



MINISTRE DÉLÉGUÉ AUX PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES,
AU COMMERCE, À L'ARTISANAT, AUX PROFESSIONS LIBÉRALES ET À LA CONSOMMATION

RAPPORT DU GROUPE DE TRAVAIL "STATUT DE L'ENTREPRISE, DE L'ENTREPRENEUR ET DU CONJOINT"



Rapport remis à :

Christian JACOB

Ministre délégué aux Petites et Moyennes Entreprises, au Commerce
à l'Artisanat, aux Professions Libérales et à la Consommation

PRESIDENT

M. Gérard CORNU
Sénateur

SECRETARIAT

Mmes Elisabeth Roure / Marie-Christine Roger
DECAS

SOMMAIRE

INTRODUCTION

I - SYNTHÈSE

II - LE STATUT DE L'ENTREPRISE

III - LE STATUT DE L'ENTREPRENEUR ET DE SON CONJOINT

IV - COMPOSITION DU GROUPE DE TRAVAIL

ANNEXES

INTRODUCTION

Le Gouvernement a fait de la création, du développement et de la reprise d'entreprises un des axes prioritaires de son action en matière économique, et la politique qu'il a conduite a permis d'obtenir des résultats tangibles.

Dans la continuité de cette action et pour accentuer le mouvement, Christian Jacob, Ministre délégué aux petites et moyennes entreprises, au commerce, à l'artisanat, aux professions libérales et à la consommation, a souhaité mettre en chantier un projet de loi, comportant plusieurs volets de nature juridique, sociale et économique, et destiné à favoriser le développement et la pérennité des entreprises, notamment grâce à des mesures d'amélioration du statut de l'entrepreneur et de son conjoint, d'aide au financement et à la transmission - reprise.

Des groupes de travail ont donc été constitués à la demande du ministre pour identifier les mesures les plus pertinentes correspondant à ces objectifs. Présidés par un parlementaire, assisté d'un rapporteur, ils sont composés de parlementaires, de représentants institutionnels, de professionnels, ainsi que de personnalités qualifiées. Le secrétariat, ainsi que l'expertise des propositions formulées par les participants, en a été assuré par la DEcas.

Il a été procédé dans chaque groupe à l'audition d'experts, en fonction des sujets abordés.

Le groupe chargé de traiter du statut de l'entreprise et du statut de l'entrepreneur et de son conjoint a été placé sous la présidence du Sénateur Gérard CORNU.

La liste de membres permanents du groupe, ainsi que celle des personnes auditionnées figurent en annexe.

Le Ministre a procédé à l'installation du groupe le 23 juin 2004.

Ses travaux, conduits entre juin et octobre, font l'objet du présent rapport.

*

NB : les discussions conduites au sein du groupe de travail « statuts », que ce soit en sous-groupe, ou en séance plénière, n'ont pas eu pour but de rechercher une position consensuelle, mais de permettre à l'ensemble des sensibilités représentées d'exprimer leur point de vue.

Les réserves voire les divergences exprimées par certaines composantes du groupe au regard des conclusions présentées font l'objet d'une mention .

I - SYNTHÈSE

TITRE I - STATUT DE L'ENTREPRISE

1 - Laisser à l'entrepreneur choisir librement la forme juridique qui lui paraît la mieux adaptée : entreprise individuelle ou forme sociétale.

1.1 Mesures relatives aux entreprises unipersonnelles à responsabilité limitée (EURL) :

- simplifier la création et la dissolution,
- déclaration simplifiée auprès du greffe du tribunal (« statut automatique »)
- Limitation de l'obligation de publicité (au BODAC et au RCS) pour les seules EURL

1.2 Mesures relatives aux sociétés à responsabilité limitée (SARL)

- modification du régime du quorum et de majorité pour les décisions de l'assemblée des associés
- extension de la prise de décision par consultation écrite des associés
- permettre de liquider lors d'une même décision collective des associés d'une SARL, la dissolution et la liquidation de la société sans qu'il soit nécessaire de désigner un liquidateur
- donner la possibilité d'approuver les comptes de la SARL non pas en assemblée générale mais par acte sous seing privé
- donner la possibilité en cas d'apports en nature, de faire désigner un commissaire aux apports par décision unanime des associées lors des augmentations en capital

1.3 Mesures relatives aux sociétés anonymes non cotées

- abaissement du minimum légal pour le nombre d'administrateurs
- choisir librement le nombre de membres du conseil d'administration (*sans remise en cause du plafond*)
- fixer une durée unique des mandats quel que soit le mode de nomination (désignation AG ou statuts) des administrateurs ou des membres du conseil de surveillance
- fixer librement le nombre d'administrateurs liés à la société par un contrat de travail.
- ouvrir la possibilité pour les sociétés non cotées de modifier statutairement les conditions de quorum et de majorité pour les décisions des AG en respectant toutefois les minima fixés par le code de commerce.
- autoriser les associés à donner leur accord à certaines décisions par écrit.
- suppression de l'obligation pour les présidents du conseil d'administration des SA non cotées d'établir un rapport sur le fonctionnement du conseil et sur le contrôle interne de l'entreprise (cf. loi sur la sécurité financière du 1^{er} août 2003)
- à l'instar des SARL, dispenser du contrôle de commissaires aux comptes les SA non cotées et les SