanat est composé d'un peu plus de 800 000 entreprises parmi lesquelles 240 000 sont clientes du Crédit Agricole, soit 30 %.

Sur le risque, le Crédit Agricole s'appuie sur l'expertise de SOFARIS et de la SIAGI pour mieux connaître les véritables taux de sinistralité des petites entreprises et ces taux sont de 7 % pour la

création d'entreprise, 5,5 % pour la transmission et de 2 à 4 % pour le financement du développement d'entreprise.

Bien que ce risque demeure élevé pour le marché des TPE, par rapport à d'autres secteurs, le Crédit Agricole a engagé un certain nombre d'actions en faveur de la création, de la transmission et du développement des Petites Entreprises :

- . adhésion à Entreprendre en France depuis 1998 ;
- . signature de la convention TPE/SOFARIS en février 2000 ;
- . lancement du Prêt Création d'Entreprises (PCE) depuis octobre 2000.

L'ensemble de ces mesures montre bien l'engagement de la banque pour ce secteur jugé essentiel pour le développement de l'économie territoriale et rejoint les préoccupations actuelles du Gouvernement.

Mission relative à la petite entreprise et à l'artisanat

Audition du Conseil National des Professions de l'Automobile (CNPA) le 12 juin 2001

Étaient présents :

- **M. Francis DAVOUST**, Vice-Président national du CNPA, Président de la Branche Artisanat et Agents de marque du CNPA ;
- **M. Xavier HORENT**, Chargé des Relations extérieures du CNPA.

1 – Présentation du CNPA et de son secteur d'intervention

Le C.N.P.A. est la première organisation professionnelle représentant 18 activités liées à l'automobile, aux cycles et motocycles. Il s'agit notamment des :

- Concessionnaires en voitures particulières, Concessionnaires en Véhicules Utilitaires et Industriels ;
- Agents de marque ; Concessionnaires, Agents en Cycles et Motocycles ;
- Loueurs de Voitures et de Véhicules Utilitaires ;
- Négociants en produits Pétroliers ; Détaillants en Carburants et lubrifiants ;
- Négociants en Véhicules d'Occasion ; Négociants en Pneumatiques ;
- Centres de contrôle technique ; Mécaniciens Réparateurs Automobiles ; Carrossiers ;
- Dépanneurs-Remorqueurs ; Entreprises de Formation des Conducteurs (auto-écoles) ;
- Démolisseurs ; Parcs de Stationnement ; Ramasseurs Agréés d'Huiles Usagées

Le C.N.P.A. repose sur des structures nationales, régionales et départementales. Chaque secteur départemental et régional dispose de représentants élus par les adhérents et d'un Président assisté d'un secrétariat général permanent. Cette présence sur le terrain lui donne une parfaite connaissance des réalités locales. Ces comités territoriaux sont en permanence en liaison avec les spécialistes du siège central.

Présent à tous les niveaux de décision (international, européen, national, régional et local), le C.N.P.A. assure la défense des intérêts individuels et collectifs de ses professions. L'actualité économique, juridique, fiscale, sociale et technique est suivie et analysée par les services centraux du C.N.P.A. pour apporter un soutien et un conseil aux entreprises adhérentes sous de multiples formes.

Le C.N.P.A. est le maître d'œuvre de la Convention Collective Nationale des Professions de l'Automobile. Il assure la présidence et le secrétariat de la Commission Paritaire Nationale, favorisant ainsi la réflexion et l'élaboration d'une politique sociale adaptée aux besoins des entreprises et à leurs attentes. Par ailleurs, le C.N.P.A. est à l'origine de la création et du développement de la plupart des organismes sociaux spécifiques de la profession qu'il gère et dont il est le garant : Institutions de Retraites et de Prévoyance, Mutuelle, Action Sociale et Culturelle (APASCA). Il a initié la création de l'Association Nationale pour la Formation Automobile (A.N.F.A.) qui assure la formation professionnelle en lien avec le Groupement National pour la Formation Automobile (GNFA). Il est

également le cofondateur de l'École nationale des Professions de l'Automobile et du motocycle (G.A.R.A.C.).

2- Données générales

Les services de l'automobile, répartis dans 16 codes APE et de la NAF comptent 93 129 établissements (64 400 avec personnel et 28 529 sans personnel) en Janvier 2001 -soit 1330 établissements supplémentaires sur un an. Les taux de création et de cessation d'activité (solde positif) sont en augmentation depuis le dernier trimestre 2000. Ces entreprises emploient 450 000 salariés. 36 000 apprentis sont chaque année formés dans les professions de l'automobile. Près de 90 % des entreprises du secteur (soit environ 64 000 entreprises) emploient moins de 10 salariés. La majorité de ces entreprises est située dans le milieu rural (dans des communes de moins de 5 000 habitants. En 2000, les activités de la Branche ont rapporté à l'Etat 279 milliards de Francs en taxes spécifiques et en redevances.

Les emplois induits par l'automobile, non-salariés compris, s'élèvent en France à 2 518 000 personnes.

3- Préoccupations actuelles

- Les entreprises de la Branche automobile entrent actuellement dans une forte mutation de leur activité tant d'un point de vue stratégique, économique qu'organisationnel. Les métiers se transforment progressivement du fait de l'évolution du produit automobile et de la diffusion progressive d'une nouvelle génération d'outils de travail (méthodologies électroniques et informatiques), et d'une modification de la prestation de service. Le C.N.P.A. a anticipé ces évolutions en initiant activement auprès de ses entreprises adhérentes une démarche de certification, qui pourrait être renforcée avec le soutien des Pouvoirs Publics.
- La distribution automobile est encadrée par le règlement d'exemption communautaire n° 1475/95. Ce dernier arrive à échéance en Septembre 2002. Les travaux actuels de la Commission européenne suscitent de nombreuses craintes de la part de PME (notamment les Concessionnaires, les Agents et les Artisans) dont les investissements et la dépendance économique doivent être pris en compte.
- L'environnement. : le C.N.P.A. a élaboré un Plan Vert en 1992, mis à jour et réédité en 2000, en matière de défense de l'environnement – notamment par la mise en place progressive sur l'ensemble du territoire de “ Chantiers Verts ” (traitement écologique des véhicules en fin de vie) et par des “ Relais Verts Autos ” (gestion des déchets de la réparation et de l'entretien automobile). La traçabilité des déchets sera en outre obligatoire à partir du 1^{er} juillet 2002. Les professions de l'automobile ont par conséquent à intégrer rapidement cette réglementation.
- Les entreprises de la Branche automobile se distinguent également par leur dynamisme au service de la collectivité nationale: le “Défi Sécurité ” initié en 2000 par le C.N.P.A. est relancé en Octobre et en Novembre 2001 pour sensibiliser les automobilistes au rapport indissociable entre l'entretien régulier de leur véhicule et la sécurité routière. Près de 15 000 professionnels de l'automobile mobilisés par le CNPA participeront en 2001 à cette opération.

4- La création et la reprise d'entreprises

62 267 entreprises artisanales relevant des services de l'automobile ; 59 217 entreprises artisanales dans la réparation automobile et motocycle et 3 000 entreprises artisanales pour le contrôle technique.

➔ Le statut juridique le plus répandu est celui de l'entreprise individuelle (environ 55 %) pour les entreprises de l'entretien et de la réparation automobile et d'environ 12 % pour le contrôle technique (84 % en SARL).

➔ Un quart des établissements n'a pas de salarié. 40 % des salariés travaillent dans des entreprises de 5 à 9 salariés pour l'entretien et la réparation automobile.

- Le C.N.P.A. plaide en faveur d'une modernisation de la petite entreprise et d'une sécurisation de l'esprit d'entreprise. Des mesures fiscales (neutralité entre entreprise individuelle et société, permettre aux entrepreneurs individuels d'opter pour l'impôt sur les sociétés, incitations à l'investissement) doivent y contribuer.
- L'activité artisanale est aujourd'hui le pôle dominant en matière de développement de l'emploi dans la Branche. Un des soucis majeurs demeure selon le C.N.P.A. les conditions du financement du développement de ces entreprises, et les moyens de faciliter leur accès à un crédit moins cher (renforcement des mécanismes de prêts bonifiés, amélioration du recours aux sociétés de caution mutuelle). De même, les coûts salariaux et la gestion administrative constituent des freins réels au développement et donc à la création d'emplois. Une autre préoccupation est celle de ne pas voir apparaître de nouvelles contraintes administratives.
- Chaque année, 2 500 entreprises sont créées dans ce secteur et 1 500 autres sont reprises. Il pourrait y avoir selon le C.N.P.A. 1 000 entreprises supplémentaires reprises. Les causes sont multiples : méconnaissance des sites à reprendre (plus, généralement de l'offre régionale), manque d'information sur les aides locales. Mais des mesures telles que l'aménagement du régime fiscal des plus-values, l'instauration d'un mécanisme de cessation anticipée d'activité ou la mise en place d'outils favorisant le passage de témoin entre le cédant et le preneur sont souhaitables.
- Selon l'enquête annuelle Entreprises de l'INSEE, environ 51 000 personnes sont occupées mais non salariées (43 000 dans le commerce et la réparation, 8000 dans les services). Le renforcement de la reconnaissance du conjoint- collaborateur est ainsi une mesure très attendue selon le C.N.P.A. Sa contribution essentielle au développement de l'entreprise doit conduire à l'aménagement de nouveaux droits sociaux. Des mesures facilitant la transmission entre époux ou garantissant la protection du patrimoine personnel de l'artisan en supprimant le cautionnement bancaire quasi systématique imposé au conjoint vont dans ce sens.

5- Formation / Emploi

- Il y a une nécessité selon le C.N.P.A. de renforcer l'efficacité des dispositifs d'information et d'orientation des jeunes, et de valoriser le rôle de l'apprentissage. La pérennité de ces entreprises repose également sur la qualification des futurs chefs d'entreprise qui en sont majoritairement issus. La part des salariés de moins de 30 ans dans la Branche automobile est de 42 % (contre 37 % dans les autres secteurs) : les entreprises de la Branche emploient davantage de jeunes salariés, et les maintiennent davantage en emploi (58 % sont toujours en emploi à la fin de l'année de leur embauche, contre 35 % dans les autres secteurs). Ces taux élevés sont liés à l'usage de l'alternance dans les entreprises du commerce et de la réparation automobiles : elles emploient en effet proportionnellement beaucoup de jeunes en contrat de formation alternée (et plus particulièrement en contrat d'apprentissage) et de fait participent à l'acquisition d'une première expérience professionnelle. Cette spécificité procède à la fois d'une volonté de transmission des compétences, d'un mode d'organisation de la gestion de la main-d'œuvre, et d'une politique de développement des compétences au sein des entreprises.
- Parmi les enjeux majeurs figure notamment la recherche de solutions aux problèmes de pénurie de salariés qualifiés qui sera sensiblement accentuée avec la RTT bientôt applicable aux entreprises de moins de 20 salariés. Le C.N.P.A. a conclu à ce titre en Octobre 2000 un accord-cadre avec le Ministère de l'Emploi et l'ANPE. Parmi les diverses pistes à l'étude pour développer l'attractivité des professions de l'automobile auprès des jeunes, celle d'une refonte des classifications des métiers et des itinéraires professionnels fait notamment l'objet d'une réflexion paritaire.

6- Demandes spécifiques

- Le C.N.P.A. demande qu'il n'y ait pas d'augmentation des grandes et moyennes surfaces. L'arrivée de la grande distribution dans le secteur de la distribution de carburants s'est en effet traduite par une disparition de la moitié des stations-services traditionnelles et la perte de plus de 100 000 emplois depuis 1985, avec tous ses impacts en termes de qualité de services et de maillage territorial.
- Appliquer un taux de TVA réduit sur les activités de réparation automobile liées à la sécurité et à l'environnement. Le niveau actuel de TVA pénalise lourdement ces activités et contribue fortement à ne pas inciter des automobilistes à faire contrôler régulièrement leurs véhicules. Conforter les nombreuses entreprises de proximité qui ont une place importante dans le maintien d'un tissu économique en zones rurales et dont les activités ont un impact significatif sur la sécurité routière semble constituer une demande justifiée.
- Garantir la qualification professionnelle des entreprises immatriculées au répertoire des Métiers. Pour que la revitalisation du tissu artisanal soit pérenne, il faut que l'entreprise soit davantage structurée – ce qui implique un minimum de formation. C'est aussi une question d'image et d'attractivité de l'artisanat.
- Pérenniser et simplifier le dispositif de développement économique. Les entreprises artisanales ont besoin de corps intermédiaires suffisamment structurés pour leur apporter un service collectif et quotidien indispensable, d'autant plus que les organisations professionnelles jouent un rôle de relais dans la mise en œuvre des politiques publiques (35 heures, Euro, sécurité sanitaire, risques professionnels...).
- Instaurer un véritable statut de l' élu professionnel (responsabilité, indemnisation, couverture sociale, formation...). 1 700 élus nationaux, régionaux et départementaux sont impliqués dans le C.N.P.A.

Mission relative à la petite entreprise et à l'artisanat

2^{ème} Audition de l'UPA / APCM
le 19 juin 2001

Participants :

Au titre de l'UPA et de ses Confédérations :

Robert BUGUET, Président de l'UPA
Jean LARDIN, vice-président de l'UPA, Président de la CAPEB
Pierre BURBAN, Secrétaire Général de l'UPA
Dominique PERROT, Secrétaire Général de la CGAD
Brigitte LAURENT, UPA – Chargée des relations avec le Parlement

Au titre de l'APCM :

Jean-Claude CHOQUET, Vice Président de l'APCM
Jean-Vincent BOUSSIQUET, Président de la Commission des Affaires
Economiques de l'APCM
René DOCHE, Secrétaire Général Adjoint de l'APCM
Joël BOUILLAUD
Jean-Pierre FREUDENREICH
M. LEGROS

Cette audition, qui faisait suite à une première audition de l'UPA le 11 avril 2001 et de l'APCM le 2 mai 2001, a permis aux deux organisations de présenter le contenu du document de travail réalisé en commun par l'UPA et l'APCM en préparation du projet de loi d'orientation, et qui propose quelques 55 mesures.

Le Président BUGUET (UPA) a présenté les propositions du document de travail qui s'organise autour de 3 titres recouvrant plusieurs chapitres . Il a insisté sur l'effort réalisé pour recueillir des données le plus fiable possible sur les secteurs de l'artisanat et des petites entreprises, compte tenu de l'absence d'outil adéquat. Il a souhaité qu'une volonté politique puisse s'exprimer pour répondre à cette mission de meilleure connaissance du secteur, en créant un observatoire de l'artisanat fondé sur les données des Chambres des métiers et de l'APCM. Il faut réaffirmer leur mission statistique en la matière. L'artisanat est mal connu par les outils statistiques classiques et n'est pas reconnu par l'INSEE.

En préliminaire de la présentation en détails des propositions, les députés CHOQUAT et DANIEL ont rappelé leurs préoccupations (partagées par l'UPA et l'APCM) concernant la nécessité de se doter d'un outil d'information fiable sur le secteur comprenant, outre l'aspect statistiques, une fonction d'analyse et d'évaluation avec un ancrage territorial. Ils ont également présenté le thème de la "mutualisation" (au travers par exemple de la formation, de la protection sociale, du financement...) comme l'un des axes importants de leur réflexion à ce jour. En matière d'analyse et de prospective des métiers, le rôle de l'ISM doit être développé et financé.

Titre 1- moderniser la petite entreprise

Chapitre 1 : adapter les règles applicables à la petite entreprise

En ce qui concerne **le statut**, il convient avant tout d'assurer le respect de la neutralité; l'UPA a convenu que plusieurs statuts pouvaient convenir tout en rappelant l'attachement des artisans à l'entreprise individuelle. Les députés ont insisté sur le rôle de frein au développement que pouvait constituer un statut trop rigide, et sur la nécessité de faciliter l'adaptation et le changement de statut de façon à favoriser la mutation de l'entreprise.

L'UPA a rappelé les **distorsions fiscales** actuelles résultant des modifications récentes apportées au taux de l'IS (taux passé de 50 à 33,33%, puis 25 % en 2001) ou des BIC (relevant de l'impôt sur les revenus), et la nécessité pour le chef d'entreprise d'avoir un droit d'option pour l'assujettissement à l'impôt sur les sociétés, du bénéfice de leur activité.

Le fait d'autoriser l'option de l'IS aux entreprises individuelles obligera le chef d'entreprise à tenir une comptabilité et de séparer ce qui relève de sa rémunération et de l'entreprise. Ceci constitue un cercle vertueux pour le conduire vers le statut de société.

Le sujet des **cotisations sociales** (déjà bien connu) a été évoqué et plus précisément, pour le travailleur indépendant, l'application d'une assiette sociale pénalisante (faute de revenu d'affectation) par rapport à la situation du dirigeant salarié.

En conclusion sur ces aspects touchant au statut de l'entreprise, le Président BUGUET a précisé qu'il ne s'agissait pas d'inventer un nouveau statut mais de corriger certaines distorsions.

L'instauration d'une **déduction fiscale pour investissement** (inspirée de ce qui existe pour les agriculteurs) serait certainement de nature à changer l'état d'esprit du chef d'entreprise le conduisant à réfléchir sur un plan d'investissement, et lui permettrait de dégager un surplus de trésorerie.

Concernant la demande de garantie donnée à l'entrepreneur individuel d'un **"reste à vivre"**, les députés ont soulevé la difficulté de fixer cette garantie dans un texte, et d'en délimiter le périmètre (maison d'habitation ?). L'éventualité d'un accès aux commissions de surendettement devra faire l'objet d'un examen approfondi.

Ont été évoqués également : l'aménagement des baux commerciaux (il s'agirait d'étendre les mesures applicables au secteur de l'hôtellerie) et d'adopter un véritable statut de l'entreprise saisonnière.

Chapitre II : renforcer la reconnaissance du conjoint

Les députés ont convenu que sur ce point, qui recouvre de nombreux aspects développés dans le document de travail, il convenait de compléter et parfaire les dispositions existantes.

Chapitre III : Conforter la protection sociale des travailleurs indépendants

Concernant le **calcul des droits à la retraite des artisans**, les députés ont exprimé la crainte que les incidences financières des mesures proposées (prise en compte des 25 meilleures années tous régimes sociaux confondus, validation de 4 trimestres pour une année civile complète d'activité professionnelle), ne soient pas supportables par les organismes de retraite. Ce point reste à approfondir.

Titre II – Favoriser le développement de la petite entreprise et de l'emploi

Faute de temps, ce titre, qui comprend 3 chapitres et dont la présentation à la mission devait être assurée par Monsieur BOUSSQUET (APCM), n'a pas pu être abordé. Compte tenu de l'emploi du temps des députés, une présentation spécifique à l'attention des membres de la mission assistant les députés, pourrait être envisagée.

Titre III – Renforcer la pérennité et l'adaptabilité des petites entreprises

Chapitre I : favoriser la formation en entreprise

A propos de l'importance d'une bonne information et orientation des jeunes, le rôle des **CAD** (centre d'aide à la décision) a été rappelé, ainsi que la nécessité de prévoir des mesures de financement suffisantes pour assurer leur pérennité. Le Président BUGUET a souhaité que les pouvoirs publics puissent mieux sensibiliser l'Education Nationale à la nécessité de travailler en partenariat avec les CFA. L'organisation d'une journée des métiers et des petites entreprises a été évoquée.

Concernant le soutien à l'apprentissage, les députés ont souligné l'inadaptation de la mesure consistant à prévoir une **prime à l'embauche** (aux niveaux IV et plus), ce dispositif leur paraissant relever d'une logique aujourd'hui dépassée. Des solutions de substitution devront être étudiées (ex : versement d'une indemnité compensatrice aux maîtres d'apprentissage). M. Buguet est prêt à émettre des contre-propositions qui viseraient également à mieux rémunérer l'apprenti. L'UPA et l'APCM, reprenant une partie des thèmes évoqués dans le cadre des récentes rencontres sénatoriales sur l'apprentissage, ont exposé à la mission les nombreuses déficiences du statut de l'apprenti à ce jour, notamment par rapport à la situation de l'étudiant (transports, hébergement, accès aux loisirs...) et la discrimination en résultant.

A la demande des députés, il a été convenu que les thèmes portant sur la formation continue et la seconde formation initiale (pour ceux qui souhaitent saisir une deuxième chance sous la forme d'un second apprentissage), feraient l'objet d'une réflexion complémentaire.

Chapitre II : suivre l'évolution des métiers

Le sujet du répertoire des métiers a été développé sous plusieurs aspects : prise en compte des nouveaux métiers, **contrôle de la qualification** par les chambres de métiers au moment de l'immatriculation. Concernant ce dernier point, les députés ont rappelé leur souhait de ne pas freiner le développement des entreprises, et de ne pas fermer l'accès à certains métiers (clause déguisée de numerus clausus). Il conviendrait donc de distinguer la qualification obligatoire d'une personne, et la qualification plus globale s'attachant à l'entreprise. La demande d'un soutien (y compris financier) pour la mise en place d'un **observatoire des qualifications et formations artisanales** a été formulée.

Le problème de la **qualité** et de la **valorisation des acquis de l'expérience** ont également été abordés.

Chapitre III : améliorer l'accompagnement des petites entreprises

Faute de temps, un rapide survol de ce chapitre a seulement permis d'aborder le problème du **statut de l'élu professionnel** et du financement de sa formation.

Si la présentation spécifique à l'attention des membres de la mission envisagée pour le titre II est organisée, il sera utile de revenir également sur ce dernier chapitre du titre III.

De façon à compléter les discussions intervenues et les réflexions complémentaires à mener, il a été convenu que les parlementaires feraient parvenir prochainement à l'UPA et à l'APCM, une première liste de propositions afin de recueillir leurs réactions et éventuellement leurs contre propositions.

Mission relative à la petite entreprise et à l'artisanat

Audition du Conseil Economique et Social le 19 juin 2001

Représentaient le Conseil Economique et Social (CES) :

M. **Didier Simond**, président de la section des activités productives, de la recherche et de la technologie,

Mme **Jacqueline Socquet-Clerc Lafont**, membre de la section,

M. **Philippe de Ratuld**, administrateur à la section.

M. Simond présente le cadre de l'étude sur la création et pérennisation de l'entreprise de petite taille qui vient d'être réalisée par la section des activités productives, de la recherche et de la technologie, étude dont Mme Socquet-Clerc Lafont est la rapporteure. Cette étude est le fruit d'un travail en commun d'un an de tous les représentants de la société civile membres de la section et a fait l'objet d'un vote unanime. Le texte sera présenté au bureau du CES d'ici la fin du mois de juin. M. Simond propose à la mission que Mme Socquet-Clerc Lafont transmette à cette dernière une synthèse des mesures envisagées par la section et qui ne figurent pas en tant que telles dans l'étude.

Mme Socquet-Clerc Lafont rappelle ensuite les principaux éléments de l'étude.

Le CES a défini l'entreprise de petite taille comme une « entreprise à activité productive de biens ou de services de petite taille, de statut indépendant, et/ou à caractère patrimonial ». Ces structures, présentes dans toute l'économie, sont plus exposées que d'autres. Le profil des créateurs est loin d'être homogène. En outre, certains ont un réel projet économique, d'autres créent leur activité afin d'assurer leur insertion.

La création d'entreprises a été très aidée. Il ne faut pas forcément réduire les aides, dont l'éventail permet de répondre à la diversité de métiers, structures, espaces, secteurs. Malgré ces aides, on constate un déficit de création en France par rapport à ces principaux partenaires.

L'image de l'entrepreneur est à valoriser notamment dans les écoles.

La qualité des réseaux s'enrichirait si au delà des aspects économiques et financiers, ils pouvaient prodiguer des conseils juridiques. Peut-on imaginer un droit de tirage pour conseil juridique qui permettrait à la petite entreprise de bénéficier d'une prévention d'office ? Le Conseil général de la Somme a mis en place avec la barreau d'Amiens un dispositif qui donne à chaque entreprise un crédit de 2 à 3 heures d'avocat par an. Il conviendrait de faciliter le financement des TPE. A cet égard, les sociétés de cautionnement mutuel sont nécessaires pour les projets difficilement acceptables par les banques. Des expériences étrangères sont particulièrement intéressantes : le Fonds des travailleurs du Québec, créé par un syndicat (prêts de proximité de 50 à 100 000 F avec déduction fiscale pour le prêteur), Love Money démarré aux Etats-Unis, devrait se développer en France.

Le risque sur le patrimoine de l'entrepreneur doit être limité. L'article 215-1 du Code de l'action sociale et des familles le permet ; cet article dispose en effet qu'une fraction du patrimoine est insaisissable ; cette fraction a été fixée à 50 000 F en 1953 et n'a pas été revalorisée depuis, ce qu'il conviendrait de faire. Des travaux intéressants ont été faits à la Chancellerie en 1992 sur la « fiducie », s'inspirant du « trust » britannique. Mme Socquet-Clerc Lafont communiquera ces travaux à la mission. Il conviendrait de réfléchir à nouveau sur « le patrimoine d'affectation ».

La transmission des entreprises doit être soutenue ; le vieillissement des chefs d'entreprise est préoccupant et le sera encore plus d'ici cinq ans. 30 % des entreprises par ailleurs ne sont pas reprenables (en France comme dans toute l'Europe). Si la transmission n'est pas préparée, le dépôt de bilan est le lot commun.

La disparition d'entreprise est particulièrement préoccupante économiquement et souvent dramatique humainement. Or, la loi de 1994 prévoit la prévention, sauf pour les entreprises qui n'ont pas l'obligation de déposer leurs comptes au Greffe du Tribunal (entreprises en nom personnel : c'est-à-dire la grande majorité des TPE). L'institution du mandat « ad hoc » qui permet la désignation par le Tribunal, en cas de difficultés, d'un administrateur judiciaire est une bonne solution. Ce dernier peut prendre des mesures simples (rediscuter un contrat de crédit-bail, un crédit fournisseur, etc...) pouvant éviter le dépôt de bilan.

Mission relative à l'artisanat et à la petite entreprise

Audition de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle **(DGEFP)** **le 19 juin 2001**

Etaient présents :

MM. BOULISSIERE, Chef de la mission formation en alternance, NICOLE, mission politique de formation et PATINGRE, Chef du pôle territorial FSE

L'objectif de l'audition était d'examiner les forces et les faiblesses de la formation dans les petites entreprises et l'artisanat afin d'élaborer des préconisations dans le cadre du projet de loi.

LA POLITIQUE DE FORMATION DES ENTREPRISES ET DES BRANCHES

M. Nicole indique qu'il y a toujours eu des difficultés pour toucher les actifs des PME et de l'artisanat. Il donne quelques exemples d'actions ayant eu des résultats satisfaisants : actions avec le réseau des franchises, aussi bien dans le secteur du commerce que dans celui de l'artisanat, qui ont permis de rentrer en contact avec l'ensemble du réseau ; les actions ont été possibles grâce à l'existence d'une tête de réseau ayant pu organiser et mobiliser les responsables sur le terrain ; toutefois la formation est souvent abordée par le biais du produit et l'aspect management-évolution des salariés n'est pas toujours la priorité.

Autre exemple donné par M. Nicole : démarche dans les micro-branches, comme celle du négoce de la chaussure. La difficulté d'une démarche globale réside dans la multitude et surtout dans les rivalités entre les organisations professionnelles (succursalistes, détaillants, magasins de sports).

Enfin, actions menées au niveau d'un bassin d'emploi, ce qui permet d'agir avec une vision plus globale.

Toutes les actions évoquées sont menées au niveau régional par les DRTEFP, en partenariat avec les acteurs locaux, parfois avec les conseils régionaux.

M. Chouat évoque la question du remplacement du salarié parti en formation, primordiale dans les TPE : M. Nicole indique qu'il existe bien une aide publique de 3000 F par mois, gérée par les DRTEFP, versée à toute entreprise qui embauche un remplaçant lors du départ en formation d'un salarié. Toutefois, la durée de formation doit être au moins égale à 120 heures, ce qui limite l'accès à ce dispositif.

Les partenaires sociaux souhaiteraient une exonération de charges sociales pour le recrutement du remplaçant.

La dépense en formation des entreprises est de 3 % en moyenne soit au delà de l'obligation légale qui est de 0,9 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours pour les entreprises de plus de 10 salariés. Ceci tend à prouver que les entreprises ont pris conscience de l'importance de la formation dans leur processus de développement. Toutefois, les entreprises de moins de 10 salariés contribuent en moyenne à hauteur de leur taux légal qui est de 0,15 %. Faut-il revoir encore les systèmes de collecte ? La collecte de branche n'est-elle pas trop atomisée ? La mutualisation des fonds est-elle optimisée ? Dans les petites entreprises ne faudrait-il pas mutualiser les fonds de formation des salariés et des chefs d'entreprise ? (pour les FAF artisans le taux de contribution est de 0,29% du plafond annuel de la sécurité sociale. Pour les commerçants, il est de 0,15%).

Le rôle des groupements d'employeurs pour mener des actions communes, comme dans le secteur agricole, est évoqué.

LE FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE

Un des volets du projet de loi de modernisation sociale vise à corriger les inégalités constatées dans la répartition de la taxe d'apprentissage.

Les ressources des CFA proviennent principalement de la participation des régions et de la taxe d'apprentissage.

En 1999, les versements au titre de la taxe d'apprentissage ont représenté plus de 8 milliards de francs, mais une part seulement revient aux CFA (le quota soit 40 %), le reste (le barème) étant versé aux établissements d'enseignement professionnel ou technologique, soit directement par l'entreprise, soit par l'intermédiaire d'un organisme collecteur.

Une partie du quota (20 % soit 8 % de la taxe) doit être obligatoirement versée au Trésor pour alimenter le fonds national de péréquation.

Hormis l'hypothèse où l'entreprise emploie un apprenti, et où elle a l'obligation de verser une part du "quota de taxe" au CFA, elle peut choisir son établissement de versement. Toutefois, à la somme forfaitaire de 2 500 francs devrait se substituer un concours égal au coût de formation de l'apprenti.

Pour assurer une meilleure répartition des ressources entre les différents CFA, il convient d'améliorer la connaissance des coûts de formation des apprentis. Un groupe de travail présidé par un IGAS est chargé de faire des propositions en matière de comptabilité permettant une appréciation homogène de l'activité et des coûts de formation par domaine et par niveau.

Par ailleurs, le PLMS a vocation à modifier le système de collecte de la taxe qui se caractérise par son inefficacité et son manque de transparence.

Les collecteurs de la taxe sont trop nombreux (+ 600). Il est donc prévu d'en réduire le nombre en régionalisant leur champ d'intervention.

LES ELEMENTS QUALITATIFS SUR L'APPRENTISSAGE :

Parallèlement à la réforme du financement de l'apprentissage, Madame Pery a souhaité mettre en place un groupe de travail, présidé par monsieur DREANO, vice-président de l'APCM, pour réfléchir aux évolutions qualitatives possibles de l'apprentissage et remédier à certaines faiblesses actuelles, en matière pédagogique (liaison entre l'entreprise et le CFA) et de conditions de travail et de vie.

Par ailleurs, il a vocation à proposer des solutions pour réduire le nombre de ruptures anticipées en cours d'apprentissage. Un des problèmes majeurs rencontrés actuellement par le secteur de l'artisanat, c'est aussi la difficulté de conserver les apprentis qu'il forme, lesquels sont enclins à aller dans de plus grandes entreprises à l'issue de leur formation.

Par ailleurs, les filles sont insuffisamment représentées dans l'apprentissage (moins de 30 %) et sont concentrées dans un nombre restreint de secteurs ou de métiers.

On constate en outre que la part des personnes qui entrent en apprentissage pour se former à des niveaux V tend à diminuer au bénéfice de niveaux supérieurs : un travail sur les référentiels de certains métiers est à effectuer pour renforcer leur attractivité.

M.Chouat fait observer qu'il existe une multiplicité de modalités de formation en alternance (contrat de qualification, contrat d'adaptation) qui ne simplifie pas le choix du jeune.

Le ministère de l'emploi va analyser les pratiques de recours aux formations en alternance. Après une période de fort taux de chômage des jeunes et un recours important aux contrats de formation en alternance, il convient aujourd'hui de mieux utiliser ces contrats pour l'accompagnement des besoins de qualification.

Autre sujet que M. Chouat estime d'importance car souvent évoqué au plan local : le statut de l'apprenti (transport, hébergement, conditions de vie ...). L'amélioration de ce statut repose sur des initiatives locales, par définition, différentes d'un département ou d'une région à l'autre. Il est évoqué la possibilité de mettre en place un observatoire du statut des apprentis pour capitaliser les bonnes pratiques.

En ce qui concerne les interventions du FSE, elles sont conformes aux objectifs de la politique du Gouvernement.

Mission relative à la petite entreprise et à l'artisanat

Audition du Groupe Banques Populaires le 19 juin 2001

Etaient présents :

Philippe DUPONT, Président du Groupe Banques Populaires
Claude FORGET, Directeur du Département Marché des Professionnels

I - PRESENTATION DU GROUPE

Le Président Dupont rappelle les raisons des liens historiques des Banques Populaires avec l'artisanat et les petites entreprises. Ces liens remontent au début du XXème siècle, lorsque les petites entreprises ne trouvaient pas les moyens d'accéder au crédit. Ainsi se sont créées des banques populaires qui regroupaient, autour de leur conseil d'administration, des chefs de petites entreprises qui, sur la base du principe de mutualisation, ont organisé entre elles le financement de la petite entreprise.

C'est une loi de 1917 organisant le financement du petit commerce qui est la loi fondatrice des banques populaires et des sociétés de cautionnement mutuel.

Aujourd'hui, on compte 29 banques populaires régionales (banques coopératives de proximité) qui sont administrées par des conseils d'administration où la représentation des entreprises de toutes tailles est majoritaire. Chacune d'elles est animée par deux dirigeants :

- le Président, qui est un sociétaire, le plus souvent chef d'entreprise, élu par ses pairs au sein du CA de la Banque ;
- le Directeur général, qui est un banquier, dont la nomination par le CA est agréée par la Banque Fédérale des Banques Populaires.

La Banque Fédérale joue le rôle de tête de réseau.

LES SOCAMA

Le Groupe Banque Populaire agit également via le réseau des SOCAMA, premier distributeur de la garantie aux petites entreprises artisanales en France. Il y a 45 sociétés de caution mutuelle sur le territoire, qui apportent à la banque une expertise technique et professionnelle dans l'appréciation des projets.

Les dossiers sont étudiés au niveau régional. Environ 25.000 dossiers sont garantis par an, pour un montant de 3,5 MdF en 2000. En matière de création d'entreprises, 43.000 créateurs ont été accompagnés en 2000. Globalement, 6,7 MdF de prêts ont été consentis aux seuls artisans.

M. Dupont indique que les SOCAMA accordent des « prêts express » d'un montant moyen d'environ 100.000F et généralement pour des investissements de renouvellement d'équipements.

M. Dupont indique qu'il considère que deux mesures nouvelles seraient de nature à favoriser le développement de l'activité des sociétés de caution mutuelle :

- la constitution par les sociétés de caution mutuelle, en franchise d'impôt, d'un fonds de réserve qui permettrait d'amortir les appels en garantie avant de puiser sur le fonds de garantie responsable constitué par les adhésions des emprunteurs. Cette mesure permettrait de lisser les impacts des cycles conjoncturels de l'économie auxquels les petites entreprises sont particulièrement sensibles.
- rendre déductible de la base imposable l'adhésion au fonds de garantie des emprunteurs. Actuellement, l'adhésion se fait sur les résultats de l'entreprise, c'est à dire après paiement de l'impôt. Le paiement de l'impôt serait naturellement reporté au moment du remboursement.

II - PREOCCUPATION ACTUELLE DU GROUPE

Le Comité de Bâle, dont le Président actuel est William J. McDonough, a formulé un ensemble de propositions visant à réformer le ratio d'adéquation des fonds propres des banques à leurs engagements de crédit. Ces propositions visent principalement à améliorer l'appréciation des risques de crédit. Actuellement, le ratio Cooke s'applique de façon homogène à l'ensemble des crédits. Le comité de Bâle considère que les risques doivent être appréciés plus précisément et tenir compte de la viabilité réelle des contreparties, en utilisant des méthodes de notation qui s'imposeront progressivement aux établissements financiers.

Ce système de notation risque de renforcer les difficultés d'accès au crédit pour les petites entreprises, si on ne prend en considération que des outils d'appréciation strictement financiers.

L'expertise des Socama est de nature à pondérer cette approche peu appropriée et à redonner ainsi accès au crédit à des entreprises qui en seraient exclues. C'est pourquoi, plus que jamais, le Groupe Banque Populaire souhaite privilégier le développement des Socama.

Le Comité de Bâle doit rendre son rapport avant la fin de l'année.

III - AUTRES POINTS EVOQUES

Les garanties personnelles

Il s'agit d'une question délicate pour la profession bancaire. Pour M. Dupont, à l'expérience, les problèmes de garanties personnelles sont très marginaux. Ils sont traités au plan local par la Socama et la Banque Populaire.

Pour M. Dupont, légiférer sur ce point serait contre-productif : l'accès au crédit en serait rendu plus difficile pour les entreprises. L'EURL, quitte à en améliorer les modalités de fonctionnement, devrait constituer l'une des solutions pour régler le problème de la dissociation patrimoniale pour les personnes qui le souhaitent.

S'agissant de la quotité insaisissable, M. Dupont ne voit pas comment l'appliquer ; cela risque d'être dissuasif pour les banquiers et de bloquer le fonctionnement de l'entreprise.

Le Prêt à la reprise d'entreprises (PRE)

Pour M. Dupont, il serait intéressant de reprendre le principe des PCE en l'adaptant à la transmission d'entreprise. L'actuel PCE n'est pas calibré pour la reprise. Il y a un vrai sujet PRE dans lequel pourraient s'investir la Banque du Développement des PME, les sociétés de caution mutuelle et les Banques Populaires.

Une telle initiative permettrait d'éviter bon nombre de disparitions. L'objectif serait de faire en sorte que la transmission se passe bien, avec des possibilités plus larges de financement du fonds de roulement offertes grâce à l'engagement plus volontaire des pouvoirs publics à ce moment clé de la vie de l'entreprise.

Les Prêts Bonifiés

Leur disparition est programmée pour fin 2001. Les Banques populaires considèrent qu'il y a sans doute place pour un dispositif qui permettrait aux entreprises de financer des investissements qui ne sont pas directement productifs de chiffre d'affaire et de marge, mais qui sont en revanche indispensables pour que les petites entreprises restent compétitives et dans la course par rapport aux grandes : opérations de modernisation, d'investissement de contrainte, d'efforts à l'export...

Le temps imparti n'ayant pas permis de développer des réponses à quelques questions portant sur le régime fiscal des dotations en fonds de garanties, les données sur les taux de sinistralité ou les commissions payées par l'emprunteur, M. Claude Forget fera parvenir à la mission des réponses écrites circonstanciées.

Mission relative à la petite entreprise et à l'artisanat

2^{ème} Audition de l'ACFCI le 26 juin 2001

Etaient présents :

- M. BERNARDIN, Président de l'ACFCI
- M. MUTRICY, Directeur de Cabinet du Président
- Mme CORVOL, Chef de service

Lors de cette deuxième rencontre, le Président Bernardin indique qu'il va remettre à la mission parlementaire un dossier comprenant des fiches de contributions et propositions. Il ajoute qu'il va adresser aux députés un courrier commun avec l'APCM afin de présenter leurs propositions communes, chaque assemblée conservant des propositions propres à ses ressortissants, mais néanmoins complémentaires.

M. Bernardin précise qu'il ne souhaite pas exploiter le dossier fiche par fiche au cours de la séance, mais seulement ajouter quelques généralités et communiquer des observations de fond.

Il fait apparaître que :

- la **création d'entreprise** enregistre une **petite chute** depuis quelques mois.
- un problème est sous-estimé : celui du **recrutement et de la gestion des salariés**. Pour la gestion des salariés, les formalités, la complexité du droit du travail liée à l'empilage de textes constituent un frein essentiel. Il fait observer que tout texte génère une complexité (exemple des 35h et notamment des différents modes de calcul du SMIC qui en résultent).
- concernant la création, M. Bernardin se montre plutôt critique et dubitatif vis-à-vis de l'apport du CFE virtuel en ligne pour la personne qui n'a jamais créé une entreprise. La clientèle du CFE virtuel sera essentiellement composée des services juridiques des grands groupes, et des professions spécialisées dans le dépôt des formalités. Plus important, le passage du créateur dans les CFE est la seule occasion de vérifier si son projet de création est bien réfléchi. Il ne faut pas perdre de vue que la véritable priorité est **d'insérer les créateurs dans des réseaux d'appui** et de suivi de l'entreprise.
- en matière de simplifications, à défaut de « guichet social unique », il convient de trouver quelqu'un qui joue le rôle de **facilitateur** des démarches, qui décharge le chef d'entreprise de la complexité des multiples déclarations à effectuer.

- pour faciliter la vie du créateur, il faut admettre la multiplicité des intervenants mais, pour une question de lisibilité, il faut **une adresse unique** qui sera forcément la Chambre des métiers ou la Chambre de commerce et d'industrie.

- lors d'une consultation du forum mis en place sur le site "pme-commerce-artisanat", M. Bernardin indique avoir relevé une contribution visant à inciter à la fusion des Chambres consulaires. Il réagit un peu vivement par rapport à cette proposition en faisant valoir que cela serait une erreur de vouloir mettre d'un côté les toutes petites entreprises et d'un autre les plus grosses. Il explique que le système en CCI repose sur la **péréquation entre gros et petits** et que l'essentiel des appuis vont aux PME.

- concernant le **découpage territorial des chambres**, une évolution vers une territorialisation des Chambres **dans les pays** semble favorable tant à M. Bernardin qu'aux parlementaires. Les CCI ne sont pas des entités administratives, mais répondent à une logique économique. Les petites entités de proximité sont préférables à de plus grosses structures moins opérantes.

M. Bernardin conclut par un souhait de voir les CCI mieux utilisées par les pouvoirs publics.

Mission relative à la petite entreprise et à l'artisanat

Audition de la Direction de la Sécurité Sociale **le 26 juin 2001**

Intervenants : Pierre-Louis BRAS, directeur, Dominique LIBAULT, chef de service adjoint au directeur, Fabrice UMARK, bureau de la législation financière

Monsieur BRAS rappelle au préalable que le monde des petites entreprises se caractérise par une très forte fluidité. Il rappelle également que les petites entreprises ont vocation à grandir. Pour ces raisons, il convient d'éviter des statuts particuliers et spécifiques.

Pour faciliter les démarches des entreprises, et tout particulièrement des plus petites, un groupement d'intérêt public pour la modernisation de données sociales (GIP-MDS) a été constitué il y a un an.

- Cotisations et contributions des artisans

Si les artisans (UPA) demandent une simplification de leurs démarches, leur souci principal n'est pas d'avoir un interlocuteur unique (la CANCAVA, par exemple, en lieu et place de la CANAM et des URSSAF). L'idée de désignation d'un organisme unique suscite au demeurant des réactions très négatives de la part des autres organismes.

En conséquence, la direction de la sécurité sociale travaille, en liaison avec la DECAS, à la mise au point par les différents organismes d'une *offre commune de services* simplifiant les relations avec les cotisants.

- Cotisations et contributions des salariés

La direction de la sécurité sociale estime que les petites entreprises doivent être aidées en matière de calcul et de paiement des cotisations et contributions et d'établissement du bulletin de paie. Mais l'extension du rôle du service public de la sécurité sociale dans ce domaine suscite notamment des réticences des organisations patronales (concurrence aux experts comptables). La réalisation du bulletin de paie pose en effet la question de savoir jusqu'à quel point doit aller le service des URSSAF aux petites entreprises.

Parallèlement aux travaux menés par le GIP/MDS, les URSSAF se sont montrées imaginatives dans ce domaine. Quatre d'entre elles (Saint-Lô, Rouen, Rennes et Arras) diffusent et accompagnent un module informatisé d'aide aux associations auprès de « tiers de confiance » (PASS'TELS) qui connaît un grand succès et devrait être développé dans les prochains mois par une dizaine d'autres

organismes. Cinq URSSAF (Saint-Lô, Rouen, Le Havre, Rennes et Saint-Brieuc) expérimenteront à partir du 1^{er} octobre un dispositif de même type (PACK EMPLOI) en direction de petites entreprises de secteurs d'activité donnés.

- Chèque emploi premier salarié

La direction de la sécurité sociale estime qu'il n'est pas possible de transplanter tel que le chèque-emploi-services (CES) dans le secteur marchand, mais plutôt de s'en inspirer en utilisant une technologie plus avancée, pour au moins trois raisons :

1°/ le calcul des charges se fait dans le secteur des employés de maison à partir des salaires nets et non des salaires bruts, ce qui a pour conséquence de faire acquitter par l'employeur les hausses de cotisations et contributions sociales salariales ou de ne pas faire bénéficier automatiquement les salariés des réductions de ces prélèvements (cela aurait été par exemple le cas si la réduction dégressive de CSG et de CRDS adoptée par le Parlement fin 2000 était entrée en vigueur).

2°/ La création d'un dispositif limité au seul 1er salarié (comme aux 2 ou 3 premiers) pose le problème du recours à d'autres salariés ... Ce nouvel effet de seuil serait très problématique.

3°/ Le dispositif du CES n'est concevable que pour les secteurs d'activités, a priori très peu nombreux, où le processus de paie et les charges sociales sont ne sont pas trop complexes. Ainsi dans le domaine des employés de maison, il n'y a qu'une convention collective et un guichet unique de recouvrement préexistait à la création du CES (conventions confiant aux URSSAF le recouvrement des cotisations de chômage et de retraites complémentaires). Dans les autres cas, un accord sur ce dernier point devrait être obtenu les partenaires sociaux.

Pour ces raisons, l'alternative proposée par la direction de la sécurité sociale consiste à utiliser les technologies de l'information sans modifier l'architecture institutionnelle du recouvrement des cotisations et contributions. Elle consiste à externaliser une aide au calcul et au paiement de l'ensemble des cotisations et contributions sociales (et pas seulement de sécurité sociale) et à l'établissement du bulletin de paie qui sera disponible, directement par l'utilisation des modules internet en cours de mise au point par le GIP-MDS ou, indirectement, via un tiers de confiance (URSSAF...), pour les TPE ne recourant pas à cette technologie.

- Simplification du mode de calcul des cotisations sociales personnelles des travailleurs indépendants

Le système actuel se caractérise par un calcul et un prélèvement en trois étapes : un acompte au premier semestre N à partir du dernier revenu connu ($N - 2$) ; un ajustement à partir de la connaissance des revenus $N - 1$ effectué au second semestre de N ; un calcul final sur les revenus de l'année N effectué en $N + 1$ ou en $N + 2$.

Les revenus des travailleurs indépendants pouvant varier très fortement, ce système de calcul permet au prélèvement social d'être adapté à la réalité de ces revenus, conformément notamment aux préconisations du Conseil Supérieur des Impôts, qui souhaite atténuer les décalages entre la réalisation des ressources et le paiement de l'impôt.

Outre le problème de l'année de transition, les hypothèses pour réduire les différentes étapes actuelles doivent prendre en compte leur impact financier et/ou de trésorerie. Compte tenu de l'allègement de charges mis en place à compter du 1^{er} juillet 2000, à la suite des états généraux de la création d'entreprise, la DSS estime qu'il est trop tôt pour faire de nouvelles propositions même si des travaux ont été lancés pour simplifier le mode de calcul des cotisations et harmoniser les échéanciers de paiements.

En tout état de cause, ces propositions devront, quel que soit le statut juridique du chef d'entreprise, respecter le principe d'équité en termes d'effort contributif.

- Pluriactivité

Dans le cas où le travailleur indépendant concerné exerce par ailleurs une activité salariée, il peut prétendre à une proratisation de sa cotisation d'assurance maladie voire à des cotisations d'assurance maladie strictement proportionnelles à ses revenus si son activité indépendante est exercée à titre secondaire. Les autres prélèvements sont proportionnels ou quasi-proportionnels aux revenus. Par ailleurs, ses revenus d'indépendant sont dispensés de CSG, CRDS et de cotisations d'allocations familiales s'ils sont inférieurs à 26 000 F (mesure applicable également pour les indépendants monoactifs).

A noter que 215 000 à 220 000 chefs d'entreprises réalisent un revenu net inférieur à 26 000 F sans que l'on sache s'ils exercent à temps plein ou s'il s'agit de saisonniers ou de pluriactifs.

Des améliorations peuvent être envisagées secteur par secteur. Par exemple, les vendeurs-colporteurs de presse ont été assimilés à des salariés, afin que leurs cotisations ne soient pas calculées par eux-mêmes, mais par l'entreprise de presse et puissent, au vu des revenus modestes de cette profession, être calculés sur une base forfaitaire.

- Couverture maladie universelle (CMU)

La DSS souligne que la CMU constitue un grand progrès pour les travailleurs indépendants : elle a entraîné l'alignement de leurs prestations maladie sur celles du régime général et la suppression du lien entre versement des cotisations et bénéfice des prestations. Il y a lieu d'observer les comportements suite à la suppression de l'obligation contributive préalable.

- Comparaison des régimes de retraites entre grandes et petites entreprises

Il convient d'être prudent à l'égard du niveau modique de nombre de retraites des artisans et des commerçants. En effet, une grande partie d'entre eux s'est constituée des droits avant l'alignement de leur régimes sur le régime général, en 1973.

Selon la CANCAVA, 300 000 artisans seulement perçoivent une pension de retraite insuffisante, et uniquement en raison du régime antérieur à 1973.

L'ORGANIC essaie actuellement de créer un régime complémentaire pour les travailleurs indépendants sur le modèle du régime salarié. L'objectif espéré serait de servir aux assurés une pension moyenne égale à 75 % du SMIC.

La difficulté en ce domaine vient de ce que les indépendants procèdent à un calcul étroit entre les prestations reçues et les cotisations versées, à la différence des régimes salariés ou agricoles. Pour l'avenir, trois logiques différentes semblent ainsi se regrouper : les travailleurs indépendants et salariés d'une part, les travailleurs agricoles d'autre part, les professions libérales enfin.

- Incitation à l'emploi

On est passé d'un système d'allègement des charges sous un niveau de seuil à un système nettement plus équitable d'allègement dégressif de ces charges au nécessaire prix d'une plus grande complexité du prélèvement. Pour autant, les petites entreprises ont grandement bénéficié des réductions de charges mises en place ces dernières années sur les bas salaires et bientôt dans le cadre des 35H.

Aujourd'hui, le poids des cotisations s'élève à 20 % environ au niveau du SMIC (dont 5 points pour les cotisations patronales de sécurité sociale) et à 43 % environ pour des salaires supérieurs à 1,3 SMIC. Ces choix collectifs positifs ont pour contrepartie une plus grande complexité des calculs, malgré l'aide que peut constituer une présentation des dispositifs sous forme de barèmes.

Actuellement, beaucoup de mesures mise en place pour soutenir l'emploi se télescopent. Chaque département ministériel développe sa propre logique sans qu'une cohérence d'ensemble puisse être assurée. Nous sommes sans doute arrivés à trop haut un niveau de complexité dans ce domaine : plus de trente mesures sont en vigueur. Une remise à plat doit être envisagée.

- Communication organismes de recouvrement/petites entreprises

Si à Paris et dans les départements rattachés, les petites entreprises ont le sentiment d'un trop grand anonymat, des progrès significatifs de communication sont intervenus dans les autres régions.

A noter que les petites entreprises sont représentées en tant que telles dans les commissions de recours amiable des URSSAF.

Dans le cadre la nouvelle convention d'objectifs et de gestion (2002/2005), en cours de négociation avec l'ACOSS, des indicateurs de qualité des relations avec les usagers seront prévus.

Mission relative à la petite entreprise et à l'artisanat

Audition du Crédit Mutuel **le 26 juin 2001**

Représentait le Crédit Mutuel : Mme Andrée BOELY, Sous-directrice, responsable du marché des professionnels à la Confédération Nationale du Crédit Mutuel .

I - PRESENTATION DU CREDIT MUTUEL

Le Crédit Mutuel s'est lancé sur le marché des artisans en 1985, date de banalisation des prêts bonifiés et des prêts conventionnés aux artisans. Il s'est ouvert depuis aux entreprises du commerce et des services. Aujourd'hui, son cœur de cible est constitué par les TPE (- 10 salariés). Le Crédit Mutuel revendique 350.000 TPE clientes, soit un taux de pénétration du marché de 17 %. En 16 ans, le Crédit Mutuel a réussi à percer sur ce marché pour devenir l'un des principaux acteurs bancaires, notamment sur le marché des artisans où il est depuis 1995 la 3^{ème} banque en part de marché dans la distribution des prêts spéciaux, après les Banques Populaires et le Crédit Agricole.

II - POINTS DE VUE

La petite entreprise est un vecteur important de développement. La taille des TPE n'est pas un handicap, mais un atout majeur : elles contribuent à l'emploi, couvrent tous les secteurs d'activités, participent au maillage du territoire où elles satisfont aux besoins du consommateur.

Dans les prochaines années, des regroupements auront probablement lieu (soit sous forme de coopératives, de franchises, d'associations...). C'est un moyen intéressant à promouvoir et à encourager. Toutefois, cela ne sera pas un mouvement naturel pour ces petites entreprises.

Les technologies de l'information constituent un atout majeur pour moderniser les petites entreprises, pour toucher de nouvelles clientèles pour s'ouvrir et se former. Il convient donc de promouvoir leur accès.

Il convient également de mettre en avant la qualité des prestations ou des produits dans le but de satisfaire au mieux le consommateur. Le produit final touche pratiquement toujours à la sécurité et à l'hygiène du consommateur d'où la nécessité d'une qualité irréprochable. La grande difficulté est de trouver qui va juger cette qualité (le label est-il donné par les personnes les mieux qualifiées ?) et selon quels critères.

Les faiblesses de la petite entreprise

Elles sont ainsi énumérées :

- manque de structuration ;
- insuffisance des fonds propres ;
- faible poids par rapport aux fournisseurs ;
- qualité de la prestation à améliorer parfois ;

- difficultés par rapport à la complexité administrative (on parle toujours de "parcours du combattant" pour se mettre à son compte) ;
- certains métiers ne sont pas appelés à évoluer (ex. taxis) d'où difficulté à capter de nouveaux marchés dans un monde en évolution ;
- la gestion ;
- la difficulté à attirer du personnel qualifié ;
- le manque de temps pour répondre aux besoins des clients (ex : bâtiment).

Les forces de la petite entreprise

- la proximité des métiers ;
- le savoir-faire ;
- la dimension humaine ;
- la souplesse et flexibilité ;
- la création d'emplois.

Formation/ Apprentissage

C'est l'un des handicaps de la petite entreprise, tant pour la formation initiale que pour la formation continue. Le manque de temps souvent invoqué ne devrait pas masquer l'absence d'incitation à le faire. Auparavant, le prêt bonifié à l'artisanat prévoyait le financement de la formation. A sa suppression, le Crédit Mutuel a créé "Crédemploi"¹, un crédit à taux privilégié afin d'inciter les chefs d'entreprises à former leurs collaborateurs (100 KF par personne formée dans l'entreprise).

Le Crédit Mutuel a expérimenté pour ses propres salariés le "e-learning", des modules de formation à distance qui viennent compléter les séances de formation classique en salle. Pourquoi ne pas s'inspirer de cette expérience afin de développer le e-learning à destination des TPE, permettant ainsi à chacun de se former au moment et au rythme choisis ?

L'apprentissage mériterait des moyens et un encouragement plus fort de la part des Pouvoirs Publics et des organisations professionnelles afin d'éviter que la perception par les jeunes de l'apprentissage (faible rémunération, tâches souvent peu valorisantes confiées) ne porte préjudice à ce mode privilégié de formation dans l'entreprise.

Création/Transmission

Beaucoup de choses ont été faites avec succès en matière de création (exemple cité : "la boîte du créateur" sur le site internet de l'APCE). Ce qu'il faut privilégier aujourd'hui, c'est l'accompagnement du créateur. Il serait utile de soutenir les efforts des organismes qui font déjà localement de l'accompagnement ex : ADIE, PFIL, fondations et organismes consulaires.

Concernant la reprise d'entreprise, il convient d'être attentif à la valeur du fonds de commerce cédé. Mme BOELY cite deux cas de suicide de boulangers qui étaient mis en difficulté par le coût trop élevé du fonds qu'ils avaient repris. Il conviendrait donc de mettre en place, soit une charte de bonne conduite, soit de parvenir à une expertise objective du fonds vendu, confiée à un professionnel indépendant.

¹ Crédemploi permet de financer tout investissement lié à la création d'emploi, l'embauche d'apprenti et la formation qualifiante.

Financement

Sur la protection du patrimoine, le Crédit Mutuel a participé à un groupe de travail avec la SIAGI et la SOFARIS. Le groupe a constaté que dans plus 90 % des cas, les crédits se déroulaient sans problème. Pour les cas difficiles, le groupe a proposé de mettre en place un conciliateur national et enfin un fonds de solidarité avec contribution de l'Etat pour les situations extrêmes .

Sur le principe, il apparaîtrait déresponsabilisant de ne pas demander un engagement minimum du chef d'entreprise qui croit nécessairement à son projet. Pour le Crédit Mutuel, il convient de ne pas légiférer sur l'aspect limitation de la caution. Des solutions peuvent être proposées par la banque telles qu'une caution allégée ou le recours à la caution d'une personne morale.

Questions diverses

Interrogée sur l'accès à la **Commission de surendettement**, Mme BOELY se montre réservée pour les chefs d'entreprise qui ne sont pas une population « surendettée ». Elle propose d'étendre le système de garantie de SOFARIS à d'autres organismes tels que la Siagi avec les dotations publiques appropriées (s'il y a garantie SOFARIS, il n'y a pas d'hypothèque sur la résidence principale).

Egalement questionnée sur le **scoring**, Mme BOELY indique que le Crédit Mutuel ne le pratique pas, mais privilégie les rapports humains avec le chef d'entreprise.

Sur un tout autre aspect, Mme BOELY indique que le Crédit Mutuel est très impliqué dans les **plates-formes d'initiative locale** (PFIL), qui ont directement accès au client : il s'agit-là de privilégier la proximité.

Concernant le fort taux de mortalité des entreprises à l'issue d'un délai de trois ans, il conviendrait de trouver un système de **lissage des aides (exonérations sociales ...)** .

S'agissant des **prêts à la création d'entreprises** (PCE), Mme BOELY indique que ce produit aurait davantage d'attrait s'il y avait une décote de taux par rapport au marché (il est à 6,45 %). Avec 25 % de part de marché, le Groupe Crédit Mutuel-CIC est le premier distributeur de PCE.

Sur le **plan d'épargne reprise**, Mme BOELY indique qu'il doit, sur le principe être exploré. Le Crédit Mutuel a déjà travaillé sur ce thème. Le problème est que les chefs d'entreprise ne veulent pas parler de leur transmission ; il s'agit d'un sujet très délicat d'un point de vue psychologique.

Concernant les **Chambres consulaires**, il conviendrait d'éviter que les double-inscrits ne paient une double inscription si en face ils n'ont pas le sentiment d'avoir des avantages concrets. Les chambres auraient un rôle à jouer en matière d'accompagnement, mais peut-être n'en ont-elles pas les moyens.

**Mission relative à la petite entreprise
et à l'artisanat**

**Audition de la Caisse Nationale de l'Organisation Autonome d'assurance
vieillesse des travailleurs Non salariés des professions
Industrielles et Commerciales
(ORGANIC)
le 26 juin 2001**

Le régime ORGANIC était représenté par M. Jean-Jacques JAMMET, directeur général, accompagné de M. Christophe MOREAU et de Mme Christine LABAT.

M. Jammet présente les excuses de M. Gérard QUEVILLON, premier vice-président de l'ORGANIC, qui devait les accompagner mais qui a été retenu à Cherbourg par des obligations professionnelles imprévues.

Au cours de cette audition, les propos échangés peuvent se résumer autour de quatre thèmes :

- la création d'entreprise et les simplifications administratives,
- la transformation du régime complémentaire obligatoire de l'ORGANIC dit "des conjoints",
- le statut du conjoint collaborateur,
- la transmission-reprise d'entreprise.

La création d'entreprise et les simplifications administratives.

L'ORGANIC marque son attachement à la simplification des démarches effectuées par les entreprises et à la création d'entreprise .

Il ne faut pas que le statut de l'entreprise soit un handicap pour le commerçant. La complexité du mode de calcul des cotisations sociales personnelles est réelle et il convient de prendre des mesures pour aboutir à une réelle simplification.

En matière de création d'entreprise, elle suit très attentivement l'évolution de sa population d'actifs afin d'avoir une image statistique et sociologique de ses cotisants. Ce souci répond à la volonté de développer une mission de réflexion sur le renouvellement et la création d'entreprises industrielles et commerciales. L'ORGANIC se déclare prête à fournir à la mission parlementaire, les statistiques en sa possession qui pourraient l'intéresser.

En matière de couverture sociale, l'ORGANIC tient à exprimer son souci de préserver les prestations d'assurance vieillesse des travailleurs indépendants qui sont calculées sur le revenu cotisé. De plus, une réduction de l'assiette sociale minimale aurait pour conséquence d'amplifier la difficulté rencontrée par un nombre significatif d'assurés pour valider quatre trimestres au cours d'une année d'activité. A ce titre, l'ORGANIC considère que la validation des quatre trimestres pour une année civile complète d'activité professionnelle passe par un relèvement de l'assiette minimale de la cotisation tout en notant que le régime agricole offre des conditions de validation plus avantageuses (la disparité entre le régime agricole et le régime des travailleurs non salariés

non agricoles ne se limite d'ailleurs pas aux aspects sociaux mais touche également les aspects fiscaux).

Le régime ORGANIC considère qu'il faut veiller à conserver une base de cotisations permettant le versement de pensions d'un niveau satisfaisant et rester vigilant aux conséquences sur l'assiette sociale de mesures réduisant l'assiette fiscale des entrepreneurs individuels.

Une réflexion sur l'assiette sociale doit être le pendant d'une réflexion sur l'assiette fiscale car ces deux assiettes n'ont pas la même finalité. L'une supporte des droits – notamment les droits à la retraite – l'autre détermine la contribution citoyenne aux ressources de l'État et des collectivités publiques.

Ces deux assiettes ne devraient pas être liées en toutes circonstances. Aujourd'hui même, retenir le bénéfice industriel et commercial (BIC) pour assiette des cotisations sociales des indépendants comporte des inconvénients puisque cela expose certains commerçants à se constituer des droits à la retraite amoindris (validation partielle des trimestres d'activité et minoration du revenu d'activité de référence).

La transformation du régime complémentaire obligatoire dit "des conjoints".

La transformation du régime complémentaire obligatoire dit "des conjoints" est un dossier très important. La résolution qui sera soumise à l'assemblée plénière des administrateurs des caisses de base le 22 octobre prochain à Lille constitue le fruit d'une réflexion menée depuis plus de deux ans. L'accueil très favorable des élus à cette réforme marque l'attachement des commerçants aux régimes de répartition.

Le régime actuel, qui ne bénéficie qu'à un tiers des retraités, touche à ses limites par son caractère inégalitaire et par la fragilité de son équilibre financier.

Les cotisations s'élèvent à 2,5 % jusqu'au tiers du plafond de la sécurité sociale et à 3,95 % du tiers au plafond de la sécurité sociale. Chaque commerçant en exercice doit cotiser, quelle que soit sa situation matrimoniale mais les prestations sont réservées aux commerçants mariés depuis deux ans lors de la demande de liquidation de pension et sous réserve que le conjoint ait atteint l'âge de 65 ans.

En déficit chronique depuis 1990, le retour de ce régime à un équilibre fragile ne s'est fait qu'au prix d'une hausse des cotisations, consécutivement sur les exercices 1998 et 1999, doublée d'un gel des prestations programmé sur les années 1999 à 2002.

Face à cette incertitude financière et pour garantir une retraite complémentaire à tous les commerçants, un projet de nouveau régime a été élaboré conformément aux demandes du conseil d'administration et de la tutelle.

Le régime projeté : il vise particulièrement à faire en sorte que toutes les cotisations versées soient porteuses de droits à la retraite et à garantir la viabilité du régime à long terme. Il entraînera :

- la fermeture du régime actuel tout en assurant la reprise des droits qui y auront été acquis ;
- l'extension du bénéfice d'une retraite complémentaire à tous les commerçants ayant cotisé ;
- un système par répartition provisionnée qui, parvenu à maturité, verra ses réserves générer des produits financiers capables d'abonder significativement les prestations servies (avec un taux de couverture des engagements toujours supérieur à 50 %).

Il aura également pour conséquence la transformation de l'actuel régime de retraite complémentaire facultatif.

La mise en œuvre de ce régime représenterait une hausse sensible de l'effort contributif des commerçants. En effet, parmi les quatre hypothèses étudiées, le scénario au taux de 6,5 % appliqué à une assiette égale à trois fois le plafond de la sécurité sociale semble, à ce stade de la réflexion, avoir la préférence des élus de l'ORGANIC.

Le statut du conjoint collaborateur.

Pour l'ORGANIC, le statut qui est actuellement proposé au conjoint collaborateur ne répond pas aux souhaits des commerçants de manière satisfaisante et cela se mesure à travers le nombre limité des adhésions.

M. Jammet estime que les esprits ont mûri et qu'il est possible d'avancer sur ce dossier. A ce titre, l'ORGANIC est prête à procéder à une enquête à la lumière des réactions des commerçants élus au sein des conseils d'administration qui ont été recueillies au cours de la présentation du projet de nouveau régime complémentaire obligatoire.

Les commerçants élus au sein des conseils d'administration regrettent souvent que les conjoints collaborateurs ne soient pas obligatoirement et personnellement affiliés aux régimes sociaux des indépendants afin de disposer d'une couverture sociale personnelle. Selon eux, cela mettrait fin à une situation étrange et dangereuse où le conjoint qui participe à l'activité de l'entreprise familiale est de fait un travailleur clandestin exposé plus que d'autres aux accidents de la vie puisqu'il se trouvera sans aucune protection si le lien matrimonial est rompu, éventualité dont la probabilité a beaucoup augmenté.

La transmission reprise d'entreprise.

Le dossier de la transmission reprise est un dossier auquel l'ORGANIC est attaché. Elle estime qu'il pourrait donner lieu à des initiatives qui inciteraient le chef d'entreprise à transmettre son entreprise.

Toutefois, M.JAMMET estime qu'un système de bonification au profit du commerçant cédant son entreprise lui paraît délicat à mettre en œuvre eu égard au caractère contributif de l'assurance vieillesse, sauf si ce supplément de droits était supporté et compensé par la collectivité nationale qui reconnaîtrait ainsi l'importance sociale et économique du maintien du réseau de la petite distribution commerciale.

Par ailleurs, le régime actuel de l'indemnité de départ est jugé par l'ORGANIC comme étant obsolète. Il ne joue aucun rôle positif en matière de transmission et son utilité peut être considérée comme étant très limitée.

Mission relative à la petite entreprise et à l'artisanat

Audition de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des Artisans (CANCAVA) le 26 juin 2001

Etaient présents : MM. ROUCHY, Président de la CANCAVA et PARDINEILLE, Directeur Général.

I - Présentation de la CANCAVA

La CANCAVA est la caisse nationale du régime AVA. Elle coordonne 30 caisses régionales AVA et 2 caisses professionnelles.

Les Assurances Vieillesse Artisans sont un régime obligatoire de sécurité sociale qui assure, pour les travailleurs indépendants de l'artisanat, conjoints et retraités :

- la retraite de base ;
- la retraite complémentaire obligatoire ;
- l'invalidité et le décès ;
- à cela s'ajoute une retraite par capitalisation et une assurance décès au sein de la Mutuelle Nationale de Retraite des Artisans.

Les 756 administrateurs des 32 caisses sont élus au suffrage universel tous les six ans. Ils désignent les délégués qui constituent le Conseil d'Administration de la CANCAVA.

Les difficultés de la CANCAVA

Le régime n'est pas équilibré. On compte en effet 503.000 cotisants pour 770.000 retraités. De plus, la CANCAVA n'ayant que les entreprises individuelles, est confrontée à une dégradation démographique. A ce problème d'équilibre financier s'ajoute celui de l'identité lié à la disparité des catégories des entreprises artisanales.

II - Points évoqués

Le statut des entreprises

La CANCAVA est très attachée à la neutralité fiscale et sociale entre le statut de l'entreprise individuelle et celui de la forme sociétale. L'équité entre ces deux statuts est cruciale et vitale pour elle.

La transmission-reprise

La CANCAVA se montre préoccupée de ce point de vue. Elle rappelle que l'Assemblée Générale des Caisses AVA réunie en 1999 avait approuvé un projet de retraite anticipée à partir de 57 ans et favorisant la transmission d'entreprise. Ce souhait repris par le Conseil d'Administration de la CANCAVA sous forme de décision adressée à l'Etat n'a pas suscité d'écho.

La moyenne d'âge de départ à la retraite est de 62 ans.

La protection sociale de l'artisan

La CANCAVA reprend deux propositions de l'UPA et de l'APCM :

- Calcul de la retraite des artisans ayant eu une carrière mixte (salarié puis travailleur indépendant) sur les 25 meilleures années de vie professionnelles, tous régimes sociaux confondus).
- Validation des quatre trimestres pour une année civile complète d'activité professionnelle.

Le conjoint collaborateur

Les conjoints, autrement dit, les épouses des artisans, doivent absolument avoir un droit à la retraite. Or, seulement 7.000 d'entre elles sur 500.000 ont opté pour le statut de conjoint collaborateur... La CANCAVA insiste sur la nécessité d'améliorer le statut du conjoint collaborateur. Elle constate aujourd'hui, malgré d'actives campagnes d'information menées par les Caisses AVA, le nombre de conjoints collaborateurs qui cotisent aux AVA est inférieur à 7000.

Les simplifications

Harmonisation des procédures des caisses et guichet social unique : la CANCAVA se montre sceptique. Sur le premier aspect, elle qualifie les propositions de "mesurettes" sauf pour ce qui touche à la suppression de la régularisation en matière de calcul des cotisations et qu'elle considère comme une mesure nécessaire.

Mission relative à la petite entreprise et à l'artisanat

Audition de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des Artisans (CANCAVA) le 26 juin 2001

Etaient présents : MM. ROUCHY, Président de la CANCAVA et PARDINEILLE, Directeur Général.

I - Présentation de la CANCAVA

La CANCAVA est la caisse nationale du régime AVA. Elle coordonne 30 caisses régionales AVA et 2 caisses professionnelles.

Les Assurances Vieillesse Artisans sont un régime obligatoire de sécurité sociale qui assure, pour les travailleurs indépendants de l'artisanat, conjoints et retraités :

- la retraite de base ;
- la retraite complémentaire obligatoire ;
- l'invalidité et le décès ;
- à cela s'ajoute une retraite par capitalisation et une assurance décès au sein de la Mutuelle Nationale de Retraite des Artisans.

Les 756 administrateurs des 32 caisses sont élus au suffrage universel tous les six ans. Ils désignent les délégués qui constituent le Conseil d'Administration de la CANCAVA.

Les difficultés de la CANCAVA

Le régime n'est pas équilibré. On compte en effet 503.000 cotisants pour 770.000 retraités. De plus, la CANCAVA n'ayant que les entreprises individuelles, est confrontée à une dégradation démographique. A ce problème d'équilibre financier s'ajoute celui de l'identité lié à la disparité des catégories des entreprises artisanales.

II - Points évoqués

Le statut des entreprises

La CANCAVA est très attachée à la neutralité fiscale et sociale entre le statut de l'entreprise individuelle et celui de la forme sociétale. L'équité entre ces deux statuts est cruciale et vitale pour elle.

La transmission-reprise

La CANCAVA se montre préoccupée de ce point de vue. Elle rappelle que l'Assemblée Générale des Caisses AVA réunie en 1999 avait approuvé un projet de retraite anticipée à partir de 57 ans et favorisant la transmission d'entreprise. Ce souhait repris par le Conseil d'Administration de la CANCAVA sous forme de décision adressée à l'Etat n'a pas suscité d'écho.

La moyenne d'âge de départ à la retraite est de 62 ans.

La protection sociale de l'artisan

La CANCAVA reprend deux propositions de l'UPA et de l'APCM :

- Calcul de la retraite des artisans ayant eu une carrière mixte (salarié puis travailleur indépendant) sur les 25 meilleures années de vie professionnelles, tous régimes sociaux confondus).
- Validation des quatre trimestres pour une année civile complète d'activité professionnelle.

Le conjoint collaborateur

Les conjoints, autrement dit, les épouses des artisans, doivent absolument avoir un droit à la retraite. Or, seulement 7.000 d'entre elles sur 500.000 ont opté pour le statut de conjoint collaborateur... La CANCAVA insiste sur la nécessité d'améliorer le statut du conjoint collaborateur. Elle constate aujourd'hui, malgré d'actives campagnes d'information menées par les Caisses AVA, le nombre de conjoints collaborateurs qui cotisent aux AVA est inférieur à 7000.

Les simplifications

Harmonisation des procédures des caisses et guichet social unique : la CANCAVA se montre sceptique. Sur le premier aspect, elle qualifie les propositions de "mesurettes" sauf pour ce qui touche à la suppression de la régularisation en matière de calcul des cotisations et qu'elle considère comme une mesure nécessaire.

Mission relative à la petite entreprise et à l'artisanat

Audition de la DATAR

le 26 juin 2001

La DATAR était représentée par MM. Nicolas PORTIER (Conseiller du Délégué) et Halvard HERVIEU (Chargé de Mission).

M. DANIEL indique, en préambule, le contexte du projet de LOAPE. Il faut, selon lui, l'interpréter, comme une série de signes vers les professionnels du commerce et de l'artisanat. Il aboutira sans doute à des initiatives importantes mais aussi à des modifications réglementaires, attendues par les chefs de très petites entreprises.

Ces derniers se sentent très largement isolés.

On ne peut pas dire, en effet, qu'ils sont menés par l'esprit d'entreprise, rencontré au contraire, dans la petite ou moyenne industrie. Ils ont, trop souvent, le sentiment que les élus sont très éloignés de leurs préoccupations.

Selon lui, les mots clefs du projet de LOAPE seront : « mutualisation », « ingénierie », « évaluation ».

Dans son esprit, il faut conjuguer les solidarités de branches avec les solidarités de territoires. Il considère que les systèmes d'aides, trop éparpillés sont, pour bon nombre d'entre eux, obsolètes.

L'idée est d'aboutir à un polycentrisme maillé.

1- LES EXPOSES DES REPRESENTANTS DE LA DATAR

1-1 M. Nicolas PORTIER

La logique de guichet doit céder la place à une logique contractuelle indique M. PORTIER. C'est dans cet esprit que travaille la DATAR, dont les outils se trouvent illustrés dans les contrats de pays et d'agglomération.

Il s'agit, la plupart du temps, de trouver l'effet de territoire « positif » qui fera abaisser les barrières d'entrée, en particulier dans les projets en rapport avec la création et la transmission d'entreprises. On retrouve donc le souci du Secrétariat d'Etat aux entreprises commerciales et artisanales, quand celui-ci s'exprime en termes de mutualisation ou de formation.

Ainsi, en 1999 et 2000, la DATAR avait lancé des appels à projets sur les systèmes productifs locaux (SPL), équivalents aux « clusters » américains ou aux « districts » italiens. 96 démarches expérimentales ont été recensées et mises en place : des plus anciennes (décolleteurs de la Vallée de l'Arve) au plus récentes, en passant par des reprises (Chantiers de l'Atlantique). Les SPL ont désormais une forme de plus en plus aboutie qui laisse augurer de nombreux espoirs.

De nouvelles formes apparaissent aboutissant à des regroupements d'employeurs ou à des structures de portage.

Ces initiatives sont quelquefois la remise en cause de la démarche des chambres consulaires, démontrant ainsi que l'effet « territoire » peut revêtir des formes variées et inattendues.

Ces démarches provoquent aussi des dynamiques entrepreneuriales non négligeables.

La structuration des tissus économiques s'accompagne parfois de la recherche d'une plus grande flexibilité ou encore des moyens pour bénéficier des aides... aboutissant à des concentrations (pour l'approvisionnement, la sous-traitance, la recherche...).

1-2 M. Halvard HERVIEU

De son point de vue, la difficulté de la création d'entreprise correspond surtout à une difficile approche financière pour tous les porteurs de projet.

Dans les années 1995/1997, le Gouvernement avait recherché la meilleure manière de disposer des outils financiers : par les prêts d'honneur (personne physique), par la mise en place de dispositifs de garantie, par le développement de sociétés de capital-risque, au niveau régional.

La DATAR a donc engagé un partenariat avec la Caisse des dépôts et consignations (CDC) et la BDPME/SOFARIS.

Ce partenariat s'est matérialisé par :

- Des aides au démarrage, pour encourager le développement des PFIL (plates formes d'initiative locale) avec le soutien du FIR (France Initiative Réseau) qui font des prêts d'honneur. On trouve, dans ce cadre, une certaine résonance avec la notion de bassin d'emploi et de pays.

Les PFIL ont un effet fédérateur et s'adosent aux CCI, aux Comités de bassins d'emploi ou aux intercommunalités.

- Les systèmes de garantie : c'est le PIC/PME auquel se réfère la SOFARIS pour couvrir jusqu'à 50% du risque.
- Le dispositif capital-risque, pour les dossiers inférieurs à 200 000/500 000 F, est freiné par le coût d'instruction des dossiers.

Le montage de cette ingénierie financière repose sur le régime cadre européen qui vient d'être approuvé.

Les PFIL aboutissent à un prêt et à un accompagnement (parrainage). C'est le parrainage qui devient l'élément décisif de cette procédure.

Il faudrait donc améliorer la couverture territoriale des PFIL.

Par ailleurs, les Chambres des métiers et les CCI (organismes relevant de l'Etat) ont de plus en plus de mal à se mobiliser : il faudrait sans doute leur donner de plus grands moyens pour intervenir dans les domaines de la création et de la transmission d'entreprise.

Ainsi, M. HERVIEU considère, en concluant, qu'il faudrait arriver à créer un cercle vertueux entre la création et les territoires, en observant au passage que le développement local s'appuie, pour l'essentiel, sur des opérations collectives.

2- QUESTIONS

En réponse à la question de M. DANIEL (Comment l'idée de services communs peut-elle s'organiser ?) M. PORTIER indique que la DATAR éprouve la crainte d'une trop forte polarisation sur un seul dispositif. Elle préconise, au contraire, la diversité : il faut trouver des formes de développement en rapport avec le territoire qui auront des effets sur la personne et sur l'emploi. Il faut, par conséquent, tenir compte de différents facteurs aussi disparates entre eux que le tourisme, les résidences secondaires, les effets des 35 heures...

Il ne faut pas « désespérer les territoires », autrement toutes les mesures qui sont prises ne profiteront qu'aux seules métropoles. Il faut donc maintenir partout où cela est possible un minimum de services de base et développer des initiatives d'accueil dans les zones défavorisées (cf la récente initiative à Limoges tendant à favoriser le retour des hommes et des entreprises vers les zones rurales).

En fait, souligne M. DANIEL, il nous manque encore un lieu de mutualisation, une structure solide de formation et une méthode d'ingénierie du territoire basique qui nous dispensent de recourir aux cabinets de consultants traditionnels, peu nombreux, peu innovants et qui développent toujours la même culture.

A cet égard, M. Nicolas PORTIER évoque le travail d'ETD (entreprises, territoires et développement) dont la base de données consolide le maillage des réseaux et dont le lien central est l'échange de « bonnes pratiques ». C'est un outil très facilement repérable.

*

En conclusion, M DANIEL cite un proverbe corse qui dit « Ce n'est pas le maquis qu'il faut supprimer, ce sont les chemins pour y pénétrer qu'il faut tailler ».

Mission relative à la petite entreprise et à l'artisanat

Audition de l'Association pour le Droit à l'Initiative Economique (ADIE) le 26 juin 2001

Représentait l'ADIE : M. Emmanuel LANDAIS, Directeur.

. Présentation de la structure

L'ADIE est une association loi 1901 créée en 1990 et présidée par Maria NOWAK.

Elle s'adresse particulièrement aux personnes en difficulté, avec ou sans le RMI, souhaitant créer leur entreprise.

L'ADIE s'appuie sur un réseau de 20 délégations régionales et 70 antennes locales dans les villes importantes.

170 salariés, plus de 450 bénévoles (accompagnement du créateur et présence dans les comités de crédits).

Son fonctionnement dépend principalement des subventions allouées par les pouvoirs publics ; plus de 300 conventions (Europe, collectivités territoriales, Etat).

Les secteurs d'activité sont pour

- . 40% commerces
- . 34% artisanat de services
- . 11% artisanat de production
- . 11 % bâtiment
- . 4% agriculture

Le statut juridique choisi par le créateur est à 90% de type individuel dont environ 50% avec le régime de micro-entreprise (franchise de TVA, allègement des formalités administratives).

Monsieur LANDAIS pense que les mesures prises ces dernières années en faveur de la micro-entreprise ont permis de dynamiser la création d'entreprises.

. Dispositif d'accompagnement

Concernant les notions d'accompagnement, Monsieur LANDAIS estime que la force de l'ADIE se trouve dans cette mission. Un accompagnement personnalisé et un suivi pendant deux ans est indispensable pour éviter un taux de défaillance trop élevé. Pour l'ADIE, depuis quatre ans, ce taux s'élève à environ 9%. Ce suivi rapproché, dit de « vigilance », est effectué dans un premier temps par les permanents de l'ADIE et ensuite par les bénévoles (modalités : au démarrage, 1 fois par mois et ensuite 1 fois par trimestre).

Outre les aspects essentiels tels que le suivi des outils de gestion (plan de trésorerie, facturation, etc), l'ADIE insiste sur la prise en charge des aspects sociaux en veillant à travailler avec les partenaires locaux. Des partenariats existent aussi avec les chambres consulaires.

A la question posée sur les possibilités de maintenir les minima sociaux avec la reprise d'une activité, Monsieur LANDAIS indique que si les textes existent, ils sont appliqués de façon très hétérogène d'un département à l'autre.

. Les dispositifs financiers

Les outils financiers dont dispose l'ADIE sont : les prêts solidaires (montant de 30 000 francs au taux du marché, soit 7,74 %) remboursables sur deux ans.

Il existe par ailleurs, la mobilisation des produits tels que les prêts d'honneur, le dispositif EDEN selon les départements, les primes du Conseil Général et de la Région. L'ADIE offre aussi la possibilité de prêts de matériel (véhicules par exemple).

En 2000, l'ADIE a accordé 3 000 prêts. Depuis l'origine, ce sont 11 000 projets financés. Les prévisions pour 2001 tendent vers 3 500 projets.

75% des projets sont portés par des personnes au RMI ou chômeur de longue durée.

. Le dispositif EDEN

Il fonctionne de façon disparate selon les départements.

Les bénéficiaires sont les jeunes et les personnes recevant les minima sociaux.

En 2000, ce sont environ 7 000 projets EDEN dont environ la moitié distribués par l'ADIE et 2 000 co-financés.

Il y a potentiellement de nombreux avantages dans ce dispositif pour inciter à la création (exonération de cotisations pendant un an, le prêt à taux zéro...).

Sur la complexité des outils financiers existants, Monsieur LANDAIS note qu'il y a un réel manque d'articulation et de cohérence entre les différentes sources de financement.

. La qualification

Monsieur LANDAIS pense que la loi Raffarin ne répond pas à tous les cas de figure, entre autres pour les personnes ayant acquis une expérience professionnelle dans le cadre familial ; les étrangers qui ont appris leur métiers dans un autre pays ; les personnes qui ont acquis une expérience professionnelle de façon illégale

. La mutualisation

L'ADIE cherche à initier des actions dans ce domaine. Elle essaye de mettre en place des cercles de créateurs par bassin d'emploi pour apporter des éléments de formation générale (euro, gestion, etc), et créer des moments d'échanges et d'entraide.

L'ANCRE, Association Nationale des Créateurs d'Entreprises, a pour objectif de fédérer les créateurs en développant des services communs et être force de propositions.

**Mission relative à la petite entreprise
et à l'artisanat**

**Audition de l'Institut Régional de Coopération-Développement
(IRCOD)
le 27 juin 2001**

L'IRCOD était représenté par son Directeur M. MEYER accompagné de M. GARMIRIAN, consultant international

Même si, comme le rappelle le député Jean-Claude Daniel, l'action et l'activité de l'IRCOD, n'entrent pas véritablement dans le champ de la mission parlementaire, les interventions de la petite entreprise en France, en Europe et à l'international d'une façon plus générale, interfèrent avec le champ d'investigation de la mission.

Après avoir clairement expliqué les objectifs de la mission et les axes qui peuvent se dégager aujourd'hui, après l'audition de plusieurs dizaines d'institutions et d'organismes professionnels, le député invite les représentants de l'IRCOD à définir leur action.

L'expérience de l'IRCOD remonte à 1987 et mobilise depuis cette date les savoir-faire des entreprises artisanales françaises dans les pays de l'Ouest africain tels que le Bénin et le Togo ainsi qu'au Maghreb dans des pays émergents tels que le Maroc.

L'IRCOD relève que l'aide au développement mise en œuvre dans le cadre bilatéral ou multilatéral, mobilise traditionnellement pour la coopération technique des experts ou des cadres:

- enseignants
- personnels de santé
- personnels techniques (agronomes, architecte et urbanistes, etc..)

mais que jamais n'a été envisagée la mobilisation de chefs d'entreprises comme acteurs de développement.

Pourtant, l'IRCOD a démontré que l'on pouvait mobiliser, dans ce cadre, des artisans et des chefs d'entreprises de PME / PMI.

On remarque d'ailleurs que leur capacité à s'investir, fortement soutenue par certaines chambres consulaires telles que la Chambre des métiers de Haute-Marne, s'agissant de la région Est, est assez remarquable. Ils sont en effet tout à fait disposés à donner de leur temps et à se mobiliser .

Pour sa part, le Centre pour le Développement à Bruxelles a décidé de rémunérer les chefs d'entreprise qui se déplacent dans les pays dont les projets nécessitent un tel accompagnement.

A l'occasion des relations interpersonnelles nouées entre entrepreneurs du Nord et du Sud, on observe la naissance de véritables partenariats professionnels et économiques qui s'inscrivent

dans le long terme. D'où l'idée reprise par plusieurs opérateurs réunis dans le cadre d'un réseau national intitulé "Entreprises et Développement" de mettre en place des programmes de compagnonnage industriel. Ces programmes cofinancés par l'Etat français et l'Union Européenne sont basés sur la rencontre entre chefs d'entreprises du Nord et du Sud (Maghreb et Afrique subsaharienne).

L'action de l'IRCOD, de même que ces programmes, contribuent à limiter l'impact des obstacles au partenariat industriel Nord-Sud qui sont encore très nombreux. Ainsi:

- les procédures de rapprochement d'entreprises à l'international ne sont pas adaptées aux petites entreprises et à fortiori à l'artisanat (foires internationales, etc...),
- les dispositifs d'accompagnement financier ne concernent pour l'essentiel que les grandes entreprises,
- le mythe de l'entreprise du Nord investisseur au Sud génère une attente mal adaptée aux petites entreprises; ainsi pour des entreprises artisanales qui n'ont pas vocation à investir à l'étranger, il s'agit par exemple de développer des échanges de type technologies contre marchés,
- les grands programmes nationaux et internationaux, sans ancrage réels sur les territoires où exercent les petites entreprises, ne sont ni mobilisateurs, ni adaptés.

C'est pourquoi le premier mot clé est la proximité, parce que l'engagement personnel des artisans et des chefs de petites entreprises est le moteur de la réussite. Engagement personnel qui conduit le chef d'entreprise à se rendre personnellement auprès de son homologue du Sud.

Ainsi, le dialogue entre personnes de cultures différentes naît autour d'un langage commun: celui du métier. A partir de ces échanges techniques se développe un dialogue inter-culturel qui évolue naturellement vers la compréhension de vécus différents.

Autre mot clé de la réussite de ce type de rapprochement: l'ingénierie du tour de main qui valorise nos petites entreprises.

L'entreprise artisanale, la petite entreprise françaises peuvent donc être mobilisées au Sud dans un cadre qui de la phase d'appui peut normalement évoluer vers le partenariat industriel. L'expérience validée de 100 compagnonnages industriels réalisés dans le cadre du réseau "Entreprises et Développement" démontre que la phase de rapprochement prise financièrement en charge sur fonds publics génère des partenariats industriels et commerciaux dont les chiffres d'affaires sont significatifs puisqu'ils représentent 10 fois le coût du programme.

Messieurs MEYER et GARMIRIAN précisent que dans le cadre du partenariat et des formations d'apprentis marocains, en particulier, de grosses difficultés d'obtention de visas sont à déplorer. En effet, par exemple, la formation de jeunes apprentis étrangers en France pose un problème de réglementation: ils ne sont ni étudiants, ni travailleurs = pas de statut.

Est également évoqué le problème des délocalisations d'entreprises qui pourrait être considéré comme un effet pervers de la coopération du fait des différences de coûts salariaux, par exemple le développement de l'activité textile au Maroc et sa quasi disparition en France dans les grands régions de production. Sur ce point, il est précisé que la mission de l'IRCOD est de mettre en œuvre des politiques publiques : les élus mandatés pour travailler sur ces échanges Nord-Sud sont les gardiens de l'éthique et de la sauvegarde des emplois en France. Par ailleurs, l'esprit qui préside à ces échanges est d'abord d'aider les petits entrepreneurs du Sud à conquérir leur propre marché territorial et éventuellement national, il est ensuite de préparer l'entrepreneur français à l'exportation. Le risque de délocalisation est donc inexistant à ce niveau de partenariat.

Mission relative à la petite entreprise et à l'artisanat

Audition du Réseau des Boutiques de Gestion le 27 juin 2001

Le Réseau des Boutiques de Gestion était représenté par M. Marc MERY, Secrétaire Général.

I - PRESENTATION

Les Boutiques de Gestion ont été créées en 1979 à partir d'initiatives locales multiples, pour répondre localement à un besoin non satisfait : le conseil à la TPE et à la micro-entreprise pour tout public et notamment les personnes éloignées de la culture entrepreneuriale.

Le réseau des Boutiques de Gestion, association loi 1901, a été fondé en 1980. Puis, des essaimages sont intervenus, soit à partir d'initiatives locales, soit à la demande de collectivités territoriales.

Aujourd'hui, on compte 124 implantations de Boutiques de Gestion sur le territoire et 129 permanences de proximité, dont la vocation est l'accueil et l'accompagnement des porteurs de projets.

Le réseau regroupe 508 conseillers salariés des Boutiques de Gestion, 2.600 personnes ressources (conseils spécialisés, experts-comptables, conseils juridiques, chefs d'entreprise...) et 100 emplois-jeunes. Le niveau de recrutement est en moyenne de Bac + 4.

Le métier de la Boutique de Gestion est **d'accompagner la création** -en amont - et, en aval, **le développement de l'entreprise**. La Boutique de Gestion est composée d'une équipe de généralistes de la petite entreprise, travaillant en liaison étroite avec des spécialistes du secteur (juristes, fiscalistes, experts-comptables...) qui accueillent, conseillent et forment les porteurs de projets comme les chefs d'entreprise.

Champs d'action principaux : le commerce, l'artisanat, les services à la personne et les services à l'entreprise.

Le montant de l'adhésion à une Boutique de Gestion varie de 50 à 150 F.

L'heure de conseil est de 400 FF, pris en charge par les pouvoirs publics et les collectivités territoriales pour 95% des utilisateurs des Boutiques de Gestion.

II - LA METHODE DE TRAVAIL

Pour la création, les Boutiques de Gestion procèdent à trois phases principales de travail :

1. L'accueil : diagnostic du projet de création d'entreprise.

2. L'accompagnement amont :

- formalisation du projet avec trois objectifs :
 - . quelle démarche ? quel processus ? quelle motivation ?
 - . vérification de l'adéquation entre le projet et le porteur ;
 - . pré-diagnostic de viabilité du projet.
- processus de création :
 - . plan de création ;
 - . phasage.

Il s'agit d'un travail individualisé avec un référent permanent du porteur de projet : pédagogie autour et explication technique de l'étude de marché (avant réalisation par le créateur lui-même), du montage financier, etc. Ceci, pour que le créateur maîtrise lui-même le processus de création, ce parcours étant indispensable à l'apprentissage de son futur métier.

3. L'accompagnement post-crédation

Durant les trois ans après la création, l'accompagnement se traduit par le conseil en développement (organisation de l'entreprise, tableaux de bord, outil de suivi de trésorerie, travail sur la stratégie commerciale, aide à la décision, etc.). Chaque année il est procédé à un bilan de l'entreprise, puis à un réajustement du plan initial. Dans le même temps se poursuit l'apprentissage du métier de chef d'entreprise (par ex. pour lui apprendre à faire appel au conseil extérieur).

Ensuite, la Boutique de Gestion passe le relais aux cabinets d'experts, le chef d'entreprise ayant appris, avec l'appui de la Boutique de Gestion, à s'entourer des conseils nécessaires lui permettant de prendre les décisions favorisant la pérennisation et le développement de son entreprise.

Données chiffrées :

En 2000 :

- 45.000 porteurs de projet d'activités ont été accueillis
- 36.500 sont allées jusqu'au diagnostic du projet
- 18.000 ont été accompagnées en création
- 6.200 entreprises se sont créées effectivement (rapport : 1 sur 6)

III - QUESTIONS DIVERSES

Connaissance des Boutiques de Gestion

Leur existence est connue par trois voies :

- le bouche à oreille (20 à 25 %) ;

- les prescripteurs publics (services économiques de la mairie, conseil général, APEC, ANPE, , DDTEFP, La Poste...);
- la presse quotidienne régionale.

Les Boutiques de Gestion ont créé le concours national "Talents" pour valoriser des parcours entrepreneuriaux.

Relations avec les Chambres consulaires

La reconnaissance des Boutiques de Gestion par les Chambres n'a pas toujours été évidente. Les situations sont variables au niveau local. Aujourd'hui, de plus en plus, les complémentarités fonctionnent.

L'isolement du chef d'entreprise

Les Boutiques de Gestion ont mis en place les réseaux de créateurs "Oxygène" (organisés par département, ou au niveau de la région). Ces réseaux ont deux objectifs :

- permettre aux chefs d'entreprise de se rencontrer (soirées d'échanges, soirées thématiques...);
- regrouper les chefs d'entreprises en réseaux aux fins de coopération économique : régie d'achat, réponse à des appels d'offre, groupement d'employeurs...

L'adhésion est d'une moyenne de 300 F par an.

Ce réseau regroupe actuellement plusieurs centaines de chefs d'entreprises sur six régions.

Le financement du Réseau des Boutiques de Gestion (auquel adhère chaque Boutique de Gestion)

Le budget national est de 6 MF par an :

- 30 % proviennent des adhésions ;
- 50 % de conventions pluriannuelles (EMPLOI, DIV, DIES, DATAR, ECONOMIE...)
- 20 % du mécénat, du sponsoring de grands groupes publics et privés.

Le financement des Boutiques de Gestion

Les situations sont disparates. Une Boutique de Gestion moyenne est ainsi financée :

- 50 % sous forme de conventions passées avec services déconcentrés de l'Etat et les collectivités territoriales (Conseil général, communautés d'agglomération ...);
- 20 % par la région ;
- 30 % par des organismes tels que l'Agefiph, ou des conventions passées avec des entreprises telles que La Poste, France Telecom, EDF,...

La reprise d'entreprises

Le Réseau des Boutiques de Gestion étudie notamment avec le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, la possibilité de mettre en œuvre des actions en vue de repérer les chefs d'entreprises

cédants et les porteurs de projets repreneurs potentiels (notamment ceux de moins de 35 ans) en vue de la création d'un vrai couple cédant-repreneur accompagné tant en phase d'intégration (repreneur) que de sortie (cédant).

En 2000, les Boutiques de Gestion ont accompagné 560 reprises effectives venant principalement de l'artisanat de production (une entreprise sur trois étant reprise par un ou plusieurs salariés).

M. MERY indique qu'une contribution écrite sur la vision des Boutiques de Gestion sur l'artisanat aujourd'hui sera transmise à la Mission.

Le choix du statut

M. MERY indique que le choix du statut vient en tout dernier lieu du processus d'accompagnement à la création. Les Boutiques de gestion présentent les différents statuts au créateur et visent à permettre au créateur d'identifier la meilleure formule en fonction du projet. C'est le créateur qui choisit librement son statut.

Les Boutiques de Gestion accompagnent principalement des entreprises individuelles. Nombre d'entre elles choisissent ce statut faute de pouvoir financièrement opter pour un statut de sociétés de capitaux.

M. MERY se déclare favorable à un statut transitoire optionnel, qui favoriserait l'option du choix favorisant au mieux le développement futur. Par exemple, au terme du premier exercice, le créateur pourrait confirmer ou changer de statut sans être pénalisé.

La richesse d'options en statuts est plus importante en France qu'ailleurs. Mais le problème de fond est que l'on choisit souvent à minima, par contrainte.

Pour terminer M. MERY exprime le souhait que soit mise en place, au niveau gouvernemental, une politique globale d'appui à la création d'entreprise permettant à toute personne souhaitant créer une entreprise, de bénéficier, à minima, des heures de conseil nécessaires au diagnostic de son projet ; une politique nationale d'appui à la création d'entreprise reconnaissant pleinement l'initiative et encourageant fortement l'acte d'entreprendre : politique nationale devant être accompagnée des dispositifs et moyens en correspondance.

Mission relative à la petite entreprise et à l'artisanat

Audition de la Fédération des Groupements du Commerce et de l'Artisanat (FEDECOM) le 27 juin 2001

Présent : Monsieur CAGNAT, responsable de FEDECOM .

Après avoir expliqué les objectifs de la mission parlementaire et donné les grands axes qui semblent se dégager après les diverses auditions menées depuis avril, le député invite Monsieur CAGNAT à décrire l'activité et le sens du travail mené à FEDECOM.

FEDECOM est née à Rennes en 1985 et travaille sur les groupements de commerçants. Cette organisation, née du contrat de plan Etat-région a connu plusieurs phases, avec l'embauche de Monsieur MOREL, responsable, qui a fait un excellent travail, mais dont la mission a pris fin avec l'échéance du contrat de plan. Un nouveau contrat de plan a permis, deux ans plus tard l'embauche de Monsieur BOYOU, qui a reconduit les dossiers engagés en amont. Cependant, le poste est devenu vacant et c'est seulement en 1995, avec l'embauche de Monsieur CAGNAT, expérimenté dans la grande distribution que naît cette association FEDECOM, afin de pérenniser les travaux initiés.

Depuis fin 1998, cette association est « indépendante » et financée par l'Etat, la Région et le réseau consulaire jusqu'à fin 2001, après intervention de Mme Lebranchu.

Des 12 groupements existants en 1998, on en compte 35 aujourd'hui.

Ce sont des groupements de commerçants et d'artisans, qui représentent 9000 points de vente, plus de 15.000 emplois et 13 Mds de chiffre d'affaires. Il s'agit de groupements d'achat et de services.

Ce sont des groupements de commerçants et d'artisans par filière ; il semble en effet plus difficile de créer un groupement territorial sauf peut être avec l'appui des unions commerciales.

C'est le constat d'isolement des commerçants et artisans qui a généré le facteur groupement , mais le groupement par lui-même est également isolé. Aujourd'hui, ce travail couvre toute la France avec cependant les difficultés du télescopage avec les institutions régionales.

Rôle de FEDECOM :

- rassembler afin de provoquer et entretenir l'échange. Quatre fois par an une réunion par thème est organisée ; une lettre trimestrielle d'information parvient

aux adhérents ; cet été un système internet et intranet va également leur permettre d'approfondir leurs questions et d'échanger plus souvent ;

- apporter une aide juridique aux petits groupements (en effet, certains vont de 5, à 10, à 130) ;

- former, avec un objectif majeur : réaliser à terme un EDDF, car la formation est capitale ;

- créer un partenariat avec le réseau EGEE, « Prévention », permettant d'aider les sociétés en difficulté ;

- aider les commerçants et artisans à la gestion informatique de leur comptabilité, pour leur donner un minimum d'éléments de compréhension d'un bilan. Un groupe de travail de gestion est place car certains sont très loin encore de toutes ces questions pourtant très importantes et essentielles à la marche de leur entreprise ;

- réfléchir sur la création et la transmission : un travail est mené sur le sujet pour les cessations d'activité dans les zones rurales et sensibles avec la proposition d'une reprise du local, temporairement par un groupement, le temps de trouver et de former un repreneur qui pourrait exercer ensuite avec certains avantages fiscaux, le temps de « remonter » l'activité.

Fonctionnement : 1 permanent (Monsieur CAGNAT) et une secrétaire.

Moyens de fonctionnement de FEDECOM :

Les adhérents paient une cotisation d'appel de 150 Frs par an et par adhérent de groupement qui n'ont pas de permanent.

Ceux qui ont un permanent s'acquittent d'une cotisation annuelle de 10 000 Frs.

FEDECOM est aussi aidée par le Conseil Régional et l'Etat.

Autre sujet de réflexion important : l'installation sans diplôme (ex : l'esthétique, l'habillement) avec les conséquences sur le marché (prix « cassés », déséquilibre du marché, concurrence déloyale, faillite) : la formation préalable semble impérative.

Monsieur CAGNAT insiste bien sur la situation des « isolés » pour lesquels la seule chance de survie dans le futur est le groupement, quelle que soit sa forme : franchise, coopérative...

On assiste également à un projet de groupement de petits magasins spécialisés, comme les magasins de diététique, qui se groupent sur deux régions différentes, ou des magasins de chaussures.

Il s'agit bien de groupement d'achat et de service (formation, juridique) sans commune mesure avec les centrales d'achat de la grande distribution.

Existe aussi un gros groupement agricole : PROXAGRI

Il n'existe aucune base de données sur les groupements en France. Monsieur CAGNAT y travaille en collationnant des éléments statistiques.

Il remet une brochure de synthèse au député donnant précisément la description de l'activité de FEDECOM.

FEDECOM travaille en lien avec les unions commerciales sur le recrutement ; elle travaille aussi avec les non sédentaires : des rencontres sont prévues à Vannes.

En conclusion : Monsieur CAGNAT se dit très satisfait d'avoir été auditionné, cela lui a permis d'expliquer la réelle envergure de FEDECOM. Les adhérents ont d'ailleurs été sollicités pour participer activement à la préparation de cette audition.

Le groupement, même si c'est la seule issue pour ne pas disparaître demain, redoute aussi l'avenir : si FEDECOM ne grossit pas, elle va mourir ; Il y a aussi le problème des télescopages inter-régionaux sur les actions menées.

Par ailleurs, les dossiers FISAC disparaissent au profit du titre 2 et nous n'avons aucune certitude de pouvoir aider les groupements à se pérenniser, ni de pérenniser FEDECOM, si l'aide de l'Etat ne dépasse pas décembre 2001.

Il serait souhaitable que FEDECOM qui a « quasiment » vocation de service public tant à l'égard des groupements existants que des commerçants et artisans travaillant de façon isolées, puisse bénéficier d'un appui financier émanant de l'Etat et/ou du Secrétariat d'Etat au PME, au Commerce, à l'Artisanat et à la Consommation, et que cet appui s'inscrive dans la durée.

Mission relative à la petite entreprise et à l'artisanat

Audition de la Fédération des Industries Mécaniques (FIM) le 27 juin 2001

Madame Martine CLEMENT, Présidente
Monsieur Franck GAMBELLI, Directeur

Madame CLEMENT présente la FIM avec ses 6 à 7 000 entreprises regroupant environ 500 000 personnes, un secteur d'activité en croissance continue depuis 8 ans.

La FIM rassemble 50 syndicats de base reposant sur un domaine économique plutôt manufacturier avec des caractéristiques telles que des processus longs de recherche, des soucis d'innovation, de normalisation et de différenciation face à la concurrence.

Des problématiques identiques rapprochent ces entreprises : les aspects juridiques et bien sûr ceux de la sous-traitance.

Concernant ce dernier point, Madame CLEMENT indique que la loi de 1975 n'est pas appliquée dans l'industrie. Elle est adaptée pour le secteur du bâtiment, un domaine organisé. Il serait urgent de revoir les relations entre le sous-traitant et le donneur d'ordre.

Madame CLEMENT informe qu'elle anime une commission ministérielle sur le thème de la sous-traitance. L'idée sur laquelle il faut avancer, c'est de rendre enfin effective la garantie de paiement prévue par la loi. Il faut que l'entreprise sous-traitante soit assurée d'être payée. Deux conditions doivent être réunies :

- suppression de l'agrément,
- identification par l'entreprise sous-traitante du donneur d'ordre principal.

Dans le processus de la sous-traitance, il est important que la chaîne d'approvisionnement ne soit pas brisée. Mais il existe des maillons faibles, la défaillance de sous-traitant de premier rang dans la filière automobile ou de sociétés d'ingénierie entraîne la chute de nombreux sous-traitants. L'ancrage régional de la sous-traitance est particulièrement fort, elle joue le rôle de réservoir d'emplois et de savoir faire. Il faut la protéger comme l'on fait les législateurs italien, espagnol, belge et luxembourgeois.

Des questions sont posées :

- Comment éviter le phénomène de faillite en cascade ?
- Comment le sous-traitant peut-il récupérer rapidement le paiement des travaux dont a bénéficié le client final par l'intermédiaire du donneur d'ordre défaillant ?

Madame CLEMENT indique qu'il est nécessaire de mettre en place des moyens juridiques simples mais efficaces pour limiter les défaillances de petites entreprises. La loi actuelle est trop complexe, les petites entreprises industrielles et artisanales la connaissent mal et n'ont pas les moyens d'avoir une assistance juridique permanente comme les grands groupes.

A la question « faut-il révéler la chaîne de sous-traitance industrielle ? », Madame CLEMENT évoque la crainte du donneur d'ordre de voir le sous-traitant devenir fournisseur direct du client final. Il faut bien lever le voile au moment de la défaillance du donneur d'ordre pour permettre aux petits sous-traitants de se préserver.

- **La création – transmission – reprise**

Madame CLEMENT indique que la mécanique n'a pas la langue de bois. Aussi, le problème pour le créateur est bien la 3^{ème} année d'exercice de son activité.

Il est nécessaire de créer des passerelles pour amener les entreprises à passer ce cap dans une logique de résultat « donnant – donnant ».

Madame CLEMENT fait part d'un constat concernant la fuite des centres de décision des entreprises en France. Il y a 8 ans, cela touchait 15% des entreprises, aujourd'hui cela en concerne 50%.

La Présidente indique qu'à travers ce résultat, elle a la conviction que de créer son entreprise hors du territoire français est plus facile alors que l'imagination, la création, les synergies de recherche sont beaucoup plus ancrées en France.

- **Le développement**

L'écart se creuse de plus en plus entre les grands groupes et les petites entreprises. Les petites structures souffrent d'un manque de notoriété. Elles ne savent pas se protéger (propriété industrielle) et elles fonctionnent avec une main-d'œuvre peu formée et peu qualifiée.

En Allemagne, la très petite entreprise et la petite entreprise sont devenues un secteur de stratégie politique. Tout ce tissu constitue un réservoir économique qui joue sur tous les points de régulation (aménagement du territoire, développement économique, création d'emplois).

- **Les aspects sociaux**

Madame CLEMENT note les difficultés pour les très petites entreprises de s'entourer des compétences techniques, nécessaires parfois à leur survie économique.

Il est important de développer le temps partagé sur des compétences techniques (cadres, ressources humaines, etc).

Il faut aussi penser à regrouper des très petites entreprises pour favoriser l'amélioration des prestations en matière de médecine du travail (ergonomie, nuisances, etc).

Sur le plan juridique, il est indispensable de définir les limites des biens qui peuvent être saisis dans le patrimoine de l'entrepreneur. Il existe des règles protectrices dans le domaine de l'agriculture qui pourraient être étendues au reste de l'économie. En tout état de cause, l'assurance

que la maison personnelle de l'entrepreneur ne sera pas saisie est à même de rassurer sa famille et donc de favoriser la pérennité des petites entreprises.

Mission relative à la petite entreprise et à l'artisanat

Audition de "Les Enseignes du Commerce Associé" le 27 juin 2001

Etaient présents :

Philippe ANTOINE, Délégué général
Katia ZACHARIE, Responsable des affaires juridiques et européennes
Jean HOLLER, Chef du service juridique et responsable juridique de SOCOREC

Après avoir remercié à nouveau les parlementaires pour leur participation au colloque des Enseignes du Commerce Associé à l'Assemblée Nationale le 9 mai dernier, M. Antoine apporte sa contribution à partir du guide d'entretien.

Les Enseignes du Commerce Associé représentent des PME du commerce qui sont organisées en coopératives ; elles représentent 12.000 entreprises qui détiennent une part de marché non négligeable (près de 8 % du commerce de détail français).

La notion de PME est constante : il s'agit d'une entreprise dirigée par un commerçant, de dimension variable suivant les métiers.

Les points évoqués sont les suivants :

Vision de la petite entreprise

Pour la petite entreprise de commerce, M. Antoine évalue le long terme à cinq ans (en termes de parts de marché et de concepts commerciaux). Il constate aujourd'hui une diminution rapide du nombre d'intervenants dans le domaine du commerce qui doit s'adapter face au phénomène d'intégration. Cette adaptation repose sur deux critères essentiels :

- la modernité des outils (informatique, marketing, logistique...)
- la qualité du chef d'entreprise (par ex. son adaptabilité au terrain).

M. Antoine souligne l'importance du groupement au regard des considérations d'aménagement du territoire (coopératives, mais aussi franchises...).

Forces et Faiblesses

La faiblesse essentielle : ce sont les besoins de capitaux, faute de quoi les commerçants indépendants s'étioLERont. En effet, pouvoir développer des outils modernes dans les groupements nécessite des capitaux importants. Par ailleurs, les fonds de commerce exploités dans les points de vente sont des valeurs incorporelles parfois fortes. C'est une spécificité française et au niveau de la transmission, un jeune commerçant qui rachète une entreprise commerciale a une nécessité de retour sur investissement plus rapide qu'une entreprise intégrée.

Les forces sont :

- la proximité ;
- l'adaptabilité, la souplesse, la capacité d'innovation ;
- l'aspect "battant" des commerçants qui s'impliquent dans leur entreprise.

L'emploi

Interrogé sur la crainte générale par rapport au recrutement (due à la complexité du droit social), et sur l'importance du passage de l'entreprise individuelle au statut de société qui constitue un facteur de développement, M. Antoine indique que la fédération qu'il représente étant transversale, la négociation sociale n'est pas dans son objet, puisqu'elle est déjà assurée au niveau des branches professionnelles (par métier). Il précise que le nombre d'emplois créés en 2000 dans les coopératives de commerçants a été de 13.400, soit un accroissement de l'ordre de 10 %.

Constatant que l'augmentation du nombre d'emplois est supérieure à l'augmentation du chiffre d'affaires, il donne à cela trois raisons possibles :

- le développement du nombre d'emplois dans les centrales (mais cela a un faible impact, compte tenu du poids des centrales) ;
- le développement des services dans les PME ;
- la RTT qui a engendré des emplois à temps partiel et l'évolution du chiffre d'affaires qui a suscité une création d'emplois.

Le rôle des coopératives est d'accompagner, de soutenir le commerçant, de le former. Le commerçant craint d'embaucher car il voit là une augmentation de ses charges. Il convient de lui expliquer les contreparties positives.

La garantie patrimoniale

Interpellé sur la sécurité dans l'acquisition d'un fonds et par rapport à la revente du bien, M. Antoine indique qu'il faut aujourd'hui pour que le chef d'entreprise à la tête d'une PME sécurise son investissement : avoir une surface importante, avoir la capacité de la développer, et disposer d'un bon emplacement. C'est le rôle du groupement coopératif d'aider précisément le commerçant associé à parvenir à ces objectifs.

La formation

Les coopératives ont mis en place des services de formation. Mais les budgets de formation posent un problème dans la mesure où les entreprises de moins de 10 salariés ne cotisent légalement qu'à hauteur de 0,10 % de leur masse salariale.

Concernant la formation initiale pour les jeunes, les écoles de formation mises en place par les coopératives constituent des pépinières qui placent les élèves qui sont embauchés notamment sous contrats de qualification. Les 0,10 % sont mutualisés au niveau de la coopérative, ce qui permet d'écraser les frais fixes.

Les coopératives profitent de la mutualisation pour demander une contribution plus élevée que le niveau légal, car les coûts de la formation sont lourds, mais les enjeux incontournables, car c'est de l'investissement sur l'homme.

M. Antoine estime qu'il y a là matière à creuser pour que, dans les PME, cette formation soit plus efficace, autour du concept de mutualisation.

La création/transmission

Les banques traditionnelles étant frileuses pour financer la création ou la transmission des groupements, un outil financier a été créé pour les adhérents des coopératives de commerçants : SOCOREC. Cet organisme a pour mission d'apporter sa garantie aux organismes bancaires qui accordent des concours aux commerçants en réseaux, ceci afin de faciliter leur financement. Dans ce domaine toutefois ses possibilités sont restreintes. Avec 40 groupements coopératifs associés, SOCOREC a un encours de crédit de plus d'un milliard de francs. Grâce à son système de mutualisation, depuis 10 ans, elle a pu absorber 100 millions de francs de créances non récupérables.

En plus de ses missions de prêteur direct et de cautionneur, SOCOREC a mis en place le prêt participatif pour les jeunes candidats à la reprise d'une entreprise. Le projet est porté par la coopérative sur la base de la garantie de la qualité du projet et de la formation du jeune chef d'entreprise.

Mais SOCOREC souffre de deux handicaps :

- elle n'a pas accès au marché monétaire ;
- elle aurait besoin d'un fonds de garantie plus important.

Question posée : **l'Etat pourrait-il doter ce fond de garantie ?**

Par ailleurs, une question demeure en suspens, que les Enseignes du Commerce Associé souhaiteraient voir aboutir : celle de la possibilité par les entreprises du commerce de détail qui se créent et adhérentes de coopératives de commerçants, de bénéficier, au même titre que les autres entreprises, des exonérations fiscales (IS ou IR) mises en places en faveur des entreprises nouvelles.

S'agissant des transmissions, M. Holler indique que, pour les rendre intéressantes sur le plan fiscal, il faut passer par un **système très complexe de holding**. Il revient sur la nécessité de développer le fonds de garantie de SOCOREC, afin qu'elle puisse intervenir dans les transmissions.

La modernisation du statut légal des coopératives de commerçants

Pour conclure, M. Antoine évoque les dispositions d'ordre législatif actuellement en cours de discussion.

Il indique avec satisfaction que la loi sur les nouvelles régulations économiques (NRE) a pris en compte les aspects de droit de la concurrence, notamment en matière de communication sur les prix communs.

Il souhaiterait trouver un vecteur législatif pour porter des réformes de type organisationnel telles que :

- le renforcement des liens entre la coopérative et ses membres ;
- la possible adhésion de commerçants établis hors du territoire de l'espace économique européen ;
- l'ouverture des coopératives "mères" aux adhérents des coopératives "filles".

Il évoque enfin d'autres mesures plus techniques et plus accessoires.

Mission relative à la petite entreprise et à l'artisanat

Audition de l'Association Développement Emploi (ADE) 27 juin 2001

Représentait l'ADE : Dominique THIERRY.

- **Présentation de l'ADE**

C'est une association loi 1901 créée en 1981.

Ce sont 150 entreprises qui y adhèrent, plus des partenaires sociaux, des institutions publiques, etc.

La philosophie : être à la fois un lieu de débats et d'échanges sur l'emploi et sur les conditions de développement économique et un lieu d'expérimentations innovantes de terrain, évaluées par tous les acteurs.

Une démarche : en matière de lutte contre le chômage, il faut affirmer l'importance de développement économique endogène et ses conditions de mise en œuvre opérationnelle.

Une conviction : l'action se réalise à la croisée des chemins d'une réflexion politique et d'initiatives locales. Il faut agir autour de 3 entités :

- . les entreprises
- . l'environnement économique et social
- . les personnes

Une méthode : l'ADE confirme sa vocation de conseil et d'intervention auprès de l'ensemble des acteurs de l'emploi, au plus près du terrain, au travers de l'invention de nouveaux dispositifs.

- **Le programme ALIZE (Actions Locales Inter-entreprises en Zones d'Emploi),
comme exemple d'appui aux PME/PMI "à potentiel de développement"**

Dominique THIERRY explique que ce dispositif s'inspire du modèle anglais « BIC ». La DATAR soutient ce concept depuis 1997.

Le principe de base est de mutualiser, sur un territoire géographique donné, des moyens financiers (privés et publics) et humains afin de favoriser le développement d'activités créatrices d'emploi.

- 13 bassins d'emploi concernés par l'expérimentation qui se terminent au 30/06/2001 et qui vont se pérenniser sur une contractualisation triennale,
- objectif à atteindre : 10 bassins supplémentaires en cours de lancement et sur décision du CIADT du 09 juillet 2001, une hypothèse de développement de 50 programmes « ALIZE » nouvelle formule sur une période de 3 ans.

Au-delà de l'objectif « emploi » affiché (100 à 200 emplois pour chaque bassin), le dispositif « ALIZE » doit amener les grandes entreprises à jouer la carte de développement économique local en mettant à disposition à la fois des compétences ciblées (conseil spécialisé, juridique,

finances, commercial, technique...) des spécialistes (cadres, ingénieurs), de la formation et des appuis financiers.

Pour ce faire, il existe un collectif d'entreprises qui rassemble un certain nombre de compétences bien identifiées et qui réunit aussi des institutions publiques et privées.

Dominique THIERRY explique que le fait d'unir les forces vives locales autour d'un même projet donne une vision plus positive et dynamisante du porteur de projet et qu'ainsi, certains organismes (ex : les banques) n'ont pas les mêmes logiques d'intervention. Le fait de mutualiser permet de dissocier les genres et de créer une force de solidarité autour du porteur de projet (confiance et considération de la personne, approfondissement et aide sur le montage stratégique du projet...).

Dans la démarche d'accompagnement du projet, les obligations du collectif d'entreprises sont d'apporter 40 % des moyens, prioritairement réalisés par du transfert de compétences (juridique, commercial, outils financiers), mais également financiers en abondement des moyens communautaires, publics et locaux.

Dominique THIERRY indique que le point faible des projets de développement d'activités est souvent le commercial. Il est donc nécessaire d'être présent en amont pour améliorer la stratégie à engager et de se positionner en aval sur la mobilisation de moyens financiers qui se déclinent souvent autour de prêts, avances remboursables, prêts bonifiés.

A la question « pourquoi les grandes entreprises travaillent sur le développement économique local ? », Dominique THIERRY précise que pour certaines, elles affichent des logiques d'image ou bien des logiques de compensation et pour d'autres, des logiques de renforcement de la qualité de la sous-traitance.

Concernant les plates-formes d'initiatives locales, il évoque l'importance du parrainage, des prêts d'honneur, mais les PFIL sont centrées sur la création alors qu'"Alizé" est centré sur le développement des PME/PMI existantes.

Le programme « ALIZE » repose sur un collectif qui agrée le plan stratégique de développement de la PME/PMI avec validation par ses pairs.

Les entreprises bénéficiaires de la démarche sont pour l'essentiel des entreprises de 10 à 50 salariés avec en résultat net de créations d'emploi de 5 à 15 postes. Les projets correspondent à un appui en compétences ou en finances en moyenne de 150 000 Francs, ce qui représente un coût global par emploi créé de l'ordre de 30 KF dont 1/3 par les appuis publics.

Dominique THIERRY conclut sur l'intérêt de bénéficier d'un dispositif généraliste et opérationnel en parallèle aux dispositifs sectoriels (type "systèmes productifs locaux") et des dispositifs spécialisés de financement (capital risque,...).

A la question sur le problème de la formation dans les PME/PMI, Dominique THIERRY répond que la formation dans ce type d'entreprise se traduit rarement par des "stages". C'est au travers du transfert de compétences et des systèmes d'auto-formation (types Clubs APM, club "PLATO"®,...) que se développent les compétences dans les PME/PMI.

Le point faible reste quand même la notion d'accompagnement où il semble que l'idée ne soit pas encore passée dans les esprits des chefs d'entreprise tant du côté du donneur que du receveur.

Mission relative à la petite entreprise et à l'artisanat

Audition de l'Union Nationale des Investisseurs en Capital pour les Entreprises Régionales (UNICER) le 3 juillet 2001

L'UNICER était représentée par Madame Virginie GOUPY et Monsieur Philippe DUBOIS, Président Directeur Général de Mistral Investissements.

Jean-Claude Daniel explique la composition et les orientations de la mission avec les principaux axes de réflexion qui se dégagent des quelque 60 auditions menées depuis avril. Puis il invite ses interlocuteurs à s'exprimer.

L'UNICER a été créé en 1993 avec les membres français d'un réseau européen, l'ESCFN qui, lui-même, avait été créé en 1990, issu d'une politique pilote de la DG16 et DG 23.

Pourquoi créer l'UNICER ?

Sur le constat que dans le capital risque, deux mondes cohabitent avec des besoins différents.

- national et international avec des montants d'investissement élevés, sur des stades de développement avancé de l'entreprise, avant l'entrée en bourse
- besoin des jeunes pme ou celles en création, qui est moins élevé (250 000 Francs à moins de deux millions de francs) ; il s'agit de montants sur une durée plus longue, avec des problèmes de liquidité, de remboursement, de frais de dossiers et d'études et un besoin d'assistance d'aide.

Aujourd'hui l'UNICER compte 30 membres avec des conseillers pour étudier les dossiers, soit 150 personnes au total.

Rôle de l'UNICER :

- 1- Rôle externe avec une représentation de la profession, un partenariat avec le Ministère des Finances, l'ANVAR , BDPME
- 2- Rôle interne avec la formation des membres sur des sujets spécifiques comme la RTT, la propriété intellectuelle. Formation également des chefs d'entreprise adhérents.

L'en-cours investi en 1999 s'élève à 2 milliards de francs, soit 1 100 entreprises (principalement des pme en début de carrière).

Statut de l'UNICER :

C'est un statut associatif, financé par les cotisations des 30 membres dont les fonds sont constitués de fonds capital risque régionaux.

Quel est l'intérêt de s'adresser au capital risque ?

Les entreprises ont un manque de fonds propres et le crédit n'est pas la solution. De plus, les petites entreprises ont un besoin de compétences extérieures que l'UNICER peut apporter.

Quel est le taux de défaillance ? 7 à 8 %

Quel est le pourcentage de prise de dossiers ? impossible de dire précisément, mais, après lecture d'un plan d'entreprise, 2 dossiers sur 10 sont retenus.

Quel est le taux de rémunération du capital placé ? la seule rémunération est la plus-value, à la sortie du capital de l'entreprise. Il n'y a pas de condition systématique dans la prise de capital

SOFARIS garantit une partie des investissements UNICER, au même titre que les banques. Mais au fil des années les garanties SOFARIS diminuent car il y a de plus en plus de créations d'entreprises.

Qui intervient dans les fonds UNICER ?

- Caisse des Dépôts
- Caisses d'Epargne
- Conseils régionaux , en fonds directs et quelquefois en garantie

Cette dernière intervention surprend le député, même si on peut y comprendre une volonté des conseils régionaux de développer l'économie.

L'UNICER participe à des schémas locaux, régionaux, comme « investir en France ». Ses représentants soulignent l'importance à donner à l'interface entre recherche et création d'entreprise et le développement. Ils regrettent que l'on n'anticipe pas sur la faculté potentielle du chercheur en laboratoire, contrairement à ce qui se passe au Canada, dans la perspective de la création d'entreprise.

Ils estiment qu'il est regrettable qu'aucune veille scientifique et économique ne soit en place, permettant ainsi une anticipation à 10 ou 20 ans . L'UNICER participe aux fonds d'amorçage, aux incubateurs.

La mission que s'est donnée l'UNICER, à travers son rôle de capital-risqueur, est de réunir pour informer, orienter et mutualiser les compétences.

Interrogé sur le réseau FORCE, les représentants UNICER ont déclaré qu'ils n'avaient pas connaissance de son existence et n'ont d'ailleurs jamais été contactés.

Ils souhaitent intéresser un certain nombre d'organismes ayant affaire avec le capital risque.

En conclusion, leurs préconisations, pour l'amélioration à la création et au développement de la petite entreprise, sont les suivantes :

- favoriser l'actionnariat privé vers les pme
- renforcer les fonds propres
- simplifier l'environnement administratif (avec l'euro et les 35 h)
- développer les liens région-recherche-entreprise

**Mission relative à la petite entreprise
et à l'artisanat**

**Audition de la Caisse Nationale d'Assurance-Maladie
des Professions Indépendantes
(CANAM)
le 3 juillet 2001**

La CANAM était représentée par M. Daniel POSTEL-VINAY, directeur général et M. Eugène HOCHET, sous-directeur chargé des affaires juridiques. M. POSTEL-VINAY présente les excuses de M. Gérard QUEVILLON, président de la CANAM, récemment élu.

Au cours de cette audition trois thèmes principaux ont été développés :

- les charges obligatoires des travailleurs non salariés non agricoles,
- les prestations dont ils bénéficient,
- le statut juridique et fiscal du travailleur indépendant.

Les charges obligatoires des travailleurs non salariés non agricoles.

Pour Daniel POSTEL-VINAY, les revenus des travailleurs non salariés (y compris les exploitants agricoles) se caractérisent par deux spécificités :

- l'instabilité selon les années (on peut d'ailleurs vivre en déficit durant plusieurs années),
- la connaissance a posteriori, contrairement aux salariés.

De cette situation découle la difficulté de trouver un système de prélèvements sociaux performant notamment lorsque les revenus sont en diminution.

Actuellement trois modèles coexistent :

- le modèle agricole, qui offre la possibilité de lisser la base des prélèvements obligatoires sur la moyenne des revenus des trois dernières années connues. Ce modèle ne connaît pas le mécanisme de la régularisation mais s'inspire du modèle fiscal avec une seule révision. Il exonère, avec un plafonnement, les créateurs sans instaurer de différé de paiement des cotisations. C'est un modèle plutôt favorable qui présente une compréhension assez juste de ce qu'est au plan économique une petite entreprise.

- le modèle des DOM, qui unifie la réglementation en instaurant un mode unique de calcul des cotisations, indépendamment de la nature de la branche concernée, et qui ne connaît qu'un calcul définitif sur les revenus n-2.

- le modèle applicable aux TNSNA en métropole, dont la base philosophique est celle du salariat, en cherchant à faire ressembler le travailleur non salarié au salarié, la notion de régularisation en année n+2 a été introduite dans la branche maladie par la loi Madelin de 1994.

Face à cette situation, il convient de trouver une solution pour faire évoluer la réglementation applicable aux travailleurs non salariés non agricoles tout en tenant compte de la disparité entre les niveaux de prélèvements entre les branches maladie et vieillesse et la CGS et la CRDS. Il s'avère indispensable d'arriver à un corpus réglementaire commun. Il en ressort que les dispositions contenues dans la loi Madelin doivent être remises en cause, notamment la régularisation des cotisations en année n+2. Un parallèle avec ce qui se fait dans le monde agricole semble nécessaire.

Des expérimentations sont actuellement menées avec l'ACOSS sur certains segments de la chaîne du recouvrement, en Auvergne et dans le Var, elles visent :

- le recouvrement par prélèvement automatique coordonné,
- la désignation d'un huissier unique,
- la coordination en cas d'incident de paiement.

Les prestations

Avec les modifications législatives et réglementaires récemment intervenues notamment l'extension des indemnités journalières aux commerçants et l'alignement du ticket modérateur sur les salariés, les attentes en matière de prestations sont plus limitées.

Il reste deux dossiers principaux :

- le congé maternité pour les femmes chefs d'entreprises afin que sa durée soit harmonisées sur celles des salariées ;
- les indemnités journalières qui existent pour les artisans et les commerçants et qui pourraient être instaurées pour les professions libérales. Par ailleurs, ces indemnités journalières sont versées durant 90 jours pour une durée d'un an, cette durée pourrait être prolongée à 3 ans en cas d'affection de longue durée ce qui permettrait de résoudre le problème de l'indemnisation de l'invalidité temporaire chez les commerçants.

Le statut juridique et fiscal de l'entreprise.

Pour M. Postel-Vinay, la réglementation doit être neutre par rapport à la vie de l'entreprise. Elle ne doit pas créer de biais par rapport à un objectif économique.

A l'heure actuelle il n'existe pas de véritable observatoire de la vie de l'entreprise, le système d'observation ne permet pas de répondre à un suivi de la vie de l'entreprise.

En cas de recouvrement contentieux, la procédure est engagée par l'organisme conventionné. L'instauration d'une quotité insaisissable, comme dans le régime agricole, est envisageable. L'idée d'instaurer un patrimoine d'affectation n'est pas choquante. La CANAM a d'ailleurs fait procéder à une étude sur le sujet par le Cabinet Francis Lefebvre qu'elle se propose de transmettre à la mission parlementaire.

En ce qui concerne l'instauration éventuelle d'un accès aux commissions de surendettement pour les dettes à caractère professionnel, la CANAM estime ne pas avoir assez d'expérience sur le sujet pour donner une réponse éclairée. Elle tient cependant à souligner qu'au terme d'un certain délai, les dettes pourraient être prescrites, notamment lorsqu'elles ont donné lieu à une admission en non valeur.

Mission relative à la petite entreprise et à l'artisanat

Audition de l'ANPE

le 3 juillet 2001

Etaient présents : M BERNARD (Directeur général de l'ANPE) et Mme LAYEC (Responsable du département des politiques d'intervention)

Monsieur DANIEL a rappelé les objectifs de la mission et l'état d'avancement des travaux, qui s'orientent autour de quatre axes : la préparation d'une loi d'orientation sur l'entreprise artisanale et la petite entreprise, des préconisations de mesures réglementaires, la préparation des lois de finances et le repérage de mutations culturelles à opérer.

Monsieur BERNARD indique sa bonne perception des très petites entreprises (moins de 10 salariés) qui constituent 75% des clients entreprises de l'ANPE, 53 % des offres et la majorité des consommateurs de stages et contrats spécifiques gérés ou prescrits par l'ANPE.

Fort de cette connaissance, il dégage trois problématiques principales :

1- Les questions de compétences et de recrutement

Monsieur BERNARD rappelle les tensions existant dans certains métiers (bouche, bâtiment, transport, nouvelles technologies). Il explique ces difficultés de recrutement par deux raisons majeures : le manque d'attractivité (lié aux conditions de travail et de rémunération) et le tarissement relatif de la source de main d'œuvre qu'était l'apprentissage. Il déplore la difficulté des chefs de petites entreprises à s'adapter et accepter les évolutions de la société actuelle par rapport au travail. Il juge que les tensions ne pourront se résorber si les entreprises artisanales ne font pas de gros efforts de séduction vis-à-vis des jeunes et des demandeurs d'emploi. Il estime que la perspective de transmettre une entreprise peut constituer un facteur favorable à ce changement de mentalité. Il estime que l'ANPE peut et doit aider les entreprises, mais qu'elles doivent d'abord changer en profondeur pour être attractives.

2- La difficulté d'appréhension des démarches administratives

Monsieur BERNARD préconise un accompagnement à la création - ce qui est fait par l'ANPE pour les chômeurs - mais surtout dans les premières années de vie de l'entreprise.

3- Les difficultés dans l'accès au crédit

Monsieur BERNARD propose de simplifier les aides et de mutualiser les risques grâce à un système de garantie par les pouvoirs publics.

Monsieur DANIEL remarque que, sur un territoire donné, les acteurs de la formation (Education nationale, branches, chambres consulaires) ont des difficultés à travailler en commun et à proposer des solutions rapides et adéquates aux problèmes de recrutement.

Monsieur BERNARD reconnaît que cette responsabilité est collective et que la solution doit être également collective, mais la désignation des chefs de file peut varier en fonction des territoires et des individus.

Monsieur DANIEL souhaite connaître l'opinion de l'ANPE sur la multiplicité des dispositifs d'insertion et de qualification alors que l'objectif est simple : réinsérer les demandeurs d'emplois de la tranche « 30-50 ans ».

L'ANPE reconnaît la pluralité des dispositifs et des interlocuteurs. Des efforts ont été entrepris pour rapprocher les directions départementales du travail et les agences pour l'emploi mais le dialogue avec les régions reste difficile.

Mme LAYEC insiste sur la nécessité de démarquer les dispositifs adultes des dispositifs jeunes, pour assurer leur attractivité (exemple : le contrat de qualification adultes).

Monsieur CHOUAT souhaite connaître le rôle de l'ANPE en matière de transmission d'entreprise et de mutualisation des ressources humaines (groupements d'employeurs) Celle-ci est plutôt partenaire ponctuelle qu'initiatrice.

La question de la mobilité est ensuite abordée. Monsieur BERNARD estime que ce sujet est culturel avant tout. Malgré les financements prévus (500 MF dans la convention UNEDIC), il juge que l'encouragement à la mobilité ne résoudra pas les tensions constatées.

L'audition se poursuit sur la question de l'apprentissage. Le dispositif « Nouvelles qualifications » est jugé pertinent dans son principe par Madame LAYEC, mais il a pêché par une trop grande complexité. La question du cadre de vie des apprentis (logement, loisirs, transports) est estimée importante par Monsieur BERNARD, mais il ne doit pas s'agir pour lui d'un moyen pour les professionnels de se décharger de leur responsabilité sur les pouvoirs publics. L'attractivité de l'artisanat est d'abord liée aux conditions de travail et de rémunération.

Monsieur DANIEL demande quels sont les dispositifs mis en place par l'ANPE pour aider les très petites entreprises à recruter. Monsieur BERNARD juge que le travail de repérage des besoins en recrutement, d'assistance en matière de gestion des ressources humaines incombe aux chambres de métiers. L'ANPE délivre une aide technique au recrutement. La mise en place de cellules de recrutement dans les entreprises reste exceptionnelle (plusieurs centaines de postes), mais la mise en place d'équipes professionnelles dans les agences permet aux entreprises d'avoir un interlocuteur unique et connaissant bien leurs spécificités.

Mission relative à la petite entreprise et à l'artisanat

Audition de la Confédération Française de la Coopération Agricole (CFCA) le 3 juillet 2001

La Coopération agricole était représentée par Mme Chantal Chomel, Directeur du Département des Affaires Législatives et Réglementaires et Mme Irène de Bretteville, chargée des relations parlementaires.

Madame Chomel remercie la mission qui a bien voulu auditionner la CFCA et précise que cette prise de contact a été suggérée par Monsieur Patriat, à l'occasion d'une rencontre à son ministère.

Jean-Claude Daniel approuve cette initiative, sachant le climat parfois conflictuel qui existe entre le monde agricole et le monde de l'artisanat et de la petite entreprise. Pour l'avoir vécu lors de la préparation de la Loi d'Orientation Agricole avec le problème posé par la pluri-activité des agriculteurs, il cite l'exemple des différences de régimes en terme de retraite, du statut de conjoint collaborateur, etc.

Cette différence a cependant été atténuée avec l'application de la LOA, LOADT et Loi Chevènement, mais des améliorations sont souhaitables.

Aujourd'hui, ce qui apparaît c'est le problème d'organisation économique et de ses moyens sur les territoires. Des coopératives d'artisans existent mais difficilement. Le monde agricole a une antériorité d'expérience dans ce domaine sur les artisans de ce point de vue.

Après avoir défini les grands axes de la mission confiée aux députés et les orientations de travail, Jean-Claude Daniel invite ses interlocuteurs à définir leur action.

Mme Chomel explique que les coopératives d'agriculteurs achètent, collectent, transforment et vendent la production de leurs adhérents. Elles sont donc liées au territoire à la fois par les hommes et par les produits. L'exploitant agricole est seul, il faut donc qu'il s'organise : plusieurs petits réussissent mieux ensemble que seuls et cet enseignement pourrait être transposé à l'artisanat. Il existe 3 500 coopératives et 13 000 CUMA sur le territoire français (des grosses coopératives principalement en Bretagne et en Champagne-Ardenne et Aquitaine, des plus petites dans le Jura ou le sud est par exemple et plus généralement dans les zones rurales difficiles).

Le député interroge sur l'évolution du statut : risque de devenir une super-entreprise ?

Mme Chomel indique que tant les réformes de la PAC que l'évolution des marchés ont considérablement modifié le contexte : Désormais les coopératives sont confrontées à l'impératif de trouver des débouchés pour la production de leurs adhérents et donc également d'adapter celle-ci en quantité et en qualité aux exigences du marché. Certaines coopératives sont, par nécessité, devenues des groupes coopératifs dotés de filiales de droit commun, sous l'impulsion des pouvoirs publics et de la loi du 3 janvier 1991. Les coopératives ont conservé les fonctions liées à l'organisation de la production, la collecte car ces activités sont proches de l'agriculteur. En revanche, en aval, pour la transformation et la vente, il a fallu disposer d'une souplesse et d'une réactivité dans l'organisation et la filialisation a été la réponse à ce besoin de souplesse.

Le député interroge sur la place et le pouvoir de l'agriculteur dans la coopérative : n'y a-t-il pas quelquefois un effet pervers de dépendance ? Il cite le cas des porcheries, des poulaillers.

Mme Chomel explique que l'organisation économique des producteurs est une nécessité à la fois compte tenu des volumes limités de production par agriculteurs et de la concentration de la grande distribution qui ne représente plus que 4 ou 5 acheteurs.

Mais l'organisation économique ne signifie pas pour autant la perte de pouvoir des agriculteurs qui siègent dans les conseils d'administration des coopératives et sont élus par leurs pairs. Un industriel peut-il en dire autant ?

Madame Chomel indique que le fonctionnement du système coopératif repose sur un pouvoir de délégation à l'instar des assemblées parlementaires, ce qui n'en disqualifie pas nécessairement le caractère démocratique.

Puis une réflexion s'engage sur le monde agricole et le monde de l'artisanat. Qu'est-ce qui fait que le monde agricole a cette antériorité d'expérience de la mutualisation par rapport au monde de l'artisanat et de la petite entreprise ?

Tout d'abord les conditions de réussite du système c'est un message homogène et cohérent entre les acteurs (Etat, Syndicats, chambres consulaires).

Il faut ensuite être convaincu que l'organisation est une condition de survie et de développement, mais cette idée n'est peut être pas partagée par tous les secteurs.

Enfin, il faut mutualiser les fonctions qui sont périphériques à l'entreprise.

Par ailleurs, il faut noter le rôle de la coopérative en terme de formation pour l'agriculteur avec notamment des procédures d'assurance qualité de la production comme Agri confiance mise en œuvre par la CFCA.

Le constat est fait que l'artisan revendique son statut d'« indépendance » et c'est certainement là l'obstacle.

Pour le député, l'agriculture organisée a des travers :

- économie administrée
- marchés régulés
- aides

La Loi d'Orientation Agricole a créé le CTE, principe assez intéressant indique Mme Chomel, mais dont la mise en œuvre est malheureusement devenue complexe avec l'intervention de Bruxelles.

En conclusion, on peut dire que l'agriculteur voit son rôle dans un contexte plus national alors que l'artisan se projette au plan local, territorial et c'est peut-être cela qui explique sa réticence à se grouper. L'artisan, le petit entrepreneur, reste dans une vision de concurrence et non de complémentarité.

Mission relative à la petite entreprise et à l'artisanat

Audition de l'ANVAR

3 juillet 2001

Représentaient l'ANVAR :

Monsieur Jean-Marie SEPULCHRE, Secrétaire Général

Monsieur Jean-François LAFAYE, Directeur de la Technologie

La grande majorité des bénéficiaires des interventions de l'ANVAR sont des entreprises de moins de 50 personnes auxquelles l'Agence affecte environ la moitié de ses crédits. D'autre part, 25 % de ces derniers sont consacrés à des projets de faible intensité technologique.

Les très petites entreprises ne sont pas absentes de la cible de l'ANVAR, mais celles d'entre elles qui bénéficient des aides à l'innovation sous forme d'avance remboursable sont majoritairement des entreprises à caractère technologique ou en phase de création. Les TPE de caractère plus traditionnel, qu'on peut identifier en croisant les trois critères suivants : moins de 10 salariés, plus de 5 ans d'âge, faible intensité technologique, constituent une faible part des bénéficiaires de ce type d'aide.

Cela se traduit notamment par un montant moyen des aides à l'innovation de l'ordre de 1 MF, seulement 20 à 30 d'entre elles, sur plus d'un millier, se situant entre 100 et 200 kF et aucune en dessous.

L'ANVAR travaille à un canevas d'aide simplifiée pouvant intéresser ce public d'entreprises, mais se demande si l'avance remboursable est la bonne solution. Actuellement il n'existe rien entre la sensibilisation à la technologie que constitue la Prestation Technologique Réseau (PTR), par exemple, et l'aide à l'innovation.

La PTR est une aide qui couvre 75 % du coût d'une prestation dont l'assiette est plafonnée à 40 kF. Elle est destinée à inciter les TPE peu habituées à recourir à des compétences externes à faire appel aux dispositifs d'appui existants dans des domaines tels que la veille technico-économique, la propriété industrielle, les prestations technologiques, etc.. Gérée financièrement par l'ANVAR, cette aide est accordée par les Réseaux de Diffusion Technologique qui regroupent, dans chaque région, les Conseillers en Développement Technologique qui y sont implantés. Elle se caractérise par une procédure d'attribution rapide et d'une grande souplesse qui bénéficie à plus de 1500 entreprises chaque année.

Une autre aide adaptée à la TPE de faible niveau technologique, gérée par l'ANVAR pour le compte du Ministère de la Recherche, est la procédure CORTECHS qui cofinance l'emploi, pendant un an, d'un technicien supérieur par une entreprise, dans le cadre d'un partenariat avec un centre de compétence. Environ 300 bourses CORTECHS sont accordées annuellement sur le millier d'aides au recrutement pour l'innovation.

Dans certains cas, l'ANVAR peut également aider un artisan au titre d'inventeur indépendant.

L'ANVAR constate, parmi les projets qu'elle aide, un taux de défaillances d'environ 40 % dues, pour moitié, à des raisons commerciales, les autres étant liées à des raisons financières et, à un moindre niveau, techniques.

La proportion des dossiers instruits par l'Agence qui sont refusés est assez faible (15 %) car une grande partie des demandes est issue des démarches de prospection des Délégations régionales qui ne font émerger que les projets paraissant éligibles.

Dans un tel contexte où la prospection peut être parfois assez incitative, un accroissement des crédits de l'ANVAR ne conduirait pas nécessairement à une augmentation notable du nombre de très petites entreprises aidées, car l'aspect « innovation » reste prioritaire.

Ce constat ne vaut pas pour l'Ile de France qui dispose d'un budget plus contraint, comparativement aux autres régions, dans l'optique d'un rééquilibrage en termes d'aménagement du territoire.

L'essentiel des interventions de l'ANVAR est orienté vers la satisfaction des besoins individuels des entreprises, mais l'Agence ne s'interdit pas de participer à des actions locales de filière avec ses partenaires régionaux.

L'impression qu'ont pu avoir certaines DRIRE d'une volonté, de la part de l'ANVAR, de sélectionner de plus en plus les dossiers présentant les meilleures perspectives financières peut être fondée sur la nécessité de rechercher de bons candidats pour expérimenter le recours aux BSA, (fonds propres) mais cela ne concerne que 20 % de la cible d'entreprises visée.

S'agissant des aspects internationaux, l'ANVAR n'a pas d'attente majeure, en matière de propriété industrielle, dans la mesure où l'élément déterminant, en l'occurrence, est le coût exorbitant que peuvent avoir les procédures judiciaires destinées à la faire respecter et sur lesquelles il paraît difficile de peser.

Sur le plan européen, l'Agence propose que la gestion des financements du 6^{ème} PCRD destinés aux PME soit décentralisée par exemple au profit des membres du club TAFTIE (The Association For Technology Implementation in Europe) regroupant les organismes européens qui peuvent être considérés comme des homologues de l'ANVAR, même si seuls l'Espagne, la Finlande et les Pays Bas disposent d'établissements réellement similaires.

Mission relative à la petite entreprise et à l'artisanat

Audition de la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC)

Le 4 juillet 2001

Etaient présents :

Mmes WINTREBERT ET MEUNIER, Direction des PME-Emploi

Mme LEBERGER et M. FLEURET, Direction du Développement Local et des Participations

Après avoir rappelé les orientations principales de la mission parlementaire, Jean-Claude Daniel évoque le rôle d'accompagnement de la CDC :

- en matière d'aménagement du territoire, avec des participations importantes et stratégiquement nouvelles ;
- sur le capital-risque, avec d'autres participations ;
- au niveau des garanties avec SOFARIS et la BDPME, notamment.

Mme Wintrebert expose ensuite le programme PME-Emploi.

I – LA DIRECTION DES PME

La vocation de la CDC est d'intervenir sur ses ressources propres en tant que prêteur, investisseur ou garant.

Depuis 1998, la CDC renforce le programme PME-Emploi qui vise à financer en capital la création et le développement des PME, des très petites entreprises et des entreprises d'insertion. L'objectif est d'acheminer les capitaux nécessaires vers des projets porteurs d'emplois durables par la mise en place de fonds de garantie, le renforcement des organismes régionaux de financement et la création de fonds d'amorçage.

Mme Wintrebert présente ainsi les trois grands axes d'intervention du programme PME-Emploi :

1. La Direction des PME, les filiales de capital-risque et les fonds d'amorçage

La CDC est actionnaire de 60 sociétés de capital-risque au niveau régional. Elle est le premier actionnaire de droit privé des sociétés de capital-risque avec, notamment, les Caisses d'Epargne.

La CDC a contribué à la création de 5 fonds d'amorçage nationaux, dans le domaine des bio-technologies et des NTIC. Elle est en train de créer des fonds d'amorçage régionaux.

2. Les relations avec la BDPME et les sociétés de développement régional (SDR)

La CDC est actionnaire de la BDPME à hauteur de 40 %. Par ailleurs, elle gère l'extinction des SDR.

3. Le financement des TPE, de l'insertion, des initiatives socio-économiques.

Mme Wintrebert indique qu'une nouvelle Direction « TPE-Economie Sociale » va être créée et sera dirigée par M. Hugues Sibille.

Dans le domaine des TPE, la CDC soutient les différents réseaux d'appui à la création d'entreprises :

- elle contribue à financer les fonds de **prêts d'honneur**. Fin décembre 2000, elle dénombrait 185 associations de prêts d'honneur soutenues pour un montant de 171 MF. Mme Wintrebert insiste sur le problème important en phase de croissance des différents réseaux, celui de leur pérennité, qui suppose la prise en considération du coût d'accompagnement des créateurs d'entreprises et donc des frais de fonctionnement des réseaux.

Michel Delahousse évoque la mission conjointe des inspecteurs généraux des finances et de l'industrie et du commerce, MM. Cabana et Marano, portant sur les aides à la création d'entreprises. Il précise que cette mission va être élargie, à la demande du Ministre, à l'accompagnement de terrain, nouveau champ qui sera pris en charge par un Inspecteur général des affaires sociales.

- elle appuie également le **financement des entreprises d'insertion** à travers les fonds de garantie au travers de France Active. 32 fonds de garanties territoriaux ont été créés par France Active. Cet organisme intervient en apport en fonds propres aux entreprises d'insertion et entreprises insérantes.
- elle accompagne la politique du gouvernement en matière **d'emplois-jeunes**. Son action est centrée sur le secteur semi-marchand. La CDC prépare une convention avec l'Etat concernant les associations de cette sphère.

Points divers évoqués :

Intervention de la CDC sur le PCE : la CDC alimente une ligne de Sofaris pour la garantie.

Montants consacrés aux programmes PME-Emploi : 700 MF par an en moyenne.

Origine des fonds propres de la CDC : ils proviennent de ses activités financières et de l'activité de gestion juridique (dépôts des notaires...).

Orientations stratégiques nouvelles de la CDC : en matière d'aide à la création d'emplois, la CDC n'a rien de construit. Elle ne contribue pas au soutien de l'emploi, mais au soutien de l'entreprise qu'elle aborde par l'aspect financement.

La CDC intervient sur les sites en reconversion, sur l'immobilier, pour accueillir l'entreprise nouvelle qui s'installe. En tant qu'investisseur public, elle doit jouer son rôle d'accompagnement.

Sur les groupements d'employeurs, la CDC reconnaît qu'il s'agit de dispositifs intéressants mais ne voit pas quelles sont les voies d'entrée pour un établissement financier.

II - LA DIRECTION DU DEVELOPPEMENT LOCAL ET DES PARTICIPATIONS

Elle comprend deux pôles d'activités :

- **l'économie mixte** : la CDC est le banquier de 518 SEM dont elle est actionnaire minoritaire aux côtés des collectivités locales (soit 40 % des SEM en France) avec 1,4 MdF d'encours. Les SEM opèrent dans les domaines de l'aménagement de la gestion de services publics locaux (transports urbains, équipements publics...) et de l'immobilier.

- l'appui au **développement durable du territoire** (tout nouveau programme pour 2000-2002).

Avec les lois Chevènement et Voynet, les EPCI ont des compétences en matière d'aménagement et de développement économique. Le développement des pays constitue également un élément important. En juillet 2000, la CDC et la DATAR ont contractualisé sur deux sujets : l'émergence de projets de territoire et l'investissement dans le développement économique des territoires.

Les principes d'action sont les suivants : la CDC accompagne les projets d'investissements locaux pour lesquels les collectivités territoriales s'engagent en premier. La CDC intervient en amont du projet d'investissement avec deux entrées majeures :

- un service d'information et de formation auprès des territoires (animations de Mairie-Conseils) sur 13.000 communes et des groupements de communes ;
- l'ingénierie avec le réseau des directions régionales de la CDC (co-financement d'expertises).

Le développement local est vaste. Aussi, la CDC s'est-elle limitée à des thèmes majeurs correspondant à de fortes demandes des territoires :

- patrimoine touristique et culturel (60 projets) ;
- l'immobilier d'entreprise (pépinières) ;
- partenariats avec EDF, la Cogéma et le Ministère de la Défense pour la reconversion de friches industrielles ;
- l'environnement (traitement des déchets, énergies renouvelables, traitement de l'eau...).

La mutualisation est un sujet important pour le développement local.

En 2000, deux outils ont été développés : Mairie-Conseils et Entreprises Territoire Développement (ETD). Mairie-Conseils a notamment pour rôle d'examiner la manière dont les EPCI exercent leurs compétences en matière de développement économique et de rechercher des actions en direction des territoires très enclavés (l'artisanat et les réseaux de TPE sont ici très concernés).

Quant à ETD, il travaille sur les SPL et le développement coopératif. La CDC était partenaire du colloque européen sur les SPL organisé début 2001. Elle a lancé une étude sur le financement des SPL (avances remboursables, fonds de garantie...) en vue de trouver des montages financiers permettant de les pérenniser.

Présentation de Mairie-Conseils par Mme Auberge :

Le service Mairie-Conseils est un service d'informations aux communes rurales et aux groupements de communes ainsi qu'un service d'accompagnement des territoires dans leur évolution intercommunale.

Sur le champ des EPCI à fiscalité propre (qui exercent une compétence obligatoire de développement économique), Mairie-Conseils a effectué une enquête auprès de 180 communautés de communes afin de mieux cerner la notion de développement économique. 23 % des EPCI ont répondu : soutien aux entreprises, au commerce et à l'artisanat.

Des enquêtes ont également été réalisées auprès de 13.000 communes et 1 millier de groupement de communes afin de savoir sur quoi les maires souhaitaient intervenir en premier. 28 % ont répondu : favoriser directement les créations d'entreprises et 20 % : créer des services de proximité.

En liaison avec la DPME, Mairie-Conseils a également mené des expérimentations consistant à ce que les élus rencontrent directement les commerçants et artisans. Le constat a été fait d'une **carence relationnelle**. Mme Auberge insiste sur le rôle fédérateur et mobilisateur des élus. Il est rare en effet que les réseaux se constituent par les entreprises entre elles. Ce sont les élus qui impulsent.

Cette expérimentation va se poursuivre en 2001.

Points divers évoqués :

A la question posée par Dominique Viel sur la possibilité de favoriser un service minimal marchand de proximité, Catherine Auberge répond qu'il convient de le définir et indique qu'il ne peut vivre que s'il y a une réflexion entre tous les acteurs.

Par rapport aux conseils en développement, innovation importante de la Loi Voynet, M. Fleuret précise que les acteurs économiques sont associés, mais que l'efficacité s'avère problématique : il est nécessaire d'avoir des relais pour une maîtrise d'ouvrage opérationnelle.

Sur les SPL, Jean-Claude Daniel indique que l'on s'est beaucoup focalisé sur branches et territoires et pense qu'il y a des variations importantes à introduire. M. Fleuret pense qu'il faut bien qu'il y ait entre entreprises un intérêt commun, mais qu'il vaut mieux parler de réseaux inter-entreprises que de SPL. Pour l'aspect financement, d'autres modalités sont à trouver. Les SPL sont trop dépendants des politiques publiques.

Jean-Claude Daniel estime qu'au niveau des groupements d'employeurs, il faut de l'ingénierie financière. Il souhaite par ailleurs que l'ingénierie du territoire puisse être aidée à l'installation. Mme Auberger indique que Mairie-Conseils a monté un réseau d'experts-relais. Ces experts ont des profils très variés (géographes, DESS d'aménagement...). Il manque toutefois une filière d'ingénieurs en développement auxquels il faut donner les moyens de s'installer.

Concernant la création de l'ADPME, Mme Wintrebert indique que cette Agence a pour objectifs la mise en commun de moyens sous forme de GIE. L'ADPME a trois objectifs :

- observatoire sur les PME ;
- création d'un portail à partir de celui de l'APCE ;
- évaluation des réseaux de création et d'accompagnement des entreprises.

Sur la question de l'essaimage à partir des pépinières, Jean-Claude Daniel souhaite connaître le rôle de la CDC en matière de locaux d'accueil. M. Fleuret répond qu'en matière de financement des pépinières et sur la manière de prévoir les locaux en blanc, il s'agit d'un problème global et qu'il y a un outil à trouver.

Mission relative à la petite entreprise et à l'artisanat

Audition de M. Luc MATRAY le 4 juillet 2001

Remarque préliminaire :

Quittant la BDPME pour prendre la Direction du Crédit Municipal de Paris dans un mois, M. MATRAY avait fait savoir qu'il ne pouvait pas être auditionné sur l'ADPME en tant que futur directeur général. Cependant, le sujet étant d'actualité, Jean-Claude Daniel l'a longuement évoqué.

Jean-Claude Daniel introduit la séance en faisant part de la surprise qu'ils ont eue, Didier Chouat et lui-même, par rapport à l'annonce faite dans la presse de la création d'une Agence de Développement des PME. Les parlementaires ont eu des difficultés à comprendre pourquoi la mission n'était pas dans la confidence.

I - Considérations générales

Cela étant, Jean-Claude Daniel relève que :

- les données statistiques sur la petite entreprise et l'artisanat sont dispersées. A cela, s'ajoutent les effets de la rumeur (on propage des chiffres entendus sans vérification possible). Il y a donc un travail important à faire sur la collecte de l'information. Mais celle-ci ne peut constituer un objectif en soi. Une analyse économique et prospective est ensuite indispensable.
- l'évaluation de toutes les mesures d'aide, de formation, etc. qui engagent les crédits publics est parcellaire. On ne mesure pas la pertinence des mesures et le résultat par rapport à l'objectif, ce qui interdit d'avoir des stratégies d'abandon : on ne sait qu'empiler les réglementations.
- il manque une coordination de tous les acteurs sur le territoire, ce qui est dommageable à l'équité territoriale.

Or, ce ne sont pas des objectifs fixés à l'ADPME.

► **Sur les acteurs**, Luc Matray indique qu'on est face à un paradoxe historique : contrairement à ce que l'Etat a fait en constituant des administrations pour organiser l'action administrative à l'égard de certains secteurs lorsque cela apparut nécessaire (agriculture...), il n'a pas procédé ainsi à l'égard des PME. Il a été amené à créer des Agences spécialisées autour d'un objectif précis (innovation, amélioration des conditions de travail, aménagement du territoire...) qui constituent aujourd'hui les outils de son intervention à l'égard des PME. Ce mouvement a été également observé avec les collectivités territoriales.

Aujourd'hui on souffre en ce domaine de deux difficultés : la pluralité et le lien entre les acteurs (multiplicité et cloisonnement).

L'exigence aujourd'hui est d'organiser au moins le maillage des procédures. Citant l'exemple de l'ANVAR, il fait apparaître que ses aides commencent à être remboursables au moment où les entreprises ont le plus besoin de moyens financiers, notamment au moment de la commercialisation des nouveaux produits, car la mission de l'ANVAR est d'assumer le risque technologique non de financer le développement de l'entreprise.

L'idée de l'ADPME est de mettre en place une zone de coopération renforcée entre ses trois fondateurs. L'étude conjointe réalisée par l'APCE, la BDPME et la CDC sur le financement des plus petites créations d'entreprises de novembre 2000 constitue une préfiguration des travaux de l'ADPME.

Le Ministère des Finances a comme culture dominante une culture macro-économique. La culture micro-économique y est limitée. Il n'y a pas eu pendant longtemps de Ministère des PME mais des administrations (parfois érigées en Ministères) spécialisées pour le commerce d'une part, et pour l'artisanat d'autre part. Il n'y a pas de culture services. La création de la DEcas va peut-être changer les choses... mais il y a un vrai retard. La vraie difficulté est de décrire simplement les choses. Il faut faire de la prospection pour générer l'éveil.

Globalement, l'observatoire des PME, pilier de l'Agence, a vocation à rassembler les données existantes sur la petite entreprise. Des partenariats seront engagés avec l'INSEE, le Commissariat au Plan, la DARES. Mais beaucoup de travail reste à faire pour se rapprocher des ministères sectoriels.

► **Sur l'évaluation**, on fait rarement en matière de politiques publiques de photos de la situation de départ et on n'arrive jamais, lorsque l'on tente des évaluations, à des conclusions déterminantes. Il est, en effet, extrêmement difficile en matière économique d'isoler l'effet d'une aide des autres facteurs comme la conjoncture... L'évaluation ne pourra donc être qu'un élément d'appréciation, mais ne permet pas de conclusion absolue.

► **Sur les territoires**, la vraie réponse est à rechercher dans le maillage. Il faut rechercher des effets de potentialisation (un ingrédient ajouté rend les autres plus efficaces, comme c'est le cas pour certaines poly thérapies). Exemples de maillage ou de combinaisons : les dispositifs SOFARIS-région et le PCE.

Une difficulté apparaît depuis peu : l'émergence des intercommunalités qui constitueront demain l'essentiel du dispositif public de proximité de soutien aux PME. Il faudra voir comment gérer la relation avec les dirigeants de PME/TPE, essayer de lier les acteurs de soutien (ex. Maisons de l'initiative économique locale). La solution réside sans doute cette combinaison d'un permanent généraliste pour aiguiller les entreprises et la mise au point d'outils financiers adaptés à ce territoire.

II - La territorialisation de l'ADPME

Jean-Claude Daniel évoque la territorialisation de l'ADPME. La collecte et l'observation micro n'ont de pertinence que si elles sont bien adossées à un territoire. Il manque une entrée dans des réseaux multiples : ce peut être un élément de réseau déjà existant... Il y a une intermédiation à construire, mais au travers de quoi ?

Luc Matray répond que la particularité des acteurs existants est que chacun a un rôle spécifique ce qui rend peu crédible l'idée de lui faire jouer ce rôle de généraliste au plan local..

L'ADPME a une activité fédérative au plan national. Mais il ne s'agit pas de marier les trois partenaires pour en faire un seul acteur. Ils n'ont pas de produits communs, ni la même vocation. Des économies d'échelle sont à réaliser entre les trois entités sur certains sujets. Au delà, l'ADPME pourrait encourager une association à long terme entre l'ANVAR, la COFACE, la BDPME dont les objectifs sont pour partie communs.

Luc Matray a défendu à titre personnel l'idée que l'ADPME devrait par un moyen ou autre avoir une action au plan des territoires ou du moins y développer des relais.

Jean-Claude Daniel indique qu'il faut mettre toutes les chances pour que l'ADPME soit une stratégie gagnante avec une territorialisation, éventuellement en "dégraissant" les sièges sociaux ou par la voie de l'inscription des moyens dans les contrats de plan Etat-région.

III - Existence d'un cahier des charges ?

Interrogé par Dominique Viel sur l'existence éventuelle d'un cahier des charges de l'ADPME, Luc Matray répond par la négative. C'est quelque chose qui a mûri (il y travaille depuis près d'un an) et qui a été demandé par les pouvoirs publics.

Jean-Claude Daniel fait valoir que les trois partenaires n'ont pas la puissance de l'Etat. Il s'agit d'organismes para-publics et cela peut constituer un handicap. Toutefois, Luc Matray relève que, dans le dialogue avec les collectivités territoriales, cela constitue parfois un avantage de ne pas apparaître comme l'instrument de l'Etat, le bras armé du Préfet.

IV - Le programme de travail de l'ADPME

Luc Matray ajoute que, s'il n'y a pas de cahier des charges, il existe un programme de travail qui prévoit la mission d'exploitation :

- mise en place d'un Portail Internet ;
- création d'un Observatoire (à partir d'éléments qui permettent de démarrer sur tous les sujets. En veille internationale, il y a des projets tels que l'examen de la manière dont les américains développent les activités dans les quartiers défavorisés) ;
- observation des réglementations ;
- pré-évaluations (ex. sur le PCE) ;
- étude de l'évaluation de l'accompagnement des créateurs.

Ce programme couvre à peu près le champ voulu. La veille s'opèrera en termes de dispositifs et 80 % des moyens de l'Agence seront consacrés aux actions (études, analyses, manifestations...).

V – Les sociétés de caution mutuelle

Michel Delahousse indique que, la formule de la caution mutuelle étant particulièrement bien adaptée au monde de la petite entreprise et de l'artisanat, il convient d'être attentif au maintien d'un nombre d'opérateurs suffisant. A ce titre, il lui semble que le développement et la diversification des prestations de la SIAGI méritent d'être soutenus.

Pour Luc Matray, la SIAGI a une intervention différente de celle de la SOFARIS. Il compare la SIAGI à une mutuelle et la SOFARIS à une mutualisation du style sécurité sociale avec ticket modérateur. La combinaison de ces deux logiques a su être trouvée dans la convention TPE Sofaris / Siagi, mais celle-ci ne peut à elle assurer l'avenir de la SIAGI.

La SIAGI n'est en réalité pas principalement sur la cible de l'artisanat, mais davantage sur la PME (les montants moyens sont de 180 KF).

Luc Matray est favorable à la pluralité des acteurs car en matière de décision financière, il n'y a pas de science exacte. On constate aujourd'hui que le poids de l'ANVAR sur l'innovation dépasse celui de ses aides et que son intervention est devenue est un label décisif pour l'accès aux financements...

VI - Le réseau consulaire

Sur le réseau consulaire, Luc Matray indique que les Chambres ne peuvent pas être considérées comme un réseau dans la mesure où les prestations assurées sur le territoire sont très variables d'un lieu à un autre. Leur fonctionnement est lié aux individus. Les équipes de développement économique sont très parfois faibles.

Mission relative à la petite entreprise et à l'artisanat

Audition de ESFIN-IDES le 4 juillet 2001

Représentait ESFIN-IDES : M. François SOULAGE, Président du Groupe.

M. Soulage a été reçu par François Patriat fin mai ; c'est le ministre qui lui a suggéré de rencontrer les parlementaires.

I - PRESENTATION DU GROUPE ESFIN-IDES

L'Institut de Développement de l'Economie Sociales (IDES) est né en 1983 parce que les institutionnels de l'Economie Sociale ont décidé d'investir une partie de leurs réserves en faveur d'autres entreprises de ce secteur, demandeur structurel en capitaux.

Depuis 1989, l'IDES gère plusieurs fonds de garantie dotés par l'Etat :

- le FGIF (Fonds de garantie pour la création, la reprise et le développement d'entreprises à l'initiative des **femmes**).
- le FGIE (Fonds de garantie pour les structures d'insertion par l'économie). Ce fonds intervient en direct auprès des entreprises d'insertion et garantit les interventions de l'ADIE depuis 1996, celles de la Caisse Solidaire du Nord Pas-de-Calais et la Caisse Sociale de Développement local de Bordeaux.
- le FGAP (Fonds de garantie pour le développement des **Ateliers Protégés**).

En 1990, les mutuelles, la Confédération Générale des SCOP et la Caisse centrale de crédit coopératif ont créé la holding ESFIN (maison-mère de l'IDES). Ces partenaires ont par ailleurs créé ESFIN Participations, société de capital risque destinée à financer des PME éthiques.

Les deux missions essentielles du Groupe sont donc :

- la garantie de prêts bancaires ;
- l'apport de fonds propres.

II- POINTS EVOQUES

M. Soulage aborde ensuite les problèmes spécifiques rencontrés, d'une part, par les coopératives, d'autre part, par les associations.

Elles ne peuvent qu'émettre des titres participatifs ; or ceux-ci, pas plus que les titres de capital ne peuvent donner accès à l'actif net, ce qui est conforme à l'éthique coopérative. Ils ont cependant un intérêt variable en fonction des résultats.

Les coopératives ont un problème de collecte de ressources de proximité, le statut de ces entreprises, lorsqu'elles ont un capital, ne leur permet pas d'accéder au marché des capitaux puisque ce capital ne peut générer des plus-values. De plus, pour leur développement, elles ne peuvent pas faire d'échanges de "papier". Leur financement est donc financièrement bridé.

M. Soulage, qui n'a pas réussi à créer un marché de ces titres participatifs, souhaiterait que soit recherché un outil spécifique pour résoudre ces difficultés.

Les associations ont une difficulté supplémentaire : la loi leur interdit de rémunérer les capitaux apportés au-delà d'un taux voisin de celui des livrets d'épargne réglementés. Il n'y a pas de rémunération du risque de l'apporteur de capitaux propres. La nouvelle Société coopérative d'intérêt collectif (SCIC) répondra toutefois en partie au problème du financement des fonds propres.

Afin de tenir compte de l'absence de plus-value, M. Soulage souhaiterait qu'un système de garantie particulier soit mis en place. Il ne comprend pas que l'on traite de la même manière des "papiers" générateurs de plus-value et ceux qui ne le sont pas. Il y a un problème de ciblage des garanties Sofaris. Les fonds devraient être utilisés en fonction des risques courus.

Les entreprises d'insertion ont un taux de risque considérable, les populations accueillies sont de plus en plus difficiles à employer et les dispositifs n'ont pas changé, déplore-t-il.

Evoquant les réseaux d'accompagnement, M. Soulage indique que ce qui le navre, c'est qu'aujourd'hui tous nos systèmes de garantie garantissent les banques et non l'entreprise. Il ajoute qu'avec les systèmes actuels de garantie, une entreprise en difficulté doit être liquidée car il est interdit (cf. règlement intérieur de Sofaris) de remettre du capital, sauf à perdre toute garantie, future et antérieure.

Ce qui compte, pour M. Soulage, c'est d'assurer la pérennité des petites entreprises.

L'activité fonds de garantie IDES

L'IDES gère deux fonds nationaux dotés par l'Etat dont les conditions d'intervention sont voisines de celles de Sofaris. Trois secteurs sont concernés :

- les entreprises créées par des femmes en difficultés qui ne peuvent présenter de garantie personnelle (jusqu'à 250 KF).
- la garantie des prêts de l'ADIE.
- le secteur des entreprises d'insertion.

M. Soulage indique que **le système de l'ADIE privilégie l'entreprise et non la banque** : une convention ADIE/Banque prévoit que, si une entreprise rencontre des difficultés de paiement durables, l'ADIE rachète le prêt à la banque avant toute procédure de dépôt de bilan. L'IDES verse le montant de ce rachat à l'ADIE qui négocie avec l'entreprise les conditions de sa reprise des remboursements. Dans beaucoup de cas, l'entreprise repart et l'ADIE reverse les montants récupérés à l'IDES. 400 entreprises ont ainsi pu être sauvées l'an dernier.

Le souhait de M. Soulage serait **d'élargir le système ADIE avec un repreneur de prêt** qui jouerait, pour les TPE, le même rôle que joue l'ADIE pour ses ressortissants. Cela nécessite de changer l'esprit du système de garantie. M. Soulage, qui a sensibilisé le Cabinet de M. Patriat à cette question, indique que les PFIL seraient favorables à la mise en place d'un tel système.

Ce dispositif pourrait par ailleurs concerner l'entreprise individuelle et les petites sociétés commerciales.

Pour conclure, diverses questions sont abordées, telles que les plans sociaux des grandes entreprises défailtantes : la contrepartie de réindustrialisation ne pourrait-elle pas être remplacée par une obligation d'abondement de fonds de mutualisation ? (M. Soulage y serait favorable), ou encore la manière de traiter la question du dégroupage.

Mission relative à la petite entreprise et à l'artisanat

Audition de l'Inspection Générale des Affaires Sociales **(IGAS)** **le 11 juillet 2001**

Représentait l'IGAS : M. CHADELAT, Inspecteur Général.

Jean-Claude Daniel expose la méthode de la Mission parlementaire qui a souhaité, dans sa composition, une formation pluridisciplinaire dès le début de ses travaux afin d'éviter des parcours parfois préjudiciables par la suite. Se sont ainsi associées à la Mission : l'Inspection générale des Finances, l'Inspection générale de l'Industrie et du Commerce, la Chancellerie et la Direction des Entreprises commerciales, artisanales et de services (DEcas). Les parlementaires font part de leur regret de n'avoir pu obtenir la participation de l'IGAS en antériorité, notamment par rapport aux aspects droit social - droit du travail.

M. CHADELAT rappelle l'historique de l'évolution des régimes de protection sociale des travailleurs non salariés non agricoles depuis 1945, leur volonté d'autonomie toujours affirmée mais aussi leur convergence avec le régime général en matière de droits offerts.

Protection vieillesse :

A la question posée de savoir s'il serait opportun de comparer et de rapprocher le régime vieillesse des travailleurs indépendants de celui du régime agricole, M. CHADELAT estime qu'il ne serait pas judicieux de remettre en cause une construction de longue haleine, qui offre aujourd'hui aux artisans et commerçants une protection retraite quasi identique à celle des salariés du secteur privé (y compris en matière de retraite complémentaire) et qui connaît aujourd'hui une situation financière relativement équilibrée. Pour M. CHADELAT, les changements concernant le système de retraite ne peuvent intervenir qu'à la marge.

A une interrogation de la mission sur la prise en compte des 25 meilleures années dans chaque régime en cas d'exercice de plusieurs activités (salarié puis artisan ou l'inverse), M. CHADELAT propose de transférer le calcul et la liquidation des droits sur le dernier régime, à l'instar de ce que pratiquent l'AGIRC et l'ARRCO. Cette mesure constituerait une simplification pour les intéressés (un seul interlocuteur, une retraite unique), un gain financier pour les artisans à faible revenus (calcul des 25 meilleures années sur l'ensemble de la carrière professionnelle et non dans chaque régime comme actuellement) et ne devrait pas occasionner un coût financier trop important pour les régimes. Les régimes étant alignés, aucun problème technique n'est à prévoir.

S'agissant de la validation des trimestres de retraite, Monsieur CHADELAT admet que, dans la mesure où le revenu net fiscal sert de référence, le minimum d'un revenu égal à 200 SMIC pour valider un trimestre est pénalisant pour ceux qui ont une activité indépendante très faible (polyactifs).

ou déficitaire. Néanmoins, ceux-ci ont la possibilité de racheter leurs trimestres à un coût très avantageux.

La mission s'interroge sur la possibilité de départ en retraite une fois les 160 trimestres atteints et indépendamment de l'âge du demandeur (cas des artisans qui ont débuté une activité professionnelle à 16 ans). M. CHADELAT est hostile à cette proposition en raison de son coût (allongement de la durée de versement de la pension), du risque de demande reconventionnelle des salariés vis-à-vis du régime général. Les risques de cette mesure sur l'équilibre financier des régimes de retraite la rendent irréaliste.

A défaut de généralisation, la question de la retraite « anticipée » est posée en limitant les critères d'obtention liés à des facteurs de pénibilité de l'activité. M. CHADELAT suggère de s'inspirer, pour le régime vieillesse des « non-non »^(*) des critères définis dans les années 70 et qui prévalent dans le régime général (travail de nuit et travail posté) et qui permettent un départ en retraite à 60 ans même lorsque les 160 trimestres ne sont pas atteints.

Assurance maladie-maternité :

M. CHADELAT rappelle l'alignement du régime des « non-non » sur le régime général intervenu au 1^{er} janvier 2001. La question de la maternité se pose certes différemment pour les femmes chefs d'entreprises que pour les salariées, mais ce n'est pas tant une question de protection sociale stricto sensu que d'organisation du travail et d'implication de l'artisan(e) ou du (de la)commerçant(e) dans son entreprise. L'amélioration de la protection maternité de la femme chef d'entreprise ne la rendrait pas moins indispensable au fonctionnement de celle-ci.

Paiement des cotisations :

M. CHADELAT souligne le très fort impact psychologique des cotisations sociales des TNS puisque les artisans/commerçants doivent les calculer et les acquitter eux-mêmes. Pour le salarié, la cotisation est indolore, pour le travailleur indépendant, elle est « hyperdolore ». Toutes les mesures qui visent à adoucir ou neutraliser cet impact sont positives : mensualisation, prélèvements automatiques, procédures de négociation avec les caisses en cas de difficultés, etc...

Pluriactivité :

En vieillesse, M. CHADELAT souligne que des activités différentes, dès lors qu'elles sont génératrices de revenus, obligent à cotiser dans les différents régimes, mais ouvrent des droits cumulatifs. La difficulté majeure réside dans l'existence d'une cotisation minimale d'assurance maladie qui pénalise les artisans et commerçants à très bas revenus et les pluriactifs. M. CHADELAT souligne que la polyactivité –du moins lorsqu'elle est simultanée- est complexe par essence et qu'il est par conséquent difficile de la simplifier.

De manière générale, le système de protection sociale des travailleurs indépendants est l'un des plus complexe en raison du nombre de caisses, de taux, de minima, etc...

En ce qui concerne les pluriactifs salariés, il n'y a pas de problème, le cumul des cotisations et des droits se faisant à l'intérieur d'un fichier unique.

S'agissant du guichet unique –pour les pluriactifs comme TNS uniactifs – cette mesure a très peu de chance d'aboutir en raison des enjeux de pouvoirs entre les caisses. Les URSSAF seraient toutefois mieux outillées techniquement et les AVA politiquement mieux positionnées pour constituer l'interlocuteur unique.

(*) non agricoles, non salariés

L'évolution démographique des régimes :

A terme, les régimes indépendants sont menacés par l'évolution démographique et « juridique » (encouragement de la forme sociétaire donc du statut de salarié par rapport au statut d'indépendant) de leurs adhérents.

Le conjoint collaborateur :

La mission interroge M. CHADELAT sur l'hypothèse d'une cotisation vieillesse obligatoire pour les conjoints collaborateurs. Il remarque que cela sera surtout vécu comme une charge supplémentaire.

La convergence entre régimes :

Concernant les accidents du travail, Mme VIEL propose un alignement de la protection du chef d'entreprise sur celle du salarié.

M. CHADELAT fait observer que la notion d'accident du travail fait référence à la responsabilité de l'employeur. Pour le chef d'entreprise, elle relève du domaine assurantiel.

S'agissant de la protection vieillesse des entreprises de services, et plus particulièrement des professions libérales, M. CHADELAT fait observer que chaque profession a ses règles propres, distinctes des systèmes ORGANIC et CANCAVA : 13 sections distinctes auxquelles s'ajoute la Caisse Nationale des Barreaux Français pour les avocats. Pour les autres entreprises de services (libérales non réglementées), il existe une caisse : la CIPAV, qui regroupe les activités les plus diverses (ingénieurs-conseil, informaticiens, géomètres, interprètes, détectives privés, esthéticienne, psychologues....).

La convergence vers le régime général n'est pour l'instant pas d'actualité et serait très complexe.

Mission relative à la petite entreprise et à l'artisanat

Audition de l'Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale (ACOSS) le 11 juillet 2001

L'ACOSS était représentée par M. Jean-Louis BUHL, directeur général.

Présentation générale du recouvrement

L'action de l'agence centrale et des 105 URSSAF au cours des dernières années se caractérise par le souci d'améliorer leurs relations avec leurs cinq millions de cotisants, dont 1,3 million sont des travailleurs indépendants, à peu près autant sont employeurs de moins de 10 salariés (sachant que 40 % environ des ETI sont employeurs). Depuis 5 ans, les relations ont considérablement évolué. Le réseau a changé de culture, adoptant une vision plus délibérée de service pour faciliter l'accomplissement de leurs obligations par les employeurs. Les URSSAF ont pris conscience de l'existence d'une concurrence avec d'autres institutions.

Cette prise de conscience se concrétise par le développement de l'information, l'amélioration de l'accueil, le développement des relations avec les autres organismes sociaux.

Laissant de côté l'épisode du "guichet social unique", conflit alimenté au niveau de l'ACOSS par l'association des directeurs d'URSSAF, s'ouvre aujourd'hui une période de coopération entre les régimes.

La complexité de la situation et le sentiment des TPE de ne pas avoir d'interlocuteur sont liés à la pluralité d'organismes compétents en matière de recouvrement des cotisations sociales des travailleurs indépendants et à une réglementation qui n'est pas harmonisée.

Cependant, si une réforme institutionnelle ne peut être décidée dans le contexte actuel, il convient de trouver des solutions alternatives. Cela passe par une harmonisation de la réglementation la plus forte possible (échéanciers harmonisés, passage à l'année civile, gestion commune de la communication et de l'information...) et par la constitution d'un véritable partenariat entre les institutions.

C'est ce qui a amené à l'élaboration de 12 propositions communes par les organismes concernés (ACOSS, CANAM, CANCAVA, ORGANIC). Ils espèrent que les pouvoirs publics répondront rapidement à ces propositions. Actuellement le travail se poursuit, notamment sur la gestion des difficultés de paiement et l'information commune.

A cet égard, la préparation de la convention d'objectifs et de gestion (COG) est un moment privilégié pour harmoniser les engagements pris entre l'Etat et les organismes sociaux d'autant plus que cette prochaine COG couvrira une période identique pour l'ensemble des organismes (2002-2005).

Ce travail de simplification, d'harmonisation et de rapprochement des organismes sociaux constitue une démarche progressive et exigeante qui se déroule par phases contrastées. Des blocages restent inexplicables même si le terrain est plus propice à de nouveaux développements. A ce titre, il existe une plus grande proximité entre la CANAM et l'ACOSS, le travail avec la CANCAVA et l'ORGANIC restant plus difficile.

Il convient de constater qu'il ressort des études entreprises que l'image des URSSAF s'améliore, ce qui prouve que l'investissement effectué a porté ses fruits.

Amélioration du recouvrement - Organisation du recouvrement contentieux

En ce qui concerne les discordances réglementaires entre les régimes, des précisions sont apportées à la demande des membres de la mission parlementaire.

Des travaux sont actuellement entamés à la demande des autorités de tutelle afin d'évaluer le coût en trésorerie d'une modification du mode d'échéancement des cotisations et contributions sociales des travailleurs indépendants. La suppression d'une étape comme la régularisation des cotisations est évaluée à 2 milliards de francs. Il convient de noter que le changement de règle peut également être vécu, dans certains cas, comme une pénalisation par certaines entreprises, notamment en cas de variation de revenus. Les régularisations négatives au profit des assurés ne sont pas rares.

Des travaux sont également engagés pour améliorer le traitement des débiteurs en difficulté. Sans envisager le passage du dossier de toute entreprise en difficulté devant la commission des chefs de services financiers (CODECHEF), l'ACOSS propose de créer une commission réunissant les organismes sociaux et qui pourrait intervenir en amont. Une réflexion est également menée sur une mise en commun des fonds sociaux (l'ACOSS n'en dispose pas aujourd'hui).

L'ACOSS est consciente du reproche qui lui est souvent fait d'assigner trop rapidement les entreprises en difficulté devant les tribunaux de commerce. Un appel à la vigilance a été effectué auprès de l'ensemble des URSSAF mais, dans certains cas, l'assignation intervient plus pour stopper une situation irréversible et constitue un mal nécessaire.

Sur les questions de la création d'une quotité insaisissable et de la protection du patrimoine des chefs d'entreprise, l'ACOSS a des idées, mais son métier se limite à recouvrer les cotisations. La définition de la réglementation lui échappe.

Simplification du bulletin de paye

Il est difficile de croire à une simplification radicale du bulletin de paye car la réglementation ne cesse de se complexifier, la décennie écoulée se caractérisant par son instabilité réglementaire, notamment en matière de prélèvements sociaux.

L'instauration du chèque emploi-service, malgré les réticences qui ont pu s'exprimer lors de sa mise en place, s'est avérée une solution intéressante car il supprime le bulletin de paye et exonère des difficultés réglementaires sous réserve de certaines dérogations au droit du travail. Cela dit, ce dispositif ne concerne qu'une profession ce qui rend les choses plus simples et le recouvrement y joue le rôle de guichet unique.

Avec le groupement d'intérêt public pour la modernisation des données sociales (GIP-MDS), une piste est ouverte en matière de simplification avec la création, au niveau de NET Entreprises, d'un logiciel permettant l'élaboration d'un bulletin de salaire et d'une déclaration unifiée de cotisation sociale pour les très petites entreprises. Mais l'offre d'un tel service s'avère lourde techniquement et financièrement pour les institutions concernées, tant pour l'établissement de l'offre elle-même que pour sa maintenance en service régulier.

En matière réglementaire, le point le plus délicat concerne le calcul des assiettes. Instaurer des assiettes forfaitaires dans certains cas pourrait être un moyen de simplifier les procédures. Quoi qu'il en soit, pour la mise en place d'une aide à l'établissement de la paye, certains secteurs sont considérés comme pilotes, notamment les secteurs de l'hôtellerie, cafés, restauration et celui du bâtiment, par exemple, pour lesquels des expérimentations sont envisagées.

Aller au-delà pose de nombreuses questions. Les risques d'erreur existent et soulèvent la question de la responsabilité juridique de l'organisme d'aide et de l'étendue de sa mission de service public. Quoiqu'il en soit, un tel dispositif de gestion de la paye de salariés suppose des moyens de gestion évalués à plusieurs centaines d'emplois pour le réseau du recouvrement.

En revanche, à partir du moment où l'assiette est bien déterminée, le calcul est simple, mais cette détermination est compliquée (exemple : les avantages en nature dans les cafés, hôtels, restaurants).

Les sources de complexité qui sont aussi les principales sources de litige et de redressement lors des contrôles sont en effet le régime des frais professionnels et celui des allègements de cotisation.

Il existe actuellement 35 mesures individuelles d'aides à l'emploi. Les petites entreprises renoncent parfois à certaines aides ou commettent des erreurs. Les redressements négatifs sont les plus fréquents dans ce domaine.

Un récent sondage diligenté par l'ACOSS montre que la demande des usagers n'est pas en premier lieu l'édition de la paye, mais celle d'une information ciblée et complète sur l'établissement de la déclaration sociale et la possibilité de traiter les questions posées avec un interlocuteur aisément joignable et susceptible de garantir la sécurité juridique et la prévention des erreurs. C'est ce à quoi s'emploie le réseau.

Le taux de recouvrement des cotisations s'élève à 98,96 %, mais avec 99,5 % pour les grandes entreprises, 7,8 % de restes à recouvrer pour les travailleurs indépendants et 3,12 % pour les employeurs de moins de 10 salariés.

**Mission relative à la petite entreprise
et à l'artisanat**

**Audition du Centre Français du Commerce Extérieur
(CFCE)
le 17 juillet 2001**

Etaient présents :

M. Eric ELGHOZI, Directeur adjoint Industries et Services, Chef de la « Mission Artisanat-TPE » (MAT) ; Mme Laurence CHEBATH et M. François-Xavier BRUNET, Chargés de mission à la MAT.

En préambule de cette audition, Didier Chouat demande à M. Elghozi de lui présenter le dispositif public d'appui à l'international au service des entreprises et la manière dont s'inscrit le CFCE dans ce dispositif.

Placée sous la tutelle du Secrétariat d'Etat au Commerce Extérieur, se trouve la Direction des Relations Economiques Extérieures (DREE). Le CFCE, quant à lui, est un EPIC placé sous la tutelle de la DREE, qui agit en liaison avec les Postes d'Expansion Economiques à l'étranger (PEE) et les Directions Régionales du Commerce Extérieur (DRCE), mais aussi en concertation avec le CFME ACTIM, association loi 1901 qui a vocation de promouvoir le dispositif public de soutien au commerce extérieur, et la Compagnie Française d'Assurance pour le Commerce Extérieur (COFACE).

La DREE organise et met en œuvre les décisions et orientations ministérielles (missions régaliennes).

Quant au CFCE, il a trois métiers :

- capter l'information sur les marchés étrangers (via diverses sources : PEE, salons, presse, rendez-vous...) ;
- traiter cette information pour qu'elle soit adaptable et immédiatement utilisable par les entreprises ;
- diffuser l'information de deux manières : soit par rapport à une cible plus ou moins large d'entreprises (bulletins d'information, séminaires...), soit par rapport à des demandes pointues (ex. aider une entreprise à trouver un partenaire en Chine...)

Des responsables gèrent des filières sectorielles, réglementaires, juridiques...

Le soutien à l'exportation artisanale

Vers 1983 a été créée FONDEXPA, association loi 1901. Mais cet organisme a dû être fermé en 1997, pour des raisons de coûts de fonctionnement et d'efficacité. Le Directeur de l'Artisanat de l'époque avait donné un accord tacite pour ne pas abandonner l'artisanat à l'export. Un nouvel outil a donc été créé : la MAT (Mission Artisanat-TPE), co-financée à 50 % respectivement par la DEcas et le CFCE.

La mission de la MAT est double :

- sensibiliser le dispositif export (PEE, DRCE) aux réalités de l'artisanat à l'international ;
- sensibiliser l'ensemble du dispositif artisanat (Chambres de Métiers, UPA...) aux réalités de l'international.

La MAT compte trois permanents (Mme Chebath, M. Brunet et Mme Pauljean) et est dirigée par M. Elghozi.

Didier Chouat intervient pour faire observer que la relation à l'export doit se comprendre hors Union Européenne et que, dès lors, pour les petites entreprises artisanales, l'export perd de l'intérêt.

M. Elghozi explique que le marché américain est le 7^{ème} marché d'exportation pour l'artisanat français et que le marché japonais est le 9^{ème}, pour un montant total d'exportations artisanales de 30 MdF (y compris les bureaux d'achats des grands magasins étrangers, les ventes en sous-traitance, les ventes aux touristes...)

Pour lui, il faut bien faire apparaître aux artisans que le dispositif export n'est pas uniquement réservé aux grandes entreprises. C'est la raison pour laquelle un correspondant export a été nommé dans chaque Chambre de Métiers, (interlocuteur privilégié pour les ressortissants intéressés par l'international) que la MAT invite à des journées de formation au CFCE. (NB : il n'y a actuellement que 10 personnes qui sont à 100 % sur l'export dans les Chambres de Métiers)

Mme Chebath évoque une nouveauté : le droit de tirage à hauteur de 50.000 F d'informations (abonnements, accès au site Internet du CFCE...) mises gratuitement à la disposition des Chambres de Métiers qui paraissent être, aux yeux de la MAT, un relais naturel.

L'une des pistes de travail de la MAT est de sensibiliser les Présidents des Chambres de Métiers et de les convaincre de s'investir pour montrer aux entreprises artisanales comment appréhender un marché, comment être accompagné et comment promouvoir son produit/savoir-faire/service.

M. Elghozi évoque un souci important : le suivi des salons. En effet, lorsqu'un artisan a exposé à l'international et qu'il reçoit ensuite une commande étrangère, il ne l'honore souvent pas pour des raisons diverses : soit par manque de moyens, soit par peur, soit parce qu'il privilégie son marché intérieur. A ce stade, M. Elghozi constate qu'il n'y a pas d'outil qui permette à cet artisan de capitaliser sur une opération de promotion internationale. Il avance toutefois l'idée de VIE en France, qui pourraient accompagner, dans cette phase, l'artisan démuné. Ceci pourrait se faire en mutualisant les VIE car chaque artisan n'a pas les moyens de s'offrir un collaborateur à temps plein à l'export. Une autre piste pourrait être celle des Centres de Gestion Agréés qui ont des compétences techniques en matière d'accompagnement.

Didier Chouat fait alors part du danger qui peut exister, pour un artisan, de délaisser sa clientèle de proximité, pour répondre exclusivement à des commandes étrangères (à l'image de la sous-traitance)

M. Elghozi indique que l'artisan n'a pas le choix : il faut qu'il se développe à l'international, autrement la concurrence va venir sur son marché de proximité.

Didier Chouat pose ensuite la question des synergies à trouver entre l'ensemble des Chambres consulaires (y compris agricoles). Ne serait-il pas possible de pratiquer l'interconsularité à l'image de l'intercommunalité ?

M. Elghozi se montre tout à fait favorable à cette idée. Pour lui, c'est nécessaire, voire vital et tout à fait possible si les Chambres travaillent ensemble sur le transversal. Leurs compétences peuvent être mises en commun en matière d'export, mais aussi de tourisme...

Pour conclure, Didier Chouat demande quels sont les risques si les artisans ne se développent pas à l'export.

M. Elghozi répond en donnant l'exemple de la restauration de patrimoine. Ce seront des parts de marché perdues, des métiers qui vont disparaître (ex. doreur à la feuille d'or) et des emplois qui seront supprimés. En matière de Métiers d'Arts par exemple, il met en avant l'exemple positif des Etablissements Guillet (unique créateur français de fleurs en tissu cousues sur des vêtements de haute-couture), qui n'existeraient probablement plus sans un développement très fort à l'international (Japon, Corée, Etats-Unis...)

II Tableau synoptique des organismes auditionnés selon leurs champs de compétences

Organismes	Discours	Constats
ACFCI	- Préserver le tissu économique de la petite entreprise avec un concept élargi de l'entreprise : de la micro-entreprise jusqu'à la grande. - Le « formalisme social » est un des facteurs les plus contraignants pour le développement des TPE.	- Dans le paysage de la décentralisation, de nombreux partenaires se préoccupent de la création d'entreprises (collectivités territoriales, agences de développement, etc). - Une diversité des interlocuteurs. - Une complexité renforcée de l'administratif.
ACOSS	- En tant qu'organisme central, le souci prédominant est d'améliorer les relations entre les cotisants et nos organismes gestionnaires en associant nos missions à du service public.	- Un réseau de 105 URSSAF. - Cinq millions de cotisants dont 1,3 M de travailleurs indépendants - Une multiplicité d'organismes de recouvrement - Un déficit d'harmonisation des réglementations
ADE	- En matière de lutte contre le chômage, il faut affirmer la notion de développement économique endogène. - L'action se réalise à la croisée des chemins d'une réflexion politique et d'initiatives locales autour de trois axes : les entreprises – l'environnement économique et social et les personnes. - Comment favoriser le développement d'activités dans une logique de solidarité de territoire ?	- Une démarche conceptuelle engagée sur 13 bassins d'emploi : programme « ALIZE » : les entreprises PME bénéficiaires sont de 10 à 50 salariés - Un résultat net de créations d'emploi de 5 à 15 postes. Une moyenne d'investissement de 150 000 francs.
ADIE	- La création d'entreprise doit être accessible pour tout porteur de projet, qu'il soit considéré comme une personne en difficulté ou non. - Les efforts portés par les pouvoirs publics doivent prendre en compte toutes les étapes du processus de création de l'élaboration à la réalisation du projet.	- Depuis 10 ans, 11 000 projets financés. - 3 000 prêts accordés en 2000. - 75% des projets portés par des personnes au RMI ou au chômage de longue durée. - Un taux de défaillance d'environ 9% : un taux faible dû à l'accompagnement personnalisé et un suivi pendant deux ans après la création.
ADPME	- Le monde de l'artisanat et de la petite entreprise souffre de deux difficultés : la concurrence et de la multiplicité et le cloisonnement des acteurs. - Il faut créer une zone de mutualisation qui dépasse les clivages institutionnels et créer une vraie culture de la micro-économie.	- Des manques persistent en terme d'éléments pertinents sur le plan statistique (données basiques, prospection, évaluation des crédits), sur les réajustements à opérer face à des problèmes repérés tels que l'absence de crédits dans les phases de commercialisation, dans l'organisation des territoires pour faire émerger une économie de proximité (maillage et combinaison d'outils financiers).
ANPE	- L'entreprise artisanale et la petite entreprise constituent une clientèle importante en terme d'offres d'emploi, de terrains d'accueil pour les stagiaires et les contrats en alternance. - Ce tissu économique est un maillage essentiel dans les politiques de lutte contre le chômage.	- 53% du marché des offres est constitué par les petites entreprises. - Un manque de main-d'œuvre dans certains métiers (bouche, bâtiment, transport...) lié au manque d'attractivité (conditions de travail et rémunération) et à la baisse de l'apprentissage. - Une réticence de certains chefs de petites entreprises à s'adapter aux évolutions de la société.

ANVAR	Les petites entreprises sont peu habituées à recourir à des compétences externes pour expérimenter des prestations technologiques.	- Des aides existent mais peu adaptées à la TPE de type plus traditionnel.
APCA	- Pour le monde agricole, les enjeux sont : le pari de la formation des jeunes, la reconnaissance des femmes, une solidarité entre exploitants pour préserver la profession.	- Une économie fortement administrée car subventionnée (Europe, Etat). - Le taux de réussite en agriculture est de 95% après 5 ans d'exploitation.
APCE	- Une évolution certaine dans les comportements : aujourd'hui l'esprit d'entreprise s'installe en France.	- En 2000, 178 000 entreprises créées. - Un tournant : le créateur est moins en situation difficile socialement. - Une communication souvent par la négative sur le développement des entreprises. - Des idées reçues sur les échecs : Les échecs sont pour 19,7% des échecs économiques, le reste : fusion, transmission, modification juridique. - Le statut de l'entreprise individuelle est discriminatoire par rapport au statut sociétal. Pourtant 65% des créations sont en entreprise individuelle. - Le coût du crédit est élevé pour les petits projets. - L'emprunt à la consommation est plus facile que pour la création. - Les placements à risque ne sont pas demandés par les épargnants : règle de financement : 20 (origine bancaire) ; 20 (origine publique) ; 60 (épargne personnelle ou des proches).
APCM	- Un besoin de reconnaissance des artisans en tant que : aménageur du territoire, créateur d'emplois, acteur de l'insertion professionnelle. - Un besoin d'un souffle rénovateur pour la vie de l'entreprise. - Créer les conditions d'une vraie politique volontariste de la création au développement et à la reprise d'entreprises.	- 800 000 entreprises, 3 millions d'actifs. - 200 000 entreprises avec un chef d'entreprise de plus de 50 ans, soit 200 000 emplois concernés. - Un environnement administratif, fiscal et social trop contraignant pour la création, le développement et la reprise.
BDPME	- Une vocation : le partage du risque. - La BDPME est un facilitateur, une machine à connexion, un point de passage. - La régionalisation doit être développée pour dégager des stratégies de zone (Sofaris-Région).	- Garantir des prêts et activités de capital-risque, 32 000 entreprises par an (Sofaris). - Financement d'accompagnement, 13 000 entreprises dont 5 000 transmissions. - Le coût du risque après récupération : en phase création (6 à 7%) ; en phase développement (2%). - Le coût du risque reste élevé pour les petits crédits. - Le soutien aux TPE (financiers, conseils stratégiques) est peu pertinent.
Boutiques de Gestion	- L'accompagnement, le soutien à la création et au développement de l'entreprise doit se faire dans une approche globale (juridique, fiscale, sociale), personnalisée et de proximité. - La Boutique de Gestion a donc des équipes de généralistes de la petite entreprise.	- Le processus d'accompagnement (diagnostic, accompagnement-crédit, accompagnement-développement) est un passage obligé pour une maturation du projet par le porteur et un facteur de réussite : en 2000, 45 000 porteurs de projets accueillis, 35 600 accompagnés dans la phase « création », seulement 6 000 créations effectuées. - L'isolement du chef d'entreprise dans les choix stratégiques à effectuer (marché, fournisseurs, etc). - Une complexité lors d'une création dans le choix du statut juridique.
CANAM	En tant qu'organisme, gérant des prestations sociales, la volonté serait	- Les travailleurs non salariés non agricoles se caractérisent par une

	d'arriver à une harmonisation de la réglementation dans le prélèvement des cotisations.	instabilité et une connaissance à posteriori de leurs revenus.
CANCAVA	- En tant qu'organisme régissant le régime obligatoire d'assurance vieillesse des travailleurs indépendants de l'artisanat, conjoints et retraités, il faut veiller à garder un équilibre financier. - Pour préserver les équilibres, il faut favoriser la neutralité fiscale et sociale entre le statut de l'entreprise individuelle et celui de la forme sociétale.	- Un régime en déséquilibre : 503 000 cotisants pour 770 000 retraités. - Un statut juridique de l'entreprise individuelle de moins en moins attractif et en forte diminution.
CDC	- Pour favoriser le développement des projets porteurs d'emplois durables, il est nécessaire de faciliter l'accès aux capitaux sous différentes formes et pour différents types d'entreprises.	- 60 sociétés de capital-risque au niveau régional. - Création de fonds d'amorçage nationaux (5) et régionaux (en cours). - Financement de 185 associations de prêts d'honneur (171 MF). - 32 fonds de garantie territoriaux pour financer les entreprises d'insertion en partenariat avec le réseau France Active. - Un programme PME-emploi d'environ 700 MF par an. - Soutien aux collectivités locales dans leur action d'aménagement du territoire : 518 sociétés d'économie mixte.
CES	- Les petites entreprises à activité productive de biens ou de services à petite échelle, de statut indépendant, et/ou à caractère patrimonial, sont plus exposées à l'incertitude de leur pérennité que les autres. - L'entreprise de petite taille est fortement hétérogène sur de nombreux domaines qui la constituent (social, juridique, fiscal...) et par le niveau de qualification de son créateur. - Un lien commun pour les chefs d'entreprise : un état d'esprit et une volonté d'entreprendre.	- Un monde de l'entreprise de petite taille très mal connu. - Une multiplicité de structures. - Un foisonnement de types d'aides pas toujours accessibles aux porteurs de projets. - Une absence d'accompagnement dans le domaine de la prévention.
CFCA	- L'organisation d'un secteur d'activité sur un territoire permet de se structurer, de s'organiser, d'agir par solidarité. - La réussite d'un système de mutualisation doit reposer sur un message clair et direct entre les acteurs (Etat, syndicats, professions). - Le professionnel doit accepter d'aller vers une vision de complémentarité et non de concurrence.	- 3 500 coopératives agricoles sur le territoire français. - 13 000 CUMA - Une antériorité d'expérience de la mutualisation dans le monde agricole car la nécessité de survie a prédominé à un moment donné. - Acceptation de perdre un peu de son indépendance pour mutualiser certaines fonctions (production, commercialisation).
CFCE	- Les chefs d'entreprise artisanale ou de petites entreprises ont un savoir-faire dont ils sont fiers. - La recherche de nouveaux marchés à l'international constitue une activité à part entière qu'il est nécessaire d'accompagner de façon pragmatique. - S'ouvrir à l'export pour la TPE artisanale doit constituer une nouvelle démarche de développement possible, selon un itinéraire bien défini.	- L'isolement du chef d'entreprise. - Un manque de temps pour saisir les opportunités d'affaires à l'étranger. - Une méconnaissance des outils d'accompagnement à l'export. - Des marchés à l'export accessibles pour les TPE.
CFDT	- Lier performance économique et performance sociale. - Défendre le droit à l'expérimentation dans les groupements d'employeurs.	- Avec la mise en place des 35 heures, le dialogue social commence à s'instaurer au sein de la petite entreprise.

CFE-CGC	- Lutter contre les licenciements abusifs. - Refus d'une fusion des chambres. Les repositionner sur leurs missions premières : le développement de l'attractivité des TPE. - Le bassin d'emploi comme niveau pertinent pour les politiques de développement de l'artisanat.	- Les notions de seuils d'entreprise créent des discriminations dans les différents droits aux salariés. - Sur les 35 heures, les commissions paritaires locales et le mandatement, ne répondent pas aux besoins. - Revaloriser l'image des TPE pour pallier les difficultés de recrutement, surtout pour les jeunes cadres.
CGPME	- Le 21^e siècle sera celui de l'innovation et de l'international. - Il faut organiser le marché de la transmission. - Veiller à développer des politiques bancaires sur des logiques de « projet » et non sur des logiques « comptables ».	- Un chef d'entreprise est par nature indépendant et se sent isolé. - Face à la complexité de son environnement économique (mondialisation) et administratif, il perd du temps.
CGT	- La situation des petites entreprises doit s'apprécier selon le secteur professionnel, l'appartenance ou non à une filiale.	- Un manque de capacités financières pour les petites entreprises. - Un développement croissant de la sous-traitance, sans garantie pour la petite entreprise. - Un manque de formation continue pour les salariés.
CNPA	- C'est un organisme fortement structuré à tous les échelons territoriaux. - Il assure la défense des intérêts individuels de ses adhérents et les intérêts collectifs de la profession. - Il initie des actions de conseil, de formation, de prévention. - Une force : un ancrage local.	- Entre 20 à 22 000 entreprises adhérentes, représentant 18 activités. - 50 000 personnes n'ont aucun statut. - 62% des entreprises sont en milieu rural. - 40% avec double inscription. - 450 000 salariés et 36 000 apprentis formés par an. - 25 000 entreprises créées par an. - 1 500 reprises, 1 000 entreprises supplémentaires pourraient être reprises. - 55% des garages artisanaux sont en entreprise individuelle.
Conseil Supérieur de l'Ordre des Experts Comptables	- La petite entreprise est au centre de l'économie en terme de croissance, de création d'emploi, d'aménagement du territoire. Elle évolue dans un marché en plein essor. - Tout doit être mis en œuvre pour améliorer les conditions de développement et augmenter leur création.	- La petite entreprise représente 98% des 2,4 millions d'entreprises françaises (92% de 0 à 10 salariés et 6% de 10 à 49 salariés). - Les entreprises artisanales sont environ 800 000 pour 2,3 millions de personnes et 920 milliards de chiffre d'affaires. - Démographie vieillissante des chefs d'entreprise (1/3 ayant plus de 50 ans). - Un environnement fiscal, social, administratif trop compliqué.
Crédit Agricole	- La petite entreprise est un maillon de l'économie qu'il ne faut pas négliger. Elle nécessite des actions spécifiques d'accompagnement aux évolutions de notre société.	- 750 000 clients. - Un taux de pénétration de 46% de TPE. - Une prise de risque évaluée à 120 000 prêts pour 20 milliards de francs, soit une moyenne de 180 000 francs.

Crédit Mutuel	- La très petite entreprise est un vecteur important de développement. Ses caractéristiques (petite taille, présence dans tous les secteurs d'activité, service de proximité et de qualité) font qu'elle aura toujours sa raison d'être. - Son évolution devrait s'inscrire dans des stratégies de regroupement (coopératives, franchises, associations...) et d'accéder rapidement aux nouvelles technologies pour plus de modernité et d'ouverture.	- Les faiblesses de la très petite entreprise : manque de structuration, insuffisance de fonds propres, perte de temps face à la complexité administrative, peu de stratégie commerciale face aux fournisseurs, manque de personnel qualifié. - Les forces : une proximité, un savoir-faire, des rapports humains, la création d'emplois. - Concernant la transmission ou la non transmission, le chef d'entreprise ne l'exprime pas comme une priorité. Son souci est de développer son outil de travail (augmentation de son CA, recherche de nouveaux clients, suivi trésorerie).
DARPMI	- Aller au devant des entreprises. - Une action individualisée et directe auprès des entreprises. -	- DRIRE : 11 à 12 000 entreprises rencontrées par an dans les régions.
DATAR	- Pour agir de façon positive sur les territoires, les pays, il faut passer d'une logique de guichet à une logique contractuelle avec tous les acteurs institutionnels ou associatifs qui interviennent sur le champ du développement local.	- Une structuration de territoire parfois trop généraliste. - Sur la création et la transmission, une multitude de structures développent des stratégies individuelles, souvent insuffisantes faute de moyens. - Des démarches sectorielles menées à titre expérimental, les systèmes productifs locaux (96 en 2000), les plates-formes d'initiatives locales.
DECAS	- Il faut moderniser et développer les petites entreprises et les entreprises artisanales, pluralité d'opérateurs économiques de proximité, afin de promouvoir un secteur à fort potentiel de création d'emplois, mais aussi de préserver les choix du consommateur, l'équilibre du territoire, le savoir-faire et l'esprit entrepreneurial. - Il faut également favoriser les voies de la pérennité (mutualisation, développement local, démarches qualité, innovation, utilisation des technologies de l'information, export...).	- les petites entreprises et notamment les entreprises artisanales représentent en France un secteur de première importance du point de vue économique et social. Le tissu économique français est en effet majoritairement constitué d'entreprises de moins de 50 salariés (2,4 millions, hors agriculture, soit 99 % de l'ensemble des entreprises). - Elles sont un contrepoids essentiel à la mondialisation et se caractérisent par leur capacité d'adaptation.
DGEFP	- L'accès à la formation professionnelle reste toujours problématique pour les actifs des PME et de l'artisanat. - La formation est abordée par le biais du produit (connaissance, arguments de vente...) et l'aspect management, évolution des salariés, n'est pas toujours la priorité. - Les actions de formation les plus intéressantes sont celles menées à l'échelle d'un bassin d'emploi.	- Peu de patrons, comme les salariés, partent en formation. - Un vrai problème de remplacement. - Difficulté pour les chefs d'entreprise et les salariés de se libérer pour partir en formation malgré les aides financières gérées par la DRTEFP ou autres fonds. - Pour les contrats aidés comme l'apprentissage, on forme beaucoup mais on embauche peu à l'issue.
DIGITIP	- Son champ d'activité recouvre l'industrie et ses services, les technologies de l'information et l'activité postale.	- Un environnement administratif complexe et pas suffisamment personnalisé.

	- Un des enjeux est la formation des dirigeants des PME.	
Direction Sécurité Sociale	- Le monde des petites entreprises est très diversifié. Il convient d'harmoniser et de faciliter les démarches des petites entreprises.	- La petite entreprise réclame des simplifications administratives dans de nombreux domaines et particulièrement sur les aspects sociaux. - Elles se sentent isolées et dépourvues.
DREE	- La petite entreprise doit s'ouvrir sur des marchés internationaux.	- Lorsque les entreprises exportent, elles créent de l'emploi. - La DREE s'intéresse aujourd'hui à la petite entreprise.
FCGA	- L'artisan est par nature indépendant. Cette culture l'amène à ne pas supporter les contraintes qui lui sont imposées pour exercer simplement son métier.	- Les artisans souffrent d'un manque de reconnaissance, d'un manque de soutien des pouvoirs publics. - Ils payent trop de charges sociales. - Un environnement administratif trop complexe.
FEDECOM	- Lutter contre l'isolement des commerçants et artisans en facilitant les groupements au des fonctions d'achat et de services et sur des aides aux conseils et à la formation	- 35 groupements en 2000 regroupant 9 000 points de vente.
FFB	- Créer les conditions de pérennisation pour les petites entreprises au nom de l'aménagement du territoire. - La transmission : un enjeu de demain. - La qualification professionnelle comme un instrument de promotion, il faut amener le chef d'entreprise à savoir gérer quelque soit son niveau de formation initiale.	- Trop d'entreprises non reprises ; un taux d'échec important dans la 3 ^{ème} année des créations. - Des exigences plus fortes du consommateur (offrir des garanties de prestations). - La formation continue n'est pas assez développée auprès des chefs d'entreprise et des salariés. - Une cotisation formation trop faible et pas un réel retour sur investissement. - La mutualisation se heurte à l'individualisme des chefs d'entreprise.
FFCGEA	- Un concept essentiel : l'accompagnement global et permanent de la petite entreprise : commercial, production, gestionnaire pour valoriser les potentialités des petites entreprises. - L'éclatement des structures avec mission déterminée et spécifique donne une vision partielle de la vie de l'entreprise. - La transmission doit devenir la priorité.	- Les politiques en direction des petites entreprises ont été orientées vers des cibles particulières (demandeurs d'emploi, jeunes). Résoudre le problème du chômage a créé une confusion d'objectifs entre celui d'infléchir la courbe du chômage (le nombre) et celui de favoriser l'émergence de projets d'entreprises (la qualité). - Le conseil délivré à l'entrepreneur ou au repreneur est plus informatif et ponctuel (intervenant technique, réglementaire, juridique, etc.) mais pas de nature suffisamment stratégique.
FFGE	- L'idée des groupements d'employeurs (GE) est de mutualiser pour optimiser les services et besoins des entreprises (partage du temps de travail d'un salarié). - La base de toute création d'un GE est de réunir les forces des chefs d'entreprise dans un esprit de solidarité. - Le GE est un outil de décroisement, donc de maintien du tissu local.	- Des besoins de main-d'œuvre, en commercial et en technique existent et ne sont pas satisfaits. - Des GE s'organisent selon un même ou différents secteurs d'activités (200 GE en industrie-services ; 50 GEIQ en BTP-nettoyage). - Les GE fonctionnent bien mais difficulté à développer ce système. - Des freins : la confidentialité recherchée par l'entreprise ; le fonds de garantie pour une solidarité en cas de passif.
FIM	- L'industrie mécanique est un secteur économique plutôt manufacturé avec des caractéristiques telles que des processus longs de recherche, des problématiques importantes d'innovation, de normalisation et de	- 50 syndicats. - Un secteur d'activité en croissance continue depuis 8 ans. - Un environnement économique fortement lié à un développement de la

	différenciation face à la concurrence.	sous-traitance. - Une fuite des centres de décision des entreprises françaises vers l'étranger. - Les petites structures manquent cruellement de moyens et souffrent d'un manque de notoriété.
FNAR	- Transmettre l'entreprise c'est transmettre la richesse d'un savoir-faire et de préserver la vitalité d'un pays.	- La transmission familiale décroît car pénalisante fiscalement. - L'évolution des comportements fait que la transmission à un salarié reste difficile (la qualité de vie est plus recherchée que l'appât du gain). - Une concurrence déloyale avec les CUMA sur le plan de la commercialisation et sur l'emploi.
FO	- Un principe de base : quelque soit la taille de l'entreprise, un salarié est un salarié.	- Les effets de seuil sont discriminatoires pour les salariés des entreprises de moins de 50. - Le manque de représentation salariale ne développe pas le dialogue social.
IGAS	- Dans l'histoire de l'évolution des régimes de protection sociale des travailleurs non salariés non agricoles depuis 1945, il existe une volonté d'autonomie toujours affirmée mais aussi une recherche de convergence avec le régime général en matière de droits offerts. Un certain nombre d'avancées ont cependant été réalisées.	- L'évolution démographique des régimes menace à terme les régimes indépendants. - La forme sociétaire, avec un statut de salarié, est de plus en plus prisée.
Les enseignes « commerce associé »	- Les enseignes du commerce associé doivent, pour perdurer, s'adapter rapidement afin de répondre aux attentes des consommateurs mais aussi à l'évolution de son environnement commercial (modernisation des outils et adaptabilité du chef d'entreprise).	- Le manque de capitaux à investir. - Un service de proximité réclamé par une certaine clientèle. - Un secteur créateur d'emploi (10% d'emplois créés en 2000). - 40 groupements coopératifs.
MEDEF	- Eviter de figer les seuils. - Veiller à une meilleure accessibilité aux réglementations. - Trouver un point d'équilibre entre qualification nécessaire et le créateur. - Développer l'esprit d'entreprise. - La transmission doit être une priorité.	- Définition du chef d'entreprise de taille moyenne : chef d'orchestre qui coordonne. Par contre pour la TPE : un homme orchestre (gestion, production, déplacements). - Un empilement de textes nationaux, européens : difficulté d'interprétation. - La barrière des banques à l'accès aux crédits. - Le statut entreprise individuelle : une confusion pour le patrimoine. - Les réseaux d'entreprises confrontés à des obstacles culturels. - Une multiplicité des aides à la création. Des réseaux efficaces : Réseau Entreprendre, Réseau ADIE mais méconnus.
ORGANIC	- La caisse marque son attachement à la création-transmission d'entreprises et revendique des mesures de simplification pour moderniser ce secteur d'activité économique.	- Une disparité entre le régime agricole et le régime des travailleurs non salariés non agricoles. - L'écart entre les cotisants et les bénéficiaires tend à se resserrer.
Réseau FORCE	- Cette fédération a pour objectif de rassembler les différents réseaux d'appui à la création et à la reprise d'entreprises pour rendre plus	- Les systèmes d'accompagnement et de financement sont restreints aux publics-cibles des politiques de l'emploi.

	lisible et transparente les fonctions d'accompagnement et de financement de la petite entreprise pour tous les porteurs de projets et les pouvoirs publics. - La petite entreprise est un élément contributif important de territorialisation. Il faut accroître les chances de réussite dans la durée de tout créateur.	
SEMA	- Métiers d'art : une reconnaissance dans le monde de l'artisanat à trouver.	- Une spécificité à reconnaître sur tous les aspects. - Transmission : un frein psychologique : le secret de famille.
SIAGI	- Un organisme de cautionnement et d'expertise en direction de l'artisanat, du commerce, des services, de l'agriculture, des professions libérales. - Une obligation : l'entrepreneur doit maîtriser toutes les fonctions de gestion de l'entreprise.	- 45 délégations représentées dans les Chambres de Métiers. - 105 salariés. - 15 000 projets soutenus. - 500 000 francs en moyenne par projet.
SOCAMA Banques Populaires	- Les liens entre les banques populaires et l'artisanat existent de tout temps : le concept de mutualisation part de ces relations. En 1917 une loi fondatrice scelle les banques populaires et les sociétés de cautionnement mutuel. Une implantation des services à l'échelle de territoires de proximité. - 1^{er} acteur de garantie en France : le seul groupe mutualiste emprunteur sur les marchés.	- 45 sociétés de caution mutuelle - 29 banques populaires régionales. - 25 000 dossiers pour 3,5 milliards de F en 2000. - 43 000 créateurs d'entreprise accompagnés. - 6,7 milliards de F de prêts consentis aux artisans.
UMIH	- Hôtel, Restauration, Café : 3 métiers complémentaires pour le tourisme français. - La qualification doit être conçue comme une assurance envers le consommateur en terme d'hygiène, de qualité.	- Des métiers à fort taux de main-d'œuvre essentiellement saisonnier, pas suffisamment pris en compte. - Aucun statut de l'entreprise saisonnière. - Complexité administrative et non adaptée à la spécificité. - 3 000 dépôts de bilan par an.
UNICER	- Une mission de « capital-risqueur » pour informer, orienter et mutualiser les compétences. - Les petites entreprises doivent bénéficier de compétences extérieures pour assurer un développement pérenne.	- 30 entreprises associées entourées de 150 personnes. - Sur le capital-risque, deux mondes cohabitent : l'international et le national avec des investissements élevés, des stratégies boursières et le local avec des besoins financiers de long terme et d'aide à l'existence.
UPA	- La petite entreprise, élément structurant d'une politique d'aménagement du territoire. - L'artisanat se caractérise par son esprit d'indépendance. - La qualification et la formation continue : un enjeu particulier pour le développement de l'artisanat.	- Le statut actuel de l'entreprise individuelle est non adapté sur le plan juridique. - L'accès aux financements reste difficile pour la petite entreprise. - L'insuffisance de fonds propres nuit au développement des petites entreprises. - La fiscalité des petites entreprises est discriminatoire par rapport aux grandes entreprises. - Les politiques d'aide à la transmission-reprise ne sont pas suffisamment développées.

**MISSION RELATIVE À LA PETITE ENTREPRISE
ET À L'ARTISANAT**

CONTRIBUTIONS ÉCRITES

VOLUME 3

Septembre 2001

**PREPARATION DU PROJET DE LOI D'ORIENTATION POUR
L'ARTISANAT ET LA PETITE ENTREPRISE**

PROPOSITIONS

Document élaboré par l'UPA et l'APCM

**avec la collaboration de la CANCAVA, l'ORGANIC, la CANAM, les SOCAMA, la SIAGI et la
FFCGEA**

JUILLET 2001

Mission relative à la petite entreprise et à l'artisanat

CONTRIBUTIONS ECRITES

1. PROPOSITIONS UPA/APCM
2. PROPOSITIONS ACFCI
3. PROPOSITIONS CGPME
4. PROPOSITIONS FFB
5. PROPOSITIONS DU CONSEIL SUPERIEUR DES EXPERTS-COMPTABLES
6. CONTRIBUTION DU RESEAU DES BOUTIQUES DE GESTION
7. RAPPORT FEDECOM
8. CONTRIBUTION DE LA FEDERATION F.O.R.C.E.
9. NOTE d'UNICOOPTRANS
10. CONTRIBUTION DE LA FEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS DE
COMMERCANTS NON-SEDENTAIRES

N.B. : La Mission parlementaire n'a souhaité retenir que les contributions écrites émanant des instances représentatives nationales ; elle tient toutefois à remercier, pour leur participation active à la réflexion, les organismes suivants :

- CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE DE PARIS (CCIP)
- BRETAGNE DEVELOPPEMENT INITIATIVES (BDI)
- CENTRE D'ECONOMIE RURALE DES COTES-D'ARMOR (CER)
- AVA BRETAGNE
- CHAMBRE DES METIERS DE SAINT-BRIEUC.

*

La Mission parlementaire remercie également les nombreux internautes qui sont intervenus sur le FORUM de contributions et qui ont ainsi permis de nourrir sa réflexion.

SOMMAIRE

Exposé général des motifs	5
 TITRE I - MODERNISER LA PETITE ENTREPRISE	 9 à 25
Chapitre I - Adapter les règles applicables à la petite entreprise	10 à 19
A) Assurer la neutralité entre l'entreprise individuelle et la société	10 à 14
1. Donner une définition légale de l'entreprise individuelle	10
2. Distinguer le patrimoine affecté à l'activité de l'entreprise du patrimoine personnel de l'entrepreneur	11
3. Permettre aux entrepreneurs individuels d'opter pour l'impôt sur les sociétés	12
4. Réformer l'assiette des cotisations sociales des travailleurs non salariés non agricoles	13
5. Instaurer une déduction fiscale pour investissement	
 B) Sécuriser l'esprit d'entreprise	 14 à 17
6. Garantir à l'entrepreneur individuel un « reste à vivre »	14
7. Augmenter la valeur du bien de famille insaisissable	15
8. Aménager le régime des baux commerciaux	16
 C) Reconnaître la spécificité de l'entreprise saisonnière	 17 à 19
9. Donner une définition légale de l'entreprise saisonnière	17
10. Adapter les règles fiscales et juridiques applicables à l'entreprise saisonnière	18
 Chapitre II - Renforcer la reconnaissance du conjoint	 20 à 23
11. Ouvrir aux titulaires d'un PACS et aux concubins la possibilité d'opter pour le statut de conjoint	20
12. Permettre de déduire du bénéfice imposable le salaire du conjoint participant effectivement à l'exercice de la profession	20
13. Aligner les prestations maternité des conjoints collaborateurs sur celles des femmes chefs d'entreprise	20
14. Ouvrir le statut de conjoint collaborateur aux conjoints des gérants non salariés de SARL ou des associés uniques	21
15. Accroître la possibilité de cumuler une activité salariée à temps partiel avec le statut de conjoint collaborateur	21
16. Ouvrir le bénéfice de l'allocation parentale d'éducation aux conjoints collaborateurs	22
17. Ouvrir le droit de créance à titre de salaire différé à tous les conjoints collaborateurs survivants quel que soit le régime matrimonial	22

18.	Donner aux conjoints collaborateurs la possibilité de racheter toute période d'activité sans limite dans le temps	23
Chapitre III - Conforter la protection sociale des travailleurs indépendants		24 à 25
19.	Parachever l'alignement du régime des indemnités journalières	24
20.	Calculer les droits à la retraite des artisans, commerçants et professionnels libéraux ayant une carrière mixte sur les 25 meilleures années de vie professionnelle, tous régimes sociaux confondus	24
21.	Permettre la validation des quatre trimestres pour une année civile complète d'activité professionnelle	25
TITRE II - FAVORISER LE DEVELOPPEMENT DE LA PETITE ENTREPRISE ET DE L'EMPLOI		26 à 41
Chapitre I - Encourager la création et la reprise d'entreprise		27 à 32
22.	Etendre à la reprise d'entreprise les mesures applicables à la création	27
23.	Favoriser l'accès au conseil	27
24.	Aménager le régime fiscal des plus-values	28
25.	Supprimer les cotisations sociales sur les revenus tirés de la location d'un fonds de commerce	30
26.	Instaurer un mécanisme de cessation anticipée d'activité	31
27.	Mettre en place des outils favorisant le passage de témoin entre le cédant et le preneur	31
28.	Instaurer un mécanisme d'amortissement accéléré pour les investissements liés aux nouvelles technologies d'information et de communication	32
29.	Harmoniser le régime des donations avec celui des transmissions par voie successorale	32
Chapitre II - Assurer un meilleur accès au financement		33 à 35
30.	Pérenniser l'engagement de l'Etat en matière de financement des petites entreprises	33
31.	Créer un crédit d'impôt pour soutenir l'investissement	34
32.	Inciter fiscalement les particuliers à investir dans les entreprises individuelles	34
33.	Améliorer le recours aux sociétés de caution mutuelle	34
34.	Etendre le prêt à la création d'entreprise - PCE - aux repreneurs	35
Chapitre III - Alléger les charges et simplifier la vie de la petite entreprise		36 à 41
A) Alléger les charges sur les activités de main d'œuvre		36 à 39
35.	Réformer l'assiette des cotisations sociales patronales	36
36.	Modifier l'assiette de calcul de la CSG pour les travailleurs non salariés	37
37.	Appliquer le taux de TVA réduit sur les activités de main d'œuvre	37
38.	Généraliser les réductions de taxe professionnelle à toutes les entreprises immatriculées au Répertoire des Métiers	38

B) Simplifier les formalités administratives, fiscales et sociales	39 à 41
39. Faciliter l'accès aux dispositifs d'aide publique et accélérer leur versement	39
40. Instaurer un avantage fiscal en contrepartie de toute nouvelle mesure contraignante	39
41. Mettre fin à la pratique de demandes formelles d'exonération	39
42. Encourager l'harmonisation des réglementations entre les caisses sociales des travailleurs indépendants	40
43. Renverser la charge de l'établissement du montant des cotisations sociales dues pour l'emploi de salariés	41

TITRE III - RENFORCER LA PERENNITE ET L'ADAPTABILITE DES PETITES ENTREPRISES **42 à 50**

Chapitre I - Conforter la formation en entreprise **43 à 46**

44. Renforcer l'efficacité des dispositifs d'information et d'orientation des jeunes	43
45. Valoriser le rôle de la formation en alternance et de ses acteurs	43
46. Améliorer les conditions de vie des apprentis	45
47. Donner aux jeunes toutes leurs chances pour réussir l'apprentissage	45
48. Prendre en compte le temps passé en formation par les chefs d'entreprise et leur conjoint	46

Chapitre II - Suivre l'évolution des métiers **47 à 48**

49. Tenir compte de l'évolution des métiers et des technologies au sein du Répertoire des Métiers	47
50. Garantir la qualification professionnelle des entreprises immatriculées au Répertoire des Métiers	47
51. Faciliter l'adaptation des formations et des titres aux besoins des entreprises	48
52. Soutenir l'Observatoire des qualifications et des formations artisanales	48

Chapitre III - Améliorer l'accompagnement des petites entreprises **49 à 50**

53. Pérenniser et simplifier le dispositif de développement économique	49
54. Instaurer un véritable statut de l' élu professionnel	49
55. Adapter la fiscalité des Chambres de Métiers	50

ANNEXES

Exposé général des motifs

Les années de crise ont fait apparaître une nouvelle sociologie de l'entreprise et de l'emploi en France.

Entre 1981 et 1998, les entreprises de plus de 200 salariés perdaient plus de 800 000 emplois. Sur la même période, les entreprises de moins de 20 salariés créaient plus de 1,2 millions d'emplois. Elles occupent aujourd'hui 37 % de l'effectif salarié, contre 11 % pour les entreprises de plus de 500 salariés.

Pourtant, seules les grandes entreprises semblent mobiliser l'attention, l'énergie et les moyens des pouvoirs publics.

Certes le discours se veut favorable à l'Artisanat et aux petites entreprises, présents sur tout le territoire, créateurs d'emplois et porteurs d'avenir.

Mais, depuis 50 ans, les mesures législatives et les aides de l'Etat ont essentiellement concerné les grandes entreprises, mobilisant toute l'attention des pouvoirs publics. L'environnement juridique, fiscal et administratif, conçu pour les grandes et moyennes entreprises est largement inadapté à la structure des petites entreprises.

Intervenir sur les grandes entreprises est immédiatement visible. Intervenir, dans leur grande diversité, sur les petites entreprises, relève d'une action à moyen terme, peu lisible, dont les gouvernements, qui agissent essentiellement dans l'urgence et à court terme, ne mesurent pas forcément l'utilité immédiate.

Lorsque Renault ferme une usine en Belgique, la presse s'enflamme. Quand, dans le même temps, l'artisanat du bâtiment, en pleine crise de l'immobilier, perd 150 000 emplois, personne ne s'en émeut.

Les rares mesures intéressant directement les petites entreprises se sont concentrées sur la création d'entreprises et le secteur innovant des technologies nouvelles. Pourtant, l'avenir de la petite entreprise ne se limite pas aux start-up et les priorités sont ailleurs.

Aujourd'hui l'artisanat, « Première Entreprise de France », semble susciter un intérêt nouveau, guidé, notamment, par une prise de conscience européenne.

Lors des sommets européens de Lisbonne et de Santa Maria da Feira du premier semestre 2000, le Conseil Européen a élaboré une Charte pour les petites entreprises, reconnaissant leur rôle moteur dans la création d'emplois.

À l'occasion de son 25^{ème} anniversaire, le 16 novembre 2000, l'Union Professionnelle Artisanale - UPA - a demandé qu'une loi d'orientation pour l'artisanat et la petite entreprise voit le jour, suivie en cela par l'Assemblée Permanente des Chambres de Métiers - APCM dans son projet politique pour l'Artisanat et ce, afin de servir de base à une véritable politique en faveur du développement de la petite entreprise.

Dans son intervention, le Président de la République, Monsieur Jacques CHIRAC, s'est déclaré favorable à l'élaboration d'une telle loi d'orientation.

Pour répondre à l'attente exprimée par le secteur, le Premier Ministre a confié une mission parlementaire à Didier CHOUAT, député des Côtes d'Armor et Jean-Claude DANIEL, député de la Haute-Marne, destinée à identifier les améliorations en matière financière, fiscale, sociale, juridique, administrative et culturelle de nature à encourager la croissance et la pérennité de ces entreprises.

Souhaitant accompagner cette démarche et dans la perspective attendue d'une loi d'orientation, l'UPA et l'APCM ont mis en place des groupes de travail associant tous les acteurs de l'artisanat (CANCAVA, ORGANIC, CANAM, SOCAMA, SIAGI, FFCGEA), afin d'identifier les problèmes et de formuler des propositions.

Ces travaux ont mis en lumière la nécessité de **moderniser la petite entreprise** en assurant, notamment, la neutralité fiscale et sociale entre l'entreprise exerçant sous la forme sociétaire et l'entreprise individuelle.

En effet, les mesures fiscales et sociales proposées n'intéressent généralement que les entreprises exerçant sous la forme sociétaire et participent depuis 30 ans à la multiplication de SARL artificielles, dont le choix ne repose pas sur des considérations économiques.

A titre d'exemple, le nombre d'entreprises immatriculées au Répertoire des Métiers et exploitées sous la forme sociétaire est ainsi passé de moins de 10 % en 1980, à plus de 30 % aujourd'hui.

Néanmoins, plus de 1 million d'entreprises de l'Artisanat, du Commerce, Libérales demeurent des entreprises individuelles et 60 % des entreprises qui se créent sont exploitées sous cette forme.

Cet objectif de neutralité est prioritaire et a été clairement souhaité par Monsieur Laurent FABIUS, Ministre de l'Economie, des Finances et de l'Industrie dans son intervention lors du 25ème anniversaire de l'UPA.

Il apparaît donc utile d'envisager la modernisation de son statut, notamment à travers de nouveaux droits reconnus au travailleur indépendant et au conjoint, tout en préservant la simplicité de son formalisme qui fait le succès de l'entreprise individuelle.

La deuxième priorité consiste à **favoriser le développement de la petite entreprise et de l'emploi** pour les dix ans qui viennent.

Si les gouvernements successifs ont tous proposé des mesures d'aides à la création d'entreprise, compte tenu de la pyramide des âges, le défi des quinze prochaines années sera celui de la transmission-reprise des petites entreprises, sujet sur lequel tout reste à faire.

Un des soucis majeurs exprimé dans les groupes de travail par les chefs d'entreprises, demeure les conditions du financement de leur développement, et les moyens de faciliter l'accès à un crédit moins cher.

Si la création d'emploi dans ces catégories d'entreprises témoigne de leur dynamisme, les coûts salariaux et la gestion administrative constituent également des freins réels à leur développement et donc à la création d'emplois.

Le souhait unanimement formulé est celui de ne pas voir apparaître de nouvelles complexités et de nouvelles contraintes administratives. Il est apparu en effet un réel scepticisme sur l'intérêt à proposer des mesures de simplification administrative, personne ne croyant à des résultats probants en ce domaine.

Enfin, le troisième objectif est de renforcer la **pérennité et l'adaptabilité des petites entreprises**.

La pérennité des entreprises repose largement sur la qualification des futurs chefs d'entreprise qui, dans l'artisanat, sont très majoritairement issus de l'apprentissage.

Dans un contexte de difficultés de recrutement et de nécessaire renouvellement des chefs d'entreprises partant à la retraite, l'apprentissage et ses débouchés doivent être valorisés auprès des jeunes.

Dans la même perspective, il est nécessaire de mieux accompagner l'évolution des métiers et de disposer d'éléments de perspectives aujourd'hui notoirement insuffisants.

Enfin, l'accompagnement des petites entreprises par les pouvoirs publics et les structures intermédiaires doit être renforcés.

Les Etats qui connaissent la croissance la plus forte ont tous une politique très volontariste et interventionniste en faveur des petites entreprises qu'il s'agisse de la Small Business Administration aux Etats-Unis, de la politique d'aide fiscale au Canada ou de l'Allemagne. Tous ces pays doivent leur croissance à un tissu dynamique de petites entreprises .

La culture économique française demeure une culture de la grande entreprise, qui pourtant, dans un contexte de mondialisation, s'affranchit de plus en plus de l'Etat et de ses contraintes. Il serait temps que l'Etat français se préoccupe de son tissu de petites entreprises, non pour lui imposer de nouvelles contraintes, mais pour promouvoir son essor.

Les artisans mettent beaucoup d'espoir dans une loi d'orientation, qui devra être ambitieuse pour le moyen terme et s'accompagner des moyens nécessaires.

TITRE I - MODERNISER LA PETITE ENTREPRISE

Chapitre I - Adapter les règles applicables à la petite entreprise

A) Assurer la neutralité entre l'entreprise individuelle et la société

1. Donner une définition légale de l'entreprise individuelle

Le droit français ne donne aucune définition légale de l'entreprise et ne définit donc pas l'entreprise individuelle. Alors qu'il existe un véritable droit des sociétés, la loi ignore l'existence de l'entreprise individuelle qui concerne encore plus d'un million d'entreprises françaises. Sur les 820 000 entreprises artisanales existantes, 60% d'entre elles sont exploitées sous cette forme.

Cette lacune n'est pas de nature à donner une stabilité à cette forme d'exploitation ni une sécurité à celui qui la gère.

C'est pourquoi, il est proposé de donner une définition légale de l'entreprise individuelle.

2. Distinguer le patrimoine affecté à l'activité de l'entreprise du patrimoine personnel de l'entrepreneur

L'exercice d'une activité par un entrepreneur individuel entraîne, en l'absence de personne morale ayant pour objet la gestion de l'entreprise, la confusion des biens affectés à l'entreprise et ceux consacrés aux besoins propres de l'entrepreneur. Ainsi, les biens de l'entreprise comme les biens privés appartiennent à son propriétaire sans qu'il soit possible de limiter sa responsabilité.

Cette situation résulte du principe du droit civil de l'unicité du patrimoine. Cependant, le Cabinet Francis LEFEBVRE note que « si le principe demeure, sa valeur considérée comme absolue s'est trouvée remise en cause par l'évolution des idées et du droit positif. Aujourd'hui, la majeure partie de la doctrine n'hésite pas à mettre en cause les fondements mêmes de la théorie du patrimoine telle qu'elle avait été élaborée au siècle dernier et à soutenir la valeur simplement relative du principe de l'unité du patrimoine et à constater les nombreuses exceptions et limites ».

Or, l'absence de personnalité juridique de l'entreprise, la confusion entre celle-ci et celui qui la gère, entraînent une telle prise de risque que l'entrepreneur se voit, soit incité à opter pour la forme sociétaire qui lui permet de limiter sa responsabilité, soit à ne pas mener à terme son projet.

C'est pourquoi, il est proposé de permettre à l'entrepreneur individuel d'affecter une part de son patrimoine à l'activité de l'entreprise.

Cette affectation pourrait s'effectuer à tout moment de la vie de l'entreprise et nécessiterait une mention au Répertoire des Métiers ou au Registre du Commerce et des Sociétés.

Le chef d'entreprise aurait à déclarer la nature du ou des biens affectés et leur destination, pour un montant équivalent à la SARL, le capital pouvant être libéré sur cinq ans, suivant la mesure prévue pour les SARL dans le projet de loi sur les nouvelles régulations économiques.

Cette technique laisse au chef d'entreprise la possibilité de limiter sa responsabilité en déclarant le patrimoine affecté à l'entreprise, mais également de décider d'y consacrer l'ensemble de ses biens.

Toutefois, sa responsabilité étant limitée, il devrait être soumis à une information suffisante des tiers sur le volume et la nature du patrimoine affecté ainsi que sur les résultats d'exploitation.

Le rapport BARTHELEMY, adopté à une large majorité par le Conseil Economique et Social, préconisait cette orientation. De plus, cette recommandation figurait déjà dans l'avis du 14 mars 1984 adopté sur le rapport de Jean MENU sur « la maîtrise de la croissance des entreprises nouvellement créées ».

Plus récemment, le rapport MARINI préconisait une solution allant dans ce sens tout comme le Livre blanc de la création d'entreprise daté d'octobre 1998.

L'isolement des biens affectés à l'activité professionnelle par rapport aux biens personnels est de nature à assurer une meilleure sensibilisation des entrepreneurs individuels aux intérêts et aux besoins propres de l'entreprise et une meilleure qualité de gestion.

Par ailleurs, l'instauration d'un patrimoine d'affectation doit s'accompagner d'un aménagement des règles fiscales existantes assurant la neutralité des différentes formes d'entreprise.

3. Permettre aux entrepreneurs individuels d'opter pour l'impôt sur les sociétés

Les petites entreprises apparaissent sensiblement pénalisées par l'évolution du système fiscal français qui crée une distorsion entre l'imposition des bénéfices relevant de l'impôt sur le revenu et ceux relevant de l'impôt sur les sociétés.

En effet, le taux de l'impôt sur les sociétés a considérablement baissé puisqu'il est passé de 50% à 33,33%. De plus, la loi de finances pour 2001 a créé un dispositif d'imposition à taux réduit pour les petites entreprises. Ainsi, pour les entreprises qui ont un chiffre d'affaires inférieur à 50 MF, la fraction du bénéfice imposable inférieure à 250 000 francs sera imposée à 25% au titre de 2001 puis à 15% à partir de 2002. Le barème de l'impôt sur le revenu n'a, quant à lui, été que faiblement révisé et fonctionne avec un taux marginal de 53%.

Les entrepreneurs individuels subissent ainsi de plein fouet les effets de la progressivité de l'impôt sur le revenu, que les bénéfices soient prélevés par le chef d'entreprise ou qu'ils soient réinvestis pour accroître les fonds propres de l'entreprise.

Aussi, il est souhaitable d'ouvrir, en faveur des personnes physiques exerçant leur activité en nom propre et dont les résultats sont imposables dans la catégorie des BIC, un droit d'option pour l'assujettissement à l'impôt sur les sociétés du bénéfice de leur activité.

Une telle modification serait d'ailleurs conforme à la recommandation ECO/159 du 19 novembre 1992 de la section des affaires économiques, financières et monétaires du Comité économique et social de l'Union Européenne.

Le régime proposé consisterait donc à établir l'impôt sur les sociétés sur le résultat de l'entreprise déterminé après déduction de la rétribution du travail de l'exploitant, laquelle devient imposable suivant le régime des traitements et salaires.

En cas d'appropriation par l'exploitant des bénéfices et réserves ainsi soumis à l'impôt sur les sociétés, le régime applicable serait celui des distributions de dividendes opérées par les sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés, d'où la délivrance d'un avoir fiscal venant effacer l'impôt sur les sociétés ayant à l'origine frappé le bénéfice distribué.

Elle permettrait aux exploitants individuels d'accéder aux facilités qu'offre le statut des sociétés de capitaux en ce qui concerne la constitution de fonds propres, facilités consistant notamment dans la possibilité de conserver pour l'autofinancement les deux tiers du bénéfice réalisé compte tenu de la limitation du taux du prélèvement, et cela sans avoir à changer de statut social.

4. Réformer l'assiette des cotisations sociales des travailleurs non salariés non agricoles

Depuis 1985, où le principal motif de recours à la SARL demeurait la possibilité de bénéficier du statut de salarié, le régime social des travailleurs indépendants a évolué, pour atteindre un niveau de prestations équivalent à celui des salariés.

La dernière loi de financement de la sécurité sociale a aligné la couverture maladie des travailleurs indépendants sur celle des salariés. Toutefois, s'il existe désormais une harmonie en matière de prestations sociales entre l'exploitation en nom personnel et la forme sociétaire, il demeure une différence substantielle en matière d'assiette des cotisations.

Faute de « revenu d'affectation » pour un travailleur indépendant, le statut de dirigeant salarié demeure un moyen d'échapper à une assiette sociale pénalisante.

A taux de cotisation équivalent, le dirigeant salarié verra son obligation sociale s'appliquer sur les sommes qui lui sont versées en contrepartie ou à l'occasion de son travail (article L 242-1 du Code de la Sécurité sociale).

Dans le même temps, l'obligation sociale du travailleur non salarié s'appliquera sur l'ensemble de son revenu professionnel (L 131-6 du Code de la sécurité sociale).

Il paraît donc opportun, pour enrayer le phénomène des sociétés fictives, de parvenir à distinguer dans le revenu professionnel d'un travailleur non salarié la partie du bénéfice consommé (revenu disponible), de celle qui est laissée dans l'entreprise en vue d'assurer son développement (renouvellement de matériel, investissements nouveaux, financement des stocks...).

De plus, afin de préserver un niveau de prestations sociales décent, notamment en matière de retraite, ce revenu disponible ne pourra être inférieur à un minimum déterminé par décret.

Ces limites pourraient être les suivantes :

- BIC < à 0,5 plafond de la sécurité sociale $\Rightarrow$ revenu disponible = la totalité du BIC ;
- BIC compris entre 0,5 et 1,2 plafond de la sécurité sociale $\Rightarrow$ revenu disponible = au moins 80% du BIC ;
- BIC > à 1,2 plafond de la sécurité sociale $\Rightarrow$ revenu disponible = au moins le plafond de la sécurité sociale.

5. Instaurer une déduction fiscale pour investissement

Le retour au plein emploi passe en grande partie par une reprise de l'investissement des entreprises et en particulier de celles dont la contribution à l'amélioration de l'emploi est la plus importante, c'est à dire les petites entreprises. La majeure partie de ces petites entreprises sont des entreprises individuelles soumises à l'impôt sur le revenu dont le régime fiscal et la capacité d'autofinancement limitée ne favorisent pas l'investissement.

Une incitation fiscale comme celle qui existe dans l'agriculture depuis 1986 serait de nature à encourager l'investissement dans les nouvelles technologies, la modernisation des biens productifs et à améliorer la structure financière des entreprises individuelles.

C'est pourquoi, **il est nécessaire d'étendre aux entreprises individuelles le mécanisme de déduction fiscale pour investissement autorisé par l'article 72 D du code général des impôts.** Il convient de noter que la mesure préconisée ne va pas aussi loin que ce qui existe pour les agriculteurs puisqu'elle se limite aux immobilisations amortissables et ne porte pas sur les stocks.

Il faut préciser que ce mécanisme sera neutre en matière de rentrées fiscales pour chaque période de 5 ans. En effet, il s'agit seulement d'une opération d'amortissement anticipé puisque la déduction pratiquée réduit d'autant la base d'amortissement.

D'autre part, ce mécanisme fait l'objet d'une réintégration de la déduction si celle-ci ne donne pas effectivement lieu à une opération d'investissement dans les cinq années qui suivent.

B) Sécuriser l'esprit d'entreprise

6. Garantir à l'entrepreneur individuel un « reste à vivre »

Les difficultés rencontrées par les entrepreneurs individuels résultent souvent de leurs relations avec le système bancaire français. Les établissements de crédit s'entourent de garanties renforcées pour consentir des prêts bancaires, dont l'entreprise a besoin pour se développer, au motif que le risque « petites entreprises » est important.

Les débats parlementaires de 1985, puis de 1994, ont largement soulevé ce problème sans qu'aucune des solutions proposées aboutisse à un résultat satisfaisant. Qu'il s'agisse de la création de l'EURL en 1985 ou de l'instauration d'un ordre de priorité pour la prise de garantie en

1994, aucune de ces solutions n'a modifié le comportement des banques, ni aboutit à des résultats tangibles.

Face à ce constat, plusieurs interpellations de parlementaires et la discussion de la proposition de loi ACCOYER en mai 2000, font apparaître un certain consensus politique sur la nécessité de trouver une solution permettant d'éviter le drame économique, familial et social que peut vivre le chef d'entreprise individuelle, dont la responsabilité reste, de fait, illimitée.

A l'instar de ce qui existe pour les salariés, la proposition de loi de Bernard ACCOYER à l'Assemblée nationale et la proposition de loi du Sénateur Jean-Jacques ROBERT, prévoyaient d'appliquer aux revenus de l'entrepreneur individuel les dispositions du Code du travail relatives à l'insaisissabilité d'une partie des rémunérations. (articles L. 145-1 à L. 145-13 du code du travail).

Mais, compte tenu de la difficulté de transposer le régime applicable aux salariés au bénéfice des entrepreneurs individuels, une solution alternative avait été proposée par Monsieur Thierry MARIANI, Rapporteur de la proposition de loi.

Elle consiste à fixer un pourcentage insaisissable (35%) du solde créditeur du compte de l'entrepreneur individuel, la somme restante ne pouvant être inférieure au RMI. Cette solution lui assurera un revenu minimum et surtout, lui permettra d'honorer ses échéances fiscales, sociales et professionnelles, donc de poursuivre son activité.

Répondant à ce problème, Madame Marylise LEBRANCHU avait annoncé un dispositif prévoyant « l'équivalent d'un reste à vivre » dans le cadre de la discussion du projet de loi sur les nouvelles régulations économiques. Dispositif qui n'a pas vu le jour.

L'introduction d'un mécanisme garantissant à l'entrepreneur individuel un « reste à vivre » demeure parfaitement d'actualité et contribuerait également à gommer les différences de traitement entre catégories socio-professionnelles.

7. Augmenter la valeur du bien de famille insaisissable

Les petites entreprises ont le plus souvent recours à l'emprunt pour financer leur développement. Or, les établissements de crédits exigent quasi systématiquement la caution solidaire du conjoint de l'artisan ou du commerçant préalablement à l'octroi d'un prêt.

Il en résulte qu'en cas de défaillance de l'entrepreneur individuel, c'est l'ensemble du patrimoine familial qui devient saisissable.

Introduit par la loi du 12 juillet 1909, le régime du bien de famille insaisissable est aujourd'hui peu utilisé. On peut attribuer cette situation à la faiblesse du montant maximum de la valeur du bien insaisissable fixée depuis 1909 à 50 000 francs.

Le bien de famille est un immeuble que son propriétaire soumet à un régime d'insaisissabilité destiné à en assurer la conservation dans l'intérêt de la famille. La constitution peut être faite par le mari, la femme, le conjoint survivant, un aïeul.

Cette formule engendre un certain formalisme : acte notarié, publicité dans les journaux d'annonces légales, publication au bureau des hypothèques, homologation par le juge d'instance.

Il convient aujourd'hui d'actualiser la valeur du bien de famille insaisissable en la portant à 800 000 francs comme le proposait la proposition de loi ACCOYER, discutée et rejetée par l'Assemblée Nationale, le 30 mai 2000.

Malgré les reproches qui ont été formulés à l'encontre de ce dispositif à l'occasion du débat parlementaire - formalisme juridique attaché à la constitution du bien de famille, risque d'interdire toute possibilité d'accès au crédit bancaire, exclusion du dispositif des chefs d'entreprises non propriétaires, évolution du droit de la famille depuis 1909 - cette formule devrait donner aux chefs d'entreprise individuelle davantage de sécurité.

Il faut également souligner que le montant de 800 000 francs constitue un plafond.

8. Aménager le régime des baux commerciaux

Les travaux prescrits par l'administration pour mettre en conformité les lieux loués sont en principe à la charge du bailleur, sauf clause contraire du bail (jurisprudence relative à l'article 1719 du code civil). Dans le secteur de l'alimentation, cette clause existe dans 90% des cas. Cependant, dans le cas contraire, le locataire est obligé d'agir auprès du bailleur pour que les travaux soient réalisés.

Le professionnel a parfois des problèmes dans la mesure où le propriétaire peut refuser de réaliser ce type de travaux ou les reporter ce qui peut mettre en péril l'entreprise (risque de fermeture, etc.).

Par ailleurs, dans certains cas, le professionnel peut également être amené à devoir réaliser des travaux d'amélioration de son outil de travail qui nécessitent des modifications importantes ou un agrandissement sur la partie privative des locaux. Dans ce cas, le propriétaire considère qu'il y a un changement d'affectation du bail.

Les conflits entre bailleur et locataires sur les travaux sont donc assez fréquents.

Une des solutions pourrait être **d'étendre le champ d'application de la loi du 1^{er} juillet 1964 qui concerne le cas spécifique des immeubles affectés à l'hôtellerie à toutes les activités**. En effet, le propriétaire d'un immeuble classé en hôtel de tourisme ne peut s'opposer, nonobstant toute stipulation contraire, à l'exécution par le locataire de certains travaux d'équipement et d'amélioration, aux frais et sous la responsabilité du locataire.

Les travaux concernent par exemple l'équipement sanitaire, l'aménagement des cuisines. Ces dispositions pourraient être étendues aux métiers de l'alimentation dans la mesure où ce type de travaux est fondamental pour l'entreprise.

Un autre problème soulevé par la mise aux normes des locaux est celui du **déplafonnement possible du loyer en fin de bail** (ou lors du second renouvellement). En effet, les travaux d'amélioration ont été financés par le locataire et le propriétaire profite des améliorations apportées pour augmenter le loyer à la fin du bail. Cette disposition est ressentie par les professionnels comme une totale injustice.

C) Reconnaître la spécificité de l'entreprise saisonnière

9. Donner une définition légale de l'entreprise saisonnière

De nombreuses petites entreprises sont des entreprises saisonnières, notamment dans le secteur des hôtels, cafés, restaurants mais aussi dans le secteur de la boulangerie glacerie ou encore dans le domaine des loisirs (locations de skis, canoë etc...). Ces entreprises sont installées dans des stations touristiques de sport d'hiver ou estivales et ne fonctionnent qu'une partie de l'année.

Toutefois, les particularités et les contraintes de cette activité saisonnière ne font l'objet d'aucune reconnaissance légale, alors même que ces entreprises sont indispensables pour l'économie touristique française. Elles supportent souvent les mêmes charges, notamment sur le plan fiscal, que les entreprises ayant une activité permanente.

L'absence de reconnaissance du statut saisonnier et l'absence d'aménagements adaptés mettent ces entreprises dans des situations parfois difficiles, qui se répercutent notamment sur le personnel saisonnier.

La reconnaissance officielle d'un statut d'entreprise saisonnière permettrait d'adapter certaines dispositions, tant en droit fiscal qu'en droit du travail, aux particularités de ces entreprises. S'il existe déjà quelques règles spécifiques, comme par exemple une réduction de taxe professionnelle ou le contrat de travail saisonnier, celles ci sont insuffisantes.

Actuellement, seuls les arrêtés de classement touristique des hôtels et restaurants donnent une définition du caractère saisonnier.

Sont visés les établissements dont la « durée d'ouverture n'excède pas neuf mois par an en une ou plusieurs périodes. » (Arrêté du 14 février 1986 pour les hôtels et arrêté du 27 septembre 1999 pour les restaurants).

Chaque ouverture au cours d'un mois donné, même une ouverture pour un seul jour, est comptée comme un mois entier d'ouverture.

Ce décompte n'est pas adapté car de plus en plus de saisonniers sont contraints de fractionner leur période d'ouverture pour maintenir une certaine animation dans leur commune et pour assurer la survie de leur entreprise (ouverture le week-end). Ces ouvertures d'une ou deux journées peuvent les conduire à perdre les quelques réductions fiscales accordées aux saisonniers

Par ailleurs cette définition ne couvre ni les hôtels et restaurants non classés, ni les cafés et discothèques ni les autres types de commerce alors même que nombre de ces entreprises ont en pratique une activité saisonnière.

Il est donc proposé de définir l'entreprise saisonnière comme toute activité dont la période d'ouverture ou d'exercice est comprise entre 12 et 41 semaines.

10. Adapter les règles fiscales et juridiques applicables à l'entreprise saisonnière

Compte tenu de sa particularité, l'entreprise saisonnière devrait pouvoir bénéficier de la règle du « prorata temporis » pour le calcul de certaines taxes fiscales.

Par exemple, les hôtels classés, les restaurants, les établissements de spectacle et de jeux, ainsi que les établissements thermaux, bénéficient actuellement d'une réduction au « prorata

temporis» de la valeur locative servant de base à la **taxe professionnelle**. Toutefois, cette réduction se calcule par mois d'ouverture, sachant que tout mois commencé est considéré comme un mois entier (article 1478 V du code Général des impôts).

Il conviendrait :

- que le prorata temporis soit calculé sur la base du nombre de semaines d'ouverture ;
- que soit appliquée une réduction forfaitaire de 25% pour les établissements saisonniers ouverts 41 semaines au plus par an ;
- que la réduction soit étendue à l'ensemble des entreprises saisonnières, notamment les cafés, discothèques, ...

De même, en ce qui concerne la **taxe sur les ordures ménagères**, aucune proratisation n'existe actuellement alors que par définition les entreprises saisonnières ne produisent pas d'ordures lorsqu'elles sont fermées.

Par ailleurs, il est nécessaire d'envisager que le **contrat d'apprentissage** puisse être adapté dans les entreprises saisonnières suivant 2 pistes :

- autoriser l'apprenti à suivre la formation pratique au sein de plusieurs entreprises du même secteur d'activité pour couvrir la durée du contrat d'apprentissage sans interruption ;
- permettre à l'apprenti de suivre la formation en CFA pendant toute la durée de l'intersaison.

Enfin, il conviendrait que le **chèque emploi service** devienne une réalité pour les entreprises saisonnières, dans lesquelles il trouverait toute sa justification et son utilité.

Chapitre II - Renforcer la reconnaissance du conjoint

11. Ouvrir aux titulaires d'un PACS et aux concubins la possibilité d'opter pour un statut de conjoint

L'article 1er de la loi n° 82-596 du 10 juillet 1982 ouvre aux seuls conjoints du chef d'entreprise individuelle la possibilité de choisir entre les trois statuts existants : conjoint collaborateur, conjoint salarié ou conjoint associé.

Afin de tenir compte de l'évolution de la société et de la loi du 13 octobre 1999 relative au pacte civil de solidarité qui définit le PACS et le concubinage, **il est proposé de permettre aux concubins et aux signataires d'un PACS d'opter pour l'un des trois statuts précités.**

12. Permettre de déduire du bénéfice imposable le salaire du conjoint participant effectivement à l'exercice de la profession

Actuellement, quand les époux sont mariés sous un régime de la communauté, le salaire du conjoint participant effectivement à l'exercice de la profession ne peut être déduit que dans la limite de 17 000 F par an quand l'entreprise n'adhère pas à un centre de gestion agréé. Cette somme n'a plus évolué depuis 1982.

Dans le cadre de la loi de finances pour 2001, un dispositif avait été proposé ayant pour objet de **permettre aux artisans de déduire le salaire versé à leur conjoint à hauteur de 36 fois le SMIC mensuel par an et sans qu'il soit tenu compte, ni du régime matrimonial, ni de l'adhésion à un centre de gestion agréé.**

Aujourd'hui, cette mesure se justifie pleinement, eu égard à la place de plus en plus importante qu'occupent les femmes dans la vie active et dans le bon fonctionnement des petites entreprises.

En effet, les femmes souhaitent clairement bénéficier d'une meilleure reconnaissance de leur travail au sein de l'entreprise. Dès lors, cette proposition va dans le sens de la modernité en consacrant une plus grande égalité entre les hommes et les femmes.

13. Aligner les prestations maternité des conjoints collaborateurs sur celles des femmes chefs d'entreprise

Les assurées du régime des non salariés perçoivent en plus de l'allocation de repos maternel des indemnités journalières de maternité.

Ces indemnités journalières, qui se substituent à l'indemnité de remplacement, sont explicitement circonscrites aux cas d'interruption d'activité mais ne sont plus la contrepartie obligatoire du remplacement de l'assurée.

Toutefois, ces indemnités ne concernent que les femmes qui relèvent à titre personnel du régime d'assurance maladie des non salariés. Ainsi, les conjoints collaborateurs continuent de percevoir l'ancienne indemnité de remplacement indexée sur le SMIC.

C'est pourquoi, il convient d'ouvrir aux conjoints collaborateurs le bénéfice d'une allocation de cessation d'activité et non d'une allocation de remplacement et que le versement de cette allocation soit équivalent à celle des femmes chefs d'entreprise.

14. Ouvrir le statut de conjoint collaborateur aux conjoints des gérants non salariés de SARL ou des associés uniques d'EURL

Actuellement, le conjoint du gérant majoritaire d'une SARL ou de l'associé unique d'une EURL, ne peut avoir la qualité de conjoint collaborateur, qui est réservée aux seuls conjoints d'une personne physique immatriculée au Répertoire des Métiers.

Or, la loi d'orientation pour l'agriculture du 9 juillet 1999, qui crée un statut de conjoint collaborateur d'un exploitant agricole, prévoit que « le conjoint de l'associé d'une exploitation ou d'une entreprise agricole constituée sous la forme d'une société peut également prétendre au statut de conjoint collaborateur lorsqu'il y exerce son activité professionnelle et n'est pas associé de ladite société. »

Il est donc proposé de permettre au conjoint du gérant majoritaire de SARL ou de l'associé unique d'une EURL d'opter pour le statut de conjoint collaborateur.

15. Accroître la possibilité de cumuler une activité salariée à temps partiel avec le statut de conjoint collaborateur

Actuellement, le statut de conjoint collaborateur permet d'exercer une activité salariée à temps partiel à l'extérieur de l'entreprise à condition que cette activité ne soit pas supérieure à un mi-temps. Or, cette limite peut être jugée trop restrictive notamment dans le cas d'une entreprise nouvelle.

Il convient de permettre aux conjoints collaborateurs d'exercer une activité salariée à temps partiel quelle que soit sa durée.

16. Ouvrir le bénéfice de l'allocation parentale d'éducation aux conjoints collaborateurs

En l'état actuel de la législation , le bénéfice de l'allocation parentale d'éducation - APE - est subordonnée à l'exercice antérieure d'une activité professionnelle salariée ou non salariée d'au moins deux ans, consécutifs ou non, ayant permis la validation de 8 trimestres d'assurance vieillesse.

Toutefois, il s'avère que les conjoints collaborateurs ne peuvent prétendre dans les faits au bénéfice de l'APE. En effet, pour l'APE à taux plein, le conjoint collaborateur doit non seulement avoir cessé d'être affilié à titre personnel aux régimes vieillesse des travailleurs indépendants mais aussi se faire radier du Répertoire des Métiers.

S'agissant de l'APE à taux partiels, le conjoint collaborateur ne peut y prétendre compte tenu du fait qu'il ne peut justifier d'un revenu propre.

Par souci d'équité, il serait souhaitable d'améliorer les conditions d'accès des conjoints collaborateurs à l'APE.

17. Ouvrir le droit de créance à titre de salaire différé à tous les conjoints collaborateurs survivants quel que soit le régime matrimonial

Lors du décès du chef d'entreprise, le conjoint collaborateur survivant peut bénéficier d'un droit de créance à titre de salaire différé pour compenser l'absence de rémunération alors qu'il a participé effectivement et directement à l'activité de l'entreprise.

Ce droit est fixé au maximum à trois fois le SMIC annuel en vigueur au jour du décès dans la limite de 25% de l'actif successoral.

Or, si la loi du 31 décembre 1989 qui a institué ce dispositif vise en tant que bénéficiaire l'ensemble des conjoints collaborateurs, quel que soit leur régime matrimonial, dans les faits seuls ceux mariés sous le régime de la séparation de biens sont concernés, puisqu'ils ne sont associés ni aux bénéfices, ni aux pertes de l'entreprise.

Il conviendrait d'octroyer les mêmes droits aux conjoints collaborateurs quel que soit le régime matrimonial.

18. Donner aux conjoints collaborateurs la possibilité de racheter toute période d'activité sans limite dans le temps

Aujourd'hui, le statut de conjoint collaborateur ne permet de procéder qu'au rachat de la période de 1978 à 1985 et des 6 années précédant l'affiliation au régime d'assurance vieillesse des travailleurs indépendants.

Cette limite de rachat restrictive ne répond pas au souhait des conjoints collaborateurs de racheter une période plus étendue correspondant à celle au cours de laquelle ils ont effectivement participé à l'activité de l'entreprise.

Elle s'avère d'autant plus pénalisante dans le contexte d'un allongement progressif de la durée d'assurance requise pour prétendre à une retraite à taux plein.

Il est nécessaire d'accroître la possibilité de rachat de cotisations d'assurance vieillesse pour les conjoints collaborateurs.

Chapitre III - Conforter la protection sociale des travailleurs indépendants

19. Parachever l'alignement du régime des indemnités journalières

Afin de poursuivre l'alignement du régime d'assurance maladie et maternité des travailleurs non salariés des professions non agricoles sur le régime général des salariés, **il est proposé de procéder à l'alignement total du régime des indemnités journalières des artisans et des commerçants sur celui des salariés.**

Pour assurer l'alignement, **il est également nécessaire d'intégrer le régime des indemnités journalières aux prestations de base** du régime des professions indépendantes, afin de permettre une évolution dans le cadre des lois de financement de la sécurité sociale à l'identique du régime des indemnités journalières des salariés.

20. Calculer les droits à la retraite des artisans, commerçants et professionnels libéraux ayant une carrière mixte sur les 25 meilleures années, tous régimes sociaux confondus

Les artisans, commerçants et professionnels libéraux qui ont commencé leur carrière comme salarié puis qui se sont installés comme travailleur indépendant se trouvent dans une situation pénalisante en matière de calcul des droits à la retraite.

Les personnes qui sont dans ce cas de « carrière mixte » cumulent deux retraites : l'une de travailleur indépendant et l'autre de salarié. La retraite de travailleurs indépendant comme celle de salarié tient compte des meilleures années de cotisation. Depuis la réforme de 1993, la période de référence passe progressivement de dix à vingt-cinq ans. Elle est actuellement de seize années pour les personnes nées en 1939.

Or, si un travailleur indépendant a été salarié au cours de sa carrière pendant moins de seize ans, le calcul de sa retraite de salarié sera effectué sur tous les salaires qu'il a perçus, y compris les plus faibles. La méthode de calcul est identique pour sa retraite de non salarié. Ceci conduit à diminuer le montant global de sa retraite.

L'acuité de ce problème va s'amplifier du fait de l'allongement progressif de la période de référence. **Il est donc nécessaire de prendre en compte, dans le décompte des 25 meilleures**

années entrant depuis la loi de 1993 dans le calcul des retraites, **les 25 meilleures années de vie professionnelle, tous régimes sociaux confondus.**

21. Permettre la validation des quatre trimestres pour une année civile complète d'activité professionnelle

Depuis le 1er janvier 1973, le régime de retraite de base des travailleurs indépendants leur garantit des pensions égales à celles des salariés du secteur privé pour des cotisations identiques.

Or, demeure une inégalité de traitement entre salariés et travailleurs indépendants concernant la validation pour le calcul de la retraite, des quatre trimestres d'assurance, à laquelle chacun devrait, de droit, pouvoir prétendre pour une année civile complète d'activité professionnelle.

L'article R 351-9 du code de la sécurité sociale dispose que pour le calcul de la pension de vieillesse et le décompte des trimestres servant de base au paiement des droits, on retient pour une année donnée, autant de trimestres que les revenus annuels représentent de fois le montant du SMIC en vigueur au 1er janvier de l'année considérée, calculé sur la base de 200 heures et ce dans la limite de quatre trimestres.

Autrement dit, la validation de quatre trimestres au titre d'une année civile est subordonnée à la réalisation d'un revenu équivalent à 800 fois le SMIC (32.576 F au 1er janvier 1999).

Il résulte de l'article R 351-9 relatif au calcul du droit à pension, que la cotisation minimale assise sur 200 fois le SMIC horaire ne permet de valider qu'un seul trimestre d'assurance au lieu des quatre effectivement travaillés pour une année civile d'activité professionnelle artisanale pourtant complète.

Il en découle une forte pénalisation de l'artisan dans ses droits à retraite et une disparité de traitement avec les salariés, **à laquelle il convient de mettre un terme.**

**TITRE II - FAVORISER LE DEVELOPPEMENT DE
LA PETITE ENTREPRISE ET DE
L'EMPLOI**

Chapitre I - Encourager la création et la reprise d'entreprise

22. Etendre à la reprise d'entreprise les mesures applicables à la création

Force est de constater que la transmission-reprise d'entreprise est insuffisamment encouragée par les pouvoirs publics alors même qu'elle constitue une voie essentielle en matière de réussite d'entreprise.

De ce fait, il est aujourd'hui beaucoup plus facile de créer une entreprise que de reprendre une activité existante.

Or, il est anormal de constater que certaines entreprises sont créées alors que des entreprises du même secteur d'activité et situé dans un périmètre géographique voisin ne trouvent pas de repreneurs.

Il est donc nécessaire que toute mesure prise en faveur de la création d'entreprise concerne également les opérations de transmission - reprise.

23. Favoriser l'accès au conseil

En matière de création d'entreprise, toutes les études montrent que les créateurs qui font appel à plusieurs conseils ont de meilleures chances de réussite que ceux qui ne les sollicitent pas.

De même, les entreprises en activité connaissent souvent un meilleur développement lorsqu'elles s'entourent d'appuis externes.

La mobilisation du conseil est actuellement insuffisante, soit par manque d'intérêt du chef d'entreprise, soit par difficulté d'accès, soit par lourdeur des procédures. Ainsi, les Fonds régionaux d'aide au conseil - FRAC - sont des outils utiles pour des dossiers complexes, mais s'avèrent inadaptés pour les conseils ponctuels .

Deux systèmes complémentaires pourraient répondre à ce besoin :

- **Elargir le champ d'application du Chèque Conseil**

Le champ d'application du chèque conseil, aujourd'hui réservé aux demandeurs d'emploi, doit être élargi, à tous les créateurs - repreneurs d'entreprise.

- **Inciter fiscalement le recours au conseil**

Une incitation fiscale sous forme de crédit d'impôt ou de déductibilité fiscale serait de nature à encourager les artisans à recourir aux réseaux d'accompagnement à tous les moments importants du développement de leur entreprise.

Cet outil pourrait venir compléter les systèmes en place avec, par exemple, une défiscalisation à hauteur de 5 à 6 jours de conseils, soit 30 000 F HT par entreprise et par an.

Une idée nouvelle pourrait être de faire prendre en compte le temps investi par l'artisan comme une charge déductible, l'enjeu étant, en particulier, de favoriser l'accès au conseil pour les plus petites entreprises.

24. Aménager le régime fiscal des plus-values

La fiscalité applicable aux plus-values constitue un frein à l'ensemble des cessions de biens en général et des transmissions des petites entreprises en particulier. Aussi, il convient :

- **d'augmenter les limites actuelles d'exonération**

Actuellement, les plus-values réalisées dans le cadre d'une activité agricole, artisanale, commerciale ou libérale sont exonérées (article 151 septies du CGI) :

- lorsque les recettes de l'entreprise n'excèdent pas le double des limites du régime des micro-entreprises (soit 1 000 000 F TTC ou 350 000 F TTC pour les entreprises de prestations de services);
- si l'activité a été exercée pendant au moins 5 ans;
- à la condition que le bien cédé ne soit pas un terrain à bâtir.

Les montants actuels des recettes réalisées par l'entreprise ouvrant droit à l'exonération **doivent être portés à un niveau nettement supérieur : 4 000 000 de francs (609 796 euros)** et

1 400 000 de francs (213 429 euros) pour les entreprises de services.

- **d'aménager la taxation des plus-values sur les éléments incorporels des entreprises**

Les plus-values de cessions d'éléments d'actifs sont taxées conformément aux dispositions de l'article 39 duodecies du CGI qui distingue les plus-values à court terme de celles à long terme.

Toutefois, en ce qui concerne les plus-values à long terme, il s'avère qu'il est appliqué le même taux d'imposition selon que le bien est détenu depuis 3 ans ou 30 ans. Ceci pénalise fortement les cessions de fonds de commerce.

Aussi, il est **proposé de rendre applicable à l'ensemble des éléments d'actif non amortissables** (fonds de commerce, clientèle, droit au bail), **le régime d'imposition des plus-values immobilières privées** pour les entreprises passibles de l'impôt sur le revenu.

L'application de ce régime permettrait de tenir compte de l'érosion monétaire et de ne plus taxer une plus-value nominale. De plus, ce régime comporte des exonérations qui correspondent parfaitement à la situation des très petites entreprises :

- exonération des plus-values réalisées sur des biens détenus depuis plus de 22 ans selon le dispositif issu de la loi de finances rectificative pour 1993, ce qui permettrait d'exonérer les exploitants qui prennent leur retraite après avoir exercé durablement leur activité ;
- exonération des mutations à titre gratuit de façon simple ;
- abattements spécifiques aux expropriations et opérations assimilées, ou l'exonération sous condition de réemploi dans l'achat d'un ou plusieurs biens de même nature dans un délai de 6 mois à compter de la date du paiement de l'indemnité en cas d'expropriation avec poursuite de l'activité.

Le calcul de l'impôt selon le système du quotient permettrait d'atténuer les effets de la progressivité de l'impôt sur le revenu. Cet impôt exigible serait plafonné au taux de l'impôt sur les plus-values à long terme réalisées par les particuliers, et les moins-values suivraient le régime des moins-values professionnelles.

Considérant que la transmission-reprise des petites entreprises constitue un acte économique essentiel pour le maintien et le développement de l'activité économique, notamment en zone rurale, elle doit être encouragée par les pouvoirs publics.

- étaler la taxation des plus-values en cas de paiement échelonné du prix de cession

La reprise d'une entreprise nécessite un investissement souvent élevé pour l'acheteur et celui-ci doit fréquemment recourir à l'emprunt. Toutefois, le cédant peut ne pas avoir un besoin immédiat des fonds provenant de la vente du fonds et convenir avec le repreneur d'un paiement échelonné du prix d'acquisition.

Cette pratique, si elle était facilitée, contribuerait certainement à multiplier le nombre de reprise d'entreprises. Or, en l'état actuel des choses, la fiscalité dissuade le cédant de s'engager dans cette voie.

En effet, l'imposition due par le vendeur est exigible dès la date de la cession ayant permis de constater la plus-value, alors même que la totalité du produit de la vente n'a pas été perçue.

Il est donc nécessaire d'adapter le paiement de l'impôt sur les plus-values en fonction du paiement échelonné du prix de cession.

25. Supprimer les cotisations sociales sur les revenus tirés de la location d'un fonds de commerce

L'article 7 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 1999 conduit à intégrer dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale les revenus tirés de la location de tout ou partie d'un fonds de commerce, d'un établissement artisanal ou d'un établissement commercial ou industriel.

Cette mesure visait les travailleurs non salariés qui, tout en continuant à exercer leur activité professionnelle, ne percevaient plus de revenus directement liés à cette activité, mais des revenus provenant de la location de leur fonds à la société qu'ils ont créé ou des revenus tirés des parts sociales qu'ils détiennent.

Or, ces nouvelles dispositions pénalisent, au-delà d'une minorité de personnes se trouvant en situation frauduleuse, tous les artisans qui perçoivent en plus de leurs revenus professionnels, déjà assujettis à cotisations sociales, des revenus du patrimoine ou des revenus de parts sociales, en toute légalité et en toute honnêteté.

De plus, la mise en location est une procédure particulièrement adaptée à la cession programmée d'une entreprise artisanale. Elle permet au repreneur de tester le potentiel de l'entreprise avant de s'engager définitivement.

Interrogée à l'Assemblée Nationale lors de la séance du 19 novembre 1999, Madame Marylise LEBRANCHU avait souligné les effets pervers de cette mesure et s'était dite prête à rouvrir le dossier si les organisations patronales le demandaient.

Le Président de l'UPA avait donc officiellement demandé que cette question soit à nouveau examinée. A la suite d'une nouvelle intervention du Président de l'APCM, Madame Marylise

LEBRANCHU a confirmé, par courrier du 4 septembre 2000, qu'elle avait demandé à ses services d'étudier le problème, reconnaissant une nouvelle fois la pénalisation imposée aux entrepreneurs de bonne foi.

Il est donc proposé de revenir au régime antérieur, à charge du Gouvernement de trouver une solution plus équitable pour éviter les fraudes.

26. Instaurer un mécanisme de cessation anticipée d'activité

L'allocation de remplacement pour l'emploi (ARPE) qui a permis aux salariés remplissant certaines conditions de durée d'assurance de partir en préretraite, sous réserve que leur emploi soit maintenu et pourvu par une nouvelle embauche, a démontré son intérêt.

La transposition de ce dispositif aux travailleurs indépendants, seul groupe économique exclu de toute possibilité de cessation d'activité professionnelle avant 60 ans aurait une efficacité particulière en matière d'emploi et de pérennité du tissu économique des petites entreprises.

En effet, l'obligation imposée aux professionnels concernés de poursuivre leur activité jusqu'à 60 ans est parfois à l'origine de difficultés qui peuvent conduire à la disparition de leur entreprise.

Une transmission en temps opportun à un successeur plus jeune permettrait dans certains cas de sauvegarder l'entreprise voire de la développer. Par ailleurs, le dispositif pourrait également tenir compte des secteurs d'activité à forte pénibilité et des personnes ayant eu une carrière précoce qui justifient, avant l'âge de départ à la retraite, du nombre de trimestres d'assurance requis.

27. Mettre en place des outils favorisant le passage de témoin entre le cédant et le preneur

La volonté politique de l'Etat d'accompagner concrètement le grand enjeu de la Transmission/Reprise des petites entreprises pourrait se manifester par la mise en œuvre de deux propositions :

- favoriser la reprise de l'entreprise par un salarié de l'entreprise

Une exonération de charges sociales ou une défiscalisation sur les salaires pendant la période de formation pourrait y contribuer.

- **favoriser la reprise d'entreprise par des salariés en activité en réactivant la procédure de contrat installation-formation dans l'Artisanat CIFA.**

Le dispositif devrait comprendre un stage réalisé pour partie en Centre de formation et pour partie dans l'entreprise à reprendre pendant lesquels le repreneur est rémunéré.

28. Instaurer un mécanisme d'amortissement accéléré pour les investissements liés aux nouvelles technologies d'information et de communication

L'accès à Internet et notamment, à un site de commerce électronique suppose, pour les petites entreprises, un lourd effort d'équipement (matériel et logiciel) et de formation.

Evaluable à un niveau de 8 000 à 15 000 francs en matériel et autant en logiciel, cet investissement doit être comparé au niveau moyen d'investissement dans les petites entreprises, qui n'est que de 25 000 francs par an et par actif, en moyenne.

C'est dire la nécessité d'un accompagnement public pour que ce secteur ne reste pas à l'écart des évolutions technologiques en matière d'information et de communication.

En s'inspirant du dispositif retenu dans le cadre du passage à l'an 2000, **une mesure d'incitation fiscale à l'informatisation et à l'accès à Internet, sous forme d'amortissement accéléré** devrait favoriser une intégration plus rapide des NTIC dans les entreprises artisanales et les petites entreprises.

29. Harmoniser le régime des donations avec celui des transmissions par voie successorale

Aujourd'hui, la transmission de l'entreprise par voie successorale fait l'objet de conditions plus favorables qu'en cas de donation. En effet, sous certaines conditions, les articles 789 A et B issus de l'article 11 de la loi de finances pour 2000 exonèrent de droits de succession, à concurrence de la moitié de leur valeur, les transmissions, par décès, de parts ou d'actions de sociétés, ainsi que des biens affectés à l'exploitation d'entreprise individuelle.

Pour les entreprises individuelles, l'article 789 B du code général des impôts dispose que chacun des héritiers ou légataires doit prendre l'engagement de conserver pendant 6 ans l'ensemble des biens meubles et immeubles, corporels ou incorporels, affectés à l'exploitation de l'entreprise, afin de bénéficier de l'exonération susvisée.

Il devient paradoxal de constater que la transmission par succession bénéficie d'une réduction de la base taxable de moitié (sous certaines conditions) alors que la donation, qui doit continuer à être encouragée, n'ouvre droit qu'à des réductions d'impôts qui se trouvent moins avantageuses si le donateur est âgé de plus de 65 ans. Aucune réduction ne sera appliquée à compter du mois de juin 2001 si le donateur est âgé de plus de 75 ans.

Afin d'inciter les chefs d'entreprise à organiser leur succession de leur vivant, **il serait souhaitable d'harmoniser le régime fiscal des donations avec celui des transmissions par voie successorale.**

Chapitre II - Assurer un meilleur accès au financement

30. Pérenniser l'engagement de l'Etat en matière de financement des petites entreprises

Les besoins en financement se manifestent tout au long de la vie des entreprises artisanales et des petites entreprises, depuis la création jusqu'à la transmission, en passant par les phases de développement.

Or, il est incontestable que, pour ces entreprises, l'accès au crédit à un taux comparable avec ceux obtenus par les entreprises de plus grande taille n'est que trop rare.

Cette situation ne contribue pas à l'augmentation du nombre de créations d'entreprise et constitue un frein particulièrement important en matière de reprise d'entreprise qui nécessite un investissement plus élevé.

Par ailleurs, les entreprises artisanales doivent procéder à des investissements dits « de contrainte » pour lesquels il n'y a pas de retour sur investissement possible (mise aux normes, environnement, sécurité...). S'ajoutent les investissements liés aux nouvelles technologies.

C'est pourquoi, il est déterminant que l'Etat apporte son soutien durable à l'Artisanat en matière d'accès au crédit à un taux permettant de rapprocher les conditions accordées aux petites entreprises de celles pratiquées pour les entreprises de taille plus importante par le réseau bancaire.

Il convient de rappeler que l'agriculture bénéficie pour 450 000 exploitations de 13 milliards de francs de prêts bonifiés.

Les objectifs prioritaires de cette aide sont :

- de compenser les handicaps en matière d'accès au crédit bancaire ;
- de favoriser la création, le développement et la transmission d'entreprise ;
- d'encourager l'adaptation de ces catégories d'entreprises aux exigences économiques, sociales, environnementales et de sécurité, notamment en leur facilitant l'accès aux structures de conseil et d'accompagnement.

En outre, le dispositif devra conduire à limiter les garanties personnelles demandées au chef d'entreprise et exclure toute caution solidaire du conjoint.

31. Créer un crédit d'impôt pour soutenir l'investissement

Pour que le coût du crédit supporté par les petites entreprises soit à un niveau comparable à celui consenti aux entreprises de taille plus importante, il faut mettre en place un système simple, visible, facile d'accès, personnalisable et qui respecte tous les réseaux en place.

Pour favoriser l'investissement qui est, dans l'Artisanat, synonyme de développement et donc de création de richesses et d'emplois, il est demandé que le chef d'entreprise puisse bénéficier d'un crédit d'impôt égal à 50% des intérêts d'emprunt imputés sur les charges de l'exercice.

32. Inciter fiscalement les particuliers à investir dans les entreprises individuelles

Comme le relève le rapport BOCKEL, les entreprises individuelles sont totalement exclues des dispositifs d'incitation fiscale mis en place pour encourager l'investissement des particuliers dans les entreprises. Ainsi, il existe pour les sociétés une incitation fiscale à la souscription au capital de sociétés non cotées.

Or, près de 60% des fonds mobilisés pour la création d'une entreprise proviennent de l'épargne du créateur ou de ses proches. Il s'avère dès lors indispensable de mettre en place un mécanisme attractif en direction des particuliers désireux d'apporter une aide financière à l'entrepreneur individuel.

Pour remédier à cette situation et favoriser le financement des entreprises individuelles, il est proposé d'étendre aux prêts des personnes physiques, le dispositif créé par la loi du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle.

Ces personnes pourront ainsi bénéficier d'une réduction d'impôt sur le revenu égale à 25% du montant du prêt (dans la limite d'un plafond) à condition que ce dernier soit consenti pour une durée minimum de 5 ans et ne fasse l'objet d'aucune prise de garantie.

33. Améliorer le recours aux sociétés de caution mutuelle

Les sociétés de caution spécialisées par marchés (artisanat, commerce, très petites entreprises...) ont des coûts d'intermédiation en général inférieurs aux établissements bancaires. Elles acquièrent une expertise professionnelle sur le domaine. Leur spécialisation permet d'accélérer les processus de décision et de rendre un avis circonstancié sur la pertinence économique des projets et leur pérennité.

De plus, elles n'ont pas les mêmes objectifs de retour sur fonds propres que les grandes banques et font souvent appel à des conseils bénévoles (professionnels élus, administrateurs,...).

L'entreprise artisanale, qui se voit demander des garanties tant personnelles que réelles par la banque, a tout intérêt à recourir à la garantie d'une société de caution mutuelle artisanale.

Cependant, en qualité d'établissements de crédit soumis à des normes prudentielles strictes, les sociétés de caution mutuelle sont dans l'obligation de rechercher constamment le renforcement de leurs fonds propres (Capital + réserves + fonds de garantie), ceci sans pénaliser l'emprunteur.

Il convient dès lors d'envisager la minoration du coût de l'intervention des sociétés de caution mutuelle supporté par l'entreprise et d'abaisser la fiscalité applicable aux sociétés de caution mutuelle.

- Minorer le poids de l'intervention des sociétés de caution mutuelle

1°) Il doit être envisagé l'extension de la prise en charge des commissions de cautionnement par les collectivités locales, aujourd'hui limitée à 50% et la possibilité pour ces collectivités de financer les cotisations au fonds de garanties.

2°) Par ailleurs, il doit être permis aux entreprises immatriculées au Répertoire des Métiers de constituer en franchise d'impôt, une provision d'un montant équivalent à la cotisation versée au fonds de garantie. Cette disposition permettrait à l'artisan de bénéficier d'un différé d'impôt.

- Améliorer l'environnement fiscal des sociétés de caution mutuelle

1°) Il doit être envisagé de permettre aux sociétés de caution mutuelle d'opter pour le régime de la TVA . Cette orientation leur ouvrirait des possibilités de déduction interdites aujourd'hui, car elles sont soumises au régime fiscal des établissements de crédits (taxe sur les salaires).

2°) Les sociétés de caution mutuelle pourraient être autorisées à constituer sur leurs bénéfices en franchise d'impôt, une réserve indisponible, complétant leurs fonds propres, dans la limite du montant du fonds de garantie.

34. Etendre le prêt à la création d'entreprise - PCE - aux repreneurs

Dans le souci de favoriser la reprise d'entreprise, il est proposé d'étendre l'éligibilité du prêt à la création d'entreprise - PCE - aux repreneurs.

Chapitre III - Alléger les charges et simplifier la vie de la petite entreprise

A) Alléger les charges sur les activités de main d'œuvre

35. Réformer les cotisations patronales de sécurité sociale

La recherche d'une assiette des cotisations patronales pesant moins sur les revenus du travail salarié et prenant en compte le problème des cotisations des non salariés, constitue une revendication ancienne des entreprises artisanales et des petites entreprises.

Jusqu'à présent, il a toujours été répondu que la restructuration nécessaire des grandes entreprises et la concurrence internationale empêchaient de procéder à une orientation de ce type.

Depuis 20 ans, les effectifs des grandes entreprises ont pourtant diminué de manière importante conduisant, du fait de l'augmentation des taux de cotisation aux régimes sociaux, à un accroissement des charges pesant sur les entreprises de main d'œuvre et limitant leur capacité à créer des emplois.

En dépit de ce contexte, les entreprises de moins de 20 salariés ont créé 1 200 000 emplois entre 1981 et 1998 alors que, dans le même temps, celles de plus de 200 salariés en ont perdu 800 000.

En conséquence, la baisse des effectifs salariés entre 1981 et 1998 s'est traduite pour les entreprises de plus de 200 salariés par une diminution de charges sociales annuelles de plus de 80 milliards de francs. Sur la même période, en créant plus d'un million d'emplois nouveaux, les entreprises de moins de 20 salariés ont connu un surcoût annuel en matière de cotisations sociales d'environ 60 milliards de francs.

La réduction généralisée du coût du travail est ainsi primordiale pour améliorer la situation de l'emploi, en dehors de toute mesure ponctuelle et ciblée qui, le plus souvent, conduisent davantage à des transferts d'emplois qu'à de véritables créations.

En outre, il ne faut pas attendre du retour de la croissance économique une amélioration significative de l'emploi dans les grandes entreprises. Celles-ci continueront à réduire leurs effectifs, comme le confirment les récentes annonces de plans sociaux. Il s'agit là d'une tendance lourde qui met en évidence la nécessité de concrétiser les potentialités de création d'emploi dans les petites entreprises.

Depuis plusieurs années, tous les gouvernements reconnaissent qu'il est souhaitable d'engager un changement structurel du financement de la Sécurité sociale, en constatant qu'un financement assis sur les salaires renchérit le coût global du travail et défavorise l'emploi.

Signalons que la seconde loi sur les 35 heures instaure un dispositif d'allègement de cotisations sociales patronales pouvant constituer une première étape. Cette réforme ne correspond pas toutefois à la véritable réforme attendue, car elle ne vient que compenser partiellement le coût généré par le passage aux 35 heures dans les entreprises.

De plus, il convient de rappeler que le financement du dispositif de l'allègement des charges dans le cadre de la réduction du temps de travail n'existe pas.

Il est alors nécessaire d'engager une réforme de l'assiette des cotisations de sécurité sociale à la charge des employeurs visant à alléger les charges des activités de main d'œuvre en transférant les cotisations assises sur les revenus du travail salarié et non salarié sur une assiette prenant en compte d'autres éléments créateurs de richesse.

36. Modifier l'assiette de calcul de la CSG pour les travailleurs non salariés

La création de la CSG a permis d'élargir l'assiette du financement de la protection sociale. Cependant, l'assiette retenue pour les travailleurs non salariés crée une inégalité de traitement d'une part, entre salariés et travailleurs non salariés et d'autre part, entre entreprises individuelles et sociétés.

En effet, les chefs d'entreprise individuelle doivent réintégrer dans leur bénéfice 35% de charges sociales alors que, dans le même temps, les salariés n'en reportent qu'environ 17% dans leur rémunération brute.

L'assiette de la CSG prend en compte les bénéfices réinvestis dans les entreprises individuelles contrairement au calcul existant pour les entreprises constituées sous forme sociétaire.

Il convient de remédier à cette inégalité de traitement entre salariés et non salariés.

37. Appliquer le taux réduit de TVA sur les activités de main d'œuvre

Le niveau actuel du taux normal de TVA pénalise lourdement les activités de main d'œuvre ce qui a une incidence évidente sur les prix des prestations offertes par les professionnels et contribue fortement à limiter la consommation des ménages.

Il est d'ailleurs paradoxal de constater que c'est l'Etat lui-même qui, par un taux élevé de TVA, exclut de nombreux français du recours à certains travaux et prestations courants.

De plus, il serait juste de conforter les nombreuses entreprises de proximité. En effet, implantées en milieu rural, elles prennent une place importante dans le maintien de l'activité et donc, dans l'aménagement du territoire. En ville, elles contribuent au maintien du lien social et d'une réelle convivialité, s'opposant heureusement à l'anonymat qui caractérise trop souvent la vie urbaine.

En outre, cette situation conduit à développer le travail non déclaré avec ses effets négatifs sur nos régimes sociaux.

Enfin, il faut rappeler que d'une manière générale, les activités de main d'œuvre restent très pénalisées par rapport aux activités capitalistiques. Compte tenu du niveau encore élevé du chômage, cette situation est réellement aberrante.

C'est d'ailleurs, une proposition fortement défendue par les instances européennes qui demandent un allègement des charges pesant sur les activités de main d'œuvre.

De même, cette mesure permettra des créations d'emplois qui engendreront une augmentation des rentrées de cotisations sociales et un allègement des dépenses de l'assurance chômage.

Il faut souligner que l'expérimentation concernant l'application du taux réduit de TVA pour les travaux d'amélioration de l'habitat est un succès, ainsi que l'a confirmé le Premier Ministre lors des Journées de la Construction d'avril dernier : « les résultats déjà obtenus sont probants et le Gouvernement mettra tout son poids dans la balance pour le démontrer [à la Commission européenne] ».

L'application du taux réduit de TVA doit être étendue à toutes les activités de main d'œuvre.

38. Généraliser les réductions de taxe professionnelle à toutes les entreprises immatriculées au Répertoire des Métiers

Il convient d'appliquer à toutes les entreprises immatriculées au Répertoire des Métiers, les réductions de la base de la taxe professionnelle lorsqu'elles n'ont pas de salarié ou qu'elles n'en emploient que 1, 2 ou 3.

En effet, l'administration fiscale a interprété de manière restrictive l'exonération applicable aux entreprises artisanales et exclu du bénéfice de la mesure la plupart des artisans qui ont une activité commerciale.

Cette interprétation est contestable et conduit à une application inégale de la loi fiscale. L'immatriculation au Répertoire des Métiers doit redevenir le fait générateur de l'exonération. Il convient d'ailleurs de rappeler qu'à l'origine, il s'agissait bien pour le législateur de viser l'ensemble des entreprises immatriculées au Répertoire des Métiers.

Les réductions de taxe professionnelle prévues à l'article 1468 du CGI doivent donc s'appliquer à toutes les entreprises immatriculées au Répertoire des Métiers.

B) Simplifier les formalités administratives, fiscales et sociales

39. Faciliter l'accès aux dispositifs d'aide publique et accélérer leur versement

Il est très fréquent de constater que les nombreuses (trop nombreuses) aides financières existantes pour les entreprises ne sont pas consommées. Cette situation résulte d'une surcharge administrative, de l'absence de procédure unifiée en cas de financements croisés et d'une complexité inouïe des démarches.

Par ailleurs, il s'avère que l'entreprise doit attendre plusieurs mois, voire plus d'une année, pour obtenir le versement de l'aide accordée. Ce décalage exorbitant peut mettre en difficulté l'entreprise qui a un besoin rapide des fonds.

Les pouvoirs publics doivent veiller à faciliter l'accès des petites entreprises aux aides publiques nationales ou européennes et en garantir l'efficacité.

40. Instaurer un avantage fiscal en contrepartie de toute nouvelle mesure contraignante

Il est de plus en plus fréquent que les pouvoirs publics nationaux ou européens créent de nouvelles contraintes générant un coût pour les entreprises (environnement, normalisation...) qui doivent les appliquer.

Les entreprises artisanales et les petites entreprises devraient pouvoir **bénéficier d'une contrepartie fiscale qui pourrait prendre la forme d'un crédit d'impôt.**

41. Mettre fin à la pratique de demandes formelles d'exonération

Il convient de mettre fin à la pratique consistant à demander au contribuable d'effectuer une demande d'exonération de paiement d'une contribution dont il n'est pas redevable en vertu des textes législatifs ou réglementaires (taxe d'apprentissage, formation, ...).

42. Encourager l'harmonisation des réglementations entre les caisses sociales des travailleurs indépendants

Compte tenu de la complexité des démarches administratives auxquelles sont confrontés les travailleurs indépendants, il est nécessaire d'encourager les mesures de simplification et d'harmonisation des réglementations entre les caisses sociales concernées (ACOSS - CANAM - CANCAVA - ORGANIC).

Les régimes de sécurité sociale pourraient s'engager dans :

- l'harmonisation des règles de taxation d'office

En l'absence de déclaration de revenus, la réglementation instaure la taxation d'office en fixant une assiette forfaitaire provisionnelle. La diversité des règles établies par les régimes sociaux aboutit à des montants de taxation d'office très variables.

Aussi, il conviendrait de calculer cette assiette forfaitaire sur une base moyenne, majorée de 10 %, des revenus des deux années antérieures à l'année dont le revenu n'a pas été déclaré. Une taxation provisionnelle serait calculée sur 5 plafonds pour les récidivistes.

- la diminution harmonisée des majorations de retard

Les taux de majoration de retard appliqués par les Caisses ont été fixés dans les années de forte inflation. Actuellement, en période de stabilité monétaire, ces taux élevés se justifient moins.

C'est pourquoi, il est parfaitement justifié de baisser les majorations de retard.

- la remise des majorations de retard

La réglementation prévoit des dispositifs de remise des majorations de retard sur justifications. Certaines caisses ne prennent pas suffisamment en compte les situations exceptionnelles, notamment les conséquences de sinistre, perturbation de l'activité économique ...

Une harmonisation des motifs de retard justifiant la remise des majorations de retard doit être instaurée.

- la réforme du mode de calcul des cotisations

En matière de calcul des cotisations, il conviendrait :

- de supprimer la régularisation ;
- de faire référence à l'année civile pour la totalité des paiements.

- l'amélioration de la connaissance des revenus

Les revenus professionnels des travailleurs indépendants qui servent de base au calcul des cotisations et contributions sociales sont collectés par l'intermédiaire d'une déclaration commune des revenus.

Il pourrait être envisagé de permettre aux cotisants de faire leur déclaration de revenus sur Internet.

- l'assouplissement des modalités ainsi que du niveau de l'assiette minimale des cotisations

Il convient de rechercher des solutions permettant d'améliorer la situation des artisans tant en ce qui concerne les modalités que le niveau de la cotisation minimale forfaitaire.

- le renforcement de la prévention concertée des défaillances des entreprises

Les caisses de protection sociale pourraient s'engager à améliorer les échanges d'information concernant les cotisants quasiment en cessation de paiement.

Les Chambres de Métiers et les organisations professionnelles, en partenariat avec les pouvoirs publics locaux et les organismes sociaux, disposent de nombreux atouts pour venir en aide aux entreprises artisanales en difficulté et contribuer ainsi à leur maintien. L'assistance apportée, éventuellement sur mandat du Tribunal de Commerce, sans qu'il s'agisse pour cela de remplacer le mandataire liquidateur, est reconnue comme un véritable service public accessible à tous, avec un financement adapté.

43. Renverser la charge de l'établissement du montant des cotisations sociales dues pour l'emploi de salariés

Il doit être envisagé de modifier la pratique selon laquelle il appartient à l'entreprise de déterminer elle-même le montant des cotisations sociales dont elle est redevable au titre de ses salariés.

Dans cette perspective, comme cela existe pour les cotisations sociales des travailleurs indépendants, les organismes chargés du recouvrement devraient procéder eux-mêmes au calcul des charges sociales sur la base des éléments fournis par l'employeur.

TITRE III - RENFORCER LA PERENNITE ET L'ADAPTABILITE DES PETITES ENTREPRISES

Chapitre I - Favoriser la formation en entreprise

44. Renforcer l'efficacité des dispositifs d'information et d'orientation des jeunes

Au niveau micro-économique, il est indispensable d'offrir aux entreprises artisanales un dispositif d'accompagnement leur permettant d'évaluer de manière prévisionnelle, à partir de l'analyse de leur activité et de l'évolution prévisible des marchés, leurs besoins en compétences et en formation.

Ce dispositif existe, c'est le CAD (centre d'aide à la décision), créé par les chambres de métiers, à la jonction de l'économique et du social, dédié à l'orientation des jeunes et à l'accompagnement des entreprises. Sa relation privilégiée avec les entreprises en fait, en outre, un observateur incomparable des besoins de qualification.

Faute de reconnaissance, faute de moyens suffisants, ce dispositif, qui a largement démontré son efficacité là où il existe, est encore trop peu structuré dans de nombreux départements.

Il importe donc que, dans le cadre d'une politique volontariste, les pouvoirs publics consacrent le rôle du CAD et arrêtent les mesures permettant un financement suffisant et pérenne de ce dispositif.

45. Valoriser le rôle de la formation en alternance et de ses acteurs

En dépit des handicaps affectant une partie des jeunes apprentis, plus des trois quarts d'entre eux réussissent néanmoins leurs examens et trouvent un emploi à l'issue de leur apprentissage.

C'est dire l'efficacité éducative de cette voie de formation professionnelle qu'est l'alternance sous contrat de travail et son utilité sociale et économique, plus évidente que jamais dans une période où plus de 100 000 emplois artisanaux restent vacants, faute d'une offre suffisante de main d'œuvre qualifiée.

Cet investissement collectif, qui est d'abord celui des entreprises formatrices, mérite d'être soutenu par la poursuite des politiques publiques en faveur de l'apprentissage ainsi que par l'adoption de mesures ponctuelles nouvelles poursuivant le même objectif.

- Rétablir la prime à l'embauche aux niveaux IV et plus

Si l'apprentissage est un investissement essentiel pour le secteur artisanal, il constitue aussi un coût important pour les entreprises qui n'est que très partiellement compensé par la prime à l'embauche et les indemnités compensatrices existantes. Cette situation n'est pas favorable au recrutement des nouveaux maîtres d'apprentissage, ni même à la poursuite des efforts de ceux qui se sont déjà investis dans cette mission formatrice.

En particulier, la suppression de la prime à l'embauche pour la formation d'apprentis de niveau IV et plus, crée une discrimination injustifiée qui pénalise les formations les plus onéreuses et contrarie le développement de l'apprentissage vers les niveaux supérieurs de qualification.

Il convient donc de rétablir la prime à l'embauche :

- **pour l'ensemble des entreprises immatriculées au Répertoire des Métiers ;**
- **pour toutes les formations sous contrat d'apprentissage, quel que soit le niveau du jeune à l'entrée en formation.**

- Encourager l'embauche de jeunes en contrat à durée indéterminée

Il revient à la collectivité de mettre en œuvre toutes les dispositions utiles pour inciter les professionnels à s'investir davantage dans la formation des jeunes et notamment celles qui sont de nature à limiter le nombre des ruptures de contrats d'apprentissage ou de qualification et à favoriser l'embauche en fin de formation dans l'entreprise formatrice.

Dans cette perspective, l'entreprise qui embauche, à l'issue de son contrat d'apprentissage ou de qualification et sous contrat à durée indéterminée, l'apprenti qu'elle a formé devrait être **exonérée des charges sociales afférentes à ce contrat, pendant un an.**

- Majorer l'indemnité compensatrice versée aux maîtres d'apprentissage confirmés

Pour compenser les effets de la suppression de l'agrément préalable du maître d'apprentissage, et pour encourager l'effort de qualification des intéressés, il a été créé, par les pouvoirs publics, un titre de Maître d'apprentissage confirmé, certifiant l'excellence du tuteur.

Néanmoins, faute de moyens suffisants, pour promouvoir ce titre et surtout, faute de mesures incitatives concrètes, cette démarche a, jusqu'à présent, connu un développement limité. Il

convient alors de majorer l'indemnité compensatrice lorsqu'elle est versée à un titulaire du titre de Maître d'apprentissage confirmé.

46. Améliorer les conditions de vie des apprentis

Sans remettre en cause le statut de contrat de travail du contrat d'apprentissage, il est juste et nécessaire d'organiser une égalité de traitement de tous les jeunes en formation. Il est également souhaitable que des mesures ponctuelles compensent les difficultés spécifiques auxquelles sont confrontés les apprentis du fait même de la nature de l'apprentissage.

Dans le respect des dispositions du droit du travail, auquel est assujéti le contrat d'apprentissage, **la loi doit poser le principe général de l'égalité de traitement des apprentis et des autres catégories de jeunes en première formation.**

Il doit être prévu des dispositions correctrices permettant de compenser les handicaps particuliers auxquels sont exposés les apprentis : amélioration des aides au transport, à la restauration et au logement ; possibilité d'affiliation aux organismes offrant aux étudiants des œuvres sociales et culturelles ; attribution d'une prime de premier équipement ; renforcement des dispositifs sociaux et de santé dans les CFA.

47. Donner aux jeunes toutes leurs chances pour réussir l'apprentissage

L'apprentissage forme, en France, environ 360 000 jeunes (180 000 dans l'artisanat) accueillant des publics de niveaux de plus en plus hétérogènes.

En quelques années la part des apprentis de niveau IV (bac et bac +) est passée de 5% à plus de 20%, reflétant l'intérêt croissant des jeunes pour les métiers artisanaux.

Les 4/5^{ème} des effectifs sont cependant d'un niveau égal ou inférieur au niveau V à l'entrée en formation. Un grand nombre d'entre eux, en situation d'échec scolaire, voire d'exclusion, souffrent de lacunes graves dans des matières de bases (français, calcul...).

Afin que ces jeunes fassent leur apprentissage dans de bonnes conditions, il est très souvent nécessaire de les faire bénéficier d'une remise à niveau individualisée permettant l'acquisition des connaissances de base indispensables.

Un tel dispositif engendre cependant un surcoût qui ne peut être supporté par les CFA, en l'état actuel de leur financement, et **qui doit donc être prise en charge par l'Etat**, comme c'est déjà le cas pour les dispositifs similaires organisés par l'Education Nationale.

48. Prendre en compte le temps passé en formation par les chefs d'entreprise et leur conjoint

Contrairement aux organismes chargés du financement de la formation professionnelle continue des salariés, les FAF des travailleurs indépendants ne peuvent prendre en charge la perte de revenu occasionnée par le temps passé en formation.

La formation des chefs d'entreprise et de leur conjoint est indispensable pour adapter l'entreprise aux évolutions de son environnement.

Aussi, **il est proposé de créer un crédit d'impôt pour compenser les pertes de gain** liées au temps consacré par les chefs d'entreprise et leur conjoint à la formation professionnelle continue.

Chapitre II - Suivre l'évolution des Métiers

49. Tenir compte de l'évolution des métiers et des technologies au sein du Répertoire des Métiers

La liste des activités nécessitant une immatriculation au Répertoire des Métiers, en application de la loi du 5 juillet 1996, est fixée par une annexe au décret 98-247 du 2 avril 1998. La procédure applicable à la révision de cette annexe demeure incertaine et cette liste n'a pas fait l'objet d'actualisation depuis cette date malgré les besoins existants.

Il conviendrait de faciliter cette révision afin d'intégrer les professions nouvelles telles celles liées au développement des nouvelles technologies de l'information et de la communication.

Il paraît donc nécessaire d'instituer, sous l'autorité du Ministre chargé de l'Artisanat, une procédure annuelle de révision de la liste des activités qui doivent être immatriculées au Répertoire des Métiers.

Cette révision interviendrait après consultation d'un Comité ad hoc comprenant des représentants des organismes consulaires et des organisations professionnelles représentatives.

50. Garantir la qualification professionnelle des entreprises immatriculées au Répertoire des Métiers

L'article 16 de la loi du 5 juillet 1996 a instauré l'obligation d'une qualification professionnelle pour l'exercice de certaines activités. Or, cette mesure qui vise à apporter une garantie au consommateur ne pourra être effective que si la preuve de cette qualification peut être vérifiée lors de l'immatriculation au Répertoire des Métiers, par l'établissement public chargé de la tenue dudit répertoire.

C'est pourquoi, il serait nécessaire de prévoir que le contrôle de la qualification s'opère au moment de l'immatriculation à l'initiative de la Chambre de métiers. Il appartiendra à celle-ci de saisir, suivant une procédure à fixer par décret, la commission départementale du répertoire pour obtenir son avis avant le refus d'immatriculation définitif.

Le contrôle, après l'immatriculation, continuerait à être exercé par les officiers et les agents de police judiciaire ainsi que par les agents de la DGCCRF.

51. Faciliter l'adaptation des formations et des titres aux besoins des entreprises

Les chambres de métiers, avec les organisations professionnelles, se sont fortement investies depuis leur création dans la formation initiale et continue.

Faute de toujours trouver des formations suffisamment adaptées aux besoins du secteur, les Chambres de Métiers et les organisations professionnelles ont développé une offre spécifique de formation, du niveau V au niveau III, en meilleure adéquation avec les besoins des entreprises concernées : certificat et brevet technique des Métiers (CTM, BTM), brevet technique des Métiers supérieur (BTMS) d'une part, brevet de maîtrise et brevet de maîtrise supérieur (BM, BMS) d'autre part, brevet de collaborateur du chef d'entreprise artisanale (BCCEA), gestion de l'entreprise artisanale du bâtiment (GEAB) et certificat de qualification professionnelle (CQP) enfin.

Ces dispositifs constituent des parcours de formation qualifiante et diplômante et consacrées par l'homologation.

Conçues par et pour les artisans et leur conjoint, **ces formations techniques et managériales** répondent à des besoins spécifiques du secteur. Elles **doivent être reconnues et confortées**.

52. Soutenir l'Observatoire des qualifications et des formations artisanales

En matière de formation professionnelle, les besoins généraux des entreprises sont connus: ils portent sur l'enrichissement des compétences par l'intégration de jeunes convenablement qualifiés et éduqués, sur l'adaptation de l'entreprise aux évolutions économiques et technologiques et sur la constitution d'un "vivier" de futurs chefs d'entreprises pour assurer le renouvellement du tissu économique par la reprise ou la création d'entreprises nouvelles.

Au delà, la visibilité sur l'évolution des métiers, des techniques et des qualifications requises reste insuffisante pour une orientation optimale de l'offre de formation.

Au niveau macro-économique, les organismes étudiant l'évolution des activités économiques et des qualifications ne distinguent pas suffisamment l'Artisanat des autres activités. L'insuffisante connaissance du secteur artisanal handicape la nécessaire adaptation de l'offre de formation.

Faute de moyens, l'action conduite dans le cadre de l'Observatoire des qualifications et des formations artisanales (OQFA) a perdu son caractère systématique. **Il est nécessaire de conforter cette démarche associant l'APCM et les organisations professionnelles représentatives, en leur accordant les moyens nécessaires pour conduire de manière systématique les études nécessaires.**

Chapitre III - Améliorer l'accompagnement des petites entreprises

53. Pérenniser et simplifier le dispositif de développement économique

Le dispositif de l'Animation économique instauré par l'Etat en 1970 et récemment réformé, constitue la seule aide directe de l'Etat en direction des corps intermédiaires de l'Artisanat (organisations professionnelles et Chambres de Métiers).

Il faut rappeler que dans leur immense majorité, les entreprises artisanales ne disposent pas en interne de services de Recherche et développement, de Ressources humaines, de Marketing... Les entreprises artisanales ont donc besoin de corps intermédiaires suffisamment structurés pour leur apporter un service collectif et quotidien indispensable.

En outre, il ne peut être contesté que les organisations professionnelles et les Chambres de Métiers sont de plus en plus souvent appelées à jouer un rôle de relais indispensable dans la mise en œuvre des politiques publiques (35 heures, euro, sécurité sanitaire, risques professionnels...).

Compte tenu de ces éléments, il est nécessaire que l'Etat prévoit la mise en place d'un **financement des missions de base assurées par les corps intermédiaires de l'Artisanat et les structures d'appui (ISM,...) qui repose sur des critères objectifs** (nombre de ressortissants par exemple).

Par ailleurs, il est fondamental que le dispositif soit simplifié tout en améliorant sa transparence en matière de gestion.

54. Instaurer un véritable statut de l'élu professionnel

Force est de constater que l'exercice d'un mandat électif ou syndical demande une implication très importante.

Une réflexion devrait ainsi être menée pour **instaurer un véritable statut de l'élu professionnel** (responsabilité, indemnisation, couverture sociale, formation,...).

55. Adapter la fiscalité des Chambres de Métiers

Les Chambres de Métiers sont des établissements publics administratifs de l'Etat qui assurent de par la loi des missions de service public (tenue du répertoire des métiers, apprentissage, délivrance de diplômes, stages préparatoire à l'installation).

Le problème de l'inadaptation des modalités de leur financement, posé depuis plusieurs années, amène à proposer dans l'immédiat trois mesures simples :

- **exonération de taxe sur les salaires**

Il convient d'étendre aux Chambres de Métiers (et à leurs CFA) l'exonération de taxe sur les salaires applicable à l'Etat et ses établissements publics ainsi qu'aux collectivités locales et à leurs groupements.

- **détermination du droit fixe en pourcentage du plafond de la sécurité sociale**

Ceci permettrait une revalorisation annuelle automatique et éviterait l'examen annuel par le Parlement dans le cadre de la loi de finances. Cette solution s'applique déjà à la contribution perçue pour le financement de la formation professionnelle continue des artisans et de leur conjoint, recouvrée dans les mêmes conditions que la taxe pour frais de chambres de métiers (art. 1601 B du C.G.I.).

- **autorisation de récupérer la TVA payée sur les investissements**

Cette possibilité est ouverte aux collectivités locales depuis de longues années.

ANNEXES

LE POIDS DE L'ARTISANAT

Les propositions contenues dans ce document ont été élaborées par :

l'Union Professionnelle Artisanale

UPA

Robert BUGUET

Président

l'Assemblée Permanente des Chambres de

Métiers

APCM

Alain GRISET

Président

en collaboration avec

**la Caisse Autonome Nationale de
Compensation de l'Assurance
Vieillesse des Artisans
CANCAVA**

Gérard ROUCHY

Président

**la Caisse Nationale du régime
d'assurance vieillesse - invalidité -
décès des non salariés de l'industrie
et du Commerce
ORGANIC**

Louis GRASSI

Président

**la Caisse Autonome d'Assurance
Maladie des professions
indépendantes - CANAM**

Marcel RAVOUX

Président

**la Société Interprofessionnelle
Artisanale de Garantie
d'Investissements
SIAGI**

Jacques GRASSI

Président

**La Fédération Nationale des
Sociétés de Caution Mutuelle
Artisanales
SOCAMA**

Gilbert REBEYROLE

Président

**la Fédération Française des
Centres de Gestion et d'Economie
de l'Artisanat FFCGEA**

Daniel GIRON

Président



PROJET DE LOI D'ORIENTATION
POUR LA PETITE ENTREPRISE ET L'ARTISANAT

CONTRIBUTIONS ET PROPOSITIONS

DE

L'ACFCI

SOMMAIRE

- PREAMBULE -	p. 3

1 – LA VIE QUOTIDIENNE DE LA PETITE ENTREPRISE

■ Alléger les procédures, simplifier les formalités	p. 6
■ Faciliter l'embauche du premier salarié	p. 8
■ Regrouper les formalités et les services accompagnant la création d'entreprise	p. 9
■ Favoriser et accompagner la transmission d'entreprise	p. 10
■ Aménager le régime des baux commerciaux	p. 12

2 – L'IMAGE ET LA RECONNAISSANCE, LA SECURISATION DE L'ENTREPRISE ET DE L'ENTREPRENEUR

■ Limiter la responsabilité financière de l'entrepreneur	p. 14
■ Reconnaître la spécificité de l'entreprise saisonnière	p. 15
■ Améliorer le statut social de l'entrepreneur et de son conjoint	p. 17
■ Obtenir un engagement de l'Etat en matière de financement des petites entreprises	p. 19
■ Faciliter l'accès aux dispositifs d'aide publique, accélérer leur versement et améliorer leur gestion et leur attribution	p. 20
■ Instaurer une déduction fiscale pour investissement	p. 21
■ Prévenir les difficultés des TPE par l'information	p. 22
■ Former et qualifier le chef d'entreprise et ses salariés	p. 22
■ Faire progresser les entreprises par les démarches de qualité	p. 25

3 – LA SORTIE DE L'ISOLEMENT DE L'ENTREPRISE

■ Réduire la fracture numérique pour ne pas risquer la fracture économique	p. 27
■ Encourager les regroupements et les opérations collectives de centre-ville	p. 27
■ Consolider les petites entreprises dans la politique de la ville	p. 29

4 – L'ACCOMPAGNEMENT DE L'ENTREPRISE ET DE L'ENTREPRENEUR

■ Adapter, favoriser et faciliter un accompagnement adapté aux petites entreprises	p. 31
■ Informer sur les différentes formules de travail à durée déterminée	p. 32
■ Accompagner la jeune entreprise	p. 33

- ANNEXES -	p. 35

- Rappel statistique
- Conseil Européen de Santa Maria da Feira (Portugal) – 19 et 20 juin 2000
- Fiche n° 1 : Simplification du bulletin de paie
- Fiche n° 2 : Amélioration de l'accueil des créateurs
- Fiche n° 3 : Allègement de la fiscalité de la transmission
- Fiche n° 4 : Rapport du CES « Entreprise individuelle » - M. BARTHELEMY
- Fiche n° 5 : Accès au réseau haut débit pour les petites entreprises
- Fiche n° 6 : Appui à la veille stratégique
- Fiche n° 7 : Aide à l'investissement (politique de la ville)
- Fiche n° 8 : Aide au conseil (politique de la ville)

**** PREAMBULE ****

Bien que constituant une composante essentielle du paysage économique français et européen¹, tant en termes de production que d'échanges, de création de valeur ajoutée, d'emplois et d'innovation, la petite entreprise connaît et subit un certain nombre de handicaps, souffre d'une mauvaise image et d'un manque de reconnaissance économique et sociale qui perturbent son fonctionnement, limitent ses performances et nuisent à son développement.

Véritable moteur de l'économie, la petite entreprise est particulièrement sensible aux exigences imposées par son environnement politico-administratif.

Pour se créer, se maintenir et se développer, elle exige un contexte adapté à ses besoins et attentif à ses contraintes particulières, liées à sa petite taille.

Comme le recommande le Conseil Economique et Social européen², « il est essentiel de mettre en place un cadre réglementaire qui n'impose pas de contraintes indues aux petites entreprises, selon le principe en vertu duquel c'est l'administration publique qui doit être au service du citoyen et partant aussi des petites entreprises et non l'inverse ».

Outre le critère dimensionnel, le critère patrimonial et le rôle déterminant joué par le chef d'entreprise constituent des caractéristiques fortes de la petite entreprise.

Une attention particulière devrait être portée à la situation du petit entrepreneur, de son conjoint et de ses salariés, tant en terme de statut, de régime fiscal et social, de formation et de qualification que par toute une série de mesures visant à rompre leur isolement et à favoriser leur adéquation aux marchés et leur accès à l'information et aux évolutions technologiques.

En adoptant en juin 2000, la « charte européenne des petites entreprises »³ et en la déclinant dans son programme 2001/2005 en faveur de l'entreprise, le Conseil Européen et la Commission ont certes franchi un grand pas, tout au moins sur le plan symbolique.

¹ cf. Rappel statistique joint

² Avis sur l'artisanat et les PME en Europe CESE, rapporteur : M. PEZZINI - mai 2001

³ cf. document joint : Conseil Européen de Santa Maria da Feira (Portugal) - 19 et 20 juin 2000

Il faut maintenant aller plus loin et, pays par pays, créer le contexte juridique, social, fiscal et administratif permettant à plus de 19 millions d'entreprises de se développer.

En annonçant en octobre 2000 la mise en chantier d'une loi d'orientation pour la petite entreprise et l'artisanat, le gouvernement français a suscité un immense espoir et de nombreuses attentes chez les chefs d'entreprises concernées.

De façon générale, ils souhaitent que soient enfin :

- reconnu le rôle primordial de la petite entreprise dans notre économie et notre société
- mises en œuvre des mesures destinées à favoriser leur création, leur pérennisation, leur transmission
- mis en place un cadre administratif, fiscal et réglementaire favorable à l'entreprise, à l'entrepreneur et à ses salariés
- amélioré l'accès aux financements, à l'information, à la formation et à l'innovation technologique à toutes les étapes de la vie de l'entreprise
- mises en œuvre des mesures destinées à favoriser leur création, leur pérennisation, leur transmission

De par leur proximité avec les entreprises, à la lumière des contacts quotidiens qu'entretiennent avec leurs responsables, dans le cadre de leurs missions d'appui et d'accompagnement, les Chambres de Commerce et d'Industrie de France se sont mobilisées pour apporter leur contribution au projet de loi annoncé.

A l'initiative de l'Assemblée des Chambres Françaises de Commerce et d'Industrie, un groupe de travail ad hoc, placé sous la présidence de Cécile FELZINES, vice-Président de l'ACFCI et Président de la CCI de la Nièvre, a été constitué.

Composé d'élus et de collaborateurs de CCI, épaulé par des experts, il a examiné plus de cent propositions transmises par les Chambres, il a établi des priorités et défini des orientations.

Ce sont ses travaux qui constituent l'essentiel de la contribution ci-après.

Pour formuler des propositions allant dans le sens d'une « loi d'orientation » et ne pas se contenter d'un catalogue hétéroclite et fastidieux de mesures, le groupe ad hoc de l'ACFCI a entrepris une démarche pragmatique fondée sur une analyse – terrain des forces et des faiblesses des petites entreprises en fonction de leur secteur d'activité et selon leur localisation géographique.

Les propositions pour le projet de loi sont issues de cette réflexion et regroupent des mesures concrètes s'articulant autour de 4 axes fondamentaux :

- la vie quotidienne de la petite entreprise
- l'image, la reconnaissance, la sécurisation de l'entreprise et de l'entrepreneur
- la sortie de l'isolement de l'entreprise
- l'accompagnement de l'entreprise et de l'entrepreneur

Cette approche a permis de privilégier une vision d'ensemble prenant en compte les aspects économiques et financiers mais aussi sociaux et humains essentiels dans ce type d'entreprise.

1- LA VIE QUOTIDIENNE DE LA PETITE ENTREPRISE

■ Alléger les procédures, simplifier les formalités

Une complexité qui ignore les besoins et les réalités des entreprises

Les entreprises ont le sentiment que leurs contraintes et leurs besoins ne sont pas suffisamment pris en compte par l'administration et se plaignent d'un manque de considération, voire quelquefois d'une suspicion non fondée (par exemple la DDTE au sujet des accidents du travail), et d'un manque de compréhension lorsqu'elles cherchent auprès de l'administration des solutions à des situations complexes.

Une multiplicité de nouvelles mesures

Cette complexité tient principalement à la multiplicité de nouvelles mesures qui entraîne un empilement des procédures administratives sans supprimer les anciennes procédures. Ainsi les mesures d'aide à l'embauche sous forme de réduction ou d'exonération de charges sociales sont de véritables « casse-tête ».

Ces modifications successives dans le calcul de la paie ont une conséquence directe : la mise à jour incessante des logiciels et des coûts correspondants (évalués à 3.000 Francs en moyenne pour chaque intervention), sans compter la contrainte que comporte le respect des délais prescrits.

- Alléger le bulletin de salaire (cf. fiche n°1).
- Prélever globalement les charges sociales en confiant le calcul, et la répartition des différentes cotisations à un organisme central et répartiteur.
- Prévoir les variations de charges sociales en même temps que l'augmentation du plafond de la sécurité sociale (1^{er} janvier ou 1^{er} juillet)

C'est également le cas de la *déclaration préalable à l'embauche* qui est jugée comme une formalité supplémentaire et contraignante pour les entreprises dont l'activité suppose d'importants mouvements de main-d'œuvre (gardiennage, entretien, BTP, hôtellerie, tourisme...).

Des formalités complexes par nature

Certaines formalités sont jugées complexes par leur nature, notamment la déclaration d'échanges de biens qui, en raison d'une nomenclature trop détaillée, est une formalité fastidieuse et souvent sujette à erreur dans l'emploi des codifications proposées.

Alléger la nomenclature des produits nécessaire à l'établissement de la déclaration d'échanges de biens.

De même, les contrats de travail, les contrats d'apprentissage et les contrats de stage génèrent des procédures longues et impliquent des dossiers lourds à constituer, difficiles à suivre, et qui conduisent quelquefois l'entreprise à abandonner son projet d'embauche.

- Confier à l'ANPE la gestion de tout le dossier relatif aux contrats d'embauche et qui aura l'obligation d'informer l'URSSAF et la DDTE en lieu et place de l'entreprise pour tout contrat de travail, y compris de retour à l'emploi.

Un manque de coordination et de communication entre les administrations

Selon les entreprises, la complexité provient aussi d'un manque d'homogénéité dans les pratiques et les relations entre administrations.

Ainsi, les déclarations sociales sont difficiles à remplir en raison des différents taux de calcul sur une base qui est pourtant commune à tous les organismes destinataires : la masse salariale.

- Harmoniser les assiettes et les taux de cotisations sociales.
- Simplifier les taux d'abattements fiscaux (exemple 2,32 % sur 100 % du salaire au lieu de 2,40% sur 95 % du salaire).

Sources : Synthèse de l'enquête Nationale – livre blanc sur la simplification
des formalités – ACFCI service Juridique

■ Faciliter l'embauche du premier salarié

Les enjeux

Les entreprises nouvellement créées sont pour la majorité d'entre elles de très petite taille.

Environ 80% d'entre elles n'ont aucun salarié.

Ces très petites entreprises constituent donc des gisements potentiels considérables de création d'emplois.

Mais beaucoup de créateurs sont dissuadés de recruter un premier salarié, par la complexité administrative liée à l'embauche et à la gestion de la paye.

Régime existant d'aide à l'embauche

Elles sont de même nature que celles prévues pour le créateur : il s'agit d'exonérations totales ou partielles de cotisations sociales. Elles sont limitées dans le temps : 12, 18 ou 24 mois.

Cette « aide à la première embauche » est alors réservée aux chefs d'entreprises : indépendants ou gérants de SARL (ainsi qu'à certaines associations ou mutuelles). Les sociétés anonymes sont exclues. L'embauche « ouvre » droit à l'exonération dès lors que l'entreprise n'a pas employé de salarié durant les douze mois précédents ou depuis la date de création.

Proposition

La mission Bockel propose qu'une extension des formules de simplification existantes aux très petites entreprises soit être mise à l'étude, sous la forme d'un **chèque emploi premier salarié**.

Ce dispositif pourrait être utilisé par toutes les nouvelles entreprises, quelles que soient leur structure juridique et leur activité, mais également potentiellement par les quelques 1,2 millions d'entreprises existantes qui n'ont pas de salariés.

A l'instar du chèque emploi service, il constituerait un moyen de paiement et un outil de déclaration. Il permettrait de rémunérer le salarié, qui l'encaisserait comme un chèque normal auprès de sa banque.

Les formalités liées au calcul des cotisations sociales, à leur prélèvement et aux déclarations d'ordre fiscal, seraient prises en charge par un organisme gestionnaire unique. Le salarié recevrait directement de cet organisme, une attestation d'emploi équivalent à un bulletin de salaire, lui donnant droit à une couverture sociale.

Une telle proposition suppose une forte volonté et une large concertation avec les administrations, les partenaires sociaux et les organismes concernés afin de résoudre quelques questions qui semblent loin d'être insurmontables (conventions collectives, taux d'accident du travail, diversité des rémunérations complémentaires...).

Source : . Rapport Bockel sur la simplification de la création d'entreprise et de la vie des créateurs
. Création et pérennisation de l'entreprise de petite taille
(*Etude du Conseil Economique et Social*) –
Rapporteur : Mme J. SOCQUET-CLERC LAFONT – juin 2001

■ Regrouper les formalités et les services accompagnant la création d'entreprise

Depuis de nombreuses années se succèdent rapports, commissions, missions pour proposer des mesures nouvelles en faveur de la création d'entreprises et tout a été dit sur tout.

Les Etats Généraux de la création d'Entreprise le 11 Avril 2000 ont débouché sur un train de 9 mesures dont certaines sont déjà en application, d'autres sont sur le point de l'être :

1. lancement du Prêt à la Création d'Entreprise : PCE,
2. renforcement du soutien à l'innovation,
3. mise en place de nouvelles aides dans les zones urbaines sensibles,
4. reconduction du dispositif EDEN,
5. droit des créateurs d'entreprises au regard du dispositif de l'assurance chômage,
6. aménagement du régime social des TNS,
7. simplification des formalités et réduction des coûts,
8. libération échelonnée du capital des Sarl/apports en industrie,
9. accueil et accompagnement des créateurs, (Charte qualité).

Le rapport Bockel a mis en avant une proposition visant à créer des Centres d'Accueil et de Formalités des Entreprises (CAFE), en se fondant sur la constatation que les créateurs ont besoin d'une relation personnalisée, adaptée à chaque projet, permettant de faire un premier tri sur les mesures ou les aides susceptibles d'être mobilisées (cf. fiche n° 2).

Ce premier accueil devrait être assuré par les Chambres de Commerce et d'Industrie et les Chambres de Métiers, afin que tout créateur n'ait qu'une adresse à retenir : celle de sa Chambre (à charge pour elle, d'aiguiller vers les autres partenaires).

■ Favoriser et accompagner la transmission d'entreprise

700.000 chefs d'entreprise ont plus de cinquante ans et 120.000 plus de soixante ans.

En 2000, 42.000 sociétés ont été cédées soit 3 % de moins que l'année précédente , et 30 % de moins qu'il y a 13 ans. Le nombre de reprise de petites entreprises ne cesse de fléchir d'année en année et les créations ne viennent pas compenser les dégâts et préjudices occasionnés par la fermeture d'un nombre croissant de TPE.

Des mesures incitatives importantes doivent être mises en œuvre et la fiscalité doit être atténuée (cf. fiche n°3).

Application des mesures destinées à la création à la reprise d'entreprise

Force est de constater que la transmission-reprise d'entreprise est insuffisamment encouragée par les pouvoirs publics alors même qu'elle constitue une voie essentielle en matière de réussite d'entreprise.

De ce fait, il est aujourd'hui beaucoup plus facile de créer une entreprise que de reprendre une activité existante.

Or, il est anormal de constater que certaines entreprises sont créées alors que des entreprises du même secteur d'activité et situées dans un périmètre géographique voisin ne trouvent pas de repreneurs.

Il est donc nécessaire que toute mesure prise en faveur de la création d'entreprise concerne également les opérations de transmission-reprise.

Dans le souci de favoriser la reprise d'entreprise, il est proposé d'étendre l'éligibilité du prêt à la création d'entreprise – PCE – aux repreneurs.

Pour de nombreux dirigeants, la transmission de l'entreprise, le passage de relais, ne sont pas toujours faciles, soit qu'il n'existe pas de descendance directe, soit que celle-ci n'ait ni envie ni les possibilités de poursuivre l'œuvre accomplie.

Pour d'autres dirigeants, il est moins question, dans l'immédiat du moins, de "se dégager " que d'associer leur personnel dans une structure nouvelle et authentiquement participative, voire de franchir un seuil de développement avec des partenaires "internes" dont l'intervention garantit la pérennité de l'entreprise.

Dans les années à venir, de nombreuses entreprises vont se trouver confrontées à ces problèmes.

Il convient dès lors d'accompagner le chef d'entreprise afin qu'il fidélise et favorise l'implication de son personnel dans un projet d'entreprise permettant d'amener progressivement ses collaborateurs à devenir des successeurs de son entreprise.

Proposition :

En s'appuyant sur les dispositifs d'épargne salariale (PEE) et de management participatif tel que l'intéressement, la finalité de ces outils pourraient être étendue afin de permettre l'élaboration d'un plan de transmission d'entreprise à un ou plusieurs salariés.

On pourrait ainsi concevoir que dans ce cadre, et tout en admettant certaines contraintes liées à la finalité de l'opération que :

- les apports des salariés versés au PEE soient dans tous les cas non imposables,
- un pourcentage de l'intéressement versé au PEE puisse être affecté exclusivement à la reprise à terme de l'entreprise tout en étant exonéré de charges fiscales,
- réévaluer le seuil de la contribution financière de l'entreprise au PEE qui est actuellement dans la limite de 300% du versement du salarié limité à 15 000 francs par an et par salarié, et 22 500 francs par an si les sommes sont versées dans un FPCE (Fonds Commun de Placement d'Entreprise).

Cette "implication participative et qualifiante " pour les collaborateurs serait favorable à l'émulation au sein de l'entreprise et ne pourrait qu'être bénéfique au développement de l'emploi.

Mise en place d'outils favorisant le passage de témoin entre le cédant et le repreneur

La volonté politique de l'Etat d'accompagner concrètement le grand enjeu de la transmission/reprise des petites entreprises pourrait se manifester par la mise en œuvre de deux propositions complémentaires :

- favoriser la reprise de l'entreprise par un salarié de l'entreprise
Une exonération de charges sociales ou une défiscalisation sur les salaires pendant la période de formation pourrait y contribuer.
- favoriser la reprise d'entreprise par des salariés en activité en réactivant et en généralisant aux autres secteurs la procédure de contrat installation-formation dans l'Artisanat CIFA

Le dispositif devrait comprendre un stage réalisé pour partie en centre de formation et pour partie dans l'entreprise à reprendre pendant lesquels le repreneur est rémunéré.

■ Aménager le régime des baux commerciaux

Les travaux prescrits par l'administration pour mettre en conformité les lieux loués sont en principe à la charge du bailleur, sauf clause contraire du bail (jurisprudence relative à l'article 1719 du code civil). Dans le secteur de l'alimentation, cette clause existe dans 90 % des cas. Cependant, dans le cas contraire, le locataire est obligé d'agir auprès du bailleur pour que les travaux soient réalisés.

Le professionnel a parfois des problèmes dans la mesure où le propriétaire peut refuser de réaliser ce type de travaux ou les reporter, ce qui peut mettre en péril l'entreprise (risque de fermeture, etc.).

Par ailleurs, dans certains cas, le professionnel peut également être amené à devoir réaliser des travaux d'amélioration de son outil de travail qui nécessitent des modifications importantes ou un agrandissement sur la partie privative des locaux. Dans ce cas, le propriétaire considère qu'il y a un changement d'affectation du bail.

Les conflits entre bailleurs et locataires sur les travaux sont donc assez fréquents.

Une des solutions pourrait être d'étendre le champ d'application de la loi du 1^{er} juillet 1964 qui concerne le cas spécifique des immeubles affectés à l'hôtellerie à toutes les activités. En effet, le propriétaire d'un immeuble classé en hôtel de tourisme ne peut s'opposer, nonobstant toute stipulation contraire, à l'exécution par le locataire de certains travaux d'équipement et d'amélioration, aux frais et sous la responsabilité du locataire.

Les travaux concernent par exemple l'équipement sanitaire, l'aménagement des cuisines. Ces dispositions pourraient être étendues aux métiers de l'alimentation dans la mesure où ce type de travaux est fondamental pour l'entreprise.

Un autre problème soulevé par la mise aux normes des locaux est celui du déplafonnement possible du loyer en fin de bail (ou lors du second renouvellement). En effet, les travaux d'amélioration ont été financés par le locataire et le propriétaire profite des améliorations apportées pour augmenter le loyer à la fin du bail. Cette disposition est ressentie par les professionnels comme une totale injustice.

2- L'IMAGE ET LA RECONNAISSANCE, LA SECURISATION DE L'ENTREPRISE ET DE L'ENTREPRENEUR

■ Limiter la responsabilité financière de l'entrepreneur

L'exercice d'une activité par un entrepreneur individuel entraîne, en l'absence de personne morale ayant pour objet la gestion de l'entreprise, la confusion des biens affectés à l'entreprise et ceux consacrés aux besoins propres de l'entrepreneur. Ainsi, les biens de l'entreprise comme les biens privés appartiennent à son propriétaire sans qu'il soit possible de limiter sa responsabilité.

Cette situation résulte du principe du droit civil de l'unicité du patrimoine. Cependant, le Cabinet Francis LEFEBVRE note que « si le principe demeure, sa valeur considérée comme absolue s'est trouvée remise en cause par l'évolution des idées et du droit positif. Aujourd'hui, la majeure partie de la doctrine n'hésite pas à mettre en cause les fondements mêmes de la théorie du patrimoine telle qu'elle avait été élaborée au siècle dernier et à soutenir la valeur simplement relative du principe de l'unicité du patrimoine et à constater les nombreuses exceptions et limites ».

Or, l'absence de personnalité juridique de l'entreprise, la confusion entre celle-ci et celui qui la gère, entraînent une telle prise de risque que l'entrepreneur se voit, soit incité à opter pour la forme sociétaire qui lui permet de limiter sa responsabilité, soit à ne pas mener à terme son projet.

C'est pourquoi, il est proposé de permettre à l'entrepreneur individuel d'affecter une part de son patrimoine à l'activité de l'entreprise. Cette affectation pourrait s'effectuer à tout moment de la vie de l'entreprise et nécessiterait une mention au Répertoire des Métiers ou au Registre du Commerce et des Sociétés.

Le chef d'entreprise aurait à déclarer la nature du ou des biens affectés et leur destination, pour un montant équivalent à la SARL, le capital pouvant être libéré sur cinq ans, suivant la mesure prévue pour les SARL dans le projet de loi sur les nouvelles régulations économiques.

Cette technique laisse au chef d'entreprise la possibilité de limiter sa responsabilité en déclarant le patrimoine affecté à l'entreprise, mais également celle de décider d'y consacrer l'ensemble de ses biens.

Toutefois, sa responsabilité étant limitée, il devrait être soumis à une information suffisante des tiers sur le volume et la nature du patrimoine affecté ainsi que sur les résultats d'exploitation.

Le rapport BARTHELEMY (cf. fiche n°4), adopté à une large majorité par le Conseil Economique et Social, préconisait cette orientation. De plus, cette recommandation figurait déjà dans l'avis du 14 mars 1984 adopté sur le rapport Jean MENU concernant « la maîtrise de la croissance des entreprises nouvellement créées ».

Plus récemment, le rapport MARIANI préconisait une solution allant dans ce sens tout comme le Livre blanc de la création d'entreprise daté d'octobre 1998.

L'isolement des biens affectés à l'activité professionnelle par rapport aux biens personnels est de nature à assurer une meilleure sensibilisation des entrepreneurs individuels aux intérêts et aux besoins propres de l'entreprise et une meilleure qualité de gestion.

Par ailleurs, l'instauration d'un patrimoine d'affectation doit s'accompagner d'un aménagement des règles fiscales existantes assurant la neutralité des différentes formes d'entreprise.

■ **Reconnaître la spécificité de l'entreprise saisonnière**

Donner une définition légale de l'entreprise saisonnière

De nombreuses petites entreprises sont des entreprises saisonnières, notamment dans le secteur des hôtels, cafés, restaurants mais aussi dans le secteur de la boulangerie glacerie ou encore dans le domaine des loisirs (locations de skis, canoë, etc.). Ces entreprises sont installées dans des stations touristiques de sport d'hiver ou estivales et ne fonctionnent qu'une partie de l'année.

Toutefois, les particularités et les contraintes de cette activité saisonnière ne font l'objet d'aucune reconnaissance légale, alors même que ces entreprises sont indispensables pour l'économie touristique française. Elles supportent souvent les mêmes charges, notamment sur le plan fiscal, que les entreprises ayant une activité permanente.

L'absence de reconnaissance du statut de saisonnier et l'absence d'aménagements adaptés mettent ces entreprises dans des situations parfois difficiles, qui se répercutent notamment sur le personnel saisonnier.

La reconnaissance officielle d'un statut de l'entreprise saisonnière permettrait d'adapter certaines dispositions, tant en droit fiscal qu'en droit du travail, aux particularités de ces entreprises. S'il existe déjà quelques règles spécifiques, comme par exemple une réduction de taxe professionnelle ou le contrat de travail saisonnier, celles-ci sont insuffisantes.

Actuellement, seuls les arrêtés de classement touristique des hôtels et restaurants donnent une définition du caractère saisonnier.

Sont visés les établissements dont la « durée d'ouverture n'excède pas neuf mois par an en une ou plusieurs périodes » (arrêté du 14 février 1986 pour les hôtels et arrêté du 27 septembre 1999 pour les restaurants).

Chaque ouverture au cours d'un mois donné, même une ouverture pour un seul jour, est comptée comme un mois entier d'ouverture.

Ce décompte n'est pas adapté car de plus en plus de saisonniers sont contraints de fractionner leur période d'ouverture pour maintenir une certaine animation dans leur commune et pour assurer la survie de leur entreprise (ouverture le week-end). Ces ouvertures d'une ou deux journées peuvent les conduire à perdre les quelques réductions fiscales accordées aux saisonniers.

Par ailleurs, cette définition ne couvre ni les hôtels et restaurants non classés, ni les cafés et discothèques ni les autres types de commerce alors même que nombre de ces entreprises ont en pratique une activité saisonnière.

Il est donc proposé de définir l'entreprise saisonnière comme toute activité dont la période d'ouverture ou d'exercice est comprise entre 12 et 41 semaines.

Adapter les règles fiscales et juridiques applicables à l'entreprise saisonnière

Compte tenu de sa particularité, l'entreprise saisonnière devrait pouvoir bénéficier de la règle du « prorata temporis » pour le calcul de certaines taxes fiscales.

Par exemple, les hôtels classés, les restaurants, les établissements de spectacle et de jeux, ainsi que les établissements thermaux, bénéficient actuellement d'une réduction au « prorata temporis » de la valeur locative servant de base à la taxe professionnelle. Toutefois, cette réduction se calcule par mois d'ouverture, sachant que tout mois commencé est considéré comme un mois entier (article 1478 V du code Général des impôts).

Il conviendrait :

- que le prorata temporis soit calculé sur la base du nombre de semaines d'ouverture
- que soit appliquée une réduction forfaitaire de 25 % pour les établissements saisonniers ouverts 41 semaines au plus par an
- que la réduction soit étendue à l'ensemble des entreprises saisonnières, notamment les cafés, discothèques,...

De même, en ce qui concerne la taxe sur les ordures ménagères, aucune proratisation n'existe actuellement alors que, par définition, les entreprises saisonnières ne produisent pas d'ordures lorsqu'elles sont fermées.

Par ailleurs, il est nécessaire d'envisager que le contrat d'apprentissage puisse être adapté dans les entreprises saisonnières suivant 2 pistes :

- autoriser l'apprenti à suivre la formation pratique au sein de plusieurs entreprises du même secteur d'activité pour couvrir la durée du contrat d'apprentissage sans interruption
- permettre à l'apprenti de suivre la formation en CFA pendant toute la durée de l'intersaison

Enfin, il conviendrait que le chèque emploi service devienne une réalité pour les entreprises saisonnières, dans lesquelles il trouverait toute sa justification et son utilité.

■ Améliorer le statut social de l'entrepreneur et de son conjoint

Le rapport BOCKEL engage le gouvernement à prendre des mesures pour renforcer la couverture sociale du créateur d'entreprise :

- par le prolongement des droits sociaux des créateurs demandeurs d'emploi ou salariés démissionnaires
- par la simplification des démarches, l'allègement du règlement et des démarches liées aux cotisations sociales
- par l'harmonisation des calendriers, des assiettes et des modalités de cotisations sociales

Création d'un organisme unique de recouvrement des différentes cotisations sociales.

D'autres mesures particulières concernant le conjoint s'avèrent nécessaires :

Déductibilité du salaire du conjoint participant effectivement à l'exercice de l'activité économique, du bénéfice imposable

Actuellement, quand les époux sont mariés sous un régime de la communauté, le salaire du conjoint participant effectivement à l'exercice de la profession ne peut être déduit que dans la limite de 17 000 francs par an quand l'entreprise n'adhère pas à un centre de gestion agréé. Cette somme n'a plus évolué depuis 1982.

Dans le cadre de la loi de finances pour 2001, un dispositif avait été proposé ayant pour objet de permettre aux artisans de déduire le salaire versé à leur conjoint à hauteur de 36 fois le SMIC mensuel par an et sans qu'il soit tenu compte, ni du régime matrimonial, ni de l'adhésion à un centre de gestion agréé.

Aujourd'hui, cette mesure se justifie pleinement, eu égard à la place de plus en plus importante qu'occupent les femmes dans la vie active et dans le bon fonctionnement des petites entreprises.

En effet, les femmes souhaitent clairement bénéficier d'une meilleure reconnaissance de leur travail au sein de l'entreprise. Dès lors, cette proposition va dans le sens de la modernité en consacrant une plus grande égalité entre les hommes et les femmes.

Ouverture du bénéfice de l'allocation parentale d'éducation aux conjoints collaborateurs

En l'état actuel de la législation, le bénéfice de l'allocation parentale d'éducation – APE – est subordonné à l'exercice antérieur d'une activité professionnelle salariée ou non salariée d'au moins deux ans, consécutifs ou non, ayant permis la validation de 8 trimestres d'assurance vieillesse.

Toutefois, il s'avère que les conjoints collaborateurs ne peuvent prétendre dans les faits au bénéfice de l'APE. En effet, pour l'APE à taux plein, le conjoint collaborateur doit non seulement avoir cessé d'être affilié à titre personnel aux régimes vieillesse des travailleurs indépendants mais aussi se faire radier du Répertoire du Commerce et des Sociétés

S'agissant de l'APE à taux partiel, le conjoint collaborateur ne peut y prétendre compte tenu du fait qu'il ne peut justifier d'un revenu propre.

Par souci d'équité, il serait souhaitable d'améliorer les conditions d'accès des conjoints collaborateurs à l'APE.

Alignement des prestations maternité des conjoints collaborateurs sur celles des femmes chefs d'entreprise

Les assurées du régime des non salariés perçoivent en plus de l'allocation de repos maternel des indemnités journalières de maternité.

Ces indemnités journalières, qui se substituent à l'indemnité de remplacement, sont explicitement circonscrites aux cas d'interruption d'activité mais ne sont plus la contrepartie obligatoire du remplacement de l'assurée.

Toutefois, ces indemnités ne concernent que les femmes qui relèvent à titre personnel du régime d'assurance maladie des non salariés. Ainsi, les conjoints collaborateurs continuent de percevoir l'ancienne indemnité de remplacement indexée sur le SMIC.

C'est pourquoi, il convient d'ouvrir aux conjoints collaborateurs le bénéfice d'une allocation de cessation d'activité et non d'une allocation de remplacement et que le versement de cette allocation soit équivalent à celle des femmes chefs d'entreprise.

■ Obtenir un engagement de l'Etat en matière de financement des petites entreprises

Les besoins en financement se manifestent tout au long de la vie des entreprises artisanales et des petites entreprises, depuis la création jusqu'à la transmission, en passant par les phases de développement.

Or, il est incontestable que, pour ces entreprises, l'accès au crédit à un taux comparable avec ceux obtenus par les entreprises de plus grande taille n'est que trop rare.

Cette situation ne contribue pas à l'augmentation du nombre de créations d'entreprise et constitue un frein particulièrement important en matière de reprise d'entreprise qui nécessite un investissement plus élevé.

Par ailleurs, les entreprises artisanales et certains commerces doivent procéder à des investissements dits « de contrainte » pour lesquels il n'y a pas de retour sur investissement possible (mise aux normes, sécurité...). S'ajoutent les investissements liés aux nouvelles technologies et à la protection de l'environnement.

C'est pourquoi, il est déterminant que l'Etat apporte son soutien durable en matière d'accès au crédit à un taux permettant de rapprocher les conditions accordées aux petites entreprises de celles pratiquées pour les entreprises de taille plus importante par le réseau bancaire.

Il convient de rappeler que l'agriculture bénéficie pour 450 000 exploitations de 13 milliards de francs de prêts bonifiés.

Les objectifs prioritaires de cette aide sont :

- de compenser les handicaps en matière d'accès au crédit bancaire
- de favoriser la création, le développement et la transmission d'entreprise
- d'encourager l'adaptation de ces catégories d'entreprises aux exigences économiques, sociales, environnementales et de sécurité, notamment en leur facilitant l'accès aux structures de conseil et d'accompagnement

En outre, le dispositif devra conduire à limiter les garanties personnelles demandées au chef d'entreprise et exclure toute caution du conjoint.

■ Faciliter l'accès aux dispositifs d'aide publique, accélérer leur versement et améliorer leur gestion et leur attribution

Il est très fréquent de constater que les nombreuses (trop nombreuses) aides financières existantes pour les entreprises ne sont pas consommées. Cette situation résulte d'une surcharge administrative, de l'absence de procédure unifiée en cas de financements croisés et d'une complexité inouïe des démarches.

Il serait judicieux d'associer davantage les réseaux d'appui aux petites entreprises, en particulier les Chambres consulaires (Chambres de Commerce et d'Industrie et Chambres de Métiers) à leur gestion.

Consultation des Chambres de Métiers et Chambres de Commerce et d'Industrie pour la définition des critères d'attribution des différents fonds (FISAC, FRE, EPARECA, Fonds d'aide d'urgence et de secours, Fonds de promotion pour l'artisanat...).

Par ailleurs, il s'avère que l'entreprise doit attendre plusieurs mois, voire plus d'une année, pour obtenir le versement de l'aide accordée. Ce décalage exorbitant peut mettre en difficulté l'entreprise qui a un besoin rapide des fonds.

Les pouvoirs publics doivent veiller à faciliter l'accès des petites entreprises aux aides publiques nationales ou européennes et en garantir l'efficacité.

■ **Instaurer une déduction fiscale pour investissement**

Le retour au plein emploi passe en grande partie par une accélération de l'investissement des entreprises et en particulier de celles dont la contribution à l'amélioration de l'emploi est la plus importante, c'est-à-dire les petites entreprises. La majeure partie de ces petites entreprises sont des entreprises individuelles soumises à l'impôt sur le revenu dont le régime fiscal et la capacité d'autofinancement limitée ne favorisent pas l'investissement.

Une incitation fiscale comme celle qui existe dans l'agriculture depuis 1986 serait de nature à encourager l'investissement dans les nouvelles technologies, la modernisation des biens productifs, la protection de l'environnement et à améliorer la structure financière des entreprises individuelles.

C'est pourquoi, il est nécessaire d'étendre aux entreprises individuelles le mécanisme de déduction fiscale pour investissement autorisé par l'article 72 D du code général des impôts.

Il convient de noter que la mesure préconisée ne va pas aussi loin que ce qui existe pour les agriculteurs puisqu'elle se limite aux immobilisations amortissables et ne porte pas sur les stocks.

Il faut préciser que ce mécanisme sera neutre en matière de rentrées fiscales pour chaque période de 5 ans. En effet, il s'agit seulement d'une opération d'amortissement anticipé puisque la déduction pratiquée réduit d'autant la base d'amortissement.

D'autre part, ce mécanisme fait l'objet d'une réintégration de la déduction si celle-ci ne donne pas effectivement lieu à une opération d'investissement dans les cinq années qui suivent.

■ Prévenir les difficultés des TPE par l'information

La principale problématique de la vie des TPE est le déficit de trésorerie s'il se prolonge sur plus de 90 jours ; l'entreprise est en général au bord de la cessation de paiement : critère déclencheur de la procédure de redressement ou de liquidation judiciaire.

Il est à noter que les dirigeants de sociétés, outre une responsabilité civile ou pénale de droit commun, peuvent engager leur patrimoine lorsque la société qu'ils dirigent, est soumise à une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire.

Or, le décalage de trésorerie est d'autant plus fréquent que les petites entreprises ne bénéficient en général pas de crédits-fournisseurs : elles doivent payer comptant alors que les clients paient à 60 ou 90 jours.

Afin de prévenir l'état de cessation de paiement, la loi de 1984 a instauré une procédure d'alerte. La loi du 10 juin 1994 a permis au président du tribunal de commerce de la déclencher à l'égard des entreprises connaissant d'importantes difficultés financières mais qui n'étaient pas arrivées à l'état de cessation de paiement. Le but de cette procédure d'alerte est d'éviter que l'entreprise n'arrive à l'état de cessation de paiement.

Dans ce cadre, des partenariats entre les tribunaux de commerce et les services juridiques des CCI se sont développés afin que les entreprises connaissant des difficultés de trésorerie puissent trouver un interlocuteur apte à les informer et les aider à négocier avec leurs créanciers.

Il conviendrait d'informer les TPE sur cette possibilité que leur offre leur Chambre de Commerce afin que leurs difficultés soient traitées le plus en amont possibles, sans pour autant risquer de détourner les partenaires de l'entreprise et précipiter la ruine de l'entreprise.

■ Former et qualifier le chef d'entreprise et ses salariés

Formation des dirigeants non salariés et chefs d'entreprises

La loi du 31.12.1991 a introduit l'obligation pour les dirigeants non salariés et les chefs d'entreprise, de participer au financement de leur formation professionnelle continue à hauteur de 0,15 % du plafond annuel de la Sécurité Sociale, soit un peu plus de 300 F. Ces fonds sont versés à des OPCA spécifiques, parmi lesquels l'Agefice , dont les CCI sont point d'accueil.

Dans ce cadre, elles informent les chefs d'entreprise et assurent le suivi administratif des demandes présentées.

Après avoir connu une situation excédentaire durant les premières années d'existence, ce dispositif rencontre depuis 2 ans, de graves difficultés de trésorerie qui remettent en cause les projets de formation déposés par les chefs d'entreprise.

Pour pallier cette difficulté, différentes hypothèses peuvent être examinées.

- Relèvement du taux de la contribution. L'inconvénient de cette mesure est qu'elle génère un accroissement de la pression fiscale, notamment pour les TPE.
- Mise en place au profit des entreprises de moins de 50 salariés, d'un dispositif de crédit d'impôt formation simplifié ou de prime à la formation, pour les dirigeants non salariés et les chefs d'entreprise.
- Prise en charge par les OPCA gérant les contributions formation relatives aux travailleurs salariés en cas de refus de prise en charge par l'Agefice.
- Abondement de l'Agefice par les fonds publics ou le FSE.

Formation des salariés

La participation formation continue des entreprises de moins de 50 salariés représente aujourd'hui 1,5 % de leur masse salariale contre 3,2 % pour la moyenne nationale.

Les salariés les moins qualifiés de ces entreprises ont un taux d'accès à la formation 7 fois moins élevé que ceux des entreprises de plus de 200 salariés. Ce phénomène s'explique d'une part, par les difficultés de remplacement des salariés en formation, et d'autre part, par l'absence de plan de formation structuré dans ces entités.

Proposition :

1. Convention pluriannuelle de gestion

Le développement de la formation professionnelle continue dans ces entreprises, nécessite donc un certain nombre d'aménagements, concernant les conditions d'utilisation de la quotité Plan de formation.

Ainsi, il convient :

- De limiter l'extension des accords collectifs qui imposent aux entreprises le versement, à un organisme collecteur paritaire agréé, d'une part plus ou moins importante de leur quotité plan de formation et réduisent la liberté dont doit pouvoir disposer le chef d'entreprise,
- D'encourager une démarche volontaire et responsable du chef d'entreprise par la création d'une convention triennale de gestion du budget formation, au terme de laquelle le chef d'entreprise disposerait non plus de l'année civile mais d'une période de trois ans pour définir, planifier, réaliser et financer ses actions de formation.

Cet outil, particulièrement adapté au développement de la formation professionnelle continue dans les petites entreprises, présenterait les avantages suivants :

- souplesse et adaptabilité, grâce à la période de temps offerte aux chefs d'entreprise pour arrêter leurs choix de formation et pourvoir au remplacement des salariés en formation,
 - simplification résultant de l'aide accordée au chef d'entreprise, ainsi que par les modalités du contrôle effectué a posteriori au terme de la période triennale,
 - développement d'une approche qualitative de l'investissement formation de l'entreprise.
2. « Job rotation » : aide financière pour le remplacement des salariés en formation

3. Mise en place d'actions de formation communes

Regrouper plusieurs petites entreprises d'un bassin d'emploi autour de thématiques telles que la logistique, la qualité, la vente...

Ces actions pourraient être favorisées par le recours simplifié aux Engagements de développer la formation (EDDF).

4. Attribution pour les petites entreprises, de crédit d'impôt simplifié ou de prime à la formation, notamment pour les actions organisées avec les NTE.
5. Création d'un centre de formalités de la formation professionnelle

Dans un souci de simplification, il convient de mettre à la disposition des entreprises qui le souhaitent, un centre de formalités de la formation professionnelle leur permettant de se libérer, auprès d'un seul interlocuteur, de l'ensemble de leurs contributions de formation professionnelle, c'est à dire de la taxe d'apprentissage et de la participation à la formation professionnelle continue.

Toujours dans cette perspective de simplification, le centre de formalités proposerait aux entreprises, des dispositifs de téléprocédures pour le règlement de leurs taxes formation, ainsi que pour l'établissement et le contrôle de leurs déclarations.

Ce centre de formalités offrirait aux entreprises :

- un appui pour le calcul de leurs contributions,
- l'établissement et le dépôt, pour leur compte au Trésor public, des déclarations fiscales concernant la formation professionnelle (taxe d'apprentissage et formation professionnelle continue),
- une information sur les accords collectifs qui leur sont applicables, afin de déterminer précisément les organismes collecteurs paritaires agréés destinataires de leurs contributions.

■ Faire progresser les entreprises par les démarches qualité

Bien qu'elle soit le plus souvent perçue comme sympathique la petite entreprise manque d'image en raison des faibles moyens qu'elle investit en communication. De même, elle n'a pas, le plus souvent, les moyens d'accéder aux méthodes modernes qui permettent de procéder aux ajustements nécessaires tant en termes d'organisation que de positionnement commercial et de services. Les démarches « qualité » permettent de répondre à ces préoccupations.

Constat

Les démarches qualité ont beaucoup évolué en s'adaptant précisément aux besoins des entreprises quelles que soient leur activité et leur taille. On note les approches métier, interprofessionnel, de moyens, de services... Elles peuvent être de type normatif ou démarche de progrès.

En tout état de cause, il existe une offre importante et aboutie dans laquelle la petite entreprise doit pouvoir trouver une solution correspondant à ses attentes. Pourtant, peu d'entreprises ont encore investi dans ce domaine malgré les résultats positifs qui ont été constatés lors des différences expériences, en particulier celles menées sous l'égide des CCI (UCCIMAC, Limousin-Poitou-Charentes, en PACAC, CCI du Doubs etc.)

Description du projet :

Plusieurs actions pourraient être engagées :

- des actions de sensibilisation pour accélérer la diffusion des méthodes
- la mise en place d'outils de financement réellement incitatifs
- l'organisation d'une veille sur les évolutions des bonnes pratiques
- la formation des conseillers à ces nouvelles approches

Résultats escomptés :

- une mobilisation de la petite entreprise sur la qualité
- une image valorisée
- une petite entreprise en adéquation avec son marché

3- LA SORTIE DE L'ISOLEMENT DE L'ENTREPRISE

Ainsi que le note le CES dans une étude récente⁴ « on a pu évoquer la relative solitude de l'entrepreneur, dès lors qu'il aura été « lancé en régime de croisière ». Le partenariat qui existait lors de la création n'existe plus, laissant le chef d'entreprise dans son isolement » ».

La nécessité de sensibiliser les chefs des petites entreprises à l'intérêt de ne pas rester isolé, à la fois pour réaliser des économies d'échelle, pour optimiser certaines actions, et pour échanger ou partager certaines informations s'avère nécessaire.

De même, l'accès au conseil et la mutualisation d'équipements ou de personnel devraient être encouragés.

■ Réduire la fracture numérique pour ne pas risquer la fracture économique

Compte tenu du développement des TIC, l'accès « **haut débit** » **permanent** et de qualité, pour un coût accessible forfaitaire et concurrentiel, pour toutes les entreprises sur l'ensemble du territoire national devrait être garanti par l'Etat (cf. fiche n° 5).

De même, le risque de fracture « informationnelle » doit être évité, même pour les petites entreprises. Une politique publique d'appui à la **veille stratégique et à la diffusion des usages en matière de TIC**, afin de favoriser le développement économique en donnant aux entreprises les moyens de rester compétitives dans un contexte d'ouverture des marchés doit être organisée (cf. fiche n° 6).

■ Encourager les regroupements et les opérations collectives de centre-ville

La petite entreprise isolée est extrêmement fragile en raison de son manque de puissance d'achats, de la faiblesse de son positionnement commercial et des difficultés pour accéder aux moyens modernes de communication. Les groupements d'achats et de services et les autres formes de réseaux apportent à la petite entreprise ce type de services.

⁴ « Création et pérennisation de l'entreprise de petite taille » - juin 2001 - Présentée par Mme J. SOCQUET-CLERC LAFONT

Constat :

Dans le commerce et la distribution le commerce associé au sens large ne représente que 20 % de l'activité. Il est possible de le consolider pour qu'il soit une voie de progrès pour la petite entreprise.

Le renforcement du rôle des groupements d'achats et de services et autres réseaux dans l'économie française implique 3 types d'actions :

- un programme de valorisation de ce type d'organisation économique
- une politique d'incitation à la création de nouveaux réseaux (un recensement et une qualification des bonnes pratiques serait appréciable)
- un renforcement des réseaux existants en soutenant notamment les structures qui les représentent

Résultats escomptés :

- Augmentation des entreprises appartenant à un groupement ou à un réseau
- Accroissement de la compétitivité et de la pérennité de la petite entreprise

Consolider les activités en centre-ville (commerces, services, artisanat)

Afin de développer des activités fortes et diversifiées et répondre ainsi aux attentes de la population, il convient de maintenir en centre ville un tissu de petites entreprises dynamiques.

Constat :

Malgré les efforts menés, de nombreuses villes constatent une perte de la vitalité commerciale de leur centre, regrettent la régression très nette des petites entreprises, notamment des commerces de proximité et s'inquiètent d'une certaine banalisation de leurs espaces marchands.

La périphérie qui s'est considérablement développée au cours des dernières années jusqu'à représenter 80 % de l'activité commerciale des villes fait figure de responsable.

Des politiques plus construites en faveur des centres villes et de leurs activités commerciales sont nécessaires.

La recomposition du tissu des petites entreprises commerciales en centre ville nécessite des programmes ambitieux de modernisation des entreprises et de leur environnement dans le cadre de projets globaux de ville.

Parmi les nombreuses interventions possibles nous en retiendrons 3 :

- le développement de nouvelles méthodes de gestion collective des centres villes
- la professionnalisation des fédérations ou associations représentant les activités commerciales et économiques des centres villes
- la généralisation d'outils d'observation, de concertation et de décision tels que les schémas de développement commercial

■ **Consolider les petites entreprises dans la politique de la ville**

Le contexte

Le contexte législatif évolue en matière de politique de la ville. Jusqu'alors le Pacte de relance pour la ville comportait des dispositifs en faveur du développement des entreprises basés sur le principe de la « discrimination positive » avec en particulier les zones franches urbaines (mais aussi les ZRU, les ZUS, l'EPARECA...). Les constats très mitigés de l'impact de ces dispositifs sur le développement économique, au regard de leur coût pour l'Etat conduit ce dernier à changer de politique.

C'est ainsi qu'avec la SRU, et la fin annoncée des zones franches, la législation tend à favoriser l'entreprise et non plus le territoire. Ainsi parmi les dispositifs phare, le Fonds de revitalisation économique (500 millions de francs pour 2001) est accessible aux petites entreprises localisées en ZUS (soit des territoires beaucoup plus nombreux que les ZFU) mais aussi pour partie à celles localisées sur des territoires en contrats de ville. C'est localement, par les partenaires des Préfets réunis en comité de pilotage, que la zone d'intervention du FRE doit être déterminée.

Parmi les grands changements, on constate ainsi une déconcentration de plus en plus affirmée de la décision : les territoires d'intervention de la politique de la ville ne sont plus définis a priori par l'Etat mais laissés à la discrétion du Préfet (de même que la gestion du FRE).

Parallèlement, la politique de sécurisation des sites (notamment des sites commerciaux) mise en place par le Ministère de l'Intérieur et concrétisée par les Contrats locaux de sécurité répond au même principe d'une délocalisation des réflexions et des prises de décisions. Plus proches du terrain, les partenaires locaux sont considérés comme plus à même de définir des solutions adaptées aux problèmes rencontrés par les entreprises.

Ces nouvelles politiques publiques et notamment celles relatives au renouvellement urbain nécessitent une réelle prise en compte de la faible capacité de mouvement, d'adaptation et de modernisation des entreprises et en particulier des TPE qui ont de très faibles (voire nulles) capacités d'investissement. Il est indispensable que les pouvoirs publics soutiennent le secteur privé dès lors que les politiques de renouvellement urbain rendent inévitables ces adaptations et mouvements.

Les propositions

Dans la logique des principes retenus dans la politique de la ville, les propositions figurant sur les fiches annexées (cf. fiches n° 7 et 8) concernent la mise en place dans le cadre de la loi, d'aides directes aux entreprises en activité, aides actuellement peu présentes dans les dispositifs actuels (en milieu urbain) et sans lesquels, dans certains cas, des opérations sont mises en péril (cas du problème du transfert par exemple dans le cas d'une opération de restructuration commerciale).

- Aide à l'investissement des entreprises sur les territoires
- Aide au conseil pour les entreprises commerciales

4- L'ACCOMPAGNEMENT DE L'ENTREPRISE ET DE L'ENTREPRENEUR

■ Adapter, favoriser et faciliter un accompagnement adapté aux petites entreprises

Donner au chef d'entreprise, dans un lieu unique et proche de sa localisation, l'ensemble des informations, aides, conseils, appuis dont il a besoin depuis sa création jusqu'à sa cessation d'activité.

Justification de la proposition :

- Solitude et isolement du petit entrepreneur
- Etendue de ses champs de compétences nécessaires
- Manque de disponibilité (temps, coûts...)

Une entreprise conseillée, suivie et accompagnée lors de sa création, mais aussi tout au long de sa vie, voit ses chances de développement et de pérennisation considérablement augmenter.

Description du projet :

Comme le préconise le CES dans l'étude « création et pérennisation de l'entreprise de petite taille », il est indispensable de poursuivre le développement d'un réseau d'accompagnement, **tel le réseau consulaire qui doit voir son rôle conforté**, dans la collecte et la production d'une information adaptée, dans la diffusion d'une information partagée :

- diffusion les « bonnes pratiques » pour exploiter les richesses dues au « foisonnement »
- favoriser les échanges
- encourager les regroupements, les alliances, les mises en commun, mutualiser

Résultats escomptés :

- Renforcement de la viabilité des entreprises, éviter la dispersion des moyens et renforcement de leur efficacité globale
- Augmentation des performances des entreprises

■ Informer sur les différentes formules de travail à durée déterminée

Informar les chefs de petites entreprises d'un même bassin d'emploi sur les différentes formules d'utilisation de compétences pour une durée limitée.

Orienter les dirigeants intéressés vers les solutions et interlocuteurs les plus pertinents

Justification de la proposition :

L'accès à l'information sur les différents types de contrat de travail (à temps plein, partiel, intermittent) utilisables pour des besoins limités n'est pas toujours aisée pour les dirigeants de petites entreprises. Les avantages et inconvénients, les contraintes et obligations des solutions proposées ne sont pas nécessairement bien identifiés. Les sources d'information et les prestataires de service ne sont pas toujours connus des utilisateurs potentiels .

Ce constat nuit à la diffusion et à la bonne utilisation des formules proposées (et notamment des formes de travail à temps partagé : multisalariat, groupement d'employeurs, télétravail).

Aussi par méconnaissance de l'offre de service et des prestataires, les dirigeants hésitent à se tourner vers ces nouvelles formes d'emploi, diffèrent leurs embauchent ou limitent leur choix de solutions.

Description du projet :

Pour lutter contre l'éparpillement et l'hétérogénéité des données et offrir une information pluraliste, diversifiée et adaptée aux besoins des chefs d'entreprise en les orientant vers les interlocuteurs adéquats, il pourrait être envisagé de mener les actions suivantes :

- organiser au sein des CCI – lieu naturel d'échanges entre chefs d'entreprise d'une même circonscription – des réunions d'information sur les différents formules de mise à disposition pour une durée limitée de compétences avec pour objectif de mieux faire connaître les intérêts et contraintes des solutions existantes. Ces réunions s'appuieraient sur des témoignages de spécialistes et utilisateurs des différentes formules (services de l'Etat, consultants spécialisés, associations, chefs d'entreprise, salariés). Ces réunions pourraient être complétées, en cas de besoin, par des groupes de travail consacrés à l'examen d'une problématique identique à plusieurs entreprises ou d'une solution intéressant un ensemble de responsables de petites entreprises.
- fournir aux chefs d'entreprises une information synthétique et comparative sur les différentes solutions existantes
- proposer aux chefs d'entreprise de réaliser un diagnostic de leur gestion du personnel et de leur organisation du travail permettant d'affiner et de compléter l'information préalablement fournie.

Résultats escomptés :

Ces actions d'information et d'orientation faciliteraient l'utilisation par les chefs de petites entreprises des nouvelles formes d'emploi (et notamment celles visant au partage des compétences) en reconnaissant, dans le même temps, le rôle et l'expérience déjà acquise par les CCI en ce domaine.

■ **Accompagner la jeune entreprise**

Les porteurs de projets bénéficient actuellement des services de nombreuses structures les aidant au montage de leur projet, au financement et aux formalités de création ou de reprise.

Cependant, un effort sensible reste à faire concernant l'accompagnement post-crétion de ces jeunes entreprises, la période cruciale qui se situe entre le développement et la vitesse de croisière étant bien souvent celle où se concentrent les difficultés conduisant à la mort de l'entreprise.

Actuellement, les jeunes créateurs voient le suivi comme une contrainte ou une forme de contrôle les empêchant d'avoir l'indépendance qu'ils désiraient en choisissant d'être chef d'entreprise, sans y voir un réel intérêt.

Cependant, on constate que le suivi, au moins pendant les 3 premières années d'existence de l'entreprise, permet un taux de pérennité avoisinant 80% au lieu des 50% de moyenne nationale. Informer largement les créateurs de l'importance d'un suivi, qui ne ressemble en rien à une procédure de contrôle, mais évite des écueils, notamment financiers, fatals à l'entreprise, semble aujourd'hui nécessaire.

Le suivi post-crétion sur 3 ans est un des volets d'Entreprendre en France, qui s'est engagé, dès 1995, à proposer aux jeunes créateurs un suivi à la fois collectif (réunions d'information, formations...), mais aussi un suivi individuel (visite de l'entreprise, contrôle des indicateurs pertinents, signaux d'alerte...).

Une charte de suivi est proposée, depuis 1999, sous la forme d'un engagement volontaire et réciproque, entre **le chef d'entreprise et l'Espace Entreprendre de la CCI**.

Le suivi peut également être effectué par un parrain (chef d'entreprise par exemple) ou par le biais des Clubs de créateurs en liaison avec le réseau d'accompagnement.

L'important est de convaincre les porteurs de projets par l'exemple d'entreprises pérennes dont le succès est lié au résultat d'une parfaite adéquation et un travail en harmonie entre le jeune chef d'entreprise et la structure d'accompagnement.

Cet engagement d'accompagnement fait partie intégrante de la démarche qualité engagée par Entreprendre en France et par un grand nombre de CFE et de services accueil des CCI.

Eu égard au temps imparti et aux moyens humains exigés, **le financement du suivi est capital**. Si une participation financière minimale du jeune chef d'entreprise n'est pas à exclure (un apport de l'entrepreneur le responsabilisera par rapport à la structure mais aussi par rapport à l'individu qui le suit et serait un gage de sérieux), d'autres sources de financement devraient néanmoins être trouvées.

ANNEXES

LA PETITE ENTREPRISE

- RAPPEL STATISTIQUE -

⇒ Ensemble de l'économie champ industrie/commerce/services

Nombre d'entreprises en 1999	2 361 313
Emplois en 1998 (en millions)	17 060
Valeur ajoutée (en millions de francs)	5 655
Création d'entreprises en 1999	268 919

Source : Insee

⇒ La place de la petite entreprise dans l'économie française

En nombre d'entreprises, les moins de 50 salariés représentent :

- 99 % du secteur des services
- 99 % du secteur du commerce
- 94,9 % du secteur industriel

- 57,1 % du CA des services
- 54,4 % du CA du commerce

- 56 % de la valeur ajoutée des services
- 60,9 % de la valeur ajoutée du commerce

- % des emplois dans le secteur des services
- 60,6 % des emplois dans le secteur du commerce

LES SERVICES

Nombre total d'entreprises* : 586 983 dont	0 salarié	232 667	
	1 à 9	313 114	
	10 à 49	35 331	
	Total	581 112	99 %

Valeur ajoutée (en millions de francs)* : 948 145 dont	0 salarié	86 545	
	1 à 9	246 642	
	10 à 49	198 020	
	Total	531 207	56 %

CA (en millions de francs)* : 1 896 941 dont	0 salarié	207 971	
	1 à 9	471 742	
	10 à 49	404 307	
	Total	1 084 020	57,1 %

Nombre de créations, reprises ou réactivation d'entreprises de services en 1999 : 106 837 sur 268 919 au total soit 39,7 %

** Insee 1997*

COMMERCE

Nombre total d'entreprises* : 552 895 dont	0 salarié	200 978	
	1 à 9	308 184	
	10 à 49	38 674	
	Total	547 836	99 %

Valeur ajoutée (en millions de francs)* : 145 678 dont	0 salarié	26 381	
	1 à 9	221 483	
	10 à 49	206 360	
	Total	454 224	60,9 %

CA (en millions de francs HT)* : 5 071 052 dont	0 salarié	198 258	
	1 à 9	1 101 401	
	10 à 49	1 460 599	
	Total	2 760 258	54,4 %

Nombre de salariés* : 2 803 631 dont	1 à 9	928 653	
	10 à 49	771 852	
	Total	1 700 505	60,6 %

* Insee 1997

INDUSTRIE

Nombre total d'entreprises : 256 367	dont	0 salarié	82 669	
		1 à 9	120 578	
		10 à 49	40 276	
		Total	243 523	94,9 %

Nombre d'entreprises par taille et nombre de salariés au 1er janvier 2000 (hors entreprises agricoles et financières)
(France entière)

Secteur d'activité	Tranches d'effectifs salariés										Ensemble
	0 sal.	1 sal.	2 sal.	3 sal.	4 sal.	5 sal.	6 à 9	10 à 19	Total - de 20 sal.	20 et +	
Entreprises ICS	1 191 989	415 408	193 491	124 970	86 052	62 504	137 879	84 122	2 296 415	80 828	2 377 243
dont: IAA.....	17 014	12 229	8 634	7 045	5 091	3 786	7 626	3 796	65 221	3 620	68 841
Autres industries.....	68 118	25 454	13 585	9 974	7 609	6 215	17 570	16 008	164 533	22 993	187 526
Construction.....	129 648	65 190	29 575	18 991	12 733	9 009	20 732	12 899	298 797	9 043	307 840
Commerce.....	283 751	111 093	55 924	37 700	27 467	20 019	41 179	22 349	599 482	19 350	618 832
Transports.....	51 497	12 029	4 923	3 419	2 508	1 934	5 455	4 370	86 135	5 791	91 926
Hôtellerie.....	80 125	48 463	22 590	13 892	9 238	6 453	12 958	6 081	199 800	3 681	203 481
Services aux entreprises.....	240 133	62 732	27 777	18 433	12 924	9 646	21 602	13 174	406 421	11 956	418 377
Services aux particuliers.....	321 703	78 218	30 483	15 516	8 482	5 442	10 737	5 445	476 026	4 394	480 420

Source : INSEE – Répertoire SIRENE

Créations et reprises d'entreprises selon la taille des effectifs

	0 salarié	1 à 5 salariés	6 à 9 salariés	10 salariés et +
1997.....	208 697	55 602	3 546	3 242
1998.....	203 921	55 589	3 569	3 367
1999.....	205 146	54 914	3 368	5 491
2000.....				

Source : rapports annuels APCE – 1999.

Il est important de veiller à ce qu'un brevet communautaire soit disponible et facilement accessible aux petites entreprises.

Nous allons encourager les petites entreprises à coopérer avec d'autres entreprises aux niveaux local, national, européen et international ainsi qu'avec les centres d'enseignement supérieur et les instituts de recherche.

Il faudrait par conséquent soutenir les actions entreprises aux niveaux national et régional afin de développer des groupes et des réseaux d'entreprises ; renforcer la coopération paneuropéenne entre les petites entreprises utilisant les technologies de l'information ; diffuser les meilleures pratiques dans le domaine des accords de coopération et soutenir la coopération entre les petites entreprises visant à accroître leur capacité à pénétrer les marchés paneuropéens et à étendre leurs activités aux marchés des pays tiers.

9. Des modèles de commerce électronique qui ont fait leurs preuves et un soutien de qualité aux petites entreprises.

La Commission et les États membres doivent encourager les petites entreprises à appliquer les meilleures pratiques et à adopter les modèles entrepreneuriaux qui ont fait leurs preuves et qui peuvent leur permettre de véritablement se développer au sein de la nouvelle économie.

Nous allons coordonner les actions menées par les États membres et l'UE pour créer des systèmes, des réseaux et des services d'appui informatique et entrepreneurial faciles à utiliser et à comprendre, et qui répondent aux besoins des entreprises ; assurer, dans toute l'UE, une orientation et un soutien fournis par des tuteurs et des conseillers, y compris sur des sites de l'internet et mettre à profit l'Observatoire européen pour les PME.

10. Développer, renforcer et rendre plus efficace la représentation des intérêts des petites entreprises au niveau de l'Union et au niveau national

Nous réaliserons une analyse complète de la manière dont les intérêts des petites entreprises sont représentés au niveau national et à celui de l'UE, y compris par la voie du dialogue social.

Nous nous engageons à effectuer des progrès sur la voie de ces objectifs en utilisant la méthode ouverte de la coordination des politiques relatives aux entreprises nationales. Le programme pluriannuel pour les entreprises et l'esprit d'entreprise, le processus de Cardiff en matière de réforme économique, le processus de Luxembourg pour les politiques de l'emploi et d'autres programmes communautaires seront utilisés à cette fin. Nous contrôlerons annuellement les progrès réalisés et nous évaluerons les résultats sur la base d'un rapport de la Commission sur les questions pertinentes lors des sommets du printemps.

Nous utiliserons des indicateurs permettant d'évaluer les progrès réalisés dans le temps et compte tenu des meilleures pratiques mondiales afin de poursuivre notre apprentissage en cherchant les meilleures pratiques dans tous les domaines concernant les petites entreprises, et ce, en vue d'en améliorer les performances.

FICHE N°1

Simplification du bulletin de paie

Tous les employeurs sont tenus de remettre à leur salarié un bulletin de paie. Ce document n'est soumis à aucune règle de forme. Néanmoins, un certain nombre de mentions obligatoires doivent y figurer malgré les dernières mesures de simplification. La circulaire interministérielle du 7 avril 1997 (JO du 9) a été modifiée et complétée par la loi n°98-546 du 2 juillet 1998 (JO du 3) portant diverses dispositions d'ordre économique et financier, puis par la circulaire du 2 novembre 1998 du Ministère de l'emploi et de la Solidarité non publiée.

A. MENTIONS OBLIGATOIRES FIGURANT SUR LE BULLETIN DE PAIE

Le bulletin de paie comporte obligatoirement un certain nombre de mentions :

- le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié,
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale ainsi que le numéro sous lequel ces cotisations sont versées,
- le code NAF caractérisant l'activité de l'entreprise,
- s'il y a lieu, l'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ou, à défaut, la référence au code du travail quant aux dispositions relatives à la durée des congés payés du salarié et à la durée des délais de préavis en cas de cessation de la relation de travail,
- le nom et l'emploi du salarié ainsi que sa position dans la classification conventionnelle qui lui est applicable (*la position du salarié est notamment définie par le niveau ou le coefficient hiérarchique qui lui est attribué*),

- la période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes ; en outre, lorsque les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur la base d'un salaire forfaitaire par journée ou demi-journée de travail, l'indication du nombre de journées ou de demi-journées correspondant à la durée du travail : lorsque, par exception, la base de calcul du salaire n'est pas la durée du travail, l'indication de la nature de cette base,
- la nature et le montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations,
- le montant de la rémunération brute du salarié,
- la nature et le montant des cotisations salariales retenues sur cette rémunération brute en application de dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles,
- le montant de la contribution sociale généralisée et de la contribution pour le remboursement de la dette sociale,
- la nature et le montant des autres déductions éventuellement effectuées sur la rémunération,
- la nature et le montant des sommes s'ajoutant à la rémunération et non soumises aux cotisations sociales (*frais de transport, de repas, de grand déplacement, d'outillage ...*),
- le montant de la somme effectivement reçue par le salarié (net à payer),
- la date de paiement de ladite somme,
- les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée,
- une mention, en caractères apparents, incitant le salarié à conserver le bulletin de paie sans limitation de durée

La rémunération de l'activité de représentation figure sur une fiche annexée au bulletin de paie qui a le même régime juridique que la fiche de paie et que l'employeur est tenu d'établir et de fournir au salarié.

B. MENTION DES COTISATIONS PATRONALES

Depuis le 1^{er} août 1998, la mention des cotisations patronales sur le bulletin de paie n'est plus obligatoire et peut être remplacée par la remise en fin d'année civile, ou en début d'année suivante, au salarié d'un récapitulatif annuel des cotisations patronales. En pratique, ce récapitulatif peut, soit figurer sur le dernier bulletin de paie, soit sur un document distinct. Lors du départ d'un salarié, le récapitulatif peut lui être remis.

Néanmoins, l'employeur peut toujours continuer à indiquer le montant des cotisations patronales sur le bulletin de paie et doit, dans cette hypothèse, indiquer la nature et le montant des cotisations patronales de sécurité sociale d'origine législative réglementaire ou conventionnelle, assises sur la rémunération brute. Lorsqu'il bénéficie d'une réduction des cotisations sur bas salaires, il doit en indiquer le montant. Cependant, les autres cotisations (***FNAL, versement de transport, participation à l'effort de construction, taxe d'apprentissage, formation continue, cotisations patronales d'assurance chômage***) ne sont pas nécessairement mentionnées sur le bulletin de paie.

C. MENTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Le code du travail prévoit que le bulletin de paie doit comporter obligatoirement, s'il y a lieu, l'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié.

Un arrêt de la **Cour de cassation du 18 novembre 1998** (n°96-42.991) précise que **la mention d'une convention collective dans le bulletin de paie vaut reconnaissance de son application à l'entreprise**, même si cette mention est apposée par erreur.

D. REGROUPEMENT DES COTISATIONS PAR ASSIETTE ET PAR COLLECTEUR

Cette mesure de simplification est valable pour les charges salariales ainsi que pour les charges patronales, lorsqu'elles restent mentionnées sur le bulletin de paie.

Le regroupement des cotisations par assiette permet de calculer le montant dû en appliquant un taux cumulé. Il est souhaitable, afin que le salarié dispose d'une information détaillée, d'indiquer soit en bas du bulletin de paie, soit sur une feuille annexée remise en début d'année ou au moment de l'embauche, le contenu de chaque ligne ainsi que la destination et le taux des cotisations.

Par exemple, les cotisations de sécurité sociale peuvent être regroupées sur deux lignes, la première correspondant aux cotisations plafonnées et la seconde aux cotisations déplafonnées.

L'ASSEDIC recouvrant les cotisations d'assurance chômage ainsi que les cotisations AGS (*assurance des créances des salariés*) et ASF (*association pour la structure financière*), il est possible de mentionner ces trois montants sur une même ligne. Il s'agit cette fois d'un regroupement par collecteur, les taux de cotisations étant indiqués en bas du bulletin de paie dans un souci d'information du salarié.

Source :

L'actualité Réglementaire et Economique de l'Entreprise – N°57 – Février 1999

FICHE N°2

Amélioration de l'accueil des créateurs

La très grande majorité des créateurs d'entreprises ne recourent à aucun conseil avant de créer leur entreprise, un sur cinq fait appel à une assistance. Pourtant le choix d'une forme juridique et d'un statut fiscal engage pour plusieurs années la future entreprise. Les « formalités » de création vont bien au-delà de simples préoccupations de statut.

La qualité et l'efficacité des services destinés aux créateurs d'entreprises reposent sur une démarche d'accueil et d'accompagnement personnalisés. Au delà des formalités nécessaires à la création, c'est l'accueil et l'adaptation des propositions à chaque configuration d'entreprise qui assure la qualité des prestations données. Même si tous les acteurs de la création d'entreprises ne sont pas physiquement réunis sur les lieux d'accueil, il apparaît nécessaire de regrouper conseils et formalités dans un même lieu, rendant l'ensemble du dispositif plus lisible pour les créateurs.

Le rôle des Chambres de Commerce et d'Industrie et de Chambres de Métiers dont une des missions est l'accueil et le conseil au créateur pourrait être renforcé et rendu plus lisible, à cette occasion.

FICHE N°3

Allègement de la fiscalité de la transmission

L'entreprise est un agent économique créateur de richesse et d'emplois. A ce titre, elle doit bénéficier de dispositions fiscales au moins aussi favorables que d'autres biens patrimoniaux (immeubles, œuvre d'art.... Il convient d'assouplir les régimes fiscaux appliqués aux cédants et aux repreneurs afin que les conditions de reprise et de transmission soient aussi favorables qu'il s'agisse d'un héritier ou d'un tiers et quel que soit le type d'entreprise (cotée ou non). Il faut également lever plusieurs incertitudes fiscales.

L'imposition doit, au final, se rapprocher de celle appliquée chez nos principaux partenaires européens, où les droits sont nettement inférieurs.

- Déduire les intérêts d'emprunts contractés pour l'acquisition de parts sociales.

La jurisprudence constante du Conseil d'Etat refuse la déductibilité des intérêts d'emprunt souscrits pour acquérir les actions d'une société au travers de laquelle est exploité un fonds commercial, industriel, agricole ou libéral.

Il conviendrait de permettre une déductibilité des frais financiers exposés par les associés de sociétés passibles de l'IS pour l'acquisition de leurs droits sociaux. Une telle mesure éviterait la mise en place de structures qui en définitive permettent d'obtenir l'avantage fiscal mais compliquent considérablement l'opération d'acquisition.

- Etendre l'exonération des droits fixes pour l'apport en société d'une entreprise individuelle.

Il serait souhaitable d'étendre cette exonération à tous les apports rémunérés par une augmentation de capital, lors de l'apport en société d'une entreprise individuelle.

- Réduire le délai de conservation des titres dans le cas d'apports purs et simples et d'apports d'entreprise individuelle.

Il serait souhaitable de réduire ce délai à trois ans, ce qui paraît raisonnable pour favoriser la fluidité économique.

- Reconduire et augmenter le crédit d'impôt pour l'augmentation de capital des sociétés non cotées.

Une réduction d'impôt est accordée aux personnes physiques qui effectuent, entre le 1^{er} janvier 1994 et le 31 décembre 2001, des versements au titre de la souscription en

numéraire au capital initial et aux augmentations de capital des sociétés non cotées (CGI, art. 199 terdecies –OA).

Cette réduction d'impôt est égale à 25 % du montant des versements effectués au cours de l'année d'imposition. Ces versements sont retenus dans la limite annuelle de 37 500 frs (pour les contribuables célibataires veufs ou divorcés) ou de 75 000 frs (pour les contribuables mariés soumis à une imposition commune).

Cette mesure est de nature à favoriser la transmission d'entreprise dans la mesure où elle permet de capter l'épargne des particuliers en les incitant à investir dans les PME non cotées.

Il serait souhaitable de reconduire cette mesure au-delà du 31 décembre 2001 et de prévoir une augmentation significative de la limite des versements effectués. Il pourrait être envisagé d'aligner les montants de l'investissement maximum du FCPI soit 75 000 ou 150 000 francs.

- Supprimer le précompte pour les dividendes prélevés sur les résultats d'exercice clos depuis plus de 5 ans.

En vertu de l'article 223 sexies alinéa du CGI, le précompte est exigible lorsque les produits distribués sont prélevés sur les résultats d'exercice clos depuis plus de 5 ans. Les entreprises familiales assurent principalement la constitution de leurs fonds propres par la réalisation de bénéfices inscrits en réserves. Ces dispositions incitent les sociétés à répartir leurs bénéfices en pénalisant les distributions tardives et les conduisent à superposer deux impôts : l'impôt sur les sociétés et le précompte.

Il serait donc souhaitable de supprimer l'imposition au précompte des dividendes prélevés sur des résultats d'exercices clos depuis plus de 5 ans.

- Etendre l'exonération des indemnités de cessation du mandat social en cas de transmission d'entreprise.

L'article 80 duodécies du CGI, issu de l'article 3 de la Loi de finances 2000, prévoit qu'en cas de cessation forcée des fonctions du dirigeant, notamment de révocation, seule est imposable la fraction des indemnités qui excède les limites d'exonération prévues pour les salariés.

Pour faciliter la transmission des PME et des sociétés non cotées, il serait souhaitable que cette exonération s'applique également aux indemnités de départ perçues par un dirigeant qui s'engagerait à transmettre son entreprise, dès lors qu'il atteindrait une limite d'âge à déterminer.

- Etaler l'impôt sur les plus-values en cas de paiement échelonné du prix de cession.

La date de réalisation d'une plus-value provenant d'une cession de droits sociaux correspond à la date du transfert de propriété au cessionnaire, fixé par le contrat.

Il serait souhaitable que le paiement échelonné du prix de cession ait une incidence sur le paiement de l'impôt dû au titre de la plus-value réalisée, dans la limite d'un délai à fixer.

- ***Adapter la législation sur les plus-values pour tenir compte des clauses sur la variation du prix de cession***

Les opérations de transmission d'entreprise s'accompagnent, de plus en plus, des clauses concernant la variation des prix (clause « d'earn out »).

IL est par conséquent indispensable d'adapter la législation sur les plus values à la pratique. IL faudrait pouvoir imputer sur des revenus de même nature la moins value lorsqu'il y a une baisse du prix de vente constatée.

- Déduire les cotisations de retraite du dirigeant, versées en réemploi du produit.

Face à une opportunité d'anticiper la transmission de leur entreprise, les dirigeants se trouvent souvent confrontés au problème du financement de leur retraite.

Il serait souhaitable de permettre aux chefs d'entreprise de déduire de leur revenu imposable les cotisations de retraite, qui seraient versées en réemploi d'une partie du produit de la cession de leurs droits sociaux, ou de leur entreprise individuelle . Il existe déjà, pour la fonction publique, une mesure qui permet de déduire du revenu imposable le rachat de cotisations de retraite.

- Exonérer les entrepreneurs des droits de mutation en cas de faillite.
- Encourager la transmission anticipée de l'entreprise.

Afin d'inciter les chefs d'entreprise à organiser leur succession de leur vivant, il serait souhaitable d'harmoniser le régime des donations avec celui des transmissions par voie successorale. Par ailleurs, la condition de conservation des biens qui composent l'entreprise individuelle ou des titres sociaux devrait être assouplie, en vue de permettre une adaptation de l'activité de l'entreprise à l'évolution de son marché et, le cas échéant, une modification de la composition de ses actifs immobilisés.

Il serait également souhaitable d'insérer, dans le CGI, une disposition permettant de revoir l'assiette des droits de succession lorsqu'à la suite du décès du chef d'entreprise, cette dernière perd une partie substantielle de sa valeur dans les deux ans qui suivent.

- Taxer la nue-propriété en fonction de sa valeur réelle et non de sa valeur théorique.

Il conviendrait d'adopter une valeur résultant d'un barème établi au début du siècle dans un contexte économique totalement différent.

- Faciliter le retrait de l'immobilier du bilan de l'entreprise

L'acquéreur souhaite généralement consacrer la disponibilité de la totalité de ses capitaux à l'outils de travail proprement dit. Le vendeur, quant à lui, peut souhaiter retirer l'immobilier afin de constituer, par la location, un complément de retraite. Or, ces opérations s'avèrent extrêmement coûteuses et dissuasives sur le plan fiscal.

Des dispositions s'inspirant de l'esprit de l'article 229 bis B du CGI (liquidation des sociétés inactives) pourraient être envisagées.

- **Réformer le régime fiscal des plus values professionnelles sur cession d'éléments d'actifs**

S'il paraît équitable qu'une plus value, portant sur un bien acquis depuis moins de 2 ans, soit taxée à taux plein considérant qu'elle peut avoir un caractère spéculatif, voire qu'elle s'apparente à une opération commerciale usuelle, il apparaît que la taxation des plus values à long terme, pour leur part, peuvent aboutir à des iniquités dans le cadre de l'application actuelle des textes :

⇒ En ce qui concerne la plus value résultant de la déduction des résultats fiscaux des amortissements pratiqués par l'entreprise, le traitement fiscal mis en œuvre par le code général des impôts paraît justifié.

En effet, le constat de la plus value révèle que l'amortissement déduit du résultat, au titre du bien concerné, l'a été de façon injustifiée.

La valeur d'origine, diminuée des amortissements déduits fiscalement aboutissant à une valeur inférieure au prix de cession du bien, confirme que la prise en compte de la dépréciation de celui-ci a été mal appréciée, et que l'appauvrissement de l'entreprise n'était pas celui constaté par la dotation aux amortissements.

⇒ En revanche, en ce qui concerne la plus value à long terme, celle-ci se résume en fait au différentiel entre le prix de cession du bien et sa valeur d'origine, lors de l'entrée dans le patrimoine de l'entreprise.

Ceci concernant essentiellement les éléments non amortissables (droit au bail, fonds de commerce...)

Pour ces biens, la plus value est constituée de 2 éléments :

- soit un accroissement de leurs valeurs, lié au développement de l'activité de l'entreprise
- soit un accroissement en franc courant, lié à un effet d'inflation monétaire

C'est cette deuxième cause d'accroissement, d'une valeur purement nominale, qui est contestable et qui devrait être modifiée.

Le législateur n'ignore pas l'effet injuste de celle-ci, puisqu'en matière de plus value immobilière, il permet de rétablir la véritable plus value constatée en diminuant le différentiel de valeur par un coefficient tendant à neutraliser cet effet inflationniste.

Cette mesure a été codifiée à l'article 150 K du CGI.

Ces deux traitements fiscaux, d'un même fait économique, nous paraissent de nature à pénaliser l'activité économique, et l'emploi en général, à travers le frein qu'ils peuvent induire et notamment en matière de transmission d'entreprise.

Ainsi, dans le cadre d'une succession, il pourrait advenir, compte tenu :

- d'une perspective d'exonération fiscale de la plus value sur les biens immobiliers non professionnel,
- et de la taxation inévitable qui grèvera le bien professionnel à terme,

que l'on ne trouve pas d'ayant-droits désireux de recevoir au titre du partage de la succession, l'outil de travail, dont la valeur de surcroît conserve un caractère aléatoire, et donc d'aboutir peu ou prou à un étiolement du tissu de production.

En conséquence, il serait souhaitable :

- qu'une modification des dispositions fiscales actuelles, en matière de taxation des plus values professionnelles, incluant les mêmes coefficients correcteurs tendant à neutraliser l'effet purement inflationniste dans le calcul de la plus value, tel que prévu par l'article 150 K pour les biens immobiliers, soit retenue
- qu'il soit appliqué à la plus value professionnelle, le même abattement qui est actuellement consenti par l'article 150 M aux plus values non professionnelles, en fonction de la durée de détention du bien (-5 % par an au-delà de la 2^{ème} année de détention).

FICHE N°4

Rapport du CES « Entreprise individuelle » M. BARTHELEMY

Pour concrétiser le principe de l'affectation d'un patrimoine à l'identification de l'entreprise, il est indispensable que la déclaration d'existence de celle-ci s'accompagne de la constitution d'un capital gagé par l'affectation d'immobilisations pour un montant équivalent à celui actuel de la SARL, lequel, au demeurant, gagnerait à être augmenté pour améliorer la solidité de l'entreprise. En dotant ainsi l'entreprise à sa création de fonds propres suffisants, elle devient moins vulnérable aux difficultés de toutes sortes. La valeur actualisée du patrimoine serait ensuite publiée chaque année, suivant une technique d'information inspirée des obligations imposées aux sociétés. Le Conseil économique et social s'étonne que cette recommandation qui avait déjà été faite dans son avis du 14 mars 1984 adopté sur le rapport de M. Jean Menu sur la « maîtrise de la croissance des entreprises nouvellement créées », n'ait fait l'objet de suites.

Ce patrimoine affecté serait soit investi soit en attente d'investissement, les actifs correspondants faisant partie des actifs de l'entreprise, donc étant inscrits au bilan. La fraction non investie devrait alors être inscrite dans un compte bancaire ouvert au nom de l'entreprise, les produits financiers devenant des produits de l'entreprise, clairement identifiables tant par les tiers que par l'administration fiscale.

FICHE N°5

Accès aux réseaux haut débit pour les petites entreprises

Compte tenu des coûts énormes d'investissement, la couverture généralisée du territoire en haut débit ne sera pas réalisable par la loi du marché : c'est une logique de service public qui s'impose, nécessitant une intervention volontariste et coordonnée de tous les acteurs, Etat et collectivités locales en premier lieu..

L'Etat est le garant de la cohésion territoriale et doit permettre un développement équitable de la Société de l'information sur l'ensemble du territoire. Par ailleurs, l'Etat doit favoriser le développement économique en donnant aux entreprises les moyens de rester compétitives dans un contexte de mondialisation des marchés.

En accélérant la connexion Internet, le haut débit démultiplie les usages traditionnels (messagerie, transfert de fichiers, téléphonie IP, visio conférence). Il permet ainsi aux entreprises de gagner en productivité et compétitivité, notamment en réalisant des économies sur les coûts de déplacements, de poste et de télécommunications. L'accès à ce type d'usages devient indispensable au moment où se généralise l'externalisation de nombreuses fonctions de l'entreprise, en particulier le recours à l'ASP.

Or, une étude de la DIGITIP et du cabinet TACTIS réalisée fin 2000, montre que 90% des PME utilisent actuellement le réseau RTC (56 Kbits/s) pour se connecter à internet.

- L'étude a permis de constater l'inégalité des coûts d'accès (de 1 à 3) pour les entreprises, en fonction de leur localisation.
- Sur certains territoires, l'offre de haut débit est quasiment inexistante ou à coût totalement prohibitif.
- Les réseaux publics, de type Renater ou Mégalis sont inaccessibles aux entreprises (développer).
- De plus, l'offre de haut débit, quand elle existe, est complexe et parfois non satisfaisante :
 - un seul opérateur (pas de concurrence)
 - des offres non forfaitaires et non comparables
 - une qualité inégale des liaisons (ADSL notamment)
 - un manque de sécurisation des données

Pour l'entreprise, l'inégalité de couverture du territoire en réseau haut débit se traduit donc en inégalité des coûts d'accès. A la fracture géographique, territoriale, se superpose en conséquence un risque de fracture économique qui affecte la performance et la compétitivité des entreprises :

- Risque de délocalisation et de concentration des grandes entreprises sur les zones urbaines
- Risque de décalage progressif des petites entreprises ancrées sur leur territoire, sans possibilité de délocalisation.

- Risque de déstructuration de certaines filières de production (sous-traitance...)
- Risque d'éclatement de réseaux de distribution (ex les concessionnaires automobiles qui ont besoin de transférer des fichiers de plus en plus lourds)
- Risque de distorsion de la concurrence, nationale et internationale

Nécessité et urgence :

Les besoins des entreprises restent potentiels : ils n'ont pas clairement émergés à ce jour. Ils seront, dans tous les cas, exponentiels. En effet, dans ce domaine, l'offre précède et active la demande. Il serait donc dangereux de se laisser enfermer dans une logique «marketing» traditionnelle, basée sur la seule évaluation des besoins, avec un risque de sous-dimensionnement évident.

Comme dans tout projet d'aménagement, le décalage est important entre la prise de décision et la réalisation, alors que l'entreprise décide de plus en plus vite en matière de logique d'implantation.

Toutes les entreprises sont concernées : notamment les petites (concurrence nationale et internationale), quel que soit leur secteur d'activité (high-tech ou traditionnel, comme l'imprimerie)

Tous les territoires sont concernés : une étude de la CRCI Auvergne montre que les 2/3 des communes de la région sont concernées par la connexion haut débit pour leurs entreprises.-

4- Proposition : une démarche globale et simultanée

Pour atteindre rapidement l'objectif (l'équité d'accès à tout point du territoire à coût concurrentiel), les CCI proposent aux pouvoirs publics d'agir simultanément sur les aspects infrastructures, contenu et usages, donc en direction de tous les acteurs.

Priorités pour l'Etat : garantir et péréquer

- Se positionner comme garant de la cohésion territoriale en se dotant d'objectifs et de moyens précis :
 - ✓ Intégrer l'accès au haut débit dans le service universel
 - ✓ Faire du Schéma de Services un vrai schéma directeur. En assurer le suivi : contrôler régulièrement le développement de la couverture nationale en haut débit à partir des informations des Centres de Ressources régionaux.
- Etudier toute possibilité d'accélérer la couverture généralisée en haut débit, notamment la mutualisation des infrastructures de télécommunications, voire la séparation des infrastructures et des services, à l'exemple du réseau ferré RFF.
- Favoriser la forfaitarisation des coûts de connexion pour les entreprises (réglementation)
- Mettre en place un fonds de péréquation pour les zones moins rentables : ex : faire chiffrer par les opérateurs, dans leur réponse à un appel d'offres, les surcoûts nécessaires liés aux caractéristiques du territoire (éloignement, zone montagneuse...) et financer ce surcoût.

- En matière d'infrastructures, conditionner la dotation financière éventuelle de l'Etat aux collectivités en fonction du degré d'optimisation et de rationalisation des projets.
- Créer un dispositif de soutien pour la filière de contenu multimédia, en particulier pour le développement de services de E-learning, application phare du haut débit, à destination des petites entreprises.
- Défiscalisation des dépenses d'investissement nécessaire pour les petites entreprises (équipement pour accès au haut débit)

Priorités pour les Collectivités locales : utiliser au mieux les fonds publics

- Etablir une coopération régionale (cohérence ville, département , région) dans le cadre des Centre de ressources régionaux.
- Dans ce même cadre régional : recenser et cartographier les réseaux et infrastructures afin de contrôler le développement de la couverture, les possibilités de mutualisation des infrastructures et d'interconnexion des réseaux.
- Acquérir une expertise pour mieux attirer les opérateurs et établir le dialogue, notamment en rédigeant un cahier des charges précis, faisant état de l'ensemble des besoins et contraignant les opérateurs à utiliser au maximum les infrastructures existantes (dorsales, pylônes, points hauts), à mutualiser leurs équipements, voire à interconnecter leurs réseaux.
- Co-financer si nécessaire les réseaux ou, dans la mesure du possible, les subventionner afin de faire apparaître aux utilisateurs (entreprises) un coût apparent, uniforme, forfaitaire et péréqué.
- Ouvrir les réseaux publics aux entreprises (dans le cadre de SEM par exemple),
- Anticiper : profiter des travaux de génie civil pour étudier la mise en place pertinente de nouveaux fourreaux, afin d'éviter des travaux ultérieurs) et intégrer la desserte de réseaux capillaires dans les documents d'urbanisme (Schémas directeurs, POS, SCOT...)
- Affecter au développement des réseaux le montant des redevances perçues au titre de la domanialité (droit de passage, accès aux points hauts...)
- Favoriser l'implantation d'entreprises TIC, en particulier la création de «Pôles images» ou « Pôles numériques » dans des zones rurales (défiscalisation)
- Créer un Fonds Régional d'Aide au Conseil en Télécommunications (FRAC Télécom)
- Soutenir financièrement les organismes de formation au multimédia pour les inciter à mettre en place des programmes évolutifs et pour valoriser les nouveaux métiers.

5 : le Rôle des CCI

Pour sensibiliser et former les entreprises, elles se sont déjà investies, depuis plusieurs années, dans le domaine des TIC. Dans la mesure où l'accès aux réseaux haut débit devient une condition indispensable d'utilisation des TIC, il est normal que les CCI, conscientes des enjeux pour la compétitivité nationale, souhaitent accompagner les entreprises dans ce domaine. Aussi, aux côtés des pouvoirs publics, Etat et collectivités locales, et le plus souvent en partenariat, elles souhaitent s'engager aussi dans la « bataille du haut débit »

Axe 1 : S'approprier les TIC (intranet consulaire)

Axe 2 - Créer les conditions favorables sur le territoire

- Intervenir dans les réseaux haut débit
- Créer des équipements numériques
- Former aux nouveaux métiers

Axe 3 - Accompagner les entreprises dans leur appropriation des nouveaux usages

Les CCI sont actives depuis plusieurs années sur ce terrain. Cependant, les actions collectives de sensibilisation des petites entreprises aux TIC doivent faire place à un accompagnement personnalisé. Il s'agit de conseiller l'entreprise dans ses choix de télécommunications. Il s'agit surtout de l'accompagner dans le changement, en lui montrant comment l'adoption des TIC peut modifier en profondeur son organisation et sa stratégie.

- Sensibiliser et former (cf. *Echangeurs régionaux*)
- Animer : clubs, échange de pratiques
- Conseiller et accompagner individuellement
- Accompagner spécifiquement les entreprises du secteur «TIC»

Axe 4 Développer collectivement des services nouveaux multimédia pour les entreprises

- Formalités : téléprocédures (*CFE en ligne*)
- Transactions : signature électronique (*Chambersign*)
- Information : portail consulaire : fichier d'entreprises à valeur ajoutée (sélection, enrichissement des données, cartographie..)
- Formation à distance : contenus de E-learning en collaboration avec les Chambre des Métiers (*Projet Miriad*).

6- Résultats escomptés : ni plus ni moins la survie de certaines petites entreprises, localisées sur territoires défavorisés, plus généralement la compétitivité des entreprises françaises, au niveau européen.

7 - Coûts : non chiffrables :

Quelle que soit la technologie employée, fixe ou mobile (ADSL, Boucle Locale Radio, UMTS...), l'accès au haut débit suppose des coûts fixes élevés, en génie civil notamment, donc d'énormes investissements. Ex : le coût d'une tranchée : 700 KF / Km ou d'un pylône (1,2MF).

La couverture UMTS, devrait nécessiter la mise en place de plus de 50 000 pylônes.

Pour information, la fin de la couverture généralisée en GSM (les 20% restants du territoire) est estimée à 4 milliards de F d'investissement et 1 milliard de F/an de fonctionnement.

FICHE N°6

Appui à la veille stratégique

Les petites entreprises sont confrontées à la concurrence mondialisées se développant selon des modèles économiques nouveaux, notamment à travers l'usage d'internet. L'innovation et la connaissance de la concurrence et des nouveaux modes de consommation introduisent une fonction nécessaire dans les petites entreprises - la veille et rendent incontournable l'usage des TIC.

Les investissements fait en matière de veille et d'intelligence économique ne sont pas à la hauteur des enjeux et risques. Les investissements nécessaires en savoir-faire et en matériel ne sont pas à la portée de ces entreprises. Ils doivent donc être mutualisés ou soutenus par des fonds dédiés (achats de matériels, achats de prestations de veille).

La dynamique impulsée par les TIC (vitesse, nombre d'entreprises concernées) introduisent un risque important de fracture économique qui affecte la performance et la compétitivité des entreprises :

Lié à la déstructuration de certaines filières de production ou réseaux d'entreprises (sous-traitance, services, savoir-faire...)

L'impact économique de ce déficit d'ajustement n'est à ce jour pas évalué de façon pertinente. Le besoin des entreprises (équipements, prestation de veille) doit être pesé, analysé, évalué.

Proposition : une démarche coordonnée

Pour atteindre rapidement l'objectif du déploiement de dispositifs d'évaluation et d'appui, les CCI proposent aux pouvoirs publics d'agir simultanément sur les aspects équipements en TIC des petites entreprises et diffusion des outils et méthodes de veille collectives et mutualisées. Les pouvoirs publics agissent ici en coordinateur.

Priorités pour l'Etat : évaluer le besoin et définir la politique d'appui

- financement d'une enquête sur les besoins des petites entreprises en matière de système d'information. Les expériences financées par l'Etat, la région et pilotée par la DRIE et l'ARIST en NPCalais, le programme GID (Gestion de l'information de décision) montre que ce la est possible. Il convient de le généraliser.
- poursuivre la mise en place d'une politique de promotion d'un environnement de confiance et de sécurité des échanges sur internet (juridique, réglementaire)

Le rôle des CCI

Pour sensibiliser et former les entreprises, elles se sont déjà investies, depuis plusieurs années, dans le domaine de l'intelligence économique et des TIC. Leur efforts en partenariat avec les pouvoirs publics s'intensifient.

Toutefois, plusieurs actions en profondeur, permettent de caractériser plus précisément le type d'engagement du réseau consulaire. Il s'agit de :

- la mise en œuvre du Programme Cadre National 2000 « Intelligence économique, NTIC et commerce électronique »
- l'action de déploiement d'un intranet consulaire, outil collectif reliant les compétences des Elus et des collaborateurs au service des entreprises
- la mise en place d'un portail pour les entreprises sur internet, fédérateurs de services en ligne des CCI
- sensibilisation, accompagnement à l'apprentissage : cyberespaces, ateliers de démonstration, formation
- portage des projets NTIC des entreprises vers leur autonomisation: galeries marchandes, annuaires professionnels, Intranet, Unions Commerciales, programmes d'accompagnement couplés à des aides à l'achat de matériels
- création d'un environnement favorable à l'utilisation des NTIC : aménagement du territoire (intervention des CCI : haut débit, boucle locale...) confiance (Charte du Commerce électronique, certification de signature électronique, labellisation de site), création de contenus (produits/services en ligne adaptés aux petites entreprises, portails locaux et régionaux)
- la mise en place d'une Autorité de certification de signature électronique ;

Veille stratégique :

- des programmes de sensibilisation et de formation aux outils et méthodes de l'intelligence économique sur tout le territoire ;
- la participation à une action nationale avec la DARPMI et le ministère de la pêche ;
- des applications en SPL pour des réseaux d'entreprises mutualisant les outils de veille et de marketing (Morbihan, Cholet...);
- la mise en ligne de services d'intelligence économique pour les petites entreprises (alterma.com, transcommerce, cotriatel...)

L'engagement du réseau repose sur trois axes d'actions qui sont autant de réalités pour le futur programme,

- sensibilisation, accompagnement à l'apprentissage : cyberespaces, ateliers de démonstration, formation,
- portage des projets NTIC des entreprises vers leur autonomisation: galeries marchandes, annuaires professionnels, Intranet, Unions Commerciales, programmes d'accompagnement couplés à des aides à l'achat de matériels
- Création d'un environnement favorable à l'utilisation des NTIC : aménagement du territoire (intervention des CCI : haut débit, boucle locale...) confiance (Charte du Commerce électronique, certification de signature électronique, labellisation de site), création de contenus (produits/services en ligne adaptés aux TPE, portails locaux et régionaux)

Les démarches d'accompagnement privilégient l'action collective et les exemples de réussites collectives et individuelles.

Les actions favorisent les projets d'appui collectifs et transversaux, s'appuyant sur une logique de réseaux (commerce, service, tourisme, industrie)

Trois préalables devront inspirer les politiques d'appui :

1. **la nécessité de bâtir et conduire les actions en partenariat**, notamment avec les collectivités locales. Nous entrons dans une nouvelle génération de contrats de Plan Etat/Région. Les CCI ont été associées à leur conception et nous pouvons noter que ces contrats incluent des lignes d'action sur les NTIC.
2. Les actions du programme privilégieront **une approche globale de l'entreprise.**
3. L'orientation stratégique du programme consistera à **équilibrer en permanence l'offre et la demande.**

**98,8 % des entreprises européennes non-agricoles
entrent dans la catégorie des petites entreprises***

% entreprises	Nombre de salariés
93	Moins de 9
5,8 %	Entre 10 et 49
0,8	Plus de 50

* Selon Eurostat

Répartition des entreprises dans les Etats membres de l'Union Européenne, hors secteur agricole

Source :
Observatoire
Européen des PME

	Entreprises (x 1000)	Taille moyenne
Autriche	285	11
Belgique	530	5
Danemark	150	8
Allemagne	3 515	8
Grèce	620	3
Espagne	2 510	5
France	2 325	7
Irlande	85	10
Italie	3 940	4
Luxembourg	15	13
Pays-bas	450	12
Portugal	690	4
Finlande	210	5
Suède	385	7
Royaume-Uni	3 660	5
Union Européenne	19 370	6

Les entreprises dans l'Union Européenne (1998)
(hors secteur agricole)

	Total	Micro	Petites	Moyennes	Grandes
■ Nombre d'entreprises (x 1000)	19 370	18 040	1 130	160	38
■ Nombre moyen d'employés par entreprise	6	2	20	90	1 010
■ CA moyen par entreprise (millions d'euros)	1,0	0,2	3	23	215

Source : Observatoire Européen des PME

CONSEIL EUROPÉEN DE SANTA MARIA DA FEIRA 19 ET 20 JUIN 2000

(Annexe III)

Charte européenne des petites entreprises

Les petites entreprises sont l'épine dorsale de l'économie européenne. Elles constituent une source irremplaçable d'emplois et une pépinière d'idées entrepreneuriales. Les efforts européens visant à mettre la nouvelle économie sur les rails ne réussiraient que si les petites entreprises sont mises sur le devant de la scène.

Les petites entreprises sont les plus sensibles aux mutations du milieu entrepreneurial. Elles sont les premières à souffrir si on leur impose une charge bureaucratique excessive. Mais elles sont les premières à bénéficier des initiatives visant à réduire les formalités administratives et à récompenser le succès.

À Lisbonne, nous avons fixé à l'Union européenne l'objectif de devenir la plus compétitive et la plus dynamique des économies fondées sur la connaissance, en mesure d'assurer une croissance économique durable, des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, et une cohésion sociale accrue.

Les petites entreprises doivent être considérées comme l'un des principaux moteurs de l'innovation, de l'emploi ainsi que de l'intégration sociale et locale en Europe.

Il est donc nécessaire d'instaurer le meilleur environnement possible pour les petites entreprises et l'esprit d'entreprise.

Principes

En soulignant ces recommandations, nous

- reconnaissons le dynamisme des petites entreprises et leur aptitude à répondre aux nouveaux besoins du marché et à fournir des emplois ;
- mettons l'accent sur l'importance du rôle que jouent les petites entreprises dans la promotion du développement social et régional, tout en constituant un exemple d'initiative et d'engagement ;
- reconnaissons que l'esprit d'entreprise constitue une disposition précieuse, productive et utile pour la vie, à tous les niveaux de responsabilité ;
- rendons hommage à la réussite dans l'entreprise, qui mérite d'être justement récompensée ;
- estimons qu'un certain degré d'échec est compatible avec l'initiative responsable et la prise de risques et qu'il doit être considéré essentiellement comme une possibilité d'apprendre ;
- reconnaissons les valeurs que constituent la connaissance, l'engagement et la flexibilité dans la nouvelle économie.

Il est possible d'améliorer la situation des petites entreprises dans l'Union européenne en prenant des mesures de nature à stimuler l'esprit d'entreprise, à évaluer les mesures existantes et, si nécessaire, à les rendre favorables aux petites entreprises, ainsi qu'en veillant à ce que les décideurs prennent dûment compte des besoins des petites entreprises. A cet effet, nous nous engageons à :

- renforcer l'esprit d'innovation et d'entreprise, qui permet aux entreprises européennes de faire face aux nouveaux défis ;
- mettre en place un cadre réglementaire, fiscal et administratif favorable à l'activité entrepreneuriale, et à améliorer le statut des entrepreneurs ;
- assurer l'accès aux marchés sur la base des exigences les moins lourdes compatibles avec les objectifs prioritaires d'intérêt général ;
- faciliter l'accès aux meilleures recherches et technologies ;
- améliorer l'accès aux financements pendant toute la durée du cycle de vie d'une entreprise ;
- améliorer constamment nos performances, de manière à ce que l'UE puisse offrir le meilleur environnement au monde pour les petites entreprises ;
- écouter ce qu'ont à dire les petites entreprises ;
- promouvoir un soutien de qualité aux petites entreprises.

Lignes d'action

En approuvant la présente Charte, nous nous engageons à agir en nous inspirant des lignes d'action ci-après et tenant dûment compte des besoins des petites entreprises.

1. Éducation et formation à l'esprit d'entreprise

L'Europe cultivera l'esprit d'entreprise et les nouvelles aptitudes dès le plus jeune âge. Des connaissances générales relatives à l'entreprise et à l'esprit d'entreprise doivent être dispensées à tous les niveaux scolaires.

Des modules spécifiques, consacrés à l'entreprise, devraient devenir une composante essentielle des programmes pédagogiques au niveau secondaire ainsi que dans les écoles supérieures et les universités. Nous encouragerons et favoriserons les initiatives entrepreneuriales chez les jeunes élèves et nous mettrons au point des programmes appropriés de formation pour les chefs de petites entreprises.

2. Enregistrement moins coûteux et plus rapide

Les coûts de création et d'enregistrement d'une société devraient se rapprocher des coûts les plus compétitifs pratiqués au monde. Les pays caractérisés par les délais les plus longs et les procédures les plus lourdes en matière d'approbation de nouvelles sociétés devraient être encouragés à rattraper les pays les plus rapides. L'enregistrement informatique en ligne des entreprises devrait être développé.

3. Meilleure législation et meilleure réglementation

Les lois nationales en matière de faillite devraient être évaluées à la lumière des bonnes pratiques. Les leçons tirées des exercices d'étalonnage des performances devraient nous permettre d'améliorer les pratiques en vigueur dans l'UE.

Les nouvelles réglementations, au niveau national et communautaire devraient être passées au crible pour évaluer leur incidence sur les petites entreprises et les petits entrepreneurs. Chaque fois que c'est possible, les réglementations nationales et communautaires devraient être simplifiées. Les gouvernements devraient adopter des documents administratifs conviviaux.

Les petites entreprises pourraient être dispensées de certaines obligations réglementaires. À cet égard, la Commission pourrait simplifier la législation en matière de concurrence de manière à réduire le fardeau que représente pour les petites entreprises leur mise en conformité.

4. Accessibilité des aptitudes

Nous nous efforcerons de veiller à ce que les organismes de formation, qui viennent compléter les systèmes de formation en entreprise, fournissent un éventail suffisant d'aptitudes adaptées aux besoins des petites entreprises ainsi qu'une formation tout au long de la vie et un service de conseil.

5. Améliorer l'accès en ligne

Les administrations publiques devraient être incitées à accroître leur communication électronique avec le secteur des petites entreprises. Ainsi les sociétés pourront recevoir des conseils, adresser des demandes, remplir des déclarations fiscales ou obtenir de simples informations en ligne, et, par conséquent, plus rapidement et à moindre frais. La Commission doit montrer l'exemple dans ce domaine.

6. Mieux valoriser le marché unique

Les petites entreprises ressentent les bienfaits des réformes à l'œuvre dans l'économie européenne. La Commission et les États membres doivent donc poursuivre les réformes engagées visant à l'achèvement, dans l'Union, d'un véritable marché intérieur, favorable aux petites entreprises, dans les domaines essentiels pour le développement des petites entreprises, notamment le commerce électronique, les télécommunications, les services d'intérêt public, les marchés publics et les systèmes de paiement transfrontaliers.

Simultanément, les règles européennes et nationales en matière de concurrence devraient être appliquées avec rigueur afin de s'assurer que les petites entreprises ont toutes les chances de pouvoir pénétrer dans de nouveaux marchés et d'y affronter la concurrence dans des conditions équitables.

7. Questions fiscales et financières

Les systèmes fiscaux doivent être adaptés pour récompenser le succès, encourager les start-ups, favoriser l'essor des petites entreprises et la création d'emplois, et faciliter la création et la succession des petites entreprises. Les États membres devraient s'inspirer des meilleures pratiques en matière de fiscalité et d'incitation à la performance personnelle.

Les entrepreneurs ont besoin de financements pour traduire leurs ambitions en réalité. Afin d'améliorer l'accès des petites entreprises aux services financiers, nous allons :

- répertorier et supprimer les barrières à la création d'un marché paneuropéen des capitaux et à la mise en œuvre du plan d'action sur les services financiers et du plan d'action relatif au capital-risque;
- améliorer les liens entre le système bancaire et les petites entreprises en créant les conditions d'accès appropriées au crédit et au capital-risque ;
- améliorer l'accès aux fonds structurels et encourager les initiatives de la Banque européenne d'investissement visant à accroître les financements à disposition des start-ups et des entreprises de haute technologie, et notamment les titres de propriété.

8. Renforcer la capacité technologique des petites entreprises

Nous allons renforcer les programmes existants visant à promouvoir la diffusion de la technologie parmi les petites entreprises ainsi que la capacité des petites entreprises à découvrir, sélectionner et adapter les technologies.

Nous allons encourager les entreprises de dimensions différentes, notamment les petites entreprises, à coopérer dans le domaine de la technologie et à partager la technologie ; nous allons élaborer des programmes de recherche plus efficaces centrés sur les applications commerciales des connaissances et de la technologie, et mettre en place des systèmes de qualité et de certification adaptés aux petites entreprises.

FICHE N°7

Aide à l'investissement (politique de la ville)

Objectifs de la proposition :

Aider à l'investissement des entreprises qu'il s'agisse de mise en sécurité des points de vente, d'opérations de restructuration commerciale ou de tout autre investissement dès lors que ces entreprises se trouvent **localisées sur un territoire en contrat de ville ou en contrat local de sécurité. Dans le cas des opérations de restructuration commerciale** cette aide pourrait également être accordée pour le **transfert des points de vente.**

Justification de la proposition :

L'aide à l'investissement accordée dans le cadre du FRE a un plafond de 150.000 F par an et un taux de 15 %. Si le plafond est relativement important, le taux reste quant à lui assez faible. Une entreprise investissant pour un montant de 50.000 F pourra prétendre à une aide maximale de 7.500 F. Notons par ailleurs que les dispositifs actuels (FISAC et FRE) ne proposent pas d'aides particulières au transfert des points de vente.

Constats :

Les petites entreprises du commerce et des services à la personne exerçant dans les quartiers en difficulté ont rarement la capacité d'investir pour se sécuriser ou se délocaliser. De petites dépenses peuvent avoir de grands effets sur l'activité économique d'un territoire. En matière de sécurisation du point de vente, il existe des outils de faible coût néanmoins inaccessible au commerçant et qui pourraient lui permettre d'exercer son activité dans un climat plus serein. Concernant l'aide au transfert, l'enjeu est celui d'un ensemble économique . En effet :

Dans le cas du commerce diffus, un commerce mal situé peut disparaître. Sa fonction d'animation (et de sécurisation) disparaît avec lui .

Dans le cas du centre commercial, l'impossibilité de transfert d'un point de vente peut bloquer l'opération et nuire à l'ensemble des activités.

Description du projet :

Accorder une aide financière à l'investissement voire au transfert dans certaines conditions d'éligibilité : la délivrance de cette aide pourrait être conditionnée par la participation des chefs d'entreprises à des réflexions et actions collectives, la principale difficulté dans ces sites étant parfois liée à l'absence de solidarité et de prise en compte globale des problèmes. Compte

tenu des conditions financières des entreprises, une aide d'un minimum de 30% pourrait être proposée.

L'aide au transfert pourrait être envisagée lors d'une opération de restructuration commerciale ou de restructuration urbaine par exemple et **après une étude ayant vérifié la viabilité à terme de l'entreprise**. Cette aide pourrait se faire sous la forme d'un prêt à taux 0 et à long terme ou d'une subvention (le FRE accorde aujourd'hui une aide à la création d'un montant forfaitaire de 20.000 F pour les entreprises d'au plus 5 salariés).

Résultats escomptés :

Permettre l'investissement et le développement des entreprises sur des zones difficiles en compensation des aides d'exonérations fiscales et sociales et **avec un montant adapté aux difficultés réelles de ces activités**.

Favoriser une mobilisation des entreprises autour d'un **projet collectif**, et une **sécurisation** des sites permettant de réduire le climat d'insécurité.

FICHE N°8

Aide au conseil (politique de la ville)

Objectifs de la proposition :

Aider les entreprises à financer une **prestation de services** allant du conseil à l'optimisation de l'activité ou à la sécurisation du point de vente (de type diagnostic sécurité par exemple).

Justification de la proposition :

Il pourrait s'agir d'une **aide au conseil** de type FRAC, accessible pour les activités du commerce.

Constats :

Les petites entreprises du commerce et des services à la personne exerçant dans les quartiers en difficulté n'ont pas la capacité de financer du conseil ou de l'audit alors que des préconisations, parfois très peu coûteuses, pourraient leur permettre d'exercer leur activité dans de bien meilleures conditions (conseil en matière de disposition des caisses, d'organisation des transferts de fonds...).

Description du projet :

Créer une aide sur le principe du FRAC, gérée par les CCI et les CM.
(voir si l'aide pourrait être financée par la TACA).

Résultats escomptés :

Soutenir le secteur des petites entreprises dans les zones sensibles eu égard aux difficultés particulières qu'elles rencontrent et à leur faible capacité d'investissement.

LOI D'ORIENTATION PETITES ENTREPRISES ET ARTISANAT PROPOSITIONS DE LA CGPME

Remarque liminaire : Les petites et moyennes entreprises constituent un des atouts majeurs de l'économie française. Elles créent les emplois et sont l'outil principal de l'aménagement du territoire. Pour autant, elles forment un ensemble hétérogène, non seulement en termes sectoriels ou en termes de taille, mais aussi en degré de maturité.

Du fait de taux de création et de disparition élevés, le parc d'entreprises françaises est en perpétuel renouvellement. Ainsi, plus du tiers des PME ont moins de dix ans d'existence.

1) Vision de la petite entreprise française aujourd'hui ?

- Tout d'abord, il convient de préciser que le tissu économique est continuellement en mutation.

La PME du XX^{ème} siècle était influencée par la société industrielle de l'après guerre, celle du XXI^{ème} siècle sera axée sur les services.

De plus, du fait de taux de création et de disparition élevés, le parc d'entreprises françaises est en perpétuel renouvellement. Ainsi, plus du tiers des PME ont moins de dix ans d'existence.

- Ensuite, l'économie française et ses entreprises doivent trouver à nouveau leur place dans le contexte créé par la mondialisation.

Ce phénomène a en effet maintenant un impact économique et social même sur nos petites entreprises.

- Enfin, doit être pris en compte la situation du chef d'entreprise et son appréciation du système dans lequel il est amené à évoluer.

A l'heure où l'on ne parle que de la simplification administrative, il perçoit paradoxalement son environnement comme de plus en plus complexe et comme un frein à l'évolution de son activité. En découle un sentiment d'incompréhension.

Par ailleurs, face à une économie sans cesse plus réactive, les entreprises se transmettront de plus en plus rapidement. Toutefois dans un premier temps, devra être absorbé le choc de la transmission des entreprises créées ces trente ou quarante dernières années.

2) Vision de l'entreprise dans 10 ans ?

- Tout d'abord l'activité de l'entreprise sera placée sous le sceau de l'innovation. La nécessaire réaction en temps réel redéfinira le paysage dans lequel l'entreprise évoluera.

A titre d'exemple, dans cinq ans, une entreprise sur cinq appartiendra à la nouvelle économie.

- Ensuite, les entreprises seront amenées à travailler en réseau tant sur le plan technologique que sous un aspect plus pratique pour obtenir des marchés.
- Enfin, comme cela a déjà été précisé, la question de la pérennité de la petite entreprise risque de se poser de façon différente que par le passé. Il n'y aura plus de modèle unique du dirigeant fondateur amené à céder son entreprise au terme d'une carrière.

Toutefois, pour que la petite entreprise française de demain puisse voir sa place reconnue, elle doit être amenée à évoluer sans contraintes excessives (d'où l'importance des simplifications administratives et financières) et ne pas être pénalisée tant sur le plan fiscal que social par rapport à ses concurrents internationaux. Hors territorialisée elle subit de plein fouet la totalité des dispositions réglementaires et législatives édictées par les pouvoirs publics français.

3) Les faiblesses de l'entreprise

- Les contraintes législatives et réglementaires ou du moins vécues comme tel.
- L'absence de potentiel réellement exploité à l'international. A ce titre on doit regretter que l'Europe ne soit pas dans les faits considérée comme un marché domestique.

D'où une absence de développement préjudiciable à terme.

- Compte tenu de ces éléments, un sentiment d'absence de soutien peut naître. Le chef d'entreprise par nature indépendant peut se sentir encore plus isolé.

4) Les forces

- Le point majeur est le niveau de formation sans cesse accru du chef de la petite entreprise.
- La capacité d'innovation et l'esprit d'entreprise bien vivants semblent être deux éléments particulièrement importants.

- Le constat de l'accroissement de la réactivité des dirigeants de petites entreprises dans un environnement technologique et mondial en perpétuelle évolution.
- Sur un plan géographique, le souci d'être impliqué dans l'environnement local.

5) Réactions sur les sujets suivants :

5.1) Création et transmission

5.1.1) Création

5.1.1.1) Amélioration du statut de l'entrepreneur

- Il ne s'agit pas forcément ici d'aboutir nécessairement à une forme sociétaire, mais d'une part de mieux préserver les intérêts de l'entrepreneur individuel et d'autre part d'améliorer les structures en vigueur.

S'agissant de l'entrepreneur individuel, il conviendrait tout d'abord d'aboutir à une meilleure protection par une séparation des **biens personnels et professionnels**.

L'objet est ici d'aboutir non seulement à une protection des biens de la famille mais aussi de sécuriser la vie de l'entrepreneur tout au long de son activité.

La forme juridique pouvant héberger l'activité d'une petite entreprise est:

- soit l'entreprise individuelle
- soit la société.

L'entrepreneur qui demeure en entreprise individuelle s'expose à un risque financier majeur puisque les risques de son activité professionnelle s'exercent sur son patrimoine privé qui n'est pas isolé de son patrimoine professionnel.

En effet, l'entreprise individuelle n'est pas une forme juridique structurante. Elle représente en général un fonds de commerce. Mais celui-ci est un bien composite qui n'est ni un sujet de droit, ni un patrimoine affecté. En tant qu'ensemble incomplet de biens hétérogènes, le fonds de commerce ne peut assurer la cohésion de l'entreprise et empêche l'entrepreneur d'identifier et d'isoler son entreprise, toute limitation de responsabilité étant exclue.

L'entrepreneur individuel se trouve donc désavantagé, en ce que son patrimoine personnel privé se trouve être le gage obligé des créanciers de l'activité professionnelle (article 2092 du code civil), ce qui peut aboutir à des conséquences désastreuses jusqu'à la réalisation des voies d'exécution sur le patrimoine immobilier ou mobilier personnel, pouvant être familial, à la seule exception des biens nécessaires à la vie du débiteur).

La seule solution existante, pour éviter cet inconvénient majeur, est la constitution d'une société. La Loi du 11 juillet 1985 a permis la constitution d'une

EURL. Mais cette forme juridique ne constitue pas la reconnaissance d'un patrimoine professionnel de l'individu et oblige, pour isoler les biens privés, à recourir assez artificiellement à la technique sociétaire. L'expérience de quinze années a montré que les petites entreprises ne se sont pas servies massivement de cette structure, mais qu'elle a été l'objet d'utilisations diverses, telle la constitution de sociétés-écran, notamment dans les groupes. Dans ce cadre, l'EURL consacre légalement les sociétés fictives et introduit également une source de dilution de responsabilité.

Dans tous les cas, l'EURL n'a pas rempli le rôle de structure de l'entrepreneur individuel en France. Les raisons peuvent en être diverses: complication liée à la création d'une société, bien que les contraintes soient réduites par rapport à la SARL classique, absence de régime fiscal assez attractif pour le gérant, etc.

Le recours à la société unipersonnelle a certes été recommandé par la 12^e Directive du Conseil des communautés, mais elle réserve la possibilité pour chaque état membre d'avoir recours à une autre technique, celle consistant à créer un patrimoine d'affectation :

« ... lorsque sa législation prévoit en faveur des entrepreneurs individuels la possibilité de constituer des entreprises à responsabilité limitée à un patrimoine affecté à une « activité déterminée » (article 7).

Cette solution consiste à diviser le patrimoine de l'entrepreneur en deux masses séparées et à instaurer un lien strict entre l'actif et le passif de chaque masse, de telle manière que l'actif de la masse des biens privés ne réponde pas du passif généré par l'activité professionnelle.

La reconnaissance par notre droit d'un tel patrimoine d'affectation, jusqu'à présent mise à l'écart, aurait permis de résoudre de façon simple et efficace le problème.

Cette solution avait été préconisée et défendue par d'éminents auteurs.

Elle pourrait être mise en oeuvre de manière simple à condition de lui donner un cadre juridique de base dans notre Code civil :

- définition légale du patrimoine affecté et régime juridique
- conditions de désignation et de publicité de la masse patrimoniale professionnelle
- conditions de l'affectation professionnelle en cohérence avec le régime matrimonial.
- conséquences de l'affectation (séparation des masses patrimoniales et absence de poursuite des créanciers de la masse professionnelle sur la masse personnelle, y compris en cas de procédures collective).

La reconnaissance du patrimoine d'affectation ne nécessiterait nullement une remise en cause de l'EURL.

5.1.1.2) Parfaire le système d'aides en vigueur

Sont ici visés les dispositifs de la PCE et des SOFARIS Région.

- PCE (Prêts à la création d'entreprise)

Le dispositif des PCE mis en place en octobre 2000 est destiné aux créations d'entreprises.

Il doit être encouragé et développé.

- SOFARIS Région :

Ce dispositif mis en place en 1999, est dédié à la gestion de fonds de garantie régionaux.

Les collectivités peuvent doter ainsi des fonds de garantie dédiés à l'accompagnement d'initiatives spécifiques, et être en mesure de faire garantir des financements en complément de l'intervention des fonds nationaux gérés par SOFARIS.

Il convient d'encourager ce dispositif afin de l'étendre à toutes les régions françaises.

5.1.1.3) Développement d'une fiscalité favorable à l'investissement dans les entreprises individuelles.

Est-ici visé le dispositif de l'article 199 terdecies OA du CGI qui autorise la déduction à l'IRPP du quart de la souscription en numéraires des titres de sociétés non cotées avec plafond annuel de 37,5 KF ou 75 KF.

Un tel dispositif pourrait être étendu aux prêts consentis lors de la création d'entreprises individuelles.

De même, ne doit pas être négligé pour autant un régime plus incitatif aux avances en compte courant pour les PME à forme sociétale.

5.1.1.4) Autres points

- Développer l'accompagnement du créateur (renforcement du stage créateur + procédures d'accompagnement).
- Rôle des organismes consulaires (comment satisfaire le besoin d'accompagnement du candidat à la création).
- La qualification minimale pour pérenniser les entreprises créées et offrir des garanties au consommateur (application du 5 juillet 1996).

- Se former autrement en donnant aux chefs d'entreprises des outils pour gérer de façon prospective les compétences.
- Simplification administrative insuffisante malgré quelques avancées. Des efforts restent à accomplir, que ce soit à la création ou dans l'exercice quotidien de l'entreprise.

5.1.2) Transmission

CONSTAT :

L'objectif pour la CGPME est de ne pas aboutir à nouveau dans dix ans au constat que 500000 entreprises vont être transmises dans les dix prochaines années et que tout reste à faire.

S'agissant des éléments chiffrés, il est possible d'affirmer que le risque « transmission » est élevé, voire très élevé : près de 30 % des opérations échouent dans les sept ans suivant la transmission et plus de 20 % dans les cinq premières années.

Il est donc proposer de favoriser la transmission d'entreprise notamment en organisant le marché, en allégeant la fiscalité et en finançant et accompagnant ce type d'opération.

Un certain nombre de mesures peuvent être citées :

- Alignement du régime des plus-values, en cas de transmission d'une entreprise individuelle sur celui des plus-values immobilières en prenant en compte un coefficient d'érosion monétaire.

Les plus values immobilières à long terme (plus de deux ans) ne sont pas taxées après 22 ans. Le prix de l'immobilisation est revalorisé et fait l'objet d'un abattement par année de détention.

- Limiter le développement des « chasseurs de Primes » en créant une liste nationale des conseils en reprise d'entreprise.

- ces conseils sont des points d'entrées uniques dispensant l'entreprise de recourir elle-même à plusieurs experts successifs (avocat, notaire, comptable, fiscalistes...).

- ils sont inscrits sur la liste. après un stage de formation adaptée.

- ils ne constituent pas une profession réglementée mais seules, les interventions des conseils figurant sur la liste peuvent donner lieu à une aide d'Etat.

- Création d'une aide d'Etat disponible sur le plan départemental pour la reprise d'entreprise.

- Etendre aux donations, l'exonération partielle des droits de mutations prévue pour les successions,
- Exonérer d'ISF les associés qui prennent l'engagement de maintenir leurs investissements pendant un certain temps dans l'entreprise.
- A défaut d'appliquer un droit fixe, appliquer le droit fixe de 1 % aux cessions de parts sociales dans les sociétés dont le capital n'est pas divisé en actions (aujourd'hui, le droit de 4,80 % est dû).
- Permettre la déductibilité du revenu global de l'investisseur pour les frais financiers exposés par les associés d'une société passible d'ISF.
- Revoir les pourcentages relatifs à la nue-propriété et à l'usufruit afin de les adapter à la réalité économique.

5.2) Le financement

Deux points sont à analyser :

- le financement proprement dit mais qui recouvre deux aspects : le financement via le réseau bancaire et l'augmentation des fonds propres.
- la protection de l'emprunteur (les développements reprennent l'idée d'une protection du patrimoine).

Un certain nombre de mesures peuvent être ainsi évoquées :

- Le cautionnement Mutuel Professionnel

Analyser les besoins financiers des entreprises et des PME en particulier, ne peut se limiter à la lecture des documents comptables.

Parce qu'il s'appuie sur l'avis de la profession à laquelle est rattachée la PME, le Cautionnement Mutuel Professionnel peut donner sa garantie à la banque après avoir examiné les paramètres techniques du projet à financer, la place de l'entreprise dans son marché, sa compétitivité, etc.... et donc ses chances de réussite.

Aussi l'examen des demandes de crédit sous la double analyse financière et technique permet aux banques de mieux répondre aux besoins des PME, et en prenant moins de risques financiers.

Enfin l'intervention du Cautionnement Mutuel Professionnel dispense la plupart du temps le chef d'entreprise de donner sa caution personnelle à la banque.

En raison de sa valeur ajoutée importante, le Cautionnement Mutuel Professionnel doit donc être encouragé.

Un allègement des contraintes administratives et financières qui pèsent sur elles (notamment la contribution obligatoire au fonds de garantie des dépôts) permettrait aux Caisses de Caution Mutuelles de consacrer plus de moyens aux services des PME.

- Exonérer d'ISF les sommes investies en numéraire au capital des sociétés en développement. L'exonération cesse quand les titres de l'entreprise sont admis à la négociation sur un marché réglementé.
- Permettre aux PME créancières d'un marché public d'obtenir le paiement dans les délais convenus en présentant sa créance à la BDPME. La BDPME, la paye et la récupère auprès du TPG en conservant pour elle, les intérêts moratoires légaux.
- Accorder un régime privilégié notamment sous forme d'incitations fiscales à l'investissement de « proximité » dans les TPE. L'investissement de « proximité » vise le voisinage géographique, les salariés de l'entreprise, et les confrères de la profession. La pénétration des fonds de pension dans le tissu des PME/TPE n'est pas souhaitable.
- De plus, il semble important de favoriser l'apport intellectuel voire financier des chefs d'entreprise ayant cessé leur activité.
- Permettre au Préfet d'accorder une remise de dettes fiscale et sociale à une TPE qui risque d'être déstabilisée à court terme par leurs poids. Le versement des cotisations est différé et subordonné au retour « à meilleure fortune ». La destruction d'une TPE coûte plus cher à l'Etat qu'une remise temporaire de dettes sociale et fiscale.
- Suppression du précompte sanctions

5.3) Organisation des réseaux consulaires

- Valoriser le rôle d'accueil, d'information et d'orientation ;
- Mise en réseau et développement local.

5.4) Qualification et qualité

- Coût élevé de la certification pour la PME ;
- Problème du contrôle de l'accès à certaines professions ;

Exemple de démarche qualité : qualification-certification = QUALIBAT.

La qualification d'entreprises est en France une démarche volontaire, sans caractère obligatoire. Basée sur une nomenclature de métiers, elle témoigne du savoir-faire de l'entreprise, de sa compétence à réaliser des travaux de bâtiment. Ceci concerne à la fois des travaux de fourniture et pose ou de fabrication et pose, le neuf et l'ancien, l'entretien et la maintenance.

Créé en 1948, à l'initiative du Ministère de la Construction et d'organisations professionnelles d'entrepreneurs, d'architectes et de maîtres d'ouvrage, l'OPQCB, devenu QUALIBAT est un organisme de droit privé placé sous le contrôle de l'Etat. Fin 2000, 39 734 entreprises sont qualifiées pour plus de 125 000 qualifications, soit une moyenne de trois qualifications par entreprise. (www.qualibat.com).

Pour les entreprises d'équipements et installations électriques, QUALIFELEC a été mis en place et en 2000 ont été qualifiées 9 572 entreprises.

A noter que depuis le 1^{er} janvier 2001, à l'initiative de la FFB, QUALIBAT peut apposer une mention « patrimoine bâti » sur les certificats de qualification d'une entreprise sous réserve d'une formation spécifique agréée et la présentation de trois références de travaux exécutés sur des bâtiments de plus de 50 ans.

Depuis une quinzaine d'années se sont développées en France des certifications « assurance qualité » notamment dans le secteur du bâtiment dans le respect des normes ISO 9000 et dans le cadre de certifications professionnelles. Plusieurs organismes certifient, sous norme internationale ISO 9000, les systèmes de gestion de la qualité et de management environnemental des entreprises de construction, mais aussi de maîtrise d'œuvre et maîtrise d'ouvrage. C'est le cas notamment de l'Association Française pour l'Assurance de la Qualité (AFAQ) au sein de cinq comités (bâtiment, travaux publics, électricité, matériaux, environnement).

La révision des normes ISO 9000, en 2000, entraîne la nécessité d'une modification des référentiels de certification professionnelle QUALIBAT et la mise au point d'un nouveau mode de certification pour mieux s'adapter aux attentes des entreprises et aux nouvelles normes en la matière.

De nombreuses autres actions sont menées par la FFB en liaison avec ses Unions et syndicats nationaux pour une amélioration des performances et de la qualité notamment grâce à des actions fortes de lutte contre la sinistralité. Une des priorités de la FFB est de faire baisser, en mobilisant l'ensemble des acteurs de la filière, de 15% en 3 ans le niveau actuel de la sinistralité.

Un tel dispositif est transposable à d'autres branches d'activités mais nécessite des simplifications et allègements préalables.

5.5) Mutualisation

Il convient ici d'être particulièrement prudent :

- Mutualisation des moyens : ex de l'agricole avec les CUMA.

S'agissant des groupements d'employeurs, la CGPME tient à rappeler que ce mode d'organisation ne peut pas être considéré comme un vecteur systématique de résolution des problèmes des PME.

Elle pense qu'une voie plus prometteuse réside dans le développement du multisalariat. Pour cela il convient d'assouplir les règles les concernant.

- Regroupement pour l'obtention de marchés notamment dans le nouvel environnement européen.

La CGPME bien que n'ayant pas d'opposition de principe au concept d'« économie sociale ou solidaire » tient à mettre en garde les Pouvoirs publics sur les conséquences de mesures spécifiques en faveur des entreprises évoluant dans ce type d'économie.

De telles mesures ne doivent pas avoir pour effet d'aggraver encore les distorsions de concurrence existant entre les entreprises de « l'économie sociale » et celles soumises à l'intégralité des règles de l'économie de marché.

5.6) Autres sujets importants

5.6.1. Simplification administrative dans le domaine fiscal

(voir point 6 pour le domaine social)

- Les rapports avec l'administration fiscale notamment doivent être sécurisés et faire l'objet d'un encadrement des procédures.

Dans le premier cas sera cité l'exemple de l'instauration d'un véritable rescrit fiscal.

S'agissant des procédures sont visés les délais de traitement notamment dans le cadre des démarches de remboursement de TVA.

5.6.2. Sous-traitance : application de la loi de 1975 dans l'industrie

Rappel

La loi de 1975 garantit le paiement du sous-traitant par deux dispositions :

- le sous-traitant peut demander directement le paiement des sommes qui lui sont dues au « maître d'ouvrage initial quand le donneur d'ordre qui lui a

passé le marché est défaillant. Cette action directe repose sur l'idée que le donneur d'ordre n'a pas le droit de s'approprier le paiement d'un travail qui n'a pas été réalisé par lui. La valeur ajoutée du sous-traitant s'est incorporée au patrimoine du maître d'ouvrage, il est normal qu'il réclame le paiement à ce dernier.

- le donneur d'ordre doit fournir au sous-traitant une caution personnelle et solidaire pour garantir le paiement du travail.

Ces dix dernières années, la sous-traitance a connu des développements très importants car les donneurs d'ordre se sont recentrés sur leur « cœur de métier » en externalisant des fonctions de plus en plus nombreuses et spécialisées. Maintenir le potentiel de sous-traitance en France, c'est maintenir un réseau dense de PMI créatrices d'emplois (environ 800 000 salariés). Ces entrepreneurs sont fortement ancrés dans leur région et contribuent à freiner la désertification du pays. Ils sont aujourd'hui dépositaires d'un savoir-faire croissant indispensable à la compétitivité des donneurs d'ordre. Conformément à la jurisprudence de la Cour de Cassation, la « sous-traitance » s'entend des chaînes de contrat d'entreprise ayant pour objet la fabrication d'un bien spécifique, sur la base d'un cahier des charges. Aujourd'hui, un très grand nombre de fabricants d'équipements industriels (machines spéciales, systèmes spéciaux de levage et de manutention etc...) relève de ce cadre et peuvent bénéficier de la protection de la loi de 1975.

Bilan

La loi convient au secteur du BTP qui souhaite la conserver (après avoir obtenu une modification importante en sa faveur – article 14-1). Dans l'industrie, la garantie de paiement du sous-traitant n'est pas rentrée dans les mœurs. Les chaînes de sous-traitance sont plus longues que dans le bâtiment et s'accommodent mal des contraintes de la loi : formalité de la présentation du sous-traitant et de l'agrément, fourniture de la caution. Par ailleurs, le maître d'ouvrage qui accepterait de payer directement le sous-traitant risquerait d'avoir à payer deux fois si l'administrateur du donneur d'ordre défaillant contestait l'action directe.

Enjeux

Le sous-traitant industriel français ne fait l'objet d'aucune protection alors que la loi existe. A la différence de la France, l'Italie, l'Allemagne, la Belgique, le Luxembourg se sont dotés de législations qui protègent le sous-traitant et qui est appliquée. Cette protection est d'autant plus importante quand la conjoncture devient moins favorable, ce qui risque d'être le cas pour l'année 2001 et les suivantes ; après une longue période de crise pour le client, c'est le maintien de la chaîne d'approvisionnement qui est en cause.

Simplifier la loi pour la rendre applicable

L'objectif est de simplifier la loi de 1975 pour faciliter son application.

• Suppression de l'obstacle de la présentation du sous-traitant

Dans la sous-traitance industrielle, les « maîtres d'ouvrage » connaissent généralement l'existence du sous-traitant à travers les audits qualités, la décomposition des prix, les livraisons directes. Il est alors paradoxal que l'absence de présentation et d'agrément devienne un obstacle au jeu de l'action directe. Ces formalités sont quasiment toujours omises par le donneur d'ordre qui a seul le pouvoir de les accomplir.

• Faire jouer l'action directe par une remontée « pas à pas » de la chaîne de sous-traitance.

L'article 2 de la loi de 1975 prévoit que « chaque sous-traitant est considéré comme entrepreneur principal vis à vis de ses propres sous-traitants ». Exemple : dans une chaîne de sous-traitance composée d'un maître d'ouvrage, d'un donneur d'ordre, d'un sous-traitant de rang 2 et d'un sous-traitant de rang 3 ; le sous-traitant de rang 3 aurait normalement dû s'adresser au donneur d'ordre en cas de défaillance de son client.

La jurisprudence a neutralisé cette disposition en obligeant tous les sous-traitants, quel que soit leur rang, à diriger l'action directe contre le seul maître d'ouvrage initial.

• Mécanisme d'action directe proposé

L'action directe s'exercerait par une remontée pas à pas comme le prévoit l'esprit et la lettre de la loi de 1975. Le sous-traitant conserverait toutefois l'obligation d'avertir le maître d'ouvrage initial qu'il a commencé à mettre en œuvre une action directe.

L'objectif de cette modification est de gagner du temps. En s'adressant à l'échelon immédiatement supérieur au client défaillant, le sous-traitant a encore une chance d'être payé. Aujourd'hui, il doit remonter jusqu'au maître d'ouvrage dont il ignore parfois le nom. Il est trop tard quand le maître d'ouvrage a déjà payé la part du sous-traitant au donneur d'ordre défaillant.

Le délai minimal d'action du sous-traitant serait de quinze jours à compter du premier incident de paiement au lieu d'un mois actuellement.

Seul un incident de paiement non justifié par un motif légitime (non conformité au contrat) peut donner lieu au jeu de l'action directe.

Le donneur d'ordre défaillant, ou à défaut son administrateur, doit révéler le nom du maître d'ouvrage au sous-traitant pour lui permettre d'exercer son action directe.

Pour éviter que le maître d'ouvrage initial ne perde le contrat avec les sous-traitants éloignés, il est prévu que le sous-traitant lui enverra une copie de la mise en demeure adressée au donneur d'ordre défaillant, dès qu'il mettra en œuvre l'action directe.

• Dispositions complémentaires

Contrat écrit :

L'absence de contrat écrit est une source de contestation permanente qui pénalise fortement les sous-traitants. Comme le prévoit la loi italienne de 1998, destinée à protéger les petites entreprises de sous-traitance, il est proposé d'imposer un écrit minimal pour formaliser les relations contractuelles. Cette disposition semblera naturelle aux donneurs d'ordre qui possèdent des systèmes qualifiés.

Obligation de prendre livraison des biens commandés :

Le droit des contrats oblige le donneur d'ordre à prendre livraison des biens commandés au moment prévu dans le contrat. En droit de la vente, le vendeur bénéficie d'une résolution de plein droit du contrat (article 1657). Le projet de loi étend cette disposition aux contrats de sous-traitance industrielle (qui ne constituent pas des contrats de vente mais des contrats d'entreprise).

6) PROPOSITIONS DE LA C.G.P.M.E. CONCERNANT LE DOMAINE SOCIAL (y compris les simplifications administratives et la formation professionnelle).

6.1 – Propositions concernant les P.M.E., principalement celles de moins de 50 salariés

En matière de simplification administrative, de diminution des contraintes juridiques et d'allègement des charges financières, particulièrement dans le domaine du droit du travail, les mesures suivantes peuvent être proposées :

■ S'agissant de l'action de simplification administrative, la C.G.P.M.E., qui avait accueilli avec satisfaction la parution de la circulaire du 7 avril 1997 permettant de diminuer les mentions figurant sur le bulletin de salaire et les « 37 mesures de simplification » présentées par Madame LEBRANCHU, alors Ministre des P.M.E., considère qu'elle pourrait se poursuivre, notamment à travers :

- **La suppression, pour les entreprises de moins de 10 salariés, du bordereau trimestriel récapitulatif des cotisations de sécurité sociale et son remplacement par un seul bordereau annuel permettant de régulariser les cotisations.**

(Cf. note jointe).

- **L'extension de la déclaration annuelle des données sociales (D.A.D.S.) simplifiée – existant actuellement pour les entreprises ayant jusqu'à 3 salariés – à toutes les entreprises de moins de 10 salariés.**

(Cf. note jointe).

■ **En ce qui concerne la diminution des contraintes juridiques, plus précisément dans le domaine du droit du travail, la C.G.P.M.E. souhaite mettre en exergue notamment les éléments suivants :**

- **L'assouplissement, qui pourrait être limité dans un premier temps aux entreprises de moins de 50 salariés, du régime des contrats à durée déterminée à travers :**

- la simplification des cas de recours,
- l'allongement de la durée maximale des contrats qui devrait être portée à 36 mois dans tous les cas,
- l'augmentation du nombre de renouvellements possibles qui devrait être porté à 3 dans tous les cas.

(Cf. note jointe).

- **L'expérimentation d'un « contrat de projet », s'inspirant du « contrat de chantier » existant dans les Travaux Publics, permettant de faire coïncider besoin d'emploi et activité de l'entreprise.**

- **L'atténuation des contraintes liées aux obligations du seuil « social » de 50 salariés qui, en cas d'application intégrale, aboutit à majorer le prix de l'heure travaillée de 4,16%.**

Ce seuil constitue un frein majeur pour l'embauche.

La loi quinquennale du 20 décembre 1993 avait marqué un premier pas dans ce processus d'atténuation mais il faut aller plus loin, à travers :

- la fusion des trois institutions (délégués du personnel, comité d'entreprise, C.H.S.C.T.),
- La simplification des documents administratifs que le chef d'entreprise doit fournir à compter de ce seuil (plus d'une quinzaine) dans le cadre des travaux

des institutions représentatives sous la forme d'un seul rapport économique et d'un seul rapport social allégé.

(Cf. note jointe).

■ **Pour ce qui est, en dernier lieu, de l'allègement des charges financières** (à travers une diminution des cotisations patronales de sécurité sociale),

La C.G.P.M.E. considère que toute véritable politique d'allègement « des charges sociales patronales » doit respecter les principes suivants :

- . lisibilité,
- . caractère significatif,
- . pérennité (ou stabilité).

Dans cette optique, elle prône :

- une budgétisation progressive mais complète des cotisations d'allocations familiales (5,4% sur l'assiette totale des salaires) ; cette charge financière pesant uniquement sur les entreprises n'ayant plus aucune justification ni sur le plan technique, ni sur le plan politique

ou

- un abattement à la base sur l'assiette des cotisations patronales de sécurité sociale, au moins sur les 1 500 premiers francs de salaire. Ainsi, à titre d'exemple, s'agissant d'un salaire brut de 10 000 francs, les cotisations (patronales) de sécurité sociale ne seraient perçues que sur une assiette de 8 500 francs.

Une partie importante des propositions faites précédemment peuvent s'appliquer aux T.P.E., y compris si l'on prend la définition des T.P.E. comme celles ayant au maximum 2 salariés. C'est le cas notamment en matière de simplifications administratives ou en matière de droit du travail, par exemple en ce qui concerne le régime des contrats à durée déterminée.

Toutefois, si l'on veut aboutir à un véritable « statut social des T.P.E. », il est hautement souhaitable d'instituer des dispositions spécifiques les concernant.

6.2 – Dispositions spécifiques concernant les T.P.E.

Un statut spécifique aux T.P.E. devrait contenir au moins un dispositif très significatif en matière de simplifications administratives.

La C.G.P.M.E. considère en effet comme indispensable un mécanisme exonérant le chef d'entreprise de la réalisation du bulletin de salaire.

Il s'agirait de reporter à l'extérieur de l'entreprise la charge administrative liée à la réalisation du bulletin de salaire à travers :

- d'une part, la reprise d'une expérimentation (sur plusieurs départements) auprès des entreprises ayant un salarié du « chèque premier salarié ».

Celui-ci permet aux chefs d'entreprise embauchant un premier salarié de reporter sur un tiers (cabinet d'expertise comptable, avocat conseil, société privée spécialisée, centre de gestion agréé...) pendant un an l'établissement des bulletins de salaires et des déclarations de cotisations sociales (avec prise en charge par l'Etat du coût de ces prestations), l'entreprise réglant mensuellement ces tiers grâce à des bons validés par le Ministère des Finances, intitulés « Chèque Premier Salarié ».

- d'autre part, l'application pour les entreprises du secteur marchand employant jusqu'à 4 salariés, sur la base du volontariat et avec des aménagements (*), du système du chèque emploi service, actuellement réservé aux particuliers employeurs.

(Cf. note jointe).

(*) Afin de maintenir l'autonomie des régimes sociaux conventionnels (UNEDIC, ARRCO et AGIRC, principalement) les versements de cotisations correspondant à ces régimes devraient continuer à être effectués par le chef d'entreprise à l'ASSEDIC, à la caisse ARRCO et à la caisse AGIRC dont il dépend, et non pas à l'URSSAF.

6.3 – Dispositions concernant la formation professionnelle dans les petites entreprises de moins de 10 salariés

- la C.G.P.M.E. a toujours estimé que le développement de la formation professionnelle continue des salariés dans les petites entreprises (moins de dix salariés) était une nécessité pour l'essor de ces entreprises, qui représentent une part importante du tissu économique de notre Pays. A travers l'AGEFOS PME, qu'elle gère avec les Confédérations syndicales de salariés, elle a d'ailleurs engagé depuis plusieurs années une action qui bénéficie actuellement à 200 000 T.P.E. et P.M.E.

Il est souhaitable aujourd'hui de franchir un nouveau pas en faveur de la formation dans les entreprises de moins de dix salariés.

Dans cette optique, la C.G.P.M.E. serait favorable à ce que soit prévu un effort financier supplémentaire des entreprises de moins de dix salariés, à condition bien sûr que cet effort soit raisonnable – la cotisation devrait passer de 0,15% à 0,45% - et que cette augmentation soit étalée dans le temps : il devrait y avoir deux paliers, par exemple 2002 et 2003.

- Le développement de la formation professionnelle continue des salariés dans les petites entreprises de moins de 10 salariés ne saurait être dissocié de la sensibilisation à ces questions des dirigeants non salariés de ces entreprises et de leur formation propre.

C'est pour cela que nous sommes favorables à ce que les **organismes concernés par le financement de la formation de ces responsables d'entreprise**, l'AGEFICE par exemple, mais aussi, dans une certaine mesure, des organismes comme l'AGEFOS PME (par exemple pour les gérants minoritaires de S.A.R.L.) **développent l'intensité et la qualité des actions de formation, existantes ou à créer, en direction de ces responsables.** A cet effet, les règles de prise en charge devraient être aménagées.

- Enfin, un dernier point mérite d'être évoqué. Le complément logique de la formation du dirigeant d'entreprise non salarié, pour ce qui concerne notamment les petites entreprises commerciales, devrait résider dans un effort particulier de formation en ce qui concerne le conjoint collaborateur. Dans ce cadre, devrait être notamment développée la validation des acquis professionnels de ce conjoint.

**SUPPRESSION, POUR LES ENTREPRISES
DE MOINS DE 10 SALARIES,
DU BORDEREAU TRIMESTRIEL RECAPITULATIF
DE COTISATIONS
(AVEC REGULARISATION ANNUELLE)**

Chaque trimestre, les entreprises de moins de 10 salariés doivent établir à l'intention de l'URSSAF un bordereau récapitulatif de cotisations qui s'accompagne parallèlement du versement (lui aussi trimestriel) des cotisations.

Ce type de formalité est assez lourd.

Pour alléger les opérations de déclaration de cotisations de sécurité sociale pour les entreprises de moins de 10 salariés, il conviendrait

**DE SUPPRIMER (SUR LA BASE DU VOLONTARIAT),
POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 10 SALARIES,
COMME C'EST LE CAS EN MATIERE D'ASSURANCE CHOMAGE (UNEDIC),
LES QUATRE BORDEREAUX TRIMESTRIELS RECAPITULATIFS
DE COTISATIONS QUI DOIVENT ETRE ENVOYES A L'URSSAF.**

**CEUX-CI SERAIENT REMPLACES EN DEBUT D'ANNEE
PAR UN SEUL BORDEREAU ANNUEL
PERMETTANT DE REGULARISER LES COTISATIONS
DE L'ANNEE PRECEDENTE ET DE FIXER,
SOUS FORME FORFAITAIRE,
LES QUATRE VERSEMENTS TRIMESTRIELS DE L'ANNEE QUI DEBUTE.**

La mise en œuvre de cette mesure relèverait d'un décret conjoint des Ministres chargés de la Sécurité Sociale et du Budget.

SIMPLIFICATION DE LA DECLARATION ANNUELLE DES SALAIRES

La déclaration annuelle des données sociales (DADS),
fournie chaque année par toute entreprise,
connaît une version simplifiée, mais celle-ci
ne bénéficie qu'aux employeurs ayant jusqu'à 3 salariés.

Il serait utile

**D'ETENDRE LE BENEFICE DE CETTE DADS SIMPLIFIEE
A TOUTES LES ENTREPRISES DE MOINS DE 10 SALAIRES.**

Le coût serait inexistant ou quasi inexistant
et la mise en œuvre sans difficultés
puisque'elle ne nécessiterait
que la modification d'un simple arrêté interministériel
(des deux Ministres chargés de la Sécurité Sociale
et du Budget).

**ASSOUPHIR LE REGIME
DES CONTRATS A DUREE DETERMINEE
AFIN DE PERMETTRE AUX P.M.E.
DE FAIRE JOUER A PLEIN
LEURS CAPACITES D'EMPLOI**

Cet assouplissement pourrait jouer sur les éléments suivants :

- **LES CAS DE RECOURS AU CONTRAT A DUREE DETERMINEE
AINSI D'AILLEURS QU'AU CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE**
– puisque ces cas de recours sont, selon les règles
légales en vigueur, identiques –
DEVRAIENT ETRE SIMPLIFIES.

- **LA DUREE MAXIMALE DES CONTRATS A DUREE DETERMINEE,**
qui peut être de 3 mois, de 9 mois,
de 18 mois (règle la plus fréquente)
et de 24 mois, **DEVRAIT ETRE PORTEE A 36 MOIS**
DANS TOUS LES CAS.

- **PARALLELEMENT, LE NOMBRE DE RENOUVELLEMENTS POSSIBLE**
DEVRAIT ETRE FIXE A 3 DANS TOUS LES CAS ;
LA DUREE DU OU DES RENOUVELLEMENTS POUVANT ETRE
INFERIEURE OU SUPERIEURE A CELLE DU CONTRAT INITIAL.

- EN CAS D'UTILISATION DU OU DES RENOUVELLEMENTS,**
LA DUREE MAXIMALE – DESORMAIS DE 36 MOIS –
NE POURRAIT ETRE DEPASSEE.

Hors législation du contrat à durée déterminée stricto sensu,
il serait intéressant d'approfondir l'idée
d'une extension du type de contrat spécifique existant
dans les travaux publics : le « contrat de chantier ».

En effet, celui-ci, tout en offrant les garanties
inhérentes à un contrat de travail,
présente des caractères de souplesse
qui pourraient permettre tout à la fois de développer
l'emploi et de satisfaire les besoins des entreprises.

EXTRAIT DU « LIVRE BLANC » DE LA CGPME
DE MARS 1995

*** L'adaptation de la réglementation aux spécificités des petites et moyennes entreprises doit aussi concerner la réglementation du travail, en particulier à travers :**

- l'atténuation des contraintes liées aux obligations du seuil « social » de 50 salariés.

Ce seuil représente, on l'a rappelé à de nombreuses reprises, un poids financier (le seul passage de 49 à 50 salariés aboutit à majorer le prix de l'heure travaillée de 4,16 %) mais aussi administratif trop lourd pour les entreprises petites et moyennes pour lesquelles, au surplus, la charge des institutions représentatives du personnel et de la représentation syndicale est proportionnellement beaucoup plus lourde que pour les grandes.

A titre d'exemple, les salariés protégés sont proportionnellement 9 fois plus nombreux et les heures de délégation plus de 6 fois supérieures dans une entreprise de 50 salariés que dans une entreprise de 2 000 salariés.

La loi quinquennale du 20 décembre 1993 a marqué un premier pas dans le processus d'allègement en prévoyant (articles 24 à 30) :

dans les entreprises de moins de 200 salariés, la possibilité pour l'employeur de décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise. Il ne peut prendre cette décision qu'après avoir consulté préalablement les délégués du personnel et, s'il existe, le comité d'entreprise ;

la forfaitisation des crédits d'heures accordés à chaque représentant du personnel (20 heures par mois) ainsi que la diminution du nombre de réunions dans le cadre de l'application de l'institution unique.

- Cependant, le processus de rationalisation prévu par la Loi quinquennale est trop lourd et trop complexe. Il est donc toujours nécessaire d'envisager :

/ **une fusion directe des trois institutions** (délégués du personnel, comité d'entreprise, C.H.S.C.T.), peut-être limitée alors aux entreprises de 50 à 100 salariés ;

/ **la simplification des documents administratifs que le chef d'entreprise doit fournir** (plus d'une quinzaine à partir du moment où le seuil de 50 salariés est atteint) dans le cadre des travaux des institutions représentatives **sous la forme d'un seul rapport économique et d'un seul rapport social allégés.**

Le rapport unique prévu par la loi quinquennale, se substituant à l'ensemble des informations et documents à caractère économique, social et financier que le chef d'entreprise devrait fournir n'est en réalité qu'une compilation de toutes les obligations administratives précédentes. Il y a désormais unicité de date pour la fourniture des documents mais il n'y a pas de véritable allègement sur le plan concret.

Hors ce point capital, un autre point revêt une grande importance :

- **la résolution du problème posé par le niveau global très élevé des crédits d'heures accordés aux représentants du personnel.**

Le total possible des crédits d'heures atteint en effet des proportions exorbitantes : par exemple 444 heures annuelles dans une entreprise de 50 à 99 salariés pour un délégué du personnel assumant des fonctions au titre du comité d'entreprise et du C.H.S.C.T. et qui se cumulent avec les nouvelles dispositions instituées par la Loi du 18 janvier 1991 relative au conseiller du salarié et la Loi du 7 août 1991 sur le congé de représentation pour les associations, celles de 1992 relatives aux conditions d'exercice des mandats locaux et enfin celles de 1995 sur le congé de solidarité internationale.

/ **En l'occurrence, devrait donc être recherché en la matière un plafonnement du bénéfice des crédits d'heures accordés dans le cadre des différentes missions ou congés.**

**EXTENSION (SUR LA BASE DU VOLONTARIAT)
DU SYSTEME DU CHEQUE EMPLOI SERVICE
AUX PETITES ENTREPRISES DU SECTEUR MARCHAND
DE 0 A 4 SALARIES**

Le problème des contraintes administratives, on le sait, se pose avec une particulière acuité chez les P.M.E. et, bien évidemment, chez les plus petites d'entre elles.

Dans ce contexte, une mesure significative de simplification devrait viser prioritairement :

**L'ALLEGEMENT DES CONTRAINTES LIEES A LA REALISATION
DU BULLETIN DE SALAIRE.**

En effet, cette obligation représente un obstacle majeur à l'embauche, non seulement pour les petites entreprises et établissements, en particulier ceux ayant de 1 à 4 salariés au nombre d'environ 968 000 ⁽¹⁾, mais aussi pour les micro-entreprises et établissements (ceux n'ayant pas encore de salarié), au nombre d'environ 1 200 000, qui souvent hésitent, pour des raisons de charges administratives, à « franchir le pas » de l'embauche.

cet obstacle devrait pouvoir être levé – c'est la solution sans doute la plus globale et la plus efficace –

**EN ETENDANT, SUR LA BASE DU VOLONTARIAT ET AVEC
DES AMENAGEMENTS ⁽²⁾, LE SYSTEME DU CHEQUE EMPLOI SERVICE
- INITIE A LA DEMANDE DE LA C.G.P.M.E.
PAR LA LOI QUINQUENNALE DU 20 DECEMBRE 1993 –
AUX PETITES ENTREPRISES
DU SECTEUR MARCHAND DE 0 A 4 SALARIES.**

(1) Les établissements de 1 à 4 salariés ont créé 442 187 emplois nets entre Janvier 1981 et Décembre 1999 ; les établissements de 500 salariés et plus ayant, quant à eux, perdu 675 940 emplois.

(2) Cette extension devrait s'accompagner d'une modification du système du chèque emploi service en ce qui concerne les versements de cotisations aux régimes d'origine conventionnelle (UNEDIC, ARRCO et AGIRC).

Afin de maintenir l'autonomie de ces régimes, ces versements, en cas d'extension du système aux micro-entreprises du secteur marchand jusqu'à 4 salariés, devraient être effectués par le chef d'entreprise à l'ASSEDIC, à la caisse ARRCO et à la caisse AGIRC dont il dépend, et non pas à l'URSSAF.

***PROJET DE LOI D'ORIENTATION
POUR L'ARTISANAT ET LA PETITE ENTREPRISE***



***PROPOSITIONS DE LA
FEDERATION FRANCAISE DU BÂTIMENT***



***« PREPARER L'AVENIR DES ENTREPRISES
DU 3ème MILLENAIRE »***

Projet de loi d'orientation pour l'artisanat et la petite entreprise

Propositions FFB

« Préparer l'avenir des entreprises du 3ème millénaire ».

Préambule : Conditions à réunir pour préserver la place de l'entreprise artisanale et de la petite entreprise.

I. SECURISER LA CREATION D'ENTREPRISES

A. Accompagner le créateur

- ⇒ Rendre effective la qualification minimale des créateurs d'entreprises
- ⇒ Renforcer le stage obligatoire de préparation à l'installation
- ⇒ Former le créateur

B. Faciliter l'élan créateur

- ⇒ Séparer le patrimoine personnel du patrimoine professionnel
- ⇒ Améliorer le statut du conjoint
- ⇒ Assurer un meilleur accès au financement

II. AMELIORER LES CONDITIONS D'EXERCICE DU METIER D'ENTREPRENEUR ARTISANAL

A. Diminuer les charges sur les activités de main-d'œuvre

B. Accueillir et former les jeunes

- ⇒ Renforcer la découverte de l'entreprise par les jeunes
- ⇒ Professionnaliser la formation des jeunes
- ⇒ Qualifier les maîtres d'apprentissage
- ⇒ Maintenir et réorienter les aides à la formation des jeunes

C. Promouvoir les qualifications de l'entreprise

D. Alléger les contraintes

- ⇒ Moderniser le cadre réglementaire des entreprises
- ⇒ Evaluer l'impact de tout nouveau texte pour en assurer une meilleure application
- ⇒ Faciliter l'accès des entreprises aux textes réglementaires et normatifs à caractère technique
- ⇒ Supprimer la double imposition au titre des taxes consulaires
- ⇒ Limiter les cas de requalification du contrat de sous-traitance de pose

III. FAVORISER LA PERENNITE DES ENTREPRISES ET LEUR TRANSMISSION

A. Aménager la fiscalité

- ⇒ Accroître la réduction des droits de donation des entreprises
- ⇒ Etaler l'impôt sur les plus-values lors d'une transmission d'entreprise
- ⇒ Améliorer le régime fiscal de la transmission des entreprises après décès

B. Favoriser la reprise d'entreprise par un ou plusieurs collaborateurs de l'entreprise

C. Faciliter la transmission des titres de sociétés

- ⇒ Déduire les intérêts d'emprunt souscrits pour l'acquisition de titres d'une société
- ⇒ Alléger les droits d'enregistrement sur acquisition de titres de sociétés

PREAMBULE :
Conditions à réunir pour préserver la place
de l'entreprise artisanale et de la petite entreprise.

L'annonce d'une prochaine loi d'orientation pour l'artisanat et la petite entreprise est un événement important pour ces entreprises qui constituent une composante essentielle du paysage économique de notre pays en termes de création d'emplois et de richesse. D'ailleurs 273 400 entreprises de 0 à 50 salariés occupent 576 000 salariés pour exécuter 57,5 milliards d'Euros de travaux ⁽¹⁾.

Solidement implantées dans leur environnement local, elles sont un élément essentiel de l'aménagement du territoire, garantissant à la fois, le maintien des populations, le développement économique et la dynamisation du tissu socio-économique. Rappelons par exemple que les entreprises du bâtiment ont créé en 2000 plus de 95 000 emplois dont 35 000 en création nette.

Le projet de loi d'orientation soulève cependant deux interrogations préliminaires :

- ✓ Qu'entend-on par « artisanat » et « petite entreprise » ?
- ✓ Quel est l'avenir souhaitable et l'évolution possible des entreprises auxquelles cette loi d'orientation souhaite répondre ?

La réalité économique démontre qu'il existe une grande diversité dans les profils d'entreprise, de la micro-entreprise à la multinationale et qu'opposer petites moyennes et grandes entreprises n'est pas une démarche constructive pour définir des politiques d'appui au développement.

Nous retiendrons le champ fixé par la note de cadrage méthodologique de la mission, à savoir 0 à 50 salariés en gardant à l'esprit que l'artisanat comprend traditionnellement les entreprises de moins de 10 salariés inscrites au Répertoire des métiers, sachant que le droit de suite autorise une entreprise à rester dans le champ de l'artisanat au-delà de 10 salariés, voir de 50. Parallèlement, il existe des entreprises de moins de 10 salariés ne rentrant pas dans le champ de l'artisanat de par leur activité.

Cela nous invite à être très prudent sur les notions de critères de taille qui sont générateurs d'effets de seuil souvent néfastes et d'inévitables distorsions de concurrence. Il nous apparaît donc essentiel que le futur projet de loi ne tombe pas dans ce piège.

Au-delà du critère dimensionnel, il convient de reconnaître des différences dans l'exercice du métier de chef d'entreprise, dans les réactivités, dans la gestion de l'information, et dans le caractère souvent familial de la petite entreprise et par le rôle déterminant joué par le chef d'entreprise et son conjoint.

Autant de caractéristiques fortes qui induisent par là même des zones de fragilités pour ces petites entreprises. Citons notamment le statut d'entrepreneur en nom personnel et ses conséquences sur le patrimoine privé du chef d'entreprise, les difficultés d'accès aux financements, à la formation, aux nouvelles technologies, sans oublier les formalités administratives jugées trop nombreuses.

Pour ce qui est du devenir des petites entreprises, il est indiscutable que l'avenir appartient à celles qui sauront mettre le client au cœur de leur stratégie de développement et construire une offre en adéquation avec ses attentes. Ce constat était déjà fait dans l'ouvrage « Artisans de notre avenir »⁽²⁾.

La situation économique, actuellement positive, ne doit pas nous faire oublier les enjeux auxquels les entreprises sont confrontées. L'évolution rapide de leur environnement les obligera également à anticiper et à s'adapter constamment et beaucoup plus rapidement aux changements et aux nouveaux marchés en intégrant les nouvelles techniques.

Ce défi nécessite pour les entreprises de réunir au moins 3 conditions :

1. Un développement de la formation pour les chefs d'entreprises et leur salariés
2. La possibilité de mobiliser entièrement leur énergie à la création de richesses, c'est-à-dire la possibilité pour les entreprises de travailler dans un environnement réglementaire simplifié et apaisé.
3. Une utilisation intelligente des nouvelles technologies de la communication

A cet égard la FFB, avec son réseau local, joue un rôle important quant à l'amélioration de la vie quotidienne des chefs d'entreprise et à l'évolution de leurs métiers :

- Elle facilite le fonctionnement des entreprises (rôle d'information sur l'actualité législative et élaboration d'outils d'aide à la décision).
- Elle favorise l'évolution et la pérennité des entreprises (opérations de sensibilisation et d'accompagnement à la transmission des entreprises).
- Elle fait entendre la voix des entreprises en contribuant à l'élaboration des textes à caractère législatif réglementaire et normatif.

Sans écarter les mesures essentielles à toutes les catégories d'entreprises, telles que la baisse de la TVA dont les effets bénéfiques en termes d'activité et de création d'emplois ont été démontrés, nos propositions dont la plupart sont extraites de notre livre blanc « Bâtir le 3^{ème} millénaire »⁽³⁾ visent à :

- Sécuriser la création d'entreprise
- Améliorer les conditions d'exercices au métier d'entrepreneur artisanal
- Favoriser la pérennité des entreprises et leur transmission.

Sur ce dernier point notons que depuis de nombreuses années, les gouvernements successifs ont encouragé par diverses mesures la création d'entreprise. Or, il convient aujourd'hui de réserver un traitement égal dans les aides à la création et à transmission afin de pérenniser nos entreprises. L'enjeu est de taille puisque dans le seul secteur du Bâtiment, la moitié des chefs d'entreprise ont plus de 50 ans.

Ce projet de loi doit être l'occasion de reconnaître que l'entreprise est le véritable lieu de création de richesse et que tout doit être fait pour faciliter son développement.

L'artisan d'aujourd'hui est dans bien des cas la PME de demain.

(1) Chiffres du bâtiment en 2000 (source FFB)

(2) Publié en 1999, « Artisans de notre avenir » est le fruit d'une réflexion collective menée par les artisans de la FFB. C'est une vision dynamique et ouverte de l'artisanat et un recueil d'initiatives et de propositions.

(3) Adopté en décembre 2000 à la suite de la 3^{ème} Convention de FFB « bâtir le 3^{ème} millénaire » 80 propositions de la FFB.

I – SECURISER LA CREATION D'ENTREPRISES

**RENDRE EFFECTIVE LA QUALIFICATION MINIMALE
DES CREATEURS D'ENTREPRISES**

Constat

La loi du 5 juillet 1996 relative au développement et à la promotion du commerce et de l'artisanat stipule que certaines activités ne peuvent être exercées que par une personne qualifiée professionnellement ou sous le contrôle effectif et permanent de celle-ci.

Parmi les activités retenues par la loi il y a :

- la construction, l'entretien et la réparation des bâtiments.
- la mise en place, l'entretien et la réparation des réseaux et des équipements utilisant des fluides, ainsi que du matériel et équipement destinés à l'alimentation en gaz, au chauffage des immeubles et aux installations électriques
- le ramonage

L'objectif du législateur était simple : offrir des garanties légitimes au consommateur, mais également augmenter, par une meilleure qualification, la pérennité des entreprises nouvellement créées.

Or, le décret n° 98-246 du 2 avril 1998 n'a pas fidèlement traduit ces dispositions. Alors qu'il devait fixer « les modalités de validation de l'expérience professionnelle », donc mettre en place une procédure de contrôle, cette expérience est, aux termes de l'article 2 du décret, « validée de plein droit et à tout moment, dès lors que l'intéressé justifie par tout moyen qu'il remplit les conditions (...) ». La validation par le préfet également prévue à cet article est, quant à elle, totalement facultative, rendant ainsi tout contrôle extrêmement difficile.

S'agissant de l'artisanat, aucun contrôle n'est effectué lors de la déclaration de l'activité au Centre de formalités des entreprises, les Chambres de métiers ne pouvant refuser l'immatriculation aux personnes qui le demandent, quand bien même elles ne rempliraient pas les conditions de qualifications requises.

C'est pourquoi cinq ans après, les artisans constatent que la loi n'a pas rempli ses objectifs.

Pour autant les principes qui ont guidé le législateur restent d'une importance cruciale pour l'artisanat. La création d'entreprise doit être, avec la transmission, un axe prioritaire de la politique en faveur de l'artisanat. Dans leur propre intérêt, les entreprises qui se créent doivent être armées pour affronter les enjeux de la concurrence et de l'évolution technologique, dans une logique de qualité du service au client, tandis que la pérennité de l'entreprise est un gage de développement durable de l'artisanat.

Proposition

Assurer une véritable mise en œuvre de la loi du 5 juillet 1996 en demandant que les Chambres de métiers exercent un contrôle, lors de l'inscription au Répertoire des métiers, sur les qualifications du chef d'entreprise.

RENFORCER LE STAGE OBLIGATOIRE DE PREPARATION A L'INSTALLATION

Constat

Les stages "d'initiation à la gestion" institués par la loi du 23 décembre 1982 avaient pour objectif de permettre aux artisans créateurs d'entreprise de prendre conscience des principales implications économiques et financières de la création d'une entreprise et de limiter ainsi les échecs trop nombreux constatés dans les trois premières années.

La réforme de 1993 (instauration d'un entretien individuel obligatoire "permettant de présenter au futur chef d'entreprise les possibilités complémentaires d'information, de formation et de conseils dont il peut disposer") n'a pas été suffisant pour améliorer la situation. La seule obligation du stagiaire est en effet, de suivre trente heures de stage et de se soumettre à l'entretien individuel. Le suivi du stage peut se limiter à une assistance purement passive. Quant à l'entretien individuel, s'il peut permettre au stagiaire de connaître ses lacunes, il ne peut en aucune façon l'empêcher de mettre son projet à exécution, même s'il apparaît à l'évidence qu'il est voué à l'échec.

L'article 23 de la loi du 5 juillet 1996 a modifié la loi du 23 décembre 1982 en substituant les termes de "stage de préparation à l'installation" à ceux de "stage d'initiation à la gestion".

Cette volonté clairement affichée du législateur a trouvé sa traduction dans un premier projet de décret en novembre 1996. Un deuxième projet de décret, "relatif au stage de préparation à l'installation créé par l'article 23 de la loi n° 96-603 du 5 juillet 1996" définit le nouveau stage comme ayant pour objet, non plus "de permettre aux futurs artisans de connaître les conditions de leur installation", mais d'aider le futur artisan dans l'élaboration et la mise en oeuvre concrète de son projet". Sa durée minimale passait à 40 heures. Mais il pouvait dans certains cas, atteindre 200 heures.

Le dispositif prévu était constitué de trois modules :

- le premier module dit « d'analyse du projet »
- le deuxième module dit « de perfectionnement »
- le troisième module dit « d'évaluation »

Or à ce jour, aucune réforme n'a été engagée.

Proposition

Renforcer en durée et en qualité le stage obligatoire de préparation à l'installation en liaison avec les organisations professionnelles.

Ainsi avant son immatriculation au répertoire des métiers le futur chef d'entreprise suit un stage de préparation à l'installation.

Il comporte :

- un module d'analyse du projet, destiné à établir le bilan des acquis et à identifier les besoins de formation complémentaire et de conseil,
- un module de perfectionnement, destiné à sensibiliser le futur chef d'entreprise à ses rapports avec ses partenaires économiques, à l'environnement administratif, juridique, fiscal, social et professionnel de son entreprise et à lui faire connaître, le cas échéant, les normes impératives s'appliquant à son activité,
- un module d'évaluation, établi en fonction des acquis du stage comportant, le cas échéant, une proposition de plan de formation individuel que l'artisan est incité à poursuivre après son installation.

FORMER LE CREATEUR D'ENTREPRISE

Constat

La création ou la reprise d'une entreprise ne s'improvise pas.

Toutes les études montrent que les créateurs ou repreneurs qui suivent une formation à la préparation de chef d'entreprise ont de meilleures chances de réussite.

Proposition

Réactiver la procédure de Contrat Installation Formation Artisanale (CIFA) qui joue un rôle important dans le fait que la presque totalité des artisans ayant suivi la formation continuent d'exercer aujourd'hui leur activité.

Mieux faire connaître le Brevet de Collaborateur de Chef d'Entreprise Artisanale (BCCEA), brevet dispensé par les Chambres de métiers.

**SEPARER LE PATRIMOINE PERSONNEL
DU PATRIMOINE PROFESSIONNEL**

Constat

Malgré le risque que ce statut fait courir à leur patrimoine privé, plus de 70 % des entreprises artisanales choisissent le statut d'entrepreneur en nom personnel. L'EURL, créée en 1985 pour répondre à cette difficulté, n'a pas recueilli le succès escompté.

La simplicité de création et de fonctionnement de l'entreprise individuelle, comparée aux lourdeurs de création et de fonctionnement de la SARL (ou de sa version à un seul associé, l'EURL) donne à la première un atout considérable lorsqu'il s'agit de choisir le mode d'exploitation de son activité.

Mais cette simplicité entraîne une pénalisation très lourde pour les entrepreneurs individuels, puisque l'ensemble de leur patrimoine privé peut être appelé à supporter les dettes professionnelles, alors que le seul fait d'affecter à une SARL un capital de 50 000 F permet au dirigeant de préserver son patrimoine privé.

Proposition

Introduire dans le Code civil la possibilité d'affecter une partie des biens privés de l'entrepreneur à son activité professionnelle.

Ainsi, seuls ces biens affectés répondraient des dettes professionnelles. Le montant minimum ne pourrait être inférieur à celui d'une SARL, soit 50 000 F, et il serait libérable de manière échelonnée, dans les mêmes conditions que pour les sociétés nouvelles : 10 000 F pendant 5 ans.

Les exploitants auraient l'obligation de maintenir de manière durable ce montant minimum. A défaut, ils perdraient le bénéfice de l'affectation du patrimoine.

**AMELIORIER LE STATUT DU CONJOINT :
MAJORER LA DEDUCTIBILITE DU SALAIRE DU CONJOINT**

Constat

Une entreprise individuelle, dans laquelle le conjoint est salarié, peut déduire intégralement de son bénéfice le salaire du conjoint, dès lors qu'il est marié sous le régime de séparation de biens. Pour les époux mariés sous un régime de communauté, le salaire annuel est déductible à hauteur de 17 000 F ou à hauteur de 36 fois le SMIC mensuel, si l'entreprise a adhéré à un Centre de gestion agréé.

Proposition

Déduire le salaire du conjoint, marié sous un régime de communauté dans une entreprise non adhérente à un Centre de gestion agréé, à hauteur de 18 fois le SMIC mensuel.

ASSURER UN MEILLEUR ACCES AU FINANCEMENT

Constat

Les besoins de financement des entreprises sont multiples : que ce soit au moment de la création, pour investir, pour renforcer l'entreprise, pour faire face à des décalages de trésorerie ou au moment de la transmission. En un mot, le financement est indissociable de la vie des entreprises.

Or, les obstacles à l'accès au financement pour les entreprises ou les créateurs sont multiples :

- Difficulté à obtenir des prêts de montant peu élevés,
- Obligation de fournir des cautions personnelles,
- Manque d'apports personnels.

Proposition

- Etendre les garanties Sofaris et mieux prendre en compte les « petits projets »
- Renforcer le cautionnement mutuel et faciliter son accès
- Mobiliser l'épargne de proximité pour répondre aux besoins des entreprises.

II AMELIORER LES CONDITIONS D'EXERCICE DU METIER D'ENTREPRENEUR ARTISANAL

DIMINUER LES CHARGES SUR LES ACTIVITES DE MAIN-D'OEUVRE

Constat

Depuis 1999, le Bâtiment connaît un niveau élevé d'activité. Parallèlement les entreprises ont continué d'améliorer régulièrement leur productivité, mais leurs efforts sont en partie annihilés par le poids excessif des charges sociales.

Le législateur a bien prévu d'alléger significativement celles-ci, mais seulement lorsque la durée du travail est réduite à 35 heures.

Cet allègement conditionnel, qui est fonction de l'importance du salaire (dégressif jusqu'à 1,7 SMIC), représente plusieurs dizaines de milliards par an.

Les entreprises du Bâtiment, qui ne peuvent pas réduire la durée du travail en raison de leur niveau d'activité et de la pénurie de personnel, ne comprennent pas que tous ces milliards soient dépensés pour compenser la baisse de la durée du travail, sans que l'on puisse apprécier son impact en termes de création d'emplois nouveaux.

Proposition

Etendre à toutes les entreprises, sans condition de réduction de la durée du travail, le bénéfice de l'allègement des charges prévu par la loi du 19 janvier 2000 sur la réduction de la durée du travail.

ACCUEILLIR ET FORMER LES JEUNES

RENFORCER LA DECOUVERTE DE L'ENTREPRISE PAR LES JEUNES

Constat

Les jeunes en classe de 4^{ème} et 3^{ème} en phase d'orientation professionnelle sont actuellement dirigés en fonction du cursus de formation et de leur niveau scolaire. Ils ne connaissent pas le monde professionnel et disposent de ce fait d'une image floue, incomplète et souvent erronée des entreprises et des métiers du Bâtiment.

Proposition

Consacrer un temps plus important en classe de 4^{ème} et 3^{ème} pour aider les jeunes à structurer et préciser leur choix professionnel, en partenariat avec les entreprises.

PROFESSIONNALISER LA FORMATION DES JEUNES

Constat

Il est souvent reproché au système de formation initiale français de mettre sur le marché du travail des jeunes insuffisamment préparés à la vie active réelle des entreprises.

Mais si la responsabilité première de l'école est bien l'éducation et la culture générale, les apprentissages techniques et technologiques, la découverte de l'entreprise et les apprentissages professionnels doivent se faire en entreprise car ils sont essentiels pour l'insertion et l'intégration des jeunes.

Proposition

Clore toute formation professionnelle initiale par une période sous contrat d'apprentissage d'une durée variable de 6 à 24 mois - en fonction du métier et des caractéristiques du futur emploi.

Ce contrat d'apprentissage devrait déboucher sur une certification professionnelle.

QUALIFIER LES MAÎTRES D'APPRENTISSAGE

Constat

Alors que la profession accueille et forme près de 70 000 apprentis, auxquels il faut ajouter plus de 10 000 jeunes en contrat d'insertion en alternance, certains maîtres d'apprentissage n'ont pas bénéficié d'une formation minimum à l'exercice de leurs responsabilités à l'égard de ces jeunes. Une formation consistant à donner les éléments d'analyse d'une situation normale de travail pour en faire une situation d'apprentissage s'avère donc nécessaire, et elle devrait être reconnue par une qualification définie par la Profession.

Proposition

Mettre en place un dispositif professionnel de formation et de certification (titre de maître d'apprentissage confirmé) qui serait rendu obligatoire à l'horizon 2006 pour tous les salariés à qui sont confiés des apprentis. Cette formation et cette certification, auxquelles s'ajouterait un engagement moral sous forme de charte, seraient reconnues par une qualification de branche.

**MAINTENIR ET REORIENTER LES AIDES
A LA FORMATION DES JEUNES**

Constat

A l'heure actuelle, les entreprises perçoivent une prime de 26 000 F lors de la signature d'un contrat d'apprentissage, quels que soient le résultat à l'issue du contrat et l'insertion professionnelle du jeune.

Pourtant, les acteurs de la formation s'accordent sur le fait qu'un jeune, à l'issue de sa formation professionnelle, doit continuer à être formé dans l'entreprise durant ses premières années d'expérience s'il veut devenir un professionnel qualifié.

Proposition

Maintenir les aides financières accordées aux entreprises quelle que soit leur taille.

Réorganiser la prime à la formation professionnelle des jeunes en distinguant :

- l'encouragement au développement de la formation des jeunes par apprentissage : prime de 8 000 francs à la signature du contrat,
- la reconnaissance de l'effort de formation en entreprise : prime de 8 000 francs à l'entreprise en cas de réussite au diplôme,
- la reconnaissance des efforts de l'apprenti en cas d'obtention du diplôme : prime de 5000 francs à l'apprenti,
- l'indemnisation de l'entreprise pour le travail de formation à réaliser durant les premières années en entreprise : prime de 8 000 francs à l'entreprise lors de la transformation d'un contrat d'apprentissage ou d'alternance en contrat à durée indéterminée.
- Cette prime serait remboursée en tout ou partie à l'Etat en cas de rupture du contrat, à l'initiative de l'employeur dans les 2 ans, ou à l'initiative du jeune dans les 3 mois.

PROMOUVOIR LES QUALIFICATIONS DE L'ENTREPRISE

Constat

La qualification d'entreprises est en France une démarche volontaire, sans caractère obligatoire. Basée sur une nomenclature de métiers, elle témoigne du savoir-faire de l'entreprise, de sa compétence à réaliser des travaux de bâtiment. Ceci concerne à la fois des travaux de fourniture et pose ou de fabrication et pose, le neuf et l'ancien, l'entretien et la maintenance.

Créé en 1948, à l'initiative du Ministère de la Construction et d'organisations professionnelles d'entrepreneurs, d'architectes et de maîtres d'ouvrage, l'OPQCB, devenu QUALIBAT est un organisme de droit privé placé sous le contrôle de l'Etat. Fin 2000, 39 734 entreprises sont qualifiées pour plus de 125 000 qualifications, soit une moyenne de trois qualifications par entreprise.(www.qualibat.com)

Pour les entreprises d'équipements et installations électriques, QUALIFELEC a été mis en place et en 2000 ont été qualifiées 9 572 entreprises.

A noter que depuis le 1^{er} janvier 2001, à l'initiative de la FFB, QUALIBAT peut apposer une mention « patrimoine bâti » sur les certificats de qualification d'une entreprise sous réserve d'une formation spécifique agréée et la présentation de trois références de travaux exécutés sur des bâtiments de plus de 50 ans.

Depuis une quinzaine d'années se sont développées en France des certifications « assurance qualité » notamment dans le secteur du bâtiment dans le respect des normes ISO 9000 et dans le cadre de certifications professionnelles.

De nombreuses autres actions sont menées par la FFB en liaison avec ses Unions et syndicats nationaux pour une amélioration des performances et de la qualité notamment grâce à des actions fortes de lutte contre la sinistralité. Une des priorités de la FFB est de faire baisser, en mobilisant l'ensemble des acteurs de la filière, de 15% en 3 ans le niveau actuel de la sinistralité.

Proposition

Introduire dans les systèmes de certification une référence explicite à la qualification des entreprises chaque fois que celles-ci sont impliquées à un titre ou à un autre.

Inciter à une large information sur les systèmes Qualibat et Qualifélec par des campagnes de communication grand public.

Dans le cas de marchés publics, introduire la possibilité, pour l'entreprise qualifiée, de n'avoir à présenter comme justificatifs administratifs et références qu'une copie du certificat de qualification Qualibat ou Qualifélec.

ALLEGER LES CONTRAINTES

MODERNISER LE CADRE REGLEMENTAIRE DES ENTREPRISES

Constat

Les entreprises ont parfois un sentiment d'impuissance devant la prolifération des couches successives de règlements et de décrets qui constituent un ensemble véritablement inaccessible à ceux dont ce n'est pas la spécialité.

La demande des entrepreneurs et des artisans n'est pas de remplacer ce maquis juridique mais de clarifier, de simplifier et de moderniser ce cadre pour lui conférer une réelle efficacité.

Proposition

- Harmoniser et simplifier les déclarations fiscales et sociales
- Rationaliser et alléger les enquêtes obligatoires auprès des entreprises.

ALLEGER LES CONTRAINTES

EVALUER L'IMPACT DE TOUT NOUVEAU TEXTE POUR EN ASSURER UNE MEILLEURE APPLICATION

Constat

La loi, expression de la volonté générale, n'est pas bien appliquée essentiellement pour trois raisons :

- la profusion et la complexité des textes nuisent à leur lisibilité,
- imparfaitement préparée, la loi se heurte à des résistances économiques ou sociales importantes,
- le pouvoir réglementaire ne rédige pas toujours correctement les décrets, les arrêtés d'application voire les instructions qui doivent pourtant permettre une mise en œuvre efficace du dispositif législatif.

Il en est ainsi des textes réglementaires qui devaient préciser les conditions d'application de l'obligation légale de qualification professionnelle pour l'exercice de certaines activités (loi Raffarin du 5 juillet 1996 qui a fait l'objet du décret tardif du 2 avril 1998, lequel n'a d'ailleurs pas traduit fidèlement les dispositions légales).

Il y a lieu également de rappeler qu'en matière fiscale, sur 166 articles contenus dans 13 lois promulguées entre le 31 décembre 1991 et le 31 décembre 1998, 56 articles, soit un tiers, sont encore en attente de textes d'application (cf rapport n° 1783 Commission des finances, l'application de la loi fiscale).

Les moyens de contrôle du suivi de l'application des lois (commissions permanentes de l'Assemblée nationale) et de leur évaluation se révèlent donc insuffisants.

Proposition

Tout projet de texte doit être accompagné d'une étude d'impact permettant de :

- mesurer sa portée et sa pertinence,
- vérifier que la nouvelle loi forme un tout cohérent avec les dispositifs en vigueur qu'elle est amenée à compléter ou à modifier,
- évaluer son coût, non seulement pour les contribuables mais aussi pour les entreprises,
- vérifier qu'aucune complexité administrative supplémentaire n'est introduite.

ALLEGER LES CONTRAINTES

FACILITER L'ACCES DES ENTREPRISES AUX TEXTES RÉGLEMENTAIRES ET NORMATIFS A CARACTERE TECHNIQUE

Constat

Le développement d'une politique de qualité concertée entre la profession du Bâtiment et les pouvoirs publics depuis une quarantaine d'années se traduit aujourd'hui par un ensemble de textes normatifs et réglementaires extrêmement foisonnant.

Les entrepreneurs engagent quotidiennement leur responsabilité sur le respect de documents contractuels ou obligatoires, alors même qu'ils ont la plus grande difficulté à appréhender l'ensemble des exigences qui en résultent.

Parallèlement, ils participent très activement à l'élaboration des normes et des avis techniques, en y consacrant du temps et en cofinçant le système de normalisation.

Proposition

Inciter les pouvoirs publics et les organismes dont ils assurent la tutelle ou le contrôle comme le CSTB et l'AFNOR, à mettre en place une politique très volontariste d'accès des professionnels par voie électronique à l'ensemble de ces documents, à coût très modéré.

ALLEGER LES CONTRAINTES

SUPPRIMER LA DOUBLE IMPOSITION AU TITRE DES TAXES CONSULAIRES

Constat

Selon la réglementation en vigueur, les entreprises exploitées sous forme de société doivent être inscrites au Registre du commerce et des sociétés, quel que soit le nombre de leurs salariés. Si l'activité qu'elles exercent est de nature artisanale, elles doivent en plus être immatriculées au Répertoire des métiers dès lors qu'elles emploient moins de dix salariés.

Les chefs d'entreprise artisanale individuelle exerçant également une activité commerciale, même marginale, doivent ainsi requérir une double immatriculation. Mais, alors que ceux-ci ont la possibilité d'être exonérés de la taxe pour frais de Chambre de commerce s'ils se font radier des listes électorales des CCI (loi n° 89-1008 du 31 décembre 1989), cette possibilité n'est pas accessible aux entreprises qui ont adopté un statut de personne morale.

Proposition

Extension aux SA et SARL de la possibilité d'exonération de la taxe pour frais de CCI dont bénéficient les chefs d'entreprise artisanale individuelle exerçant une activité commerciale.

ALLEGER LES CONTRAINTES

LIMITER LES CAS DE REQUALIFICATION DU CONTRAT DE SOUS-TRAITANCE DE POSE

Constat

Des chefs d'entreprise peuvent être condamnés pénalement parce qu'ils n'ont pas suffisamment respecté l'indépendance de leurs sous-traitants, et que le droit réprime toute relation de subordination en dehors du contrat de travail.

Or, le respect de l'indépendance d'un sous-traitant n'est pas toujours compatible avec les contraintes de l'acte de bâtir et la prévention d'éventuelles malfaçons. Le risque de requalification du contrat de sous-traitance entraîne une insécurité juridique incompréhensible pour les chefs d'entreprises.

Proposition

Prendre en compte les réalités de l'acte de bâtir afin d'empêcher la requalification du contrat de sous-traitance lorsque certains critères sont respectés par les entreprises, notamment :

- le sous-traitant est en situation régulière au regard du Code du travail et dispose d'une clientèle propre,
- un contrat de sous-traitance a été rédigé avec un prix forfaitaire de travaux,
- la loi du 31 décembre 1975 est respectée, en particulier l'entreprise principale a déclaré son sous-traitant au maître de l'ouvrage,
- le contrôle de l'activité du sous-traitant n'est effectué que ponctuellement, pour le respect du planning et la qualité des travaux.

III – FAVORISER LA PERENNITE DES ENTREPRISES ET LEUR TRANSMISSION

ACCROITRE LA REDUCTION DES DROITS DE DONATION DES ENTREPRISES

Constat

La pyramide des âges des chefs d'entreprise du bâtiment fait ressortir une forte proportion d'entrepreneurs âgés de plus de 50 ans. La transmission des entreprises devient donc un problème crucial pour notre profession.

Il existe de trop nombreux freins, notamment fiscaux, qui ne facilitent en rien la reprise d'entreprises, par ailleurs parfaitement viables. En outre, faute de financements adaptés, nombre de candidats à la reprise d'une entreprise sont découragés.

Actuellement, les droits de donation sont réduits à 50 % si le donateur a moins de 65 ans et à 30 % au-delà.

Proposition

Abaisser le coût fiscal de la transmission par une plus forte réduction des droits de donation : 70% si le donateur a moins de 65 ans, 50% au-delà.

**ETALER L'IMPOT SUR LES PLUS-VALUES
LORS D'UNE TRANSMISSION D'ENTREPRISE**

Constat

Bien souvent, lors d'une transmission, le cédant est prêt à accorder au repreneur un crédit vendeur, qui lui permettra de reprendre l'entreprise dans de bonnes conditions.

Malheureusement, le cédant qui ne dispose pas de la somme totale de la vente doit acquitter immédiatement l'impôt sur la plus-value.

Proposition

Abaisser le coût fiscal de la transmission par l'étalement de l'impôt sur les plus-values des titres ou des actifs d'une entreprise sur la durée du crédit vendeur éventuellement accordé par le cédant.

**AMELIORER LE REGIME FISCAL DE LA TRANSMISSION
DES ENTREPRISES APRES DECES**

Constat

La pyramide des âges des chefs d'entreprise du Bâtiment fait ressortir une forte proportion d'entrepreneurs âgés de plus de 50 ans. La transmission des entreprises devient donc un problème crucial pour notre profession.

Il existe de trop nombreux freins, notamment fiscaux, qui ne facilitent en rien la reprise d'entreprises, par ailleurs parfaitement viables. En outre, faute de financements adaptés, nombre de candidats à la reprise d'une entreprise sont découragés.

Il convient donc d'améliorer le dispositif actuel prévoyant un abattement de 50% sur la base de calcul, sous conditions d'engagement de conservation des titres de sociétés ou d'actifs d'entreprises individuelles pendant une période minimale de 8 ans.

Ainsi, et dans l'attente d'une exonération totale, si les héritiers s'engagent à conserver les titres ou les actifs d'une entreprise transmis pendant une période d'au moins 2 ans, à compter du décès, la valeur réelle de ces titres ou actifs servant de base au calcul des droits de succession serait diminuée de manière progressive :

Proposition

Si les héritiers s'engagent à conserver les titres ou les actifs d'une entreprise transmis pendant une période d'au moins 5 ans, la valeur réelle de ces parts ou actifs transmis servant de base au calcul des droits de succession serait diminuée de manière progressive :

Durée de conservation des titres ou actifs	Taux d'abattement sur la base de calcul
Plus de 2ans	33 %
Plus de 4 ans	50%
Plus de 6 ans	75%

FAVORISER LA REPRISE D'ENTREPRISE PAR UN OU PLUSIEURS COLLABORATEURS

Constat

De nombreux freins, notamment sociaux et fiscaux, ne facilitent en rien la reprise d'entreprises qui doit au contraire être encouragée en France puisque la pyramide des âges des chefs d'entreprise du Bâtiment fait ressortir une forte proportion (près de 50 %) d'entrepreneurs âgés de plus de 50 ans par conséquent « en âge » de préparer leur succession.

Aujourd'hui, les entreprises dont les chefs d'entreprise ont plus de 55 ans représentent un gisement d'emplois d'environ 200 000 actifs. Il faut donc absolument faciliter ces transferts, faute de quoi on peut craindre notamment des pertes en ligne de savoir-faire et des traumatismes pour les salariés concernés. Bien qu'il soit très difficile d'apprécier le nombre global d'entreprises qui disparaissent faute de repreneurs, chaque année, 3 000 reprises, correspondant à 13 500 emplois, sont effectuées.

Outre les mesures fiscales améliorant le cadre juridique actuel de la transmission (amélioration du régime fiscal de la transmission des entreprises après décès, accroissement de la réduction des droits de donation des entreprises ou étalement de l'impôt sur les plus-values lors d'une transmission d'entreprise), il y a lieu de rechercher la voie naturelle destinée à faciliter la transmission à un collaborateur.

Lorsque le chef d'entreprise, ne transmet pas à un descendant ou lorsqu'il ne souhaite pas céder à un tiers de l'entreprise, il y a tout lieu de penser que des collaborateurs pourraient reprendre cette entreprise. Quoi qu'il en soit le travail du chef d'entreprise, qui a toute raison de fidéliser et de favoriser l'implication de son personnel dans un véritable projet d'entreprise, est d'amener progressivement ses collaborateurs à devenir des successeurs potentiels au sein de l'entreprise.

Proposition

Il pourrait être proposé une mesure simple et lisible permettant aux collaborateurs de trouver une réponse à la difficulté de financer le coût de la reprise en étant intéressés directement à l'évolution de l'entreprise. L'expérience a démontré qu'une transmission se prépare sur une dizaine d'années. Or bien souvent l'entrepreneur dissuadé par des législations fiscales et sociales pénalisantes et les collaborateurs, limités par la faiblesse du système d'intéressement (22500 F/an abondé par l'entreprise), ne peuvent pour des raisons financières réaliser une transmission équilibrée seule garante du maintien de l'activité et de l'emploi.

L'intéressement a, pour l'instant, une vocation de consommation voire d'épargne. Avec une nouvelle approche il aurait une finalité d'investissement dans l'outil de travail et favoriserait ainsi la pérennité des entreprises.

Il s'agit de s'appuyer sur les dispositifs d'épargne salariale existants -notamment le PEE et l'intéressement- en en aménageant certaines règles lorsqu'un « plan » de transmission d'entreprise à un ou plusieurs salariés est organisé.

On pourrait ainsi concevoir que dans ce cadre, et tout en admettant certaines contraintes liées à la finalité de l'opération :

- les apports des salariés concernés au PEE soient dans tous les cas non imposables et exonérés de charges sociales, même lorsqu'il s'agit de salaires,
- qu'un intéressement spécifique, restreint (limité aux repreneurs potentiels) et complémentaire à l'intéressement « légal » puisse être mis en place, en exonération de charges sociales et fiscales, dès lors qu'il est investi dans le PEE avec objet exclusif la reprise à terme de l'entreprise,
- l'abondement de l'employeur au PEE puisse dépasser sensiblement les limites actuelles (15 000 F./an/salarié ou 22 500 F si le PEE est en actions de l'entreprise).

Ces pistes, qui nécessitent bien entendu d'être approfondies et encadrées, associent étroitement les intéressés à la performance de leur entreprise tout en permettant de réunir les sommes suffisantes à la reprise.

Il s'agit en fait de rechercher toutes les voies permettant de préparer et d'accompagner les « repreneurs potentiels » en effectuant, en outre, une vraie « démarche compétences » qui renforcerait tout système de promotion du dialogue social au sein de l'entreprise en mêlant une gestion participative des affaires. Cette « implication participative et qualifiante » pour les collaborateurs serait favorable à l'émulation au sein de l'entreprise et ne pourrait qu'être bénéfique en termes d'épanouissement de l'individu, d'activité, d'emploi, de dynamisme local et par conséquent serait favorable en termes de rentrées fiscales.

Le transfert de compétences attendu de la décentralisation (loi VOYNET, loi CHEVENEMENT) ou de la « démocratie de proximité » (un des derniers projets de loi inscrits à l'ordre du jour parlementaire) devrait trouver une déclinaison avec le dossier transmission d'entreprises. Il serait alors intéressant de démontrer la réactivité des régions en procédant à un examen des dispositifs existants, type PRDE (Prêts Régionaux Développement Economique), et des possibilités d'utilisation de ces mécanismes pour satisfaire notre objectif d'accompagnement financier des entreprises.

FACILITER LA TRANSMISSION DES TITRES DE SOCIETES

DEDUIRE LES INTERETS D'EMPRUNT SOUSCRITS POUR L'ACQUISITION DE TITRES D'UNE SOCIETE

Constat

La transmission des entreprises, problème majeur pour notre profession, est freinée du fait que les jeunes repreneurs disposent rarement des moyens financiers nécessaires.

Actuellement, la déduction des intérêts est possible pour les seules personnes qui exercent leur activité dans le cadre juridique d'une société de personnes passible de l'impôt sur le revenu.

Proposition

Abaissier le coût fiscal de la transmission par la déduction des frais financiers supportés à l'occasion de l'acquisition de titres effectuée par des dirigeants, exerçant une activité professionnelle à titre principal au sein d'une société soumise à l'impôt sur les sociétés, et qui s'engageraient à conserver les droits acquis pendant 5 ans.

FACILITER LA TRANSMISSION DES TITRES DE SOCIETES

ALLEGER LES DROITS D'ENREGISTREMENT SUR ACQUISITION DE TITRES DE SOCIETES

Constat

Actuellement, les droits d'enregistrement dus par l'acquéreur de titres de sociétés sont trop élevés (4,80%) et ils réduisent d'autant ses fonds propres.

Cette taxation est un obstacle majeur à la transmission des entreprises.

Proposition

Alléger à 1% le taux de cession de tous les titres de sociétés non cotées exploitant une entreprise, quelle que soit la forme juridique de la société.

**MISSION PARLEMENTAIRE
RELATIVE A L'ARTISANAT ET A LA PETITE ENTREPRISE**

Confiée par le Premier Ministre aux députés Didier CHOUAT et Jean-Claude DANIEL

**Audition de Claude CAZES,
Président du Conseil Supérieur de l'Ordre des Experts-Comptables**

15 mai 2001

OBJECTIFS ET MODALITES DE LA MISSION

La mission confiée par le Premier Ministre aux députés Didier CHOUAT et Jean-Claude DANIEL a pour objectif "d'encourager la croissance et la pérennité des petites entreprises et des entreprises artisanales, grâce aux améliorations en matière financière, fiscale, sociale, juridique, administrative et culturelle qu'elle aura identifiées".

Il s'agit des petites entreprises, tous secteurs confondus, de 0 à 50 salariés.

Les modalités de cette mission ont été définies dans une note de cadrage méthodologique, qui nous a été transmise par l'attachée parlementaire de Didier CHOUAT (cf. annexe jointe et notamment la dernière page intitulée "guide d'entretien", qui servira de fil conducteur lors de l'audition).

ELEMENTS DE REPONSE AUX QUESTIONS INCLUSES DANS LE GUIDE D'ENTRETIEN

1. QUELLE EST VOTRE VISION DE LA PETITE ENTREPRISE FRANÇAISE AUJOURD'HUI ?

La petite entreprise française est un moteur essentiel pour notre économie, qu'il s'agisse de croissance, d'emplois ou de cohésion économique et sociale. Elle constitue en outre un puissant vecteur d'aménagement du territoire et du développement local et permet ainsi, avec l'appui des collectivités, de revitaliser des quartiers sensibles ou d'enrayer le déclin de zones moins favorisées.

La petite entreprise française, un poids lourd de l'économie nationale

Les petites entreprises représentent 98 % des 2,4 millions d'entreprises françaises (fichier Sirene - champ ICS) :

- entreprises françaises de 0 à 10 salariés : 92 % (dont 48 % sans salarié)
- entreprises françaises de 10 à 49 salariés : 6 %

Cette répartition n'est pas une spécificité française puisque nous retrouvons ces mêmes valeurs à l'échelle européenne. Parmi les 19 millions d'entreprises européennes, on distingue :

- entreprises européennes de 0 à 10 salariés : 93 % (dont 49,5% sans salarié)
- entreprises européennes de 10 à 49 salariés : 6 %

La petite entreprise française (de 1 à 49 salariés) est aussi le principal employeur du pays puisqu'elle compte 54,6 % des effectifs salariés du régime Unedic, soit 7,8 millions de salariés...

Parmi les petites entreprises françaises, l'artisanat occupe une place prépondérante ; l'Insee recensait en 1999 environ 800.000 entreprises artisanales, employant 2,3 millions de personnes et réalisant 920 milliards de chiffre d'affaires.

Et un marché en plein essor

La petite entreprise française évolue dans un marché en plein essor compte tenu :

- des développements technologiques, notamment des NTIC, qui démultiplient la puissance de travail des petites entreprises et leur efficacité ;
- des tendances d'ordre sociologique : une recherche accrue d'indépendance et d'autonomie de la population active qui entraîne l'abandon du statut de salarié au profit de celui d'entrepreneur ;
- des métamorphoses dans l'organisation des entreprises telle l'externalisation des fonctions et services dans les grandes et moyennes entreprises ; ces dernières tendent à se concentrer sur le cœur de leur métier et externalisent un nombre croissant de services ou fonctions estimées non stratégiques. Ces activités sont souvent externalisées vers des petites entreprises développant des offres de services adaptés et basés sur des partenariats pluriannuels.

Eu égard au positionnement des petites entreprises françaises dans l'économie, tout doit être mis en œuvre pour créer un environnement favorable à leur création et à leur développement.

2. QUELLE EST VOTRE VISION DE CETTE ENTREPRISE D'ICI 10 ANS ?

Au vu des évolutions constatées sur les dernières décennies, il serait surprenant que le monde de la petite entreprise soit très différent dans dix ans.

Il convient cependant de noter qu'un des phénomènes majeurs dans les dix prochaines années sera, du fait des tendances démographiques, la montée en puissance de la transmission d'entreprise : à ce jour, plus du tiers des chefs d'entreprise en exercice ont plus de 50 ans, ce qui signifie que dans 10 ans, lesdites entreprises auront, pour la plupart d'entre elles, changé de propriétaire...

L'enjeu est d'autant plus important que les taux d'échec des entreprises reprises sont élevés : sur les quelques 43.000 entreprises reprises chaque année en France, une sur cinq disparaîtra dans les 5 ans et une sur trois dans les 7 ans...

Il est donc essentiel que les principaux freins à la transmission soient levés, afin que ces mutations s'effectuent dans les meilleures conditions. Le Conseil supérieur de l'Ordre des Experts-Comptables, associé aux principaux acteurs du monde de l'entreprise, a déjà proposé au Secrétariat d'Etat aux PME différentes mesures destinées à favoriser les opérations de transmission (cf. § 5.2).

3. QUELLES SONT SES FAIBLESSES ?

Les faiblesses de la petite entreprise sont généralement liées :

- au contexte dans lequel elle évolue :
 - des contraintes administratives trop lourdes,
 - un environnement fiscal et social complexe,
 - des prélèvements obligatoires trop élevés,
 - un manque de communication intra et interprofessionnelle sur le plan national,
 - une insuffisance d'ouverture sur l'Europe et d'harmonisation des pratiques.
- à sa structure :
 - un isolement du chef de petite entreprise,
 - l'absence de possibilité de délégation,
 - une structure financière souvent fragile,
 - une dépendance souvent trop forte à l'égard de certains clients.

S'ajoutent à ces faiblesses génériques les freins existants dans le domaine de la création et de la transmission d'entreprise, évoqués à la question 5.

4. QUELLES SONT SES FORCES ?

- Une flexibilité face aux fluctuations du cycle économique,
- Un fort potentiel de création d'emplois,
- Un rouage essentiel du dynamisme économique local,
- Un vecteur d'insertion dans la vie économique de populations défavorisées.

5. COMMENT REAGISSEZ-VOUS AUX SUJETS SUIVANTS ?

5.1 Formation

Formation préalable à la création d'entreprise

La formation préalable à la création d'entreprise est fondamentale ; à l'instar de ce qui existe pour les entreprises artisanales sollicitant leur inscription au registre des métiers, un stage de préparation à l'installation du créateur d'entreprise commerciale pourrait être rendu obligatoire, afin d'initier ces futurs chefs d'entreprise, souvent dépourvus de connaissances dans les domaines économique et financier. Tout créateur devrait être formé sur certaines notions fondamentales tels l'établissement de prix de revient, les techniques de la facturation et de la relance clients, la détermination du besoin en fonds de roulement, le point mort ...

Formation des salariés

En dépit d'un taux de chômage élevé dans notre pays, on observe paradoxalement une pénurie de main d'œuvre qualifiée, qui affecte un grand nombre de secteurs (BTP, métallurgie, restauration, agro-alimentaire, informatique, chimie, transports ... et même le secteur de l'expertise comptable !...). Cette pénurie concerne aussi bien les ouvriers, que les techniciens ou les ingénieurs. Elle constitue un frein important à l'essor des petites entreprises, lesquelles ne peuvent faire face aux opportunités de développement de leurs activités, pourtant nombreuses depuis la reprise de la croissance économique. Ce phénomène de pénurie risque d'ailleurs de s'amplifier en raison des tendances démographiques, la pyramide des âges dans certaines professions étant pour le moins préoccupante.

En vue de pallier cette pénurie, certaines actions pourraient être entreprises, selon les axes suivants :

- favoriser la création de réseaux entre les écoles, les lycées, les universités et les entreprises ; ces réseaux permettraient de mieux communiquer auprès des jeunes et de revaloriser les différents métiers dotés d'une image ternie.
- développer des partenariats entre les organisations professionnelles et l'éducation nationale d'une part, les organisations professionnelles et les acteurs du marché de l'emploi (Apec, Anpe, ...) d'autre part.
- renforcer l'adéquation entre la formation professionnelle et les besoins des entreprises, notamment sur le plan de l'adaptation aux nouvelles technologies.

Enfin, en ce qui concerne la formation continue, il est à noter que le développement des petites entreprises, et leur pérennité, dépendent de leur réactivité face aux nouvelles attentes du marché et de la qualité de leurs prestations.

Le respect de telles conditions repose en grande partie sur les compétences du dirigeant et de ses salariés. Entretenir et renforcer ces compétences constituent ainsi un véritable défi.

Or, seulement 30% des salariés des entreprises françaises bénéficient de la formation continue, les salariés travaillant dans des entreprises de plus de 500 salariés étant trois fois plus formés que ceux des entreprises de moins de 10 salariés ! A titre d'exemple, 6% des salariés des entreprises artisanales bénéficient de la formation continue ...

Les principaux freins au développement de la formation des salariés dans les petites entreprises sont généralement l'absence du salarié parti en formation, les barrières psychologiques du chef d'entreprise, le coût des formations ou encore les difficultés à identifier et à formuler les besoins réels de formation.

Les actions de formation dans les entreprises sans salarié sont encore plus faibles. A l'échelle européenne, plus de 80 % des entreprises sans salarié ne mènent aucune action de formation. Les chefs d'entreprise "solos" se trouvent confrontés au problème de disponibilité, lié à l'impossibilité de délégation.

Le développement du e-learning sera sans doute une solution efficace pour lever ces différents freins, à condition d'accompagner les petites entreprises dans la découverte de ces nouvelles possibilités de formation offertes par les NTIC.

5.2 Création et transmission

5.2.1 Création d'entreprise

Dans le cadre de la mission parlementaire confiée par le Premier Ministre au député Jean-Marie BOCKEL (rapport du 23 janvier 2001), le Conseil Supérieur de l'Ordre des Experts-Comptables avait été sollicité pour une audition, au cours de laquelle nous avons présenté les idées suivantes :

Les freins à la création d'entreprise :

- L'état d'esprit français basé sur l'assistance générale, la recherche d'un certain confort de vie, la sécurité face à l'avenir ou encore la peur du risque ;
- Le déficit d'image de l'entrepreneur ;
- Le manque de lisibilité sur les formalités à accomplir, sur les aides à obtenir, sur les nombreux réseaux d'aide à la création, sur les soutiens financiers, sur les besoins du marché ;
- Le changement de statut fiscal et surtout social de l'entrepreneur ;
- L'absence ou l'insuffisance de fonds propres.

Les mesures proposées pour favoriser la création d'entreprise :

- Instituer annuellement une journée nationale de l'entrepreneur : mobilisation des entrepreneurs, des réseaux d'accompagnements, des partenaires de l'entreprise (expert-comptable, notaire, avocat, banquier ...) des collectivités locales, des enseignants, des politiques....
- Etablir un rapport annuel sur la création et la santé de toutes les entreprises ; ce rapport pourrait être présenté au Premier Ministre par le Secrétaire d'Etat aux PME, au Commerce, à l'Artisanat et à la Consommation, afin d'afficher une reconnaissance publique de l'entrepreneur.
- Maintenir le statut social du créateur : quel que soit son statut social au moment de la prise de décision de créer, il conviendrait d'assurer au créateur le maintien de son statut social et donc de sa protection pendant une durée d'un an, moyennant une contribution forfaitaire à l'organisme protecteur précédent.

- Remédier à l'insuffisance de fonds propres en instituant pour tout créateur une avance remboursable d'un même montant, de 50 000 Francs par exemple. Le remboursement pourrait alors être effectué à partir de la 4^{ème} année, sur une période de 36 mois.

Les mesures proposées pour favoriser l'accompagnement de la jeune entreprise :

La survie de la jeune entreprise est un enjeu tout aussi important que celui de la création stricto sensu. Un accompagnement efficace suppose :

- ***un projet fiable :***
 - Développer les études de marché pour mieux identifier les besoins locaux.
 - Exiger la validation du projet par un partenaire de l'entreprise, tel l'expert-comptable, dès lors que l'obtention d'un prêt particulier est sollicitée par le créateur.
- ***l'atténuation des lourdeurs administratives :***
 - Arrêter la multiplication de régimes fiscaux et sociaux faussement simples, en créant un régime unique basé sur les recettes et les dépenses réelles.
 - Regrouper les lieux d'exercice des formalités, en créant un lieu unique pour les formalités sociales (déclaration, versement, réclamation) et un lieu unique pour les formalités fiscales (déclaration, versement, réclamation...).
- ***l'allègement et le règlement différé des charges fiscales et sociales :***
 - Donner aux créateurs la possibilité de récupérer dans le mois de l'acquisition des biens, la TVA sur investissements.
 - Exonérer à hauteur de 50% les bénéfices des trois premiers exercices soumis à l'IR ou à l'IS, puis à hauteur de 25% ceux de la 4^{ème} et 5^{ème} année, quel que soit le lieu d'exploitation, à condition que ce bénéfice soit conservé dans l'entreprise.
 - Faire en sorte que les charges sociales de l'entrepreneur individuel, relatives à son 2^{ème} exercice, soient réglées aux organismes concernés sur une base forfaitaire de 36 000 Francs, sans régularisation ultérieure. Le paiement des charges sociales des 3^{ème}, 4^{ème} et 5^{ème} années pourrait par ailleurs être reporté, pour 50% de leur montant et par cinquième, sur les 5 années suivantes.
- ***des financements adaptés (même s'ils sont à risque et sans garantie) :***
 - Instituer, par exemple, un prêt BDPME, sans demande de garantie au créateur, au vu d'un projet validé par un expert-comptable et un juriste, sous réserve d'un apport personnel à hauteur de 20% du montant total.
 - Développer l'octroi de prêts d'honneur par les branches professionnelles, en créant des passerelles avec les entreprises existantes dans le secteur d'activité concerné.
- ***la protection des biens propres de l'entrepreneur individuel en cas d'échec :***

Quel que soit le statut juridique, fiscal et social de l'entrepreneur, il conviendrait de limiter les risques qui menacent le patrimoine personnel en cas d'échec. Pour l'entrepreneur individuel les limites du risque devraient être les apports initiaux, qu'ils soient en numéraire ou en biens corporels inscrits à l'actif de son bilan.

5.2.2 Transmission d'entreprise

Le Conseil supérieur de l'Ordre des Experts-Comptables a participé aux travaux qui ont conduit à la rédaction d'un livre blanc sur la transmission d'entreprise, remis le 6 décembre 2000 à François PATRIAT, Secrétaire d'Etat aux PME.

Ce document est le fruit des réflexions engagées, dans le cadre d'un "Tour de France", par les principaux acteurs de la transmission et de la reprise d'entreprise : chefs d'entreprise, experts-comptables, avocats, notaires, élus des collectivités territoriales, chambres de commerce, chambres de métiers, représentants des établissements financiers.

Les propositions émises par les partenaires de ce Tour de France et exposées dans le livre blanc couvrent plusieurs volets : le cadre juridique et social de la transmission, l'accès à l'information et à la formation des cédants et des repreneurs, le financement des opérations de transmission et enfin la fiscalité de la transmission. Le Conseil Supérieur de l'Ordre des Experts-Comptables a ainsi préconisé un ensemble d'évolutions souhaitables pour optimiser les opérations de transmission d'entreprise.

Parmi celles-ci, nous pouvons citer :

- La déduction, pour les associés de sociétés passibles de l'IS, des intérêts d'emprunts contractés, à titre personnel, pour l'acquisition de parts de sociétés.
- L'extension de l'exonération des droits fixes pour l'apport en société d'une entreprise individuelle.
- La réduction du délai de conservation des titres dans le cas d'apports purs et simples et d'apports d'entreprises individuelles.
- La reconduction et l'augmentation du crédit d'impôt pour l'augmentation de capital des sociétés non cotées.
- La suppression du précompte pour les dividendes prélevés sur des résultats d'exercices clos depuis plus de cinq ans, pour faciliter le financement de la société acquise.
- L'exonération des indemnités de cessation du mandat social : application aux indemnités perçues par les dirigeants de sociétés en cas de transmission de leur entreprise.
- L'étalement de l'impôt sur les plus-values en cas de paiement échelonné du prix de cession.
- La déduction du revenu imposable des cotisations de retraite du dirigeant, versées en réemploi du produit de cession, lors d'une transmission anticipée.
- L'exonération partielle des droits de succession en cas de décès : extension du régime à la donation et assouplissement des conditions de conservation des biens affectés à l'exploitation d'une entreprise individuelle.

(Voir le détail de ces propositions dans le Livre blanc).

5.3 Financement

L'accès au financement constitue l'une des contraintes les plus significatives quant au développement des petites entreprises.

Cette contrainte se trouve exacerbée au stade de la création de l'entreprise, puisque moins de 25 % des créateurs bénéficient d'un crédit bancaire au départ.

Frilosité des banquiers, insuffisance des fonds propres mobilisés par le demandeur, absence de garantie, manque de fiabilité des projets présentés ... de nombreuses raisons expliquent cette difficulté récurrente dans la vie de la petite entreprise.

C'est pourquoi, il nous semblerait opportun :

- de créer un système de labellisation uniforme des projets présentés aux organismes financiers (dossier économique et financier standard validé par un expert-comptable et un juriste)
- de développer les actions des pouvoirs publics visant à renforcer la structure financière des projets. Parmi les dernières actions lancées dans cette optique :
 - le PCE, prêt aux créateurs d'entreprise,
 - les prêts bonifiés à l'artisanat en 2001 (contribution au financement des investissements induits par la transposition des directives européennes telles la mise aux normes de sécurité ou la mise en conformité aux règles d'hygiène, ainsi qu'au financement des aménagements nécessaires au passage à l'euro).
- de faciliter l'engagement des banques auprès des petites entreprises (les cas de sinistres sont trop nombreux et le montant moyen des prêts trop faible pour garantir aux banques la rentabilité de leur engagement).

Dans cet esprit, saluons la création des fonds TPE, qui permettent aux banques de négocier des conventions avec la BDPME - SOFARIS et d'octroyer ainsi plus facilement des crédits aux TPE, en leur offrant un partage du risque, grâce à un fonds de garantie doté par l'Etat.

- de favoriser l'épargne de proximité :
 - en renforçant les incitations fiscales permettant aux particuliers de souscrire directement au capital initial ou aux augmentations de capital des sociétés non cotées,
 - en développant des fonds de capital-risque pour collecter l'épargne de proximité et gérer son utilisation pour des projets de création d'entreprise.
- de développer les opérations d'essaimage qui permettent aux salariés de bénéficier de conditions financières plus favorables au développement de leurs projets.
- de renforcer l'information des dirigeants sur les possibilités de prévention des difficultés des entreprises.

Dans cet objectif, des Centres d'Information sur la Prévention (CIP) ont été créés suite à une convention d'action concertée entre la Conférence Générale des Tribunaux de Commerce, le Conseil Supérieur de l'Ordre des Experts-Comptables et la Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes. Ces centres sont des lieux d'accueil destinés à informer les dirigeants d'entreprise sur les enjeux de la prévention et les procédures amiables qui sont à leur disposition, en les incitant à y recourir au plus tôt.

5.4 Organisation des réseaux consulaires

Les réseaux consulaires sont, auprès des pouvoirs publics, les organes représentatifs des intérêts commerciaux, industriels, agricoles et artisanaux. Ils exercent en outre une mission de service public auprès des entreprises.

Les modalités de fonctionnement des trois chambres économiques (Métiers, Commerce et Industrie, Agriculture), voire même l'opportunité de leur fusion, mériteraient sans doute d'être analysées dans un souci d'amélioration de leur efficacité, de développement de synergies ou encore d'économie d'échelle.

L'existence de trois chambres différentes peut être cependant justifiée dans la mesure où chacune apporte un service adapté aux besoins, sur un créneau distinct. Le problème est davantage de savoir si les entreprises bénéficient effectivement de ce service et si elles en sont satisfaites. L'expérience montre souvent que les relations des petites entreprises avec les réseaux consulaires existent au moment de la création de l'entreprise, mais sont peu développées par la suite. Les petites entreprises sont en revanche plus proches de leurs syndicats professionnels.

Enfin, si les réseaux consulaires ont un rôle légitime et reconnu en matière de formation et d'information auprès des entreprises, ils n'ont pas pour autant vocation à conseiller les chefs d'entreprises.

Conseiller une entreprise est un métier à part entière, qui nécessite des connaissances théoriques et surtout pratiques de l'entreprise, dont les salariés des Chambres ne sont pas nécessairement pourvus. Pour apporter à l'entreprise un service de qualité, il est important que chacun de ses partenaires agisse dans le domaine de ses propres compétences.

5.5 Qualification et qualité

Selon la définition juridique de l'artisanat, est considérée comme artisan toute personne physique ou morale inscrite au registre des métiers. " Doivent être immatriculées au répertoire des métiers (...), les personnes physiques et morales qui n'emploient pas plus de dix salariés et qui exercent, à titre principal ou secondaire, une activité principale professionnelle indépendante de production, de transformation, de réparation ou de prestation de services relevant de l'artisanat et figurant sur une liste établie par décret (...)."

Ainsi, l'artisanat occupe une position transversale dans l'économie, en touchant à la fois les secteurs de l'industrie, du commerce, des services ou du bâtiment.

Par ailleurs, l'exercice d'une activité artisanale n'est pas systématiquement subordonné à une qualification professionnelle.

Aussi, la définition de l'artisanat mériterait-elle d'être plus précise. Il pourrait être attaché au titre d'artisan une qualification officiellement reconnue. Cette reconnaissance officielle faciliterait en outre la mise en œuvre d'une démarche "qualité" ; le titre d'artisan deviendrait en quelque sorte un label garantissant aux consommateurs la qualité de la prestation.

5.6 Mutualisation

Pour tenir compte des contraintes des petites entreprises tels le manque de disponibilité ou l'isolement géographique, il conviendrait de promouvoir l'utilisation des nouvelles technologies en proposant aux chefs d'entreprises une formation gratuite dès leur inscription au répertoire des métiers ou au registre du commerce.

En outre, ces nouvelles technologies pourraient être utilisées en vue de créer des réseaux inter-entreprises qui permettent la mise en place :

- de forums de discussions,
- de bourses d'opportunités, à l'image par exemple de la BNOA (Bourse Nationale d'Opportunités Artisanales) qui propose des entreprises à reprendre dans tous les secteurs de l'artisanat et qui remporte un grand succès auprès des intéressés,
- d'échanges de meilleures pratiques permettant à chaque petite entreprise de disposer d'outils pour mesurer ses performances et les améliorer.

5.7 Social

Pour une refonte des aides à l'emploi dans les TPE

Les dispositifs d'aide à l'emploi sont l'objet, depuis plusieurs années, de critiques répétées qui émanent aussi bien des autorités en charge du système, des entreprises, mais également des bénéficiaires eux-mêmes. Les contacts avec le terrain révèlent la nécessité de recentrer les aides sur des objectifs plus ciblés et cela d'autant plus que la dépense publique pour l'emploi a plus que quadruplé depuis 20 ans. Ce n'est pas tant la modification ou la suppression empirique des mesures inexistantes qui est à prévoir, mais une véritable refonte des dispositifs.

Les entreprises souhaiteraient une simplification des aides et leur remplacement progressif à prélèvements constants, par une mesure d'abaissement du coût du travail. Toutefois, les entreprises estiment nécessaire de maintenir certaines mesures ciblées sur des publics prioritaires visant à rétablir une certaine égalité des chances pour les catégories les plus défavorisées.

Certains pôles nécessitent d'être développés sur l'international, la recherche/innovation de nouveaux produits ou services. Toute nouvelle mesure devrait être précédée de la suppression de la mesure antérieure. Ainsi, il y aurait moins de mesures et leur lisibilité serait meilleure.

Enfin, la gestion des dispositifs publics devrait être améliorée. L'ANPE pourrait jouer un rôle central afin de simplifier l'accès à l'information et permettre une égalité de traitement entre les entreprises.

Comment rationaliser les aides à l'emploi dans les TPE

La terminologie des TPE concerne des entreprises ayant de 1 à 10 salariés.

De la nécessité d'une modification d'approche – le concept de l'aide à l'emploi est trop souvent perçu comme une subvention qui vient abaisser le coût du travail. Le concept mériterait d'être analysé, voire remplacé par un autre dispositif, celui de l'avance remboursable en cas de succès, qui pourrait être plus créateur de richesses et d'emplois. L'aide ne serait plus celle de la création d'emploi, mais l'aide à la possibilité de développement de l'emploi. Ce sujet mériterait d'être approfondi au-delà de la démarche actuelle.

Les freins à l'embauche dans les TPE – En préalable, avant toute analyse au fond sur le détail des aides à l'emploi, il apparaît utile de rappeler les obstacles à l'embauche constatés dans les TPE :

- le blocage culturel du développement (la peur de ne pas savoir gérer un effectif plus important, les contraintes du carnet de commande) ;
- la complexité des mesures de licenciement et les risques encourus ;
- le coût du travail (charges sociales) ;
- le seuil de 10 salariés perçu comme une limite à ne pas dépasser afin d'éviter les contraintes administratives et légales applicables aux entreprises de plus de 10 salariés ;
- la durée des aides (24 mois) qui devrait être modifiée pour les TPE. En effet, les TPE n'ont quasiment pas de prévisionnel sur une période de 24 mois. Il serait préférable, soit d'accorder une

avance remboursable au prorata de la durée du contrat afin de baisser le coût du travail, soit d'accorder une aide sur une durée plus courte (6 mois) avec possibilité de renouvellement trois fois ;

- la multiplicité des aides rendant les choix difficiles.

L'opinion des dirigeants TPE sur les aides à l'emploi – Les TPE souffrent d'un manque chronique d'information et de compréhension du secteur sur les aides à l'emploi faisant l'objet trop souvent de modifications.

Au demeurant, les dispositifs sont trop complexes, les profils des salariés trop ciblés, l'obtention des aides est souvent aléatoire et, lors d'un refus, ressenti comme un effet d'annonce, sans compter que l'ouverture d'un dossier amène l'entreprise à plus de paperasserie, porte ouverte à un contrôle administratif plus large.

Enfin, les interlocuteurs chargés de l'instruction des dossiers sont trop nombreux (ANPE, DRT,...) et peu identifiés (anonymat administratif).

Pour une simplification des aides

L'ensemble des aides devrait être regroupé autour d'une quinzaine d'aides. Cet objectif devrait répondre aux axes suivants :

▪ **Du côté salarié**

L'insertion initiale – Maintenir seulement le contrat en alternance, sous la forme du contrat d'apprentissage, qui doit être modifié pour recevoir les différents contenus pédagogiques nécessaires à l'insertion.

Le repositionnement du salarié par rapport à l'entreprise par :

- l'aide à la mobilité géographique ;
- l'aide à l'orientation professionnelle ;
- l'aide pour le salarié afin de l'inciter à reprendre le travail plutôt que d'être au chômage ;
- le retour à l'emploi pour ceux qui sont en difficulté (chômeurs de longue durée ayant un recyclage à effectuer).

▪ **Du côté employeur**

- l'aide à la première embauche ;
- la réduction sur les bas salaires ;
- l'aide à la réorganisation de l'entreprise et le conseil ;
- l'aide à l'insertion des handicapés.

Vers une amélioration de la gestion des dispositifs – La situation actuelle souffre de la multiplicité des acteurs chargés de la gestion des dispositifs, l'absence de coordination entre ces acteurs, la différence de traitement des aides par secteurs géographiques.

Le choix d'un interlocuteur unique (ANPE) serait souhaitable.

Enfin, certains points mériteraient d'être analysés.

Le cumul des aides publiques – Hors celles des bas salaires, faut-il autoriser le cumul de plusieurs aides à l'emploi ?

Les aides privées (outplacement) et aides publiques – Ne faut-il pas réorganiser le dispositif et permettre le cumul de ces différentes aides ?

6. QUELS AUTRES SUJETS VOUS PARAISSENT-ILS IMPORTANTS ?

L'Innovation

L'innovation est essentielle à la compétition entre les nations et à la prospérité de notre économie ; les produits de la recherche doivent être convertis le plus rapidement possible en nouveaux marchés pour les petites entreprises.

Des actions spécifiques pourraient ainsi être menées pour stimuler le développement de l'innovation :

- renforcer les actions des pôles d'Innovation de l'Artisanat,
- aider l'ensemble des petites entreprises à bénéficier plus facilement des aides à l'innovation,
- créer des réseaux d'accompagnement des projets d'innovation.

Le diagnostic de l'Ordre des Experts-Comptables relatif aux obstacles au développement des entreprises artisanales fait l'objet d'une note jointe.



Contribution à la mission parlementaire relative à l'artisanat et à la petite entreprise

Réseau des Boutiques de Gestion

**Louis-Michel BARNIER, Trésorier du Réseau des Boutiques de Gestion
Muriel CONTI, chargée d'étude ALEXIS – Boutiques de Gestion de Lorraine**

14, rue Delambre
75682 PARIS CEDEX 14

Tél. : 01 43 20 54 87
Fax : 01 43 20 28 49
E-mail : clbg@boutiques-de-gestion.com
<http://www.boutiques-de-gestion.com>

L'initiative en forme d'entreprise

1. Notre vision de la petite entreprise française aujourd'hui

Une entité économique qui cherche à fonctionner le plus simplement possible, dans un environnement à la fois complexe et évolutif :

- cadre juridique et réglementaire
- intensification de la concurrence
- obligations comptables et fiscalité

Le professionnalisme en terme de maîtrise d'un métier / d'un savoir-faire n'est plus suffisant, s'il ne s'accompagne pas d'un sens de la stratégie, de compétences commerciales et d'une rigueur de gestion.

Cette problématique est particulièrement forte pour les travailleurs indépendants en solo, sur lesquels se concentre l'ensemble des savoir-faire à mettre en oeuvre.

D'où une réflexion sur les moyens à développer pour accompagner ces profils d'entrepreneurs :

- accès à la formation
- accès au conseil
- mutualisation de certaines fonctions (temps partagé, groupement d'employeurs,..)

2. Notre vision de cette entreprise dans 10 ans

L'arbitrage des grands groupes entre la gestion de personnel et le recours à des prestataires extérieurs, en faveur de ces derniers, risque d'amener à la création / gestion d'entreprise des personnes qui n'en avait a priori pas la vocation.

La souplesse et la capacité d'adaptation du tissu économique sera obtenue grâce à la création / la disparition des petites entreprises.

Deux conséquences principales à cette évolution possible :

- la nécessité d'intégrer la notion d'entrepreneuriat dans les cycles de formation, quel qu'en soit le niveau
- la nécessité de réfléchir au statut de l'entrepreneur : le salarié licencié d'un groupe dispose de droits, le prestataire/sous-traitant amené au dépôt de bilan se retrouve en situation de précarité.

3. Les faiblesses de la petite entreprise française

Ces faiblesses sont particulièrement marquées au sein des T.P.E. artisanales et commerciales :

- difficulté à anticiper, à se projeter dans l'avenir : difficulté à intégrer la nécessité d'organiser une veille économique du marché sur lequel l'entreprise est positionnée
- difficulté à utiliser des conseils extérieurs
- insuffisance de fonds propres
- difficulté à intégrer réellement les technologies de l'information et de la communication

4. Ses forces

Les atouts de la T.P.E. s'assimilent le plus souvent aux qualités du chef d'entreprise :

- relation de proximité avec sa clientèle
- souplesse quant à la quantité et à la répartition des temps de production
- recherche de la satisfaction de la clientèle
- positionnement sur des niches de marché, souvent peu attractives pour des structures de plus grande taille, car peu rentables

5. Points de vue sur les sujets suivants

*** formation et apprentissage**

- main d'oeuvre française souvent reconnue comme qualifiée par les entreprises étrangères qui s'installent
- pénurie de main d'oeuvre constatée dans certaines branches d'activité : nécessité de revaloriser les activités "manuelles"
- une façon de les revaloriser : promouvoir la création d'entreprise dans ces cycles courts professionnels

*** création et transmission**

- déficit de création portées par les plus diplômés, qui sont supposés être les plus armés pour développer des projets
- les créateurs de T.P.E. sont encore insuffisamment accompagnés par les structures et manquent pour la plupart d'une culture entrepreneuriale, d'où la nécessité de promouvoir / former à la création des jeunes des cycles professionnels courts
- la création de T.P.E., notamment dans les services ou le commerce, est très peu aidée, comparativement aux projets industriels
- la transmission : un problème très aigu, en particulier dans le monde artisanal, où l'entreprise est complètement assimilée au chef d'entreprise

- difficulté à se faire rencontrer des cédants et des repreneurs potentiels : un travail d'identification des entreprises à transmettre à court/moyen terme et de formation des repreneurs potentiels est très difficile à mettre en place.

* financement

- soulignons l'intérêt et la pertinence du Prêt à la Création d'Entreprise (P.C.E.) qui favorise l'accès à l'emprunt moyen terme, sans déposséder le banquier-partenaire de ses prérogatives en matière d'analyse des projets, et en favorisant l'accompagnement des projets par les réseaux d'aide à la création
- les modalités de financement des projets de création/développement sont relativement nombreuses et diversifiées : il s'agit pour l'entrepreneur d'avoir le réflexe de prendre conseil auprès d'une structure maîtrisant l'ingénierie financière du montage de projet.

* réseaux consulaires et associatifs

- trop peu de créateurs et/ou d'entrepreneurs ont recours à des conseils extérieurs : faciliter l'accès à ses services (dispositif chèque conseil) pour tous les publics et à tout moment de la vie d'une T.P.E. serait un facteur de pérennisation de ces entreprises
- attention au "fantasme du guichet unique" : les entrepreneurs sont tous différents, ont des besoins différents : il s'agit plutôt de laisser le marché s'organiser autour du développement des spécificités des réseaux d'accompagnement

* mutualisation

- c'est un élément important de la professionnalisation des T.P.E.
- elle s'oppose à l'individualisme, voire à l'isolement qui caractérise les entrepreneurs en solo

* social

- complexité du droit du travail
- mauvaise maîtrise de ce qu'impose le statut d'employeur : le recrutement du premier salarié impose de franchir un cap important en matière d'organisation interne (administrative et comptable), que les entrepreneurs en solo hésitent souvent à franchir
- statut du créateur : nécessité de réfléchir sur un statut spécifique du créateur en micro-entreprise, sur l'exonération de charges du créateur demandeur d'emploi pendant deux ans (à l'image de l'exonération de charges patronales pour la création du premier emploi salarié : pour une T.P.E., la création de l'emploi du créateur est la première création d'emploi de l'entreprise)

6. Autres sujets importants

- Des initiatives peuvent favoriser l'accès à l'entrepreneuriat à des publics ne bénéficiant a priori pas d'une culture entrepreneuriale théorique : la création de couveuses d'entreprises, qui doivent permettre :

- de tester des marchés "grandeur nature"
- de répondre à la question du statut du créateur dans la phase de lancement d'un projet.



RAPPORT FEDECOM

POUR L'ENTRETIEN DU 27 JUIN 2001

FIXE DANS LE CADRE D'UNE MISSION PARLEMENTAIRE RELATIVE
A LA LOI D'ORIENTATION DU COMMERCE ET DE L'ARTISANAT

Avec Didier CHOUAT, Député des Côtes d'Armor

Et Jean Claude DANIEL, Député de la Haute Marne

dans les locaux de la DECAS
De 15 h45 à 16 h45

NOTA : Les chapitres de ce dossier sont développés suivant l'ordre du guide d'entretien qui nous a été faxé le 1^{er} juin 2001 par le secrétariat de la mission.

AU SOMMAIRE

I.	OBJECTIFS ET MODALITES DE FONCTIONNEMENT DE FEDECOM...	p 3
	1. Objectifs.....	p 4
	2. modalités de fonctionnement.....	p 4
	<i>Annexe 1 – synthèse de l'enquête fédécom de février 2001 auprès des adhérents....</i>	<i>p 6</i>
II.	VISION DE LA PETITE ENTREPRISE FRANÇAISE AUJOURD'HUI.....	p 10
	1. Situation des entreprises	p 11
	2. Evolution économique	p 11
	3. Objectifs pour l'entreprise d'aujourd'hui	p 12
III.	VISION DE CETTE ENTREPRISE D'ICI 10 ANS	p 14
	<i>Annexe 2 – plaquette de sensibilisation.....</i>	<i>p 16</i>
IV.	SES FAIBLESSES.....	p 17
	a. Contexte	p 18
	b. Manque de moyens	p 18
	c. Conclusion	p 18
	c. Solutions	p 19
V.	SES FORCES.....	p 20
	a. Premier point.....	p 21
	b. Deuxième point.....	p 21
	c. Troisième point.....	p 21
VI.	REACTIONS DE FEDECOM PAR RAPPORT AUX SUJETS SUIVANTS ...	p 22
	A. Formation et apprentissage	p 23
	B. Création et transmission	p 24
	C. Financement.....	p 24
	D. Réseaux consulaires et associatifs	p 25
	E. Qualification et qualité	p 25
	<i>Annexe 3 – Guide méthodologique « la qualité dans le commerce »</i>	<i>p 26</i>
	F. Mutualisation	p 34
	G. Social	p 34
VII.	QUELS AUTRES SUJETS PARAISSENT IMPORTANTS	p 35

I. OBJECTIFS ET MODALITES DE FONCTIONNEMENT DE FEDECOM

1. OBJECTIFS :

Fédécom (association loi 1901) fondée en 1996 sur l'initiative de groupements professionnels, est une Fédération qui a pour principe essentiel de rassembler les groupements de commerçants et d'artisans afin de faciliter l'échange et la mutualisation des moyens et compétences.

La force d'un groupement se constitue par le biais de ses adhérents qui forment une équipe pluridisciplinaire d'où proviennent des idées d'autant plus intéressantes et novatrices par le travail fait en commun. De plus, il rend possible le référencement des fournisseurs dans la force de négociation qu'il représente pour le prix, la qualité des produits, leur traçabilité et instaure une relation équilibrée entre le fournisseur et l'adhérent du groupement.

Si l'activité différencie les groupements, il n'empêche qu'au stade de la gestion, du management, du développement des moyens logistiques, de la recherche d'adhérents, des besoins en marketing... les difficultés sont communes. Les actions de Fédécom correspondent à ces attentes pour la pérennisation des entreprises adhérentes et des emplois qui s'y rattachent.

Sous-jacente à cette idée, celle de sensibiliser les commerçants et artisans indépendants à la nécessité pour eux de se regrouper afin d'exploiter de manière optimale leur potentiel par le biais du groupement.

Il n'est pas dans l'intérêt de la Fédération de remplacer des partenaires déjà existants mais au contraire de jouer un rôle complémentaire. A chacun de collaborer de manière intelligente en adéquation avec le principe de base « contribuer à l'essor du commerce et de l'artisanat indépendant ».

2. MODALITES DE FONCTIONNEMENT DE FEDECOM

Le fonctionnement de la Fédération est subordonné à trois conditions qui constituent la base sur laquelle vont se construire toutes les propositions d'actions :

- tenir un **rôle fédérateur** par l'apport de connaissances qui émanent de sources variées (partenaires, articles de presse, échanges entre groupements...) et de faire se rencontrer les groupements entre eux, afin qu'ils échangent, profitent de l'expérience de chacun. Ils franchissent ainsi les étapes de leur développement en adéquation avec le contexte économique de manière réaliste.

Ce rapport instauré génère une motivation réelle des groupements qui se sentent soutenus. En outre, le fait de fédérer les groupements sans distinction de taille, d'activité, de lieu géographique les mettent sur un pied d'égalité pour bénéficier des mêmes chances de réussite. Fédécom se doit donc d'être nationale.

- Servir de **lien** entre les institutions publiques, les institutions européennes, les chambres consulaires et les têtes des groupements par une amélioration qualitative et durable des relations.

Il est indispensable de suivre l'évolution des groupements qui adhèrent à la Fédération grâce aux rapports privilégiés entretenus avec eux et de se faire les interprètes de leur réussite, qui,

sans l'implication de ces partenaires serait bien moins performante. Le soutien des institutions est une condition sine qua non de réussite par le fait du contexte économique actuel.

Cette fonction permet de centraliser les informations et de mieux coordonner les actions en adéquation avec le contexte global.

- **maintenir un rôle d'encadrement** pour maîtriser le suivi des objectifs. Chaque groupement va être pris en charge ou aidé pour des actions bien spécifiques qui seront programmées dans le temps avec un suivi par un groupe de travail devant permettre une évaluation finale. Dans le même contexte pour la réalisation d'actions : recensement et analyse des demandes pour apporter des réponses et solutions satisfaisantes aux besoins ressentis.

Annexe 2 - Synthèse FEDECOM

En conclusion, il s'agit de demeurer dans un concept qualitatif tout en respectant la personnalité propre à chaque groupement adhérent à Fédécom.

« Si dans un groupement l'adhérent fait office d'organe essentiel pour son fonctionnement ; au sein de FEDECOM, le groupement devient à son tour un organe tout aussi important, un acteur de l'économie à l'échelle nationale dont la quintessence réside dans sa dimension humaine. »

Dans un souci de préserver au mieux les intérêts des groupements adhérents, une enquête réalisée dans le cadre d'un partenariat avec l'association EGEE a permis de recenser les attentes et de faire le point sur la politique de développement de la Fédération afin qu'elle soit actualisée.

ENQUETE SUR LES GROUPEMENTS

FEVRIER 2001

RAPPORT DE SYNTHESE

EGEE

FEDECOM

I. INTRODUCTION

Le but de cette enquête, est de définir les attentes des groupements adhérents vis-à-vis de leur Fédération.

Ce rapport est la synthèse des interviews menés auprès des Présidents et des Permanents, certaines actions paraissent primordiales, d'autres répondent aux attentes et sont à développer ou à continuer de la même façon.

II. CONSTRUCTION DU QUESTIONNAIRE :

Quatre points ont été soulevés pour répondre aux objectifs de l'enquête.

- **dresser un bilan des attentes** des adhérents vis-à-vis des prestations déjà existantes.
- **cibler les besoins des adhérents** en fonction de leurs spécificités et de leurs attentes communes.
- **établir la priorité** sur les actions à venir pour anticiper sur la politique de développement des groupements.
- **mesurer la motivation et l'implication des adhérents au sein de leur Fédération**

III. METHODOLOGIE :

Une première réunion organisée par Denis CAGNAT, avec les conseillers EGEE chargés de l'enquête a permis de présenter FEDECOM et de fixer les objectifs de l'étude.

Le support de ce questionnaire a été mis au point par FEDECOM, en fonction de la motivation principale de l'étude : mieux répondre aux besoins des groupements adhérents et faire remonter les informations.

A l'issue de l'enquête, une réunion a permis aux conseillers EGEE de faire une première synthèse orale et de faire part de leurs observations « à chaud »

IV. DEROULEMENT :

L'enquête s'est déroulée du 5 février au 5 mars.

RAPPORT DE SYNTHESE

1. LES ATTENTES

Les attentes des groupements adhérents sont directement liées au besoin de se développer et d'assurer leur pérennité. Elles correspondent de manière générale aux actions déjà existantes de la Fédération.

▣ Le montage de dossiers de financement par la Fédération pour obtenir des subventions est perçu comme un rôle primordial de la Fédération.

Les demandes concernent essentiellement

- des opérations marketing,
- l'aide pour le recrutement d'un permanent,
- des aides à la formation sur les secteurs de la gestion, ou, plus spécifiquement de la technique du métier des adhérents des groupements.

▣ Qu'il y ait plus de partage d'information via le réseau Internet/Intranet, avec notamment la consultation possible pour les groupements et leurs adhérents du FEDECOM INFO et des articles d'informations.

▣ La recherche de nouveaux adhérents pour les groupements fait également partie intégrante des préoccupations générales. En cela le rôle de la Fédération est d'aider les groupements via les réseaux consulaires à recruter de nouveaux adhérents.

▣ La plupart des groupements attendent plus d'actions en partenariat avec les autres groupements adhérents et ainsi profiter du rôle Fédérateur de FEDECOM.. Cela ne ferait que renforcer l'esprit de cohésion qui règne au sein de la Fédération.

2. LES ACTIONS A DEVELOPPER

▣ la mise en place d'une structure de conseil juridique et fiscal fait partie de certaines attentes. Elle interviendrait de manière ponctuelle. Dans le même esprit, la mise en place d'une veille juridique via le Réseau Internet/Intranet intéresse les groupements.

▣ De plus, il y a une attente formulée nettement sur plus d'informations sur l'évolution des besoins des consommateurs.

3. ACTIONS LES PLUS UTILES AUX GROUPEMENTS

- Le projet U.C.I.P. a obtenu la faveur des groupements. Non seulement pour l'opportunité faite aux groupements de figurer sur le réseau accessible au public, mais aussi par les fonctionnalités du réseau INTRANET qui permettrait un échange d'informations plus constructif.

- Les réunions trimestrielles sont également une action à poursuivre car chacun semble y trouver son compte. Cela traduit, pour certains, un véritable besoin de n'être pas isolé, de partage de savoir-faire.

- Le secrétariat à temps partagé est également une action qui intéresse certains groupements ; il leur permettrait une meilleure gestion de leur ressource et une optimisation de leurs moyens et pallier ainsi le manque de disponibilité.
- Le groupe de travail sur les outils de gestion et leurs applications sur informatique répond également à une attente prioritaire des groupements qui souhaiteraient avoir plus d'outils avec notamment la mise en place de tableaux de bord simplifiés pour les aider dans le pilotage de leurs objectifs financiers.

4. ACTIONS PRIORITAIRES

Parmi toutes les actions précitées, certaines sont passées prioritaires dans le cours du questionnaire.

☞ Le recrutement d'adhérent, dans cette action, une extension vers la recherche de nouveaux propriétaires suite à des cessations d'activités est une suggestion qui a été faite.

☞ Autre action ; l'audit des points de vente mais aussi la mise en place d'une démarche qualité.

☞ Les besoins en formation des groupements adhérents sont importants. Ils attendent de FEDECOM une implication plus forte dans l'aide qu'elle apporte aux mises en place de stage de formation et également dans la recherche de subventions. Un dossier Titre II est en cours d'élaboration pour recenser les besoins financiers des groupements et faire une demande globale de subventions.

☞ Autre besoin exprimé ; FEDECOM doit être une force de proposition dans le domaine d'aide à la gestion.

☞ L'anticipation du passage aux 35 heures a été également soulevée comme action prioritaire à développer dans le cadre de la Fédération sans plus de détails.

5. QUE POUVEZ VOUS APPORTER A FEDECOM

Le concept de la Fédération est largement partagé. La plupart des groupements interrogés sont prêts à se rendre disponibles pour faire partager leur savoir-faire, participer aux débats de manière constructive et engager des actions de partenariat.

Il ressort aussi de cette enquête un point particulier à noter ; des Présidents de groupements se déchargent souvent sur leurs permanents pour entretenir les rapports avec la Fédération. Hors une implication réelle des membres fondateurs des groupements serait souhaitable.

CONCLUSION

Un catalogue des actions de FEDECOM a été conçu pour dresser la liste des prestations. Le Fédécom Info a changé de présentation pour être plus lisible.

II. VISION DE LA PETITE ENTREPRISE FRANCAISE AUJOURD'HUI

1. SITUATION DES ENTREPRISES

a. Objectifs :

Aujourd'hui, les entreprises sont au centre de tout un enchevêtrement de règles, de méthodologies, d'objectifs, de moyens pour définir un ensemble de stratégies toutes rivées vers le même but : **se positionner sur le marché, servir au mieux le consommateur et vendre toujours plus.**

b. Modes de fonctionnement :

Les acteurs de l'économie se définissent autour du produit, et ont tous une fonction liée au produit directement ou indirectement en ayant recours à une masse indescrivable d'outils, de moyens, de stratégies, de supports ... **qui vont être des facteurs de réussite ou d'échec.** La maîtrise des moyens logistiques peut être difficilement appréhendée par une seule personne. **L'entreprise se doit de créer des liens de partenariat** que ce soit avec les fournisseurs, les banques, les institutions...

c. Moyens :

- L'utilisation et l'optimisation de l'enseigne, de la vitrine ne suffisent plus. Le point de vente n'est qu'un des maillons d'une longue chaîne qui implique toute une kyrielle d'acteurs. Au stade du commerce et de l'artisanat ; la fonction des services après-vente, de l'accueil, de la compétence prennent des places prépondérantes dans la vente.
- Outre le côté relationnel à entretenir avec le client ; la manière de gérer, d'anticiper sur les budgets d'achats afin d'optimiser les ventes à venir, de suivre le tableau de bord du chiffre d'affaires sont autant de points cruciaux dans le développement de l'entreprise.

2. EVOLUTION ECONOMIQUE

a. Définition :

L'évolution économique est le reflet de notre société. Elle est en constante progression et tend vers la mondialisation.

b. Situation des petites entreprises au regard de cette évolution :

Cependant, cette image ne correspond pas à la réalité quotidienne du commerce ou de l'artisanat indépendants qui ont pour ambition de s'installer sur le marché afférant à leur zone de chalandise.

A la recherche d'une différenciation des produits, et de nouvelles ouvertures de marché, les entreprises ont su apporter une valeur ajoutée essentiellement bâtie sur les caractéristiques régionales et le service.

C'est un atout pour les entreprises indépendantes qui ont gardé un esprit traditionnel de par leur identité loin des modèles de standardisation souvent rejetés par les consommateurs.

Actuellement, on assiste à une chute progressive du nombre de commerces dit de détail pour de multiples raisons :

MUTATIONS MAJEURES DE L'EVOLUTION DES PRODUITS ET DES MARCHES :

les parts de marché du commerce indépendant diminuent : En 1999 ; 724 000 commerces ont été recensés alors qu'en 1960 ils étaient au nombre de 1 million. Les habitudes des consommateurs ont évolué vers le marché de la grande distribution au détriment des commerces de proximité. Elle compte 9 100 implantations sur le territoire en 1999. En effet ; les trois quarts des dépenses alimentaires des ménages sont aujourd'hui effectués dans les hypermarchés ou supermarchés. la consommation des ménages s'est ralentie et devient moins prévisible. Les consommateurs sont de plus en plus exigeants et profitent largement de l'effet provoqué par la concurrence. Leur fidélisation tient souvent du « challenge ».

De plus ; le monde Internet touche le grand public qui apprécie d'autant plus un commerçant, un artisan, un service réactif. L'image même d'un commerçant prend de l'ampleur dès le moment où celui-ci a intégré les nouvelles méthodes de travail, où il fait preuve devant ses clients d'esprit novateur et parfaitement adapté aux nouvelles technologies en fonction de son secteur d'activité.

BESOIN D'INNOVATION :

concernant les nouvelles formes de distribution avec notamment **l'arrivée du commerce sur INTERNET, début 2000**, 1 200 sites marchands ont été recensés, en sachant que l'e-commerce représente 2% des achats en France. Cette nouvelle forme, encore à ses premiers cris, deviendra bientôt une nouvelle forme de concurrence dangereuse pour ceux qui ne maîtrisent pas encore ce nouvel outil.

Le consommateur est de plus en plus intransigeant. Il a le temps de réfléchir sur lui-même, ses préoccupations propres et personnelles voire, intimes. Le produit qu'il recherche va devoir répondre au besoin d'identification, et d'authenticité.

Il a également l'opportunité d'accorder plus de temps à la recherche du meilleur rapport qualité/prix. Selon l'Observateur Cétélem, 90 % des consommateurs restent vigilants sur le prix d'un article. Non seulement à son prix d'achat mais également à son coût d'utilisation. La stratégie sur le choix du prix doit être bien pesée. Le montant à fixer doit être évalué par rapport à l'objectif marketing, l'analyse du coût, la concurrence et, s'il y a lieu, la réglementation.

3. OBJECTIFS POUR L'ENTREPRISE D'AUJOURD'HUI :

Il ne s'agit en aucun cas de vouloir tout révolutionner mais de construire une stratégie qui s'érige sur des bases concrètes pré-existantes. En quelques mots : **se dire à partir de l'existant ce qu'il est possible de requalifier, d'améliorer, en fonction de l'attente globale du consommateur.**

Plusieurs outils permettent cette approche comme : le scoring, le fichier clients, l'audit point de vente, les questionnaires... autant d'approches dans le domaine du marketing qui sont développées dans le cadre des échanges d'informations au sein de la Fédération. Il est indéniable que le marketing instaure des rapports privilégiés avec le consommateur pour promouvoir la vente et les acteurs qui l'entourent, il peut être défini comme un véritable cheval de bataille au service du développement de la vente.

Il devient en outre primordial de professionnaliser les métiers dans les secteurs du commerce et de l'artisanat et ce afin de crédibiliser leur offre aux yeux du consommateur. Besoin de développer des services et des prestations dans certaines activités, les formes de commerce traditionnel ne sont plus en adéquation face à une concurrence active.

La bataille entre les différents points de la distribution s'est engagée depuis fort longtemps. Une bataille souvent remportée grâce à des moyens logistiques et financiers qui ne sont pas à la portée du commerce indépendant. A chaque fois il en résulte un empiétement sur la part de marché du commerce de proximité.

L'existant comporte aussi **des méthodologies de gestion** qui permettent de **maîtriser les coûts** et d'optimiser les fonctionnalités d'un budget afin d'accroître le chiffre d'affaires. Celles-ci font l'objet d'un travail de groupe au sein de la Fédération qui explore les différentes possibilités pour créer des outils simples afin que les adhérents puissent mieux anticiper sur leur situation comptable et se constituer un historique pour appréhender l'avenir.

III. VISION DE CETTE ENTREPRISE D'ICI 10 ANS

Les entreprises qui n'ont pas intégré les nouvelles méthodes de travail, qui ne sont pas à l'écoute des consommateurs, qui n'ont pas intégré de concepts pour la réalisation de leurs objectifs et n'utilisent pas par ignorance les outils qui leur permettraient d'optimiser leurs moyens logistiques n'auront pas assez d'atouts pour suivre l'évolution économique et garderont difficilement le maintien de leur position sur le marché.

Au fur et à mesure de la maturation des marchés, les avantages concurrentiels s'amoindrissent pour tendre à disparaître. Et ceux qui ne peuvent suivre l'évolution des offres leaders finissent par être supplantés.

Il y aura un moment, où, en toute logique une certaine homogénéité va se ressentir sur le marché.

C'est en cela que le commerce indépendant a une carte à jouer. Son identité propre permet d'enrichir la nature de l'offre et de maintenir une place sur le marché. En termes simples, c'est de leur petite dimension que peut émerger une innovation.

D'ici dix ans, il est à souhaiter que les petites entreprises aient compris la nécessité de s'adapter aux nouvelles règles de l'économie par l'adaptation à de nouvelles méthodes de travail laissant une large place à l'outil informatique (Internet, Intranet, l'EDI...).

Le recours à une structure telle que le groupement est la meilleure solution pour la petite entreprise d'évoluer et de maintenir sa position sur le marché.

Documents en annexes :

Annexe 2 - Plaquette de sensibilisation

Annexe 2 –

Plaquette de sensibilisation

IV. SES FAIBLESSES

a. Contexte :

A l'heure actuelle, les marchés évoluent rapidement et les frontières entre les secteurs d'activité s'estompent ; les sociétés doivent plus que jamais faire preuve d'intelligence et de rapidité vis-à-vis : de leurs clients, de leurs concurrents, de leurs distributeurs et de leurs produits.

On a souvent l'image de l'individualisme primaire lorsque l'on parle d'un commerçant ou d'un artisan. Vraisemblablement parce qu'il n'y pas assez de sensibilisation vis à vis du sort des petites entreprises qui sont noyées face au gigantisme d'autres structures et n'ont donc pas acquis le réflexe primordial de s'unir et de mutualiser leurs moyens et compétences.

Leur petite dimension rend leur existence plus fragile, difficile de se démarquer ou de s'affirmer comme un acteur de l'économie en ce cas. Leur taille devient alors un facteur handicapant.

b. Manque de moyens :

- Une entreprise ne peut faire la promotion de ses produits, du point de vente sans passer par l'édition de catalogues, de prospectus. La création de l'enseigne, d'un logo qui devraient être présent sur tous les supports de l'entreprise... autant de moyens marketing indispensables à l'heure où l'image, la médiatisation fait partie du paysage économique qui dessine les contours du marché.
- Une personne seule ne peut faire face aux divers changements et à un contexte économique de plus en plus vaste et compliqué qui fait appel à de plus en plus d'intervenants.
- La plus grande faiblesse ? se retrouver isolé dans un monde où la communication est à la base de l'évolution des entreprises. Ce problème s'il est évident pour une entreprise et tout aussi réel pour un groupement.
- Les besoins des consommateurs évoluent.
- Les méthodes de travail évoluent de même surtout depuis l'arrivée des nouvelles technologies qui ont engendré une véritable explosion en ce domaine que ce soit au travers de l'intelligence économique, ou des outils de gestion de plus en plus rivaux sur l'informatique.

c. Conclusion :

☞ Comment lier l'atmosphère chaleureuse de la convivialité qu'on retrouve chez un détaillant ou un artisan, et le bon rapport qualité/prix, un concept qualitatif du point de vente, le service après vente correspondant aux attentes... être en adéquation avec l'environnement économique, en suivant les directives légales...

☞ Comment garder un œil sur la concurrence, les ouvertures de marchés, les opportunités à saisir, les créneaux à suivre, promouvoir des actions de communication et veiller sur le bon fonctionnement du point de vente.

☞ Il est opportun d'aller toujours plus loin dans les attentes du consommateur qui évoluent. Toute personne a des désirs qui dépassent la fonctionnalité inhérente au produit. Pour établir une adéquation entre le désir et le produit, l'ingrédient qui fera la différence se retrouve dans l'aspect émotionnel que procurera le produit.

d. solutions :

Le groupement optimise les moyens de ses adhérents. Il rend possible plusieurs actions par ce qu'il représente :

- force de lobbying au regard des fournisseurs,
- encadrement des adhérents dans la recherche de l'optimisation de leur ressources :
 - mise en place de formations (euro, informatique, commercial...),
 - enquêtes sectorielles,
 - analyse de la concurrence,
 - veille technologique et technique,
 - opérations commerciales (édition de catalogues, actions de promotions, jeux-concours...)
 - ...

Le groupement en fonction de sa maturité, de sa dimension n'a pas toujours les moyens de mettre en place toutes ces actions. Il lui faut se doter d'une organisation interne menée par un animateur (un permanent) qui intervient comme entraîneur et coordinateur.

C'est en cela que la Fédération arrive en complémentarité du groupement au bénéfice des adhérents pour le professionnaliser. Elle est apte à conseiller, informer et aider à la construction de ce qui sera l'infrastructure sur laquelle reposera le groupement.

Par Fedécom, plusieurs groupements adhérents ont pu employer un permanent à temps plein ou à temps partagé.

D'autres, déjà structurés ont pu mener à bien des opérations diverses, inscrites dans le catalogue des actions (dossier en annexe) pour se développer.

V. SES FORCES

a. Premier point :

Aussi paradoxal que cela puisse paraître, le fait que les adhérents de groupements soit de petite dimension est une force. Le groupement sera d'autant plus performant de par le nombre de ses adhérents.

L'adhésion à un groupement révèle l'ambition de grandir, et de maintenir une position, il n'y a pas de meilleure force.

Au-delà des questions juridiques qui déterminent le cadre légal dans lequel le groupement agit, il mobilise les adhérents autour d'un projet pour le transformer en un vecteur d'animation et de progression.

b. Deuxième point :

Le groupement sert de centrale pour mettre en place des outils qui rendent la gestion des comptes fournisseurs, la maîtrise des stocks, la réalisation de budgets d'achat plus facile et la liste est loin d'être exhaustive... L'échange des données, le référencement de fournisseurs sont autant d'armes à la portée des groupements.

En outre, la mutualisation des moyens rend possible l'utilisation d'outils marketing pour faire la promotion des adhérents de groupements.

c. Troisième point :

Une Fédération rend l'ascension plus facile car elle fait bénéficier de tout l'historique de plusieurs groupements au niveau de l'évolution de leur méthodologie, de leurs moyens afin de servir de base de référence pour établir des stratégies plus performantes.

Tous les groupements ne sont pas au même stade dans leur développement. Les fédérer permet aux plus importants d'entraîner les plus faibles dans leur sillage afin qu'ils retirent les enseignements nécessaires à leur progression.

De plus, un groupement vit en fonction de ses adhérents certains peuvent disparaître (retraite...). Le recrutement d'adhérents est essentiel non seulement pour remplacer les partants mais aussi pour apporter du sang neuf au groupement toujours en phase de développement. C'est en cela que le rôle de lien de la Fédération avec les partenaires consulaires intervient dans la recherche d'adhérents potentiels pour le groupement.

VI. REACTION DE FEDECOM PAR RAPPORT AUX SUJETS SUIVANTS

A. FORMATION ET APPRENTISSAGE

En fonction de l'évolution des besoins du consommateur, on assiste à de véritables mutations dans certaines professions. Mais il faut aussi prendre en compte un autre changement moins visible mais aux répercussions qui peuvent être désastreuses : le manque d'intégration de nouvelles compétences et technologies.

Il ne s'agit pas seulement d'acquisition de nouveaux matériels, mais également de nouvelles techniques de commercialisation qui évoluent sans cesse. D'où une mutation de certaines professions qui doivent évoluer pour s'adapter aux « règles » du marketing, de la communication, de la législation, ... pour maintenir une place sur le marché.

Il est indispensable de professionnaliser les métiers dans plusieurs secteurs d'activité afin de leur donner plus de crédibilité au regard des consommateurs.

L'évolution des méthodes de travail est en rapport direct avec l'arrivée des nouvelles technologies, avec, en plus l'ouverture de nouveaux marchés. (documents en annexes présentation du projet U.C.I.P.) Internet peut se révéler être un excellent outil de veille de la concurrence (innovations produits, enrichissement de gammes...), de transmission de données...encore faut-il le maîtriser.

Rester compétitif implique l'apprentissage de ces technologies. Les compétences doivent être réactualisées ou complétées à tous les stades du développement des groupements et de leurs adhérents soit par le recrutement de personnel soit par le suivi de formations internes ou externes.

Entre la reprise générale de l'activité et la pénurie de candidats à l'embauche touchant de plus en plus de secteurs, nombreuses sont les entreprises qui découvrent actuellement une autre forme de gestion tendue des ressources humaines. Pour elles, les priorités sont de bien recruter et de fidéliser leurs salariés. Et, dans certains secteurs d'activité qui nécessitent une adaptation du personnel, la formation fait partie intégrante du recrutement.

Mais la formation implique un coût important qui n'est pas toujours à la portée de tous notamment des petites et moyennes entreprises qui sont souvent les adhérents de nos groupements. La mise en œuvre des formations implique toute une infrastructure que Fedecom pourrait suppléer en engageant des partenariats avec pour argument essentiel la mise en commun des besoins en formation.

B. CREATION ET TRANSMISSION D'ENTREPRISES

Trop peu d'entreprises préparent leur succession. En ce sens, c'est la perte d'une partie du patrimoine, mais aussi d'un outil de travail qui aurait pu être exploité. La vie d'une entreprise ne devrait pas toujours se terminer par la disparition de l'entrepreneur, à fortiori lorsqu'elle est employeur.

Quant à la création d'entreprise, à l'heure où un grand nombre de marchés sont saturés, elle se termine dans de nombreux cas par un échec. L'adhésion à un groupement peut se révéler comme un facteur de réussite.

C. FINANCEMENT

La faiblesse d'aujourd'hui vient souvent du fait que les petites entreprises ont sous évalué l'arrivée en masse de nouvelles structures qui ont empiété sur leur part de marché de manière irréversible. Elles n'ont pas anticipé la rapidité d'une certaine évolution. Rattraper les lacunes devient un véritable challenge.

Il est évident que l'acquisition de nouveaux matériels, l'adaptation aux normes législatives, la formation, le recrutement, l'acquisition et l'adaptation à des outils de gestion ou de marketing... Sont autant de besoins indispensables à l'essor du commerce et de l'artisanat qui génèrent des coûts importants.

Financer des actions de développement n'est jamais à fonds perdus dès le moment où les actions sont pertinentes et où il y a un suivi dans leur déroulement. Les effets sont mesurables ; beaucoup de groupements auraient stagné dans leur progression ou périclité s'ils n'avaient pu entamer certaines actions qui réclament un soutien financier. En outre, ce soutien est une motivation car en quelque sorte c'est la reconnaissance de l'existence du groupement et de ses adhérents comme acteurs de l'économie, d'où un rééquilibrage des rapports face à certaines structures. Il ne s'agit plus d'être noyé dans la masse mais de bénéficier du rôle de levier que joue l'apport de financements.

Une fédération soucieuse de l'avenir de ses adhérents et qui a une connaissance accrue du marché global permet de proposer des approches sérieuses. Le suivi des groupements représente un atout essentiel pour anticiper sur la viabilité de leur démarche. Le fait que la fédération s'implique dans la constitution de leur dossier de financement entraîne une responsabilité et constitue un vecteur d'accréditation de ce dossier.

D. RESEAUX CONSULAIRES ET ASSOCIATIFS

Leur rôle est essentiel dans la promotion du commerce et de l'artisanat. Ils devraient donc faire partie des partenaires privilégiés. Leur implication dans les actions de Fedecom pourrait jouer le rôle de levier dans le sens où ils ont une connaissance particulière de leurs ressortissants que nous partagerions afin de travailler en collaboration.

Leur rôle pourrait être prédominant dans une activité de sensibilisation à la création de groupements et à leur suivi. Le problème de recensement des groupements est réel. Il ne peut se faire sans leur participation active.

Avec les associations : Fedecom travaille en collaboration notamment avec le Réseau EGEE pour répondre aux attentes des groupements sur deux points essentiels qui sont outre la démarche qualité, les enquêtes d'audits qui permettent de dresser un diagnostic exhaustif des points forts et des points faibles pour les aider à mieux déterminer une politique de développement.

Dans le cadre d'entreprises en difficulté, le partenariat a été instauré dans le projet « Prévention », dont FEDECOM est partenaire.

E. QUALIFICATION ET QUALITE

Ainsi qu'il a déjà été dit, le produit ne suffit plus. La qualification et la qualité d'un produit permettent non seulement de le différencier mais également d'en affirmer la position.

Des démarches à ce titre ont été entamées.

Fedecom travaille en partenariat avec le réseau EGEE. A l'occasion d'une réunion du 20/11/00, l'action a fait l'objet d'une proposition lors d'une réunion proposée aux différents groupements adhérents (guide).

L'élaboration de cette méthodologie reste d'actualité.

GUIDE METHODOLOGIQUE

LA QUALITE DANS LE COMMERCE Un nouveau regard sur l'entreprise

AVANT PROPOS

I. AU DELA DU RAPPORT QUALITE / PRIX

Plus qu'un effet de mode, qu'un outil de plus, la Qualité traduit fondamentalement la recherche de l'adaptation de chacun aux attentes de l'autre.

Historiquement, les procédures Qualités sont d'abord apparues dans l'industrie avec pour objectif majeur de garantir la Qualité intrinsèque des produits, la productivité optimale.

Le célèbre « bon rapport «Qualité/Prix» du commerçant en est l'une des traductions dans l'univers des Services.

Mais aujourd'hui, derrière l'apparition des normes « ISO 9000 », les dirigeants marqués par l'esprit Qualité prennent conscience que la satisfaction client peut être mise en péril par le moindre maillon de l'entreprise.

LE NOUVEL ESSOR DE LA QUALITE

Le décret d'application concernant la certification des entreprises de services auxquelles peuvent être associés les commerçants date du 30 mars 1995.

Les pratiques de normalisation et de certification dans les activités tertiaires sont donc récentes et leurs modes d'application dans le commerce de détail et de service en sont à leur tout début.

Pour parvenir à transposer cet esprit Qualité dans le monde du Commerce notamment traditionnel, les Groupements s'investissent de plus en plus dans la constitution de méthodologies adaptées et pratiques, en prise avec la réalité des entreprises.

L'un des motifs tient à l'isolement dans lequel nombre de commerçants se retrouvent pour faire face aux évolutions de la distribution et du comportement des consommateurs, qu'ils soient ou non adhérents à une union commerciale.

PLURALITE DES APPROCHES FEDECOM

Les approches de Fédécom pour inciter les commerçants à suivre une opération Qualité sont assez contrastées. De nettes disparités sont observées dans les objectifs poursuivis. Les méthodes et les moyens mis en œuvre, même si une partie des outils est semblable.

Cette diversité des initiatives Fédécom tient au mode de fonctionnement du réseau lui-même.

Elle produit une richesse au bénéfice direct des adhérents et de chaque groupement.

Reste aux responsables des groupements élus et permanents, de choisir la réponse appropriée aux multiples contextes auxquels chacun peut être confronté.

1. INTRODUCTION A LA QUALITE

1. Pourquoi s'intéresser à la Qualité ?

Parce que tout point de non-Qualité est porteur de risque..., de ne pas faire de chiffre d'affaires. Une vitrine triste, un éclairage mal adapté, ce sont 20 clients qui ne rentreront pas dans le magasin.

Parce que ne pas supprimer la non-Qualité, c'est jeter le consommateur dans les bras de la concurrence. Un client insatisfait par l'accueil ne reviendra pas et entraînera 7 autres consommateurs qui ne viendront jamais. Une autre raison, plus stratégique justifie de s'intéresser à la Qualité : dans une économie où les produits sont de plus en plus semblables quelle que soit la forme de distribution, les notions de Qualité intrinsèque du produit ou de prix ne suffisent plus pour se différencier.

Et puis, accroissement de la concurrence aidant, la marge de manœuvre du commerçant indépendant devient restreinte.

1.1- La cohérence interne, au cœur de la qualité

A PRIX EGAL, C'EST LA VALEUR AJOUTEE DU CONCEPT GLOBAL DU POINT DE VENTE, C'EST L'ACCUEIL, L'AMBIANCE, LES SERVICES ANNEXES QUI PEUVENT FAIRE LA DIFFERENCE.

C'est pourquoi la qualité va bien au-delà du couple « Produit-Prix » pour aider le commerçant à réussir sa vente.

Tout dans l'entreprise, tout ce qui est porteur d'image, tout ce qui fait sa personnalité y compris son propre dirigeant, tout concourt à forger le « produit-magasin ». C'est sur sa cohérence interne, par rapport à l'image souhaitée auprès de la clientèle que se mesure la qualité.

Face à la distribution en réseau et de périphérie, les valeurs du commerce traditionnel avec chacun sa personnalité, peuvent redevenir des atouts majeurs. A condition de les mettre en scène, d'offrir un service à la hauteur des attentes de la clientèle.

1.2- Un état d'esprit entièrement dédié au client

LA QUALITE, EN TANT QU'OUTIL DE MANAGEMENT GLOBAL A JUSTEMENT POUR OBJECTIF D'ACCOMPAGNER, DE GUIDER LE CHEF D'ENTREPRISE DANS CETTE VOIE DE PROGRESSION PERMANENTE AVEC COMME SEUL REPERE LE REGARD CLIENT... ET NON PLUS LE SIEN.

Mais cette façon nouvelle d'appréhender son rapport avec la clientèle ne tient ni d'une recette ni d'un apprentissage.

Elle tient d'une redécouverte personnelle, intérieure partant du principe que le vrai chef d'entreprise c'est le client.

Cette attitude du commerçant doit aller jusqu'à détecter, comprendre le comportement du non-client, celui qui repart sans acheter tout en disant « merci, c'est très bien ».

Pour parvenir à cet état d'esprit, la démarche du chef d'entreprise ne peut qu'être volontaire, libre.

On n'apprend pas la Qualité comme une science de gestion. Entrer dans la Qualité, c'est accepter et avoir le goût de l'aventure pour : se mettre en état d'écoute permanente, se mettre à la portée de son client, en toute transparence.

2. – UN OBJECTIF NOUVEAU POUR LES GROUPEMENTS

1.1 - La qualité, moteur de remise en cause pour l'entreprise

Quel que soit leur particularisme, les deux approches de la Qualité présentées dans ce guide, ont pour objet d'amener –volontairement- les commerçants dans une démarche de remise en cause avec, si possible, l'adhésion de leurs collaborateurs.

Plus précisément la Qualité appliquée au commerce peut se concrétiser dans deux directions :

- Sur le plan individuel
Auprès de l'entreprise en recherche de développement ou de restructuration.
- Sur le plan collectif
Auprès de groupes de commerçants constitués autour de la Qualité.
- Sur le plan spatial
Auprès de groupements, de commerçants d'une même filière.

1.2 - La qualité, levier de la formation

Selon les résultats souhaités, un autre objectif des approches Qualité Commerce est de susciter auprès des commerçants l'envie de se perfectionner dans tous les domaines à un niveau inégalé jusqu'à présent par les actions de formation.

1.3 - La Qualité, pour une nouvelle dynamique du métier

Plus que toute autre méthode, la Qualité contient une véritable valeur ajoutée de la fonction de permanent. Par ses effets d'accompagnateur d'entreprise témoin du regard client et non pas « celui qui donne des conseils », le permanent du groupement voit modifier sa relation avec le chef d'entreprise dans un climat de plus grande confiance réciproque.

Par contre, la technicité de la Qualité nécessite une mise à niveau, une sensibilisation particulière qui demain devront faire partie intégrante de la compétence de base du réseau des directeurs de groupement comme il en est des nouvelles technologies.

3. - *DEUX APPROCHES DE LA QUALITE*

Dans la mesure où la qualité appliquée aux activités de Services dans laquelle se retrouve le commerce est une démarche récente, les propositions et axes de recherche de Fedecom peuvent diverger sensiblement. Mais globalement, nous distinguons à ce jour et sous toute réserve, deux approches assez distinctes de la Qualité même si, comme vous le découvrirez, certains outils sont similaires.

L'approche « Qualité charte d'engagement »

L'approche « Qualité managériale »

Pour chacune de ces deux approches le présent guide fait référence à un exemple de mise en œuvre. Ce choix délibéré de proposer au départ un seul exemple type par méthodologie est volontaire. Il s'explique par le fait que chacune des deux méthodologies a la particularité de constituer :

- Une méthodologie complète
- Une méthodologie éprouvée par une mise en œuvre réelle
- Une méthodologie « livrable », clefs en main à d'autres groupements

3.1. Les méthodologies

Les deux approches sont les suivantes :

3.1.1. L ' approche « QUALITE CHARTE D'ENGAGEMENT »

Elle repose comme son nom l'indique sur une charte mettant en exergue l'engagement officiel d'un groupe de commerçants signataires, à respecter un ensemble de « points – Qualité » vis à vis de la clientèle.

Principe : Cadre normatif et collectif :

- Un référentiel commun déterminé à l'avance s'impose à toutes les entreprises ayant accepté de suivre la démarche
- Un label qualité est accordé généralement par un comité de pilotage aux entreprises ayant répondu à un minimum de critères communs à tous.
- La communication collective sur les commerçants « labellisés » est l'un des arguments essentiels pour mettre les entreprises « méritantes » en valeur.

Idées Force :

- L'intervention auprès de l'entreprise vise à donner un Conseil extérieur sur ce qu'il faut faire pour supprimer la « non qualité ».
- La stimulation –avoir le label ou pas- fait partie du moteur devant amener le commerçant à changer.

3.1.2. – La grille d'observation « Client mystère »

- Déjà utilisée dans la grande distribution la technique du « client mystère » correspond bien à la problématique du commerce de détail et des services.
- Pour mesurer la satisfaction du client, la technique du « client » mystère » fonctionne sur le principe d'une observation par items que l'on coche au fur et à mesure d'un parcours « naturel » de « vrai-faux client ».
- En fonction de la méthodologie mise en œuvre, la grille d'observation « client mystère » diffère sensiblement dans son usage comme dans son esprit.

Méthodologie « charte d'engagement » :

La grille est conçue dans le but de noter les commerçants par rapport à une perception client et conjointement par rapport aux autres commerçants inscrits dans la démarche.

Dans une volonté normative, la grille d'observation servira à voir si l'entreprise respecte ou non les critères fixés par le référentiel, si le commerçant correspond aux standards définis collectivement. De ce fait, elle doit être la moins contestable possible, la plus objective possible, même si la réflexion n'est pas facile puisque la perception d'un commerce comporte une large part de subjectivité.

Méthodologie « managériale » :

La grille est conçue dans le but de relever les points de dysfonctionnement par rapport à la seule perception client sans notation comparative avec les autres commerçants inscrits dans la démarche.

Dans une optique d'audit, elle passera en revue de manière méticuleuse les différents points de l'entreprise et mettre en relief les atouts et les faiblesses du commerce.

3.1.3. – La révélation « Client Mystère »

La phase dite de « révélation client-mystère » au cours de laquelle sont restitués les points de Qualité (et les points de non Qualité) diffère aussi selon les 2 méthodologies en question :

Méthodologie « Charte d'engagement » :

La restitution est dite normative. Le prestataire Qualité indique au chef d'entreprise les points sur lesquels il faut qu'il s'améliore pour être conforme au référentiel client.

Méthodologie « managériale » :

La restitution est dite ethnologique et se réalise à partir d'un document de synthèse sur les deux observations « clients mystères ». Le prestataire n'émet pas de jugement de valeur ni ne prodigue de conseil. Par la technique de l'écoute active, il amène le chef d'entreprise à prendre conscience par lui-même de ses points de « non-Qualité ».

3.2 – Restitution des résultats auprès des entreprises

Les entreprises sont notées en valeur absolue et par rapport aux autres. Elle fait ressortir les points forts et les points à améliorer et permet de détecter les besoins en formation et en conseil du commerçant. L'appréciation des résultats est effectuée selon les engagements de la charte.

3.2.1 – Analyse des problèmes

Ceux ci sont évoqués lors de la séance de restitution.

3.2.2. – Proposition de solutions et mise aux normes par rapport aux engagements prescrits dans la Charte Qualité ou le référentiel.

Celles-ci sont faites lors de la séance de restitution. Au vu des résultats, le commerçant initie des actions pour améliorer ses prestations, l'objectif n'étant pas d'aboutir à une « franchise standardisée ».

3.2.3 – Accompagnement de l'entreprise

- organisation de sessions de formation avec la participation d'experts en Qualité
- apports de conseils personnalisés et de solutions concertées et adaptées.
- Etablissement d'un plan d'action stratégique répondant aux attentes des commerçants et à celles des consommateurs.

3.2.4. – « Labellisation »

Elle intervient dès que l'entreprise respecte les engagements. L'attribution du « Label » et la constatation que l'entreprise satisfait aux engagements de la charte sont faites par un comité spécifique comprenant des commerçants choisis dans le groupe initial, des consommateurs, du DRCA, un représentant de la DDCCRF et du délégué régional du MFQ.

Validation de l'adhésion par le Comité d'attribution et de validation de la charte Qualité commerce

- l'adhésion est validée si, pour chaque thème, le commerçant répond à 70 % des critères définis dans la charte (= note 7/10)

Remise officielle de la charte qualité commerce

- Les lauréats sont récompensés par une charte officielle, signée par le commerçant
- Un macaron millésimé sur leur vitrine affirme leur appartenance à la Charte Qualité Commerce
- Leur assurance Qualité fait l'objet d'une promotion locale

4. Exemples d'outils

4.1 -Chartes d'engagement ou charte « Qualité »

ENGAGEMENTS	CONDITIONS A REMPLIR	POUR ALLER PLUS LOIN
☞ VISION GLOBALE UNE VITRINE ATTRACTIVE UN MAGASIN AGREABLE ET PROPRE DES HORAIRES D'OUVERTURE AFFICHES ET RESPECTES ☞ RELATIONS UN ACCUEIL AIMABLE ET COURTOIS L'ECOUTE ET L'ACCEPTATION DES RECLAMATIONS DES CONSEILS DE PROFESSIONNELS LA LIBERTE DE CHOIX DU CLIENT	→ Propreté de la devanture commerciale → Un éclairage adapté à l'environnement → Une décoration attractive → Renouvellement régulier de la vitrine → Etiquetage des articles → Murs propres → Sol propre et en bon état → Température adaptée selon la saison → Caisse nette et dégagée → Afficher les horaires sur la porte, toujours respecter les horaires → Bonjour de la part du personnel → Sourire de la part du personnel → Présentation nette et adaptée → Se présenter au téléphone → Le personnel inoccupé porte attention à la clientèle → Courtoisie dans les propos → Toute réclamation est légitime → Ecoute attentive des motifs de réclamation → Se préparer et proposer une solution → Ecoute des besoins du client → Le personnel propose son aide et ses conseils → Bien connaître ses produits → Informer sur les caractéristiques des produits → Saluer le client lorsqu'il sort du magasin → Pas d'obligation d'achat → Pas de vente forcée → Ecoute du client → Identifier les besoins du client	• Une enseigne propre et en bon état • Un store propre et en bon état • Ambiance musicale adaptée au style de commerce ou études spécifiques • Climatisation réversible • Portes accessibles aux handicapés. • Ouverture entre 12h et 14h • Ouverture jusqu'à 20 h de façon concertée sur la zone commerciale • Formation à l'accueil clientèle • Formation à l'accueil téléphonique • Formation sur le traitement des réclamations

4.2. Référentiel « client mystère » en 350 points

Grille d'analyse – Appréciation

Cheminement consommateur	Qualité Hommes	Qualité Produits	Qualité Outils	Qualité communication
II. AU DOMICILE				
Naissance du Besoin				
Réflexion – impulsion				
Documentation		...	...	
III. SUR LE TRAJET				
Choix du quartier				
Commodités d'accès				
Parking				
Environnement magasin	...			
Pré-enseignes, fléchage				
IV. DEVANT LE MAGASIN				
Abords, ensemble				
Façades				
Vitrine, vue extérieure				...
Enseignes extérieures				
V. DANS LE MAGASIN				
<i>Arrivée, déplacements</i>				
Vue d'ensemble				
Vitrine, vue de l'intérieur				
Accueil du personnel				
Ambiance (senteurs, sons)				
Circulation interne				
Pancartes affiches				
Publicité, lieu de vente				
<i>Devant le rayon et serv. Vente</i>				
Emplacement du rayon				
Esthétique du rayon				
Présentation du produit				
Etiquetage				
Produits				
<i>Contact avec le commerçant</i>				
Recherche du besoin				
Reformulation				
Démonstration, conseils				...
Argumentation				
Décision				
Vente additionnelle				
Conclusion (vente ou non)				
VI. A LA CAISSE				
Accueil				
Proposition serv. Complément				
Emballage				
Règlement				
Prise de congé				
VII. RECLAMATION				
Accueil				
Prise en compte				
Proposition (tarif, remise)				
Suivi client (garantie fidélisation)				...

F. MUTUALISATION

NECESSITE DE MUTUALISER LE SAVOIR-FAIRE

Les rencontres entre groupements peuvent les amener à se rendre compte que les difficultés existantes au sein de leur groupement peuvent être communes à d'autres. Cette prise de conscience est enrichie de l'expérience de chacun et permet un règlement des difficultés plus rapide.

Certains groupements, en raison de leur importance ou de leur ancienneté, ont acquis une expérience de terrain qui sert les intérêts d'autres groupements en phase de démarrage ou en cours de structuration.

Mutualiser le savoir-faire passe par des techniques de communication inter-groupements qui implique FEDECOM en tant que base relais.

Le Fédécom Info, les réunions trimestrielles ne suffiront pas toujours. Une des solutions serait, pour pouvoir gérer, d'établir une base de données qui permettrait de recenser tous les problèmes que peuvent rencontrer les groupements avec le recensement des solutions. Sans cesse enrichie et réactualisée, cette base permettrait un échange encore plus constructif qu'il ne l'est déjà.

G. SOCIAL

Le commerce est une réelle valeur économique autour de laquelle gravitent les facteurs dynamisants d'une ville ou d'une zone rurale. De par cet aspect, son rôle est également social.

La vie au quotidien est souvent facilitée par l'existence d'un commerce ou d'un artisanat de proximité. A l'origine de la vie au sein d'un quartier, d'une rue mais aussi d'une petite ville, il peut contribuer au choix d'implantation de nouvelles sources d'activité, facteur important pour générer de nouveaux emplois.

Le meilleur argument pour en établir le bien fondé est ce phénomène de désertification connu dès lors où il n'y a pas ou plus de commerce dans une commune (aménagement du territoire).

De par leur choix d'indépendance ils sont des vecteurs économiques qui contribuent au maintien de la concurrence et à un équilibre entre les différentes formes de commerce.

Une ville reconnue pour la qualité de son artisanat ou de ses points de vente donne l'image d'une ville vivante qui favorise de nouvelles implantations et dynamise l'esprit de communauté entre les habitants.

**VII. QUELS AUTRES SUJETS VOUS PARAISSENT
IMPORTANTS**

a. Les unions commerciales

Fonctionnant sur le même principe une Fédération d'unions commerciales pourrait élargir le champ d'actions de celles-ci.

La complémentarité des deux pourrait se révéler à la base un formidable levier pour favoriser l'essor du commerce et de l'artisanat indépendant.

b. A un niveau législatif,

Il est nécessaire de cadrer certaines professions, par la sanction de diplômes par exemple ou de formations qualifiantes. En effet, une trop grande facilité d'accès pour des activités qui concernent le consommateur directement est une porte ouverte à des débordements, des échecs et plus grave encore la décredibilisation de la profession.

c. Fédérer les groupements

La Fédération des groupements permet d'anticiper sur la situation du commerce et de l'artisanat indépendant afin de répondre aux réalités du contexte économique actuel de manière constructive. Avec l'ouverture des frontières européennes, la concurrence va être plus soutenue. Il est indispensable de soutenir les commerces ou artisans de petite dimension pour les réinstaller dans le paysage économique afin de les garder car ils sont les garants de notre patrimoine culturel et de l'identité des régions et permettraient un rééquilibrage des forces à un niveau concurrentiel.

d. Financement

La Fédération est un outil performant pour développer le marché des petites entreprises du commerce et de l'artisanat. Cependant son financement cesse dès 2002.

Le montant des cotisations représente 15 % du budget de fonctionnement de la Fédération, c'est encore insuffisant pour assurer la pérennité de FEDECOM.

Une recherche de partenariat est en cours. Actuellement la MACIF serait intéressée pour participer financièrement au développement de Fédécom, mais cela ne sera pas suffisant pour continuer à travailler au développement des groupements du commerce et de l'artisanat indépendants.

En 1998 ; le nombre de groupements adhérents était 12, il est passé aujourd'hui à 30 : cette augmentation traduit un réel besoin pour les groupements de se fédérer et une réussite de Fédécom en ce qu'elle apporte aux groupements d'où l'intérêt de vouloir continuer.

Ce rapport a permis d'établir concrètement la situation économique actuelle et de définir les atouts de FEDECOM, de sa capacité à développer des actions aux bénéfices des adhérents des groupements qui sont de petite dimension.

Nous espérons que l'état va être sensibilisé au sort de Fédécom qui, sans un apport de subventions, est appelé à disparaître.

Origine : Jean-Paul SOLARO, Président de F.O.R.C.E.

Dans le cadre de la mission parlementaire relative à l'artisanat et à la petite entreprise, les parlementaires pressentis par le Premier Ministre, Monsieur Lionel Jospin, ont souhaité une audition du Président de F.O.R.C.E. Devant la difficulté de faire coïncider les agendas, vous trouverez ci-joint une contribution écrite.

1. PRESENTATION DE LA FEDERATION F.O.R.C.E.

La Fédération F.O.R.C.E. (Fédération des Organisations contribuant à la Création des Entreprises et à leur Reprise) s'est constituée le 21 mars 2001.

Celle-ci a pour membres les principaux réseaux d'appui à la création et à la reprise d'entreprises :

- L'Association pour le Droit à l'Initiative Economique (ADIE),
- L'Assemblée Permanente de Chambres de Métiers (APCM),
- Entreprendre en France (EEF),
- France Active,
- France Initiative Réseau (FIR),
- Le Réseau des Boutiques de Gestion (RBG),
- Réseau Entreprendre.

Notre Fédération s'est donnée trois objectifs majeurs :

- Etablir, au niveau national et local, pour les créateurs et les pouvoirs publics, une véritable lisibilité des organismes d'accompagnement et des dispositifs d'aide existants,
- Faciliter l'accès des porteurs de projets aux dispositifs d'accueil, de financement et d'accompagnement,
- Devenir l'interlocutrice privilégiée des pouvoirs publics, des collectivités territoriales et des opérateurs en matière de politique d'aide à la création et à la reprise d'entreprises.

2. PRINCIPALES MESURES AUXQUELLES LES ADHERENTS SONT ATTACHES

Profitant de la réunion de notre Comité Directeur, le 29 mai dernier, nous souhaitons attirer votre attention sur notre adhésion concernant les principales mesures préconisées dans le rapport rédigé par la mission présidée par Monsieur Jean-Marie BOCKEL et insister plus particulièrement sur celles concernant :

- La création d'un outil unique de recouvrement des cotisations sociales,
- La simplification de l'embauche du premier salarié par la création d'un chèque-emploi premier salarié,
- L'accès des créateurs d'entreprise à l'accompagnement, nécessitant une augmentation des financements publics liée à l'évaluation des résultats.

La Fédération F.O.R.C.E. demande que l'ensemble des propositions formulées dans le rapport sur la simplification de la création d'entreprise soit mis en œuvre dans les délais les plus rapides. Dans cet esprit, nous souhaiterions discuter avec vous des mesures pouvant être intégrées dans le projet de loi artisanat/TPE et la préparation de la loi de financement de la Sécurité Sociale.

Si la question du financement paraît aujourd'hui en voie de règlement, si la simplification administrative est très avancée sur le plan fiscal et en cours sur le plan social, l'accompagnement des créateurs d'entreprise tant avant la création qu'après, ne bénéficie pas de financement public ouvert à de très larges catégories de personnes. L'ensemble des systèmes de financement du conseil et de la formation des créateurs sont restreints aux publics-cibles, dans le droit fil de la politique de l'emploi (publics en difficulté, femmes, quartiers difficiles, jeunes, handicapés...) qu'à la large majorité des créateurs de très petites entreprises.

Aujourd'hui, seuls 10 à 15% des créateurs sont accompagnés dans leur projet (hors suivi financier).

3. QUALITE ET QUALIFICATION DES RESEAUX D'ACCOMPAGNEMENT : COOPERATION ENTRE RESEAUX CONSULAIRES ET ASSOCIATIFS

La création de la **Fédération** est un premier pas dans la coopération entre les réseaux consulaires et associatifs, ces derniers ayant déjà développé des activités communes dans le cadre de Synergie.

Le délégué général en cours de recrutement de la fédération FORCE a 2 missions prioritaires :

- Continuer à structurer des propositions aux pouvoirs publics de la manière la plus accomplie possible et donc améliorer la lisibilité pour les pouvoirs publics,
- Travailler sur une méthodologie de pré-accueil permettant de répondre localement à une demande de lisibilité des créateurs.

Les membres de la Fédération sont persuadés que les modes d'organisation du pré-accueil aujourd'hui coûteux pour les uns et pour les autres ne sont pas satisfaisants. Par contre, il paraît difficile d'envisager un seul dispositif valable sur tous les territoires compte tenu de la présence et de l'implication différenciée des réseaux, de la diversité des situations économiques et sociales des pays et zones d'emplois. La Fédération prépare des propositions sur ce point.

Par la suite, un mode de coopération devra être trouvé pour imaginer le mode de regroupement physique localement pertinent. L'incitation des Collectivités Locales à ce regroupement par la participation à une structure telle que « maison de la petite entreprise », « de l'initiative » ou « de la création » suivant les cas, sera un facteur renforçant, ce type de comportements.

En ce qui concerne la qualité, tous les grands réseaux ont engagé chacun à leur façon des démarches de Qualité relativement lourdes. Le maillage du territoire par les réseaux est en passe d'être suffisamment important pour répondre aux besoins. Par contre, ce développement territorial et ces démarches Qualité ne seront pérennes que si l'accompagnement des créateurs se développe et est financé.

4. AUTRES MESURES

En ce qui concerne le statut juridique, dans le cadre de la progressivité nécessaire dans tous les domaines de la création d'entreprise, on pourrait imaginer un statut juridique provisoire la première année qui serait facilement modifiable par le créateur en fonction de l'évolution de son activité et de la nature de ses investissements.

5. VISION GENERALE

La petite entreprise française est entrée dans les statistiques récemment, elle est considérée tout dernièrement par les pouvoirs publics comme un élément fondamental du tissu économique et social. Rarement axée sur les dernières technologies ou les activités à forts effets médiatiques, elle est un élément contributif important de la territorialisation, de la fixation des jeunes dans les villes moyennes et les petites communes. C'est donc aussi un élément fondamental de l'aménagement du territoire. Pour pouvoir parler véritablement d'une politique française de la création d'entreprise, il est nécessaire de permettre aux créateurs d'entreprise d'accroître au maximum, leurs chances de réussite et donc de rechercher des taux de pérennité de l'ordre de 80% à 3ans. Seul un accompagnement efficace et professionnel le permet aujourd'hui. Son extension est donc une priorité.

Jean-Paul SOLARO

Contact : E-mail : stratem@wanadoo.fr
Téléphone : 06 08 02 39 69



18 JUIL. 2001

FEDERATION NATIONALE DES COOPERATIVES ET GROUPEMENTS DU TRANSPORT

Monsieur Jean-Claude DANIEL
Député de la Haute Marne
Permanence Parlementaire
16, rue Georges Clemenceau
52000 CHAUMONT

Avignon, le 16 juillet 2001
N/Réf. : 181/01 DM/DR

Monsieur le Député,

Dans le cadre du projet de Loi « P.M.E. », Monsieur le Ministre PATRIAT a rencontré les représentations de certains mouvements coopératifs et les a encouragées à se rapprocher de vous au motif qu'il vous a missionné à l'effet d'auditionner diverses personnes en l'espèce.

Lors de notre conversation téléphonique du 4 juillet avec Madame BOUDIN, que nous remercions pour son très aimable accueil, nous avons fait part de notre souci relatif à :

- ♦ La requalification de la relation coopérative / coopérateurs en relation de travail salarié ou délits de faux travail indépendant et de marchandage.

A cet effet, comme convenu, nous vous prions de trouver en document joint une note sur le sujet.

En vous remerciant d'ores et déjà pour l'attention que vous nous porterez et restant à votre entière disposition pour tout renseignement que vous jugeriez utile ou nécessaire,

Nous vous prions de croire, Monsieur le Député, en l'expression de nos salutations distinguées.

LE DÉLÉGUÉ GÉNÉRAL,


Dominique MALGRAS.-

LA REQUALIFICATION DE LA RELATION COOPÉRATIVE/COOPÉRATEURS
EN RELATION DE TRAVAIL SALARIE OU DÉLITS DE FAUX TRAVAIL
INDÉPENDANT ET DE MARCHANDAGE

Actuellement, quelques services administratifs essaient de démontrer par tous les moyens qu'il existe dans certaines coopératives d'entreprises de transport des liens de subordination dans l'exécution des prestations entre les associés coopérateurs et la coopérative, sur les fondements suivants :

- ❑ Dépendance économique par rapport à l'exclusivisme du fait notamment de l'impossibilité de développer une activité propre.
- ❑ Existence de conditions de fonctionnement qui caractériseraient une situation de subordination :
 - Marque et couleur collectives
 - Responsabilité commerciale appartenant à la coopérative et facturation/encaissement des clients par la coopérative (notion d'agence commune conformément au décret du 8 FÉVRIER 1963 et d'exercice en commun des activités)
 - Utilisation exclusive des documents de transport de la coopérative (statut de voiturier).
- ❑ Existence de conditions relatives à l'organisation des prestations de transport (détermination par la coopérative des délais d'exécution, des itinéraires...)

Il s'agit en l'espèce d'un problème de fond car il porte sur les fondements même de la coopérative(exclusivisme) , sur le statut des entreprises membres (associés), problème qui, s'il ne trouvait pas solution, constituerait l'abjuration de la coopération d'entreprises.

Or, et tout ce qui suit le démontre, les sociétés coopératives d'entreprises de transport fonctionnent dans le parfait respect et en totale conformité des textes et principes régissant la coopération :

- Loi du 24 JUILLET 1867
- Loi N° 47-1775 du 10 SEPTEMBRE 1947
- Loi N° 83 - 657 du 20 JUILLET 1983

Et des textes relatifs aux transports routiers :

- Décret N° 63-94 du 8 FÉVRIER 1963
- Décret N° 86-567 du 14 MARS 1986 remplacé par le Décret N° 99-752 du 30 AOÛT 1999.

La mise à disposition des véhicules et du personnel y afférent correspond aux grands principes de la Coopération à savoir **l'exercice en commun** des activités et **l'engagement d'activité** des associés (loi du 20 Juillet 1983 - Article 1)

Le fait qu'un associé coopérateur ne puisse travailler à l'extérieur de la coopérative avec les véhicules mis à disposition, correspond à l'une des grandes caractéristiques de la coopération, à savoir le principe de **l'exclusivisme**, dont l'article 1- alinéa 3 de la Loi du 20 JUILLET 1983 en est l'expression : « *L'associé s'engage à participer aux activités de la société coopérative.* ».

Par ailleurs, au choix des associés, cet engagement d'activité peut être donné pour partie ou pour la totalité de l'activité des membres, cela étant expressément prévu par le Décret du 8 FÉVRIER 1963, en son article 1.b : « *Sociétés formées par des entreprises de transport routier de marchandises, **pour l'exploitation de tout ou partie de leur fonds de commerce...*** ».

Le principe d'exclusivisme est, en outre, fondé sur une réciprocité de fonctionnement entre la coopérative et les coopérateurs.

En effet, le coopérateur met à la disposition exclusive de la coopérative ses moyens de production (parc – personnel....) et la coopérative s'engage en contrepartie, à lui assurer un travail régulier.

Conformément aux principes coopératifs, le coopérateur a une double qualité se définissant ainsi :

- ❖ Qualité d'associé souscrivant des parts sociales
- ❖ Qualité de coopérateur en exécutant un engagement de coopération.

Cette double qualité s'exprime aussi ainsi,

- ❖ Par son engagement d'activité, il est fournisseur de la coopérative,
- ❖ Par le bénéfice qu'il tire des services de la coopérative, il en est le client.

Le principe de **l'exclusivisme** et la notion **d'agence commune** stipulée à l'article 1-b du Décret du 8 FÉVRIER 1963 justifient parfaitement que les associés soient appelés à respecter des consignes fonctionnelles, des instructions techniques et des notes de service émanant de la coopérative, dans un souci d'organisation en commun des activités, dans l'intérêt de tous les adhérents.

Il en est de même pour le personnel des associés qui est placé sous une autorité technique centralisée au niveau de la coopérative.

Ainsi et par exemple, pour des motifs sécuritaires, il est nécessaire que les conducteurs puissent être contrôlés par les services de la coopérative pour le respect des temps de conduite et de repos réglementaires.

Cela étant et la bonne gestion de l'agence commune n'enlève absolument rien au pouvoir disciplinaire de l'Associé. Aucune substitution n'est opérée. L'adhérent continue à donner ses ordres et ses consignes à ses personnels au niveau de l'entretien du matériel, de la tenue des documents ou du contrôle de ses consommations, pour ne citer que ces quelques exemples.

La mise aux couleurs de la coopérative du parc des coopérateurs découle de la notion de **marque collective** que se doit de posséder tout groupement voulant bénéficier d'une organisation efficace aux yeux de ses clients.

Cela répond également au principe même **d'agence commune** édicté dans l'article 1^{er}-b du Décret du 8 FÉVRIER 1963.

En ce qui concerne les décisions de la coopérative pour les investissements en matériel supplémentaire, cela constitue une disposition de bon sens.

En effet, laisser toute latitude aux associés pour investir et mettre à disposition des véhicules, selon leur bon vouloir, entraînerait des risques importants, tant pour la coopérative, que pour le coopérateur, à savoir :

Mettre un véhicule supplémentaire à disposition, doit avoir pour corollaire l'existence de fret pour le charger. Dans le cas contraire, la coopérative se verrait dans l'obligation, pour respecter le principe de non-discrimination entre associé-coopérateur, de desservir certains d'entre eux,, pour servir celui qui a affecté un nouveau véhicule.

Or, cela est inconcevable : l'offre de transport doit répondre, au plus près, à la demande. Il en est de même quant au choix du type de véhicule, qui ne peut être libre.

En ce qui concerne le matériel de marque agréé, une entreprise disposant d'un garage intégré (ce qui est souvent le cas dans les groupements) ne peut se permettre de disposer d'une multiplicité de marques de véhicules au regard des caractéristiques et spécificités de chacune.

Sinon, cela aurait pour conséquence de multiplier le nombre de mécaniciens (compétence par marque pour une efficacité maximum), ainsi que d'accroître notablement le stock de pièces détachées, ce qui augmenterait de façon importante le coût de la main d'œuvre et diminuerait ainsi la compétitivité de l'entreprise, non sans oublier les capitaux mobilisés au niveau des pièces détachées.

Au contraire, la coopérative constituant, avant tout, un **groupement de moyens**, le but recherché est de réaliser des économies intelligentes, dans l'intérêt de tous les associés, ceci étant aussi valable pour le matériel que pour la fourniture des carburants et lubrifiants, des pneumatiques et les assurances..

De façon générale, les dispositions relatives tant aux investissements qu'aux marques de véhicules sont parfaitement conformes à l'objet même d'une coopérative d'entreprises défini aux termes des lois des 10 SEPTEMBRE 1947 et 20 JUILLET 1983, respectivement en leurs articles 1^{er} :

- Réduire au bénéfice des membres et par l'effort commun de ceux-ci, le prix de revient et, le cas échéant, le prix de vente de certains produits ou services,
- Améliorer la qualité marchande des produits ou services fournis aux membres et de ceux produits par eux,
- Et plus généralement, de satisfaire les besoins et la promotion des activités des membres en réalisant toutes les opérations et prestations de services susceptibles de contribuer, directement ou indirectement, au développement des activités des associés.

Ainsi qu'aux termes du Décret du 8 FÉVRIER 1963 en son article 1b) : « *Et accessoirement de leur fournir tous autres services facilitant leur activité professionnelle* ».

En ce qui concerne l'utilisation exclusive des documents de transport de la coopérative, cela est tout à fait conforme aux dispositions du décret du 30 AOÛT 1999, de l'arrêté du 9 NOVEMBRE 1999 et de la circulaire du 10 MARS 2000 puisque la coopérative est titulaire d'une licence communautaire et établit à son nom la lettre de voiture, en sa qualité de voiturier.

Pour ce qui est de la responsabilité commerciale appartenant à la coopérative et les facturation/encaissement des clients par la coopérative, cela est parfaitement conforme au Décret du 8 FÉVRIER 1963 précisant :

En son article 1-b : « *Sociétés formées par les entreprises de transport routier de marchandises en vue de constituer, pour l'exploitation de tout ou partie, de leur fonds de commerce, une agence commune traitant avec la clientèle...* ».

En son article 4 : « *Les sociétés coopératives d'entreprises de transport routier de marchandises ont la qualité de voiturier, au sens de l'article 103 du Code de commerce* ».

Par ailleurs, d'autres textes législatifs ceux-là, confirment ce qui précède, en étayant le fait qu'ainsi une coopérative fonctionne normalement et conformément à l'objet même des coopératives, à savoir :

Loi du 10 SEPTEMBRE 1947 article 1 – 1^{er} : « *En assumant les fonctions des entrepreneurs ou intermédiaires dont la rémunération grèverait ce prix ce revient* ».
Loi du 20 JUILLET 1983 – Article 1 – Alinéa 1^{er} : « *Les sociétés coopératives ont pour objet la réalisation de toutes opérations et la prestation de tous services susceptibles de contribuer, directement ou indirectement, au développement des activités de leurs associés, ainsi que l'exercice en commun de ces activités* ».

En ce qui concerne des mesures de discipline/sanction vis à vis d'associés cela relève du principe de discipline commune à toute « association », qui peut même conduire à l'exclusion conformément aux dispositions de la Loi du 24 Juillet 1867.

A titre général, s'agissant de la notion de lien de subordination, au sens du code du Travail, elle se définit par l'exécution d'un travail, sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné.

Or, dans les coopératives d'entreprises, qui fonctionnent en phase avec les dispositions de la coopération – ce sont les associés coopérateurs qui décident et chargent la coopérative de l'exécution de leurs décisions.

Le fonctionnement et la gestion de la coopérative sont issues de la **volonté unique de ses associés**, exprimée en assemblée Générale où chaque associé-coopérateur dispose d'un droit égal dans la gestion des affaires et dans les décisions de la coopérative, et où collectivement les associés-coopérateurs disposent d'un pouvoir intégral de décision.

Dans ces conditions, les associés disposent de pouvoirs largement suffisants pour ne pas être considérés comme étant dans une situation de subordination par rapport à la coopérative. Ainsi, contrairement à la situation habituelle d'un sous-traitant qui subit sans pouvoir interférer d'aucune façon, dans une coopérative d'entreprises, chaque associé décide avec le même poids pour chacun d'entre eux.

En outre, il ne peut y avoir de décisions unilatérales de la coopérative puisque les relations entre la coopérative et ses membres sont basées, dans les faits, sur **un principe de réciprocité**.

Dans le cadre de la sous-traitance, le transporteur principal décide unilatéralement.

Dans le cadre de la coopérative, cette dernière organise les conditions de fonctionnement, d'exécution des prestations, conformément **aux décisions des associés-coopérateurs**.

Les deux situations sont opposées, une coopérative constitue un groupement de moyens, organisateur et garant de la volonté exprimée par ses associés et de sa bonne mise en œuvre.

Chaque associé-coopérateur a le pouvoir d'intercéder dans le fonctionnement et la gestion de la coopérative.

Il est utile et nécessaire de rappeler que ce pouvoir est attaché au statut **D'ASSOCIÉ**.

Sachant qu'il n'y a pas de position de dominance dans l'exercice du pouvoir, chaque associé-coopérateur dispose d'une voix et d'une seule (règle de la coopération).

Le coopérateur n'est pas un tiers, comme c'est le cas pour un sous-traitant, mais un associé, avec les pouvoirs y attachés.

La coopérative et les coopérateurs poursuivent **un but commun**, partagent **un intérêt identique**. Les associés-coopérateurs travaillent dans leur intérêt propre – même en exclusivité avec la coopérative et y compris en respectant ses consignes fonctionnelles et ses instructions techniques – sans pour autant apparaître sous une subordination juridique permanente. Ils doivent, en conséquence, être qualifiés **de travailleurs juridiquement indépendants**.

En conséquence, il ne peut y avoir de lien de subordination, au sens du code du travail, entre les coopérateurs et la coopérative, étant donné que les coopérateurs adhèrent volontairement à la coopérative et décident librement du fonctionnement de leur coopérative.

En ce qui concerne l'éventualité de délit de « faux travail indépendant » . Il tendrait à requalifier la relation coopérative/coopérateur.

Or, de jurisprudence constante, un contrat de travail est exclu lorsque deux personnes **exploitent en commun un fonds de commerce**, dont elles sont copropriétaires, et que tous les deux **participent aux bénéfices et aux pertes** (Cf. Cass. Soc. 26 FÉVRIER 1969 – référencé sous l'article L 121-1 du code du travail)

C'est exactement la situation des coopératives et de leurs membres, qu'expriment par ailleurs :

- Le Décret du 8 FÉVRIER 1963 : « ...la coopérative est une société formée par des entreprises de transport routier de marchandises en vue de constituer pour l'exploitation de tout ou partie de leur fonds de commerce, une agence commune traitant avec la clientèle ».
- La loi du 20 Juillet 1983, en ses articles 23 & 24, qui visent la participation des associés aux bénéfices et aux pertes.

En conséquence, un tel chef d'infraction ne peut être assimilé aux relations coopérative/coopérateur, sous peine de dénaturer la notion spécifiques **d'associé**, existant dans les coopératives d'entreprises de transport.

NOTE FINALE :

Une coopérative d'entreprises a pour objet de regrouper principalement des entreprises de petite et moyenne taille qui sont ses sociétaires.

La coopérative doit permettre à ses **membres de rétablir à leur avantage l'égalité des chances dans la confrontation économique**, en améliorant certaines de leurs fonctions, notamment en pesant ensemble sur les marchés, en tant que clients (achats groupés) ou fournisseurs (offres de transport).

L'objet même de la coopérative est la mise en œuvre d'activités susceptibles de maintenir ou de développer celles des entreprises membres.

Les Éditions du juris-classeur sociétés reprennent ces commentaires pour démontrer l'intérêt du statut spécifique de la coopérative pour des petites P.M.E.

Il est donc inconcevable d'occulter ces principes qui constituent les fondements même de la coopérative, comme d'ailleurs tous les principes qui figurent dans les diverses dispositions citées plus avant et qui en démontrent le parfait fonctionnement.

**CONTRIBUTION DE LA
FEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS DE COMMERÇANTS NON-SEDENTAIRES
A LA MISSION PETITES ENTREPRISES
ET ENTREPRISES ARTISANALES**

VISION DE LA F.N.S.C.N.S. SUR LA PETITE ENTREPRISE FRANÇAISE :

A l'heure d'aujourd'hui, la petite entreprise française nous semble menacée, si les pouvoirs publics refusent de prendre les mesures adéquates qui s'imposent pour sa sauvegarde.

LES FAIBLESSES ET LES FORCES DE LA PETITE ENTREPRISE :

En ce qui concerne le Commerce non-sédentaire, **ses faiblesses** proviennent du système lui-même !

- ♦ L'accroissement des charges par rapport à l'évolution du chiffre d'affaires.
- ♦ L'inaccessibilité au crédit.
- ♦ L'exercice illégal de la profession en toute impunité.
- ♦ Le paracommercialisme.
- ♦ Le développement des nouvelles méthodes de distribution de dimension industrielle.
- ♦ Le manque de moyens pour moderniser et promouvoir à la fois l'entreprise et les marchés.
- ♦ Le manque de formation pour les jeunes entrepreneurs.

Du point de vue de **ses forces** :

- ♦ un commerce plusieurs fois millénaire.
- ♦ la première forme d'échange et d'approvisionnement pratiquée par l'homme.
- ♦ un véritable service d'approvisionnement, qu'il s'agisse de subvenir aux besoins créés par une migration estivale ou simplement par la disparition du petit commerce sédentaire dans les campagnes et les villes moyennes.
- ♦ un régulateur de prix par sa fonction en concurrence directe.
- ♦ un facteur d'animation et de développement des relations humaines.
- ♦ la diversité des produits offerts.
- ♦ un rapport qualité prix attaché depuis fort longtemps à l'image du marché.
- ♦ une capacité d'adaptation, de part la mobilité des structures.
- ♦ un commerce organisé, la F.N.S.C.N.S. regroupe 170 syndicats répartis sur l'ensemble de l'hexagone.
- ♦ une profession en réseau avec d'autres pays européens, la F.N.S.C.N.S. est membre de l'Union européenne du commerce ambulant.

REACTION DE LA F.N.S.C.N.S. SUR LA FORMATION :

Depuis de nombreuses années, la F.N.S.C.N.S. demande qu'une formation gratuite de X heures soit rendue obligatoire pour l'inscription au Registre du Commerce.

Elle-même, a développé régionalement, la mise en place des formations complémentaires d'initiative locale « Commerce non-sédentaire ».

Dans le cadre d'une formation en alternance, les entrepreneurs du C.N.S accueillent des élèves titulaires d'un B.E.P action-vente, pour une spécialisation Commerce non-sédentaire.

LA CREATION :

Susciter des créations d'entreprises pour pallier au chômage est une excellente idée, encore faut-il que les jeunes créateurs soient informés de certaines modalités et notamment celles de l'accès au domaine public.

Paradoxalement , le nombre des entrepreneurs du Commerce non-sédentaire s'accroît, alors que certains marchés ne peuvent plus accueillir de nouveaux commerçants.

Or, le domaine public constitue l'essentiel de l'outil de travail du Commerce non-sédentaire.

Si les jeunes entrepreneurs ne peuvent y accéder, la survie de l'entreprise est mise en péril dès sa création.

LA TRANSMISSION :

Le domaine public est imprescriptible et inaliénable. En conséquence, les entreprises du C.N.S sont intransmissibles.

Néanmoins, les professionnels de certains secteurs, réalisent de gros investissements qu'ils souhaiteraient récupérer pour partie.

LE FINANCEMENT DES PETITES ENTREPRISES :

Seulement 1% environ des entreprises du Commerce non-sédentaire ont réussi à obtenir des prêts à taux bonifiés.

Les raisons des refus :

- ♦ manque d'informations sur les conditions d'obtention de ces prêts ?
- ♦ frilosité des banques à prêter de l'argent pour de l'investissement en matériel ?
- ♦ partialité des centres locaux d'actions « Qualité » ?

L'ORGANISATION DES RESEAUX CONSULAIRES :

De l'avis de la F.N.S.C.N.S., les réseaux consulaires sont bien organisés et répondent à l'attente des commerçants.

QUALIFICATION ET QUALITE :

Pour ce qui est de l'exercice d'une activité commerciale, non, la loi n'est pas adaptée. La formation devrait être gratuite et obligatoire.

La reconnaissance de l'homme et de l'entreprise vont de pairs ! C'est l'homme qui fait l'entreprise.

MUTUALISATION :

Une idée forte mais difficilement réalisable, compte tenu du caractère d'indépendance « qui colle à la peau » des entrepreneurs individuels.

SOCIAL :

Aux dires des intermittents du spectacle « le Guichet unique », ce n'est pas la panacée.

En tout état de cause, la difficulté, ce n'est pas tant la multiplicité des interlocuteurs, mais le poids des charges elles-mêmes.

Du fait que les entreprises du Commerce non-sédentaire sont intransmissibles, la F.N.S.C.N.S. demande un relèvement du plafond pour le droit à l'indemnité de départ.

A l'instar des autres assurés sociaux, la F.N.S.C.N.S. réclame pour les entrepreneurs individuels l'attribution d'une pension en cas d'invalidité partielle.

PROPOSITIONS DE LA F.N.S.C.N.S. :

En tant qu'organisation professionnelle, la **Fédération Nationale des Syndicats de Commerçants Non-Sédentaires**. demande à être auditionnée par la mission, de manière à ce qu'elle puisse faire valoir ce qui doit obligatoirement évoluer pour le développement des entreprises du commerce non-sédentaire.

RENFORCEMENT DU STATUT DU COMMERÇANT NON-SEDENTAIRE :

- I. - En imposant à toutes les personnes exerçant une activité de distribution sur le domaine public, l'obligation de détenir un même document, en l'occurrence, « la carte permettant l'exercice d'activités non-sédentaires ».***

But de cette imposition :

- a) rendre impossible l'exercice illégal de la profession
- b) supprimer l'anomalie du décret 1993 relatif à l'harmonisation de la durée de validité des documents permettant l'exercice d'activités non-sédentaires. Un cas flagrant d'inégalité des administrés face aux services publics.

- II. - En rendant possible la transmission des entreprises :**

Dans un souci de pérenniser les marchés et du maintien du label Qualité qui leur est attaché.

- III. - En redéfinissant le lieu de vente qui caractérise la vente au déballage :**

Révision de la loi numéro 96-603 du 5 juillet 1996 et du titre deuxième de la circulaire du 16 janvier 1997.

* (Présentement, seuls les commerçants non-sédentaires domiciliés se voient imposés ce document).

La circulaire (du 16 janvier 1997) qui se rattache à la loi numéro 96-603 du 5 juillet 1996, prévoit dans le chapitre relatif aux dépôts **de demande d'autorisation de vendre au détail sur le domaine public « Vente au déballage »** :

« sans préciser s'il s'agit de la Commune où réside le demandeur, ce qui permet des dépôts de demande dans toutes la France »).

En page 14, au 3^{ème} alinéa, il est précisé à propos des documents à fournir :

*« le demandeur pourra justifier de son identité par la production d'une fiche individuelle d'état civil s'il s'agit d'une personne physique **NON COMMERCANTE.** »*

Autrement dit, aujourd'hui il est possible de faire des actes de commerce sur le domaine public en présentant **une simple fiche d'état civil**, en échappant à toutes les charges fiscales et sociales auxquelles sont soumis ceux qui sont inscrits au Registre du Commerce et de surcroît en continuant à toucher le RMI ou le chômage et bénéficier de la Sécurité Sociale.

C'est une concurrence déloyale, vis-à-vis des personnes qui ont le scrupule de déclarer leur activité, organisée par les Pouvoirs Publics.

Ce qui précède ne constitue qu'une partie de l'évolution d'une certaine anarchie administrative cautionnée par les Pouvoirs Publics à un tel point que les personnes physiques **non inscrites au Registre du Commerce** organisent des manifestations commerciales avec l'accord des maires, en interdisant l'accès aux commerçants réguliers !

Plus paradoxal encore, alors que la Loi permet l'exercice d'activités commerciales illégales en toute impunité elle constitue un frein pour les entreprises non sédentaires dûment inscrites au Registre du Commerce.

En effet, en guise d'introduction de la subdivision relative aux « Ventes au déballage », les auteurs de l'ouvrage Droit Economique des éditions Lamy, indiquent (numéro 2637) :

« Sont considérés comme des ventes au déballage « les ventes de marchandises effectuées dans les locaux ou sur des emplacements non destinés à la vente au public de ces marchandises, ainsi qu'à partir de véhicules spécialement aménagés à cet effet ». (Loi numéro 96-603,5 juillet 1996, article 27.1).

Le législateur a entendu lutter particulièrement contre les pratiques des grandes surfaces qui éludaient le gel des implantations de grande surface en installant des chapiteaux provisoires de façon permanente. En outre, la simplification de la définition devrait permettre le champ d'application de l'autorisation préalable ».

Si notre Fédération s'était félicitée de ce nécessaire toilettage des règles relatives aux soldes, liquidations et ventes au déballage, nous avons tout de même manifesté notre crainte d'une interprétation trop extensive des nouvelles règles de 1996 : interprétation défavorable au commerce non sédentaire.

Cinq ans après l'entrée en vigueur de la loi, force est de constater que nos craintes étaient fondées.

En effet, il ne se passe plus une semaine sans que nous ne soyons alertés par un de nos syndicats fédérés, dont les adhérents sont victimes du zèle des administrations préfectorales et municipales.

Ces dernières refusent l'organisation de foires, braderies ou marchés (autre qu'hebdomadaire) au motif que les conditions d'autorisation très contraignantes de la loi de 1996 (délai de 3 mois, compétences partagées, liste des commerçants à fournir...) ne soient pas respectées.

Paradoxalement, la loi Raffarin, dont l'un des buts était d'assurer l'équilibre des formes de distribution, risque d'être la cause de la disparition d'une partie de notre activité, en particulier, exercer lors des foires dont certaines sont ancestrales.

Le décret numéro 62-1463 du 26 novembre 1962, précisant les modalités d'application de la loi du 30 décembre 1906 sur les ventes au déballage, avait entendu écarter ce risque (article 4, alinéa 2) :

« Ne tombent pas sous le coup des dispositions de la loi du 30 décembre 1906 les ventes effectuées par des commerçants ambulants et forains lorsque ces ventes ne présentent pas de caractère exceptionnel, correspondent au commerce dont il est fait mention sur la patente des intéressés et qu'elles sont réalisées sur les emplacements où les commerçants exercent habituellement et régulièrement leur activité ».

En conclusion, la F.N.S.C.N.S. demande la réintroduction de cette disposition dans le décret d'application numéro 96-1097 du 16 décembre 1996. Pour que les commerçants non sédentaires soient considérés comme ce qu'ils sont, des commerçants à part entière.

AMELIORATION DE LA RENTABILITE DES ENTREPRISES PAR :

I. - Allègement des charges

a) taxe professionnelle

Les mesures prises en faveur de son allègement ne profitent pas aux TPE.

b) vignette

La F.N.S.C.N.S. demande l'extension de l'exonération aux véhicules utilitaires excédant 2T5.

c) droits de place

Les commerçants non-sédentaires subissent une discrimination en matière de charge relative à la location de la surface commerciale.

Alors que le loyer des commerçants en boutique est indexé sur l'indice du coût de la construction.

Les augmentations des taxes de droits de place des marchés d'approvisionnement ne sont pas soumises à aucune réglementation.

Lors de leur révision, les taxes de droits de place sont parfois multipliés par 2 ou par 3.

Proportionnellement au temps d'occupation d'une même surface commerciale, le loyer des boutiques ayant une bonne situation commerciale, est souvent inférieur à la taxe des droits de place sur certains marchés d'approvisionnement.

La F.N.S.C.N.S. estime que la hausse des droits de place devrait être indexée sur celle du coût de la vie.

d) carburant

L'outil de travail des entrepreneurs du commerce non sédentaires est composé pour l'essentiel par deux éléments :

- 1°) le domaine public
- 2°) le véhicule servant à transporter, en des lieux différents chaque jour, et souvent fort distants du domicile, à la fois l'installation et les marchandises.

La consommation en carburant des entreprises du commerce non sédentaire est donc très importante, puisque estimée, à 50 millions d'hectolitres par an.

C'est dire l'effet pondéreux qu'elle a sur leur rentabilité.

D'où , la persistance de la F.N.S.C.N.S. à réclamer, à l'instar de ce qui a été accordé aux entreprises de transports, aux agriculteurs, aux marins pêcheurs, la détaxation de tous les carburants pour l'ensemble des véhicules utilisés à usage professionnel par les entrepreneurs du commerce non sédentaire.

AMENAGEMENT DU TERRITOIRE- URBANISME COMMERCIALE.

I. - CDEC – CNEC.

Pour une logique d'aménagement équilibré et durable du territoire en matière de commerce,

- ♦ l'expansion du commerce industrialisé ne doit pas provoquer l'écrasement de la petite entreprise.

Or, les statistiques du commerce font état d'une gigantesque croissance du commerce de périphérie, tellement démesurée qu'elle nous semble incontrôlée.

Un constat contraire à l'esprit de la loi d'orientation du commerce et de l'artisanat qui visait l'équilibre des différentes formes de commerce sur l'ensemble du territoire français.

L'incapacité des CDEC et CNEC à maîtriser une telle expansion destructive pour les petites entreprises commerciales qu'elles soient urbaines, rurales ou non sédentaires nous impose d'exiger une révision de la Loi du 5 juillet 1996 et plus précisément :

- a) la transparence des votes des commissions départementales d'équipement commercial.
- b) un délai minimum de trois ans pour la représentation des votes en CDEC.
- c) l'obligation d'un passage en CDEC pour les transferts d'enseigne.
- d) que des Commissions Régionales d'Equipement Commerciale (CREC) se substituent aux Commissions Nationales d'Equipement Commerciale(CNEC).

II. - Maxidiscomptes.

Considérant par ailleurs que le parc des maxidiscomptes a plus que doublé en l'espace de 5 ans, la F.N.S.C.N.S. requière, que les enseignes qui s'implantent en tant que surfaces de moins de 300m² soient considérées comme des agrandissements du groupe auquel elles appartiennent, et, qu'en tant que tels, les demandes d'implantations soient soumises à l'examen des CDEC.

III. - Magasins d'usine.

Loi du 5 juillet 1996- TITRE 3- Mesures diverses

Art. 30 : *« La dénomination de magasins ou de dépôt d'usine ne pourra être utilisée que par les producteurs vendant directement au public la partie de leur production non écoulée dans le circuit de distribution ou faisant l'objet d'un retour (...) »*

Décret numéro 96-1097 du 16 décembre 1996 pris pour l'application du titre III, chapitre 4 :

« Tout producteur vendant directement au public une partie de sa production sous l'une des dénominations à l'article 30 de la Loi du 5 juillet 1996 susvisée, tient à la disposition, des agents habilités à opérer des contrôles toute pièce justifiant de l'origine et de la date de fabrication des produits faisant l'objet de ces ventes directes au public ».

Malgré cette réglementation bien pensée par le législateur, l'essor des magasins d'usine est lui aussi fulgurant.

En fait, la plupart de ces enseignes sont mensongères, car les marchandises vendues dans ces entrepôts sont davantage des produits importés, que des surplus de production. Pour la sauvegarde des petites entreprises commerciales et artisanales, il est urgent de faire respecter la législation en vigueur, et de mettre fin à toutes les pratiques frauduleuses de ces enseignes, du type, ventes au déballage, soldes anticipées, liquidations non autorisées, ou encore la pratique du double étiquetage en dehors des soldes, mais soit dit en passant avec la bénédiction de la D.G.C.C.R.F. à titre expérimental.

Un passe droit qui accroît les inégalités entre le commerce industrialisé et le commerce traditionnel.

En tout état de cause, des pratiques néfastes aux petites entreprises commerciales des Quartiers, des centres des villes et des villages et des marchés.

Dans l'attente de l'examen de ses propositions, la F.N.S.C.N.S. demande au Gouvernement de décréter la suspension des autorisations d'implantations et d'agrandissements.

LA PROFESSION ET L'EMPLOI :

Statistiquement, il est établi, que pour un emploi dans la grande distribution, il en est comptabilisé 2,7 dans le commerce traditionnel.

Ce chiffre pourrait encore évoluer à la hausse, si l'on accordait aux petites entreprises commerciales **le droit à l'utilisation du chèque emploi service.**

Bien évidemment, il ne s'agirait pas de rémunérer par ce moyen les services des vendeurs, mais « les petits boulots » tels, pour le commerce non sédentaire, que l'aide au déballage le matin et au remballage en fin de matinée.

Parallèlement à l'offre, la demande existe, mais ces travaux relèvent plus d'un service rendu au moment du besoin que d'un emploi.

EN CONCLUSION :

Telles sont les propositions que la F.N.S.C.N.S. tenait à faire valoir auprès de la Mission.

Aussi, il est indispensable que les représentants de notre Fédération soient reçus par la Mission, pour qu'elle défende plus utilement ses arguments.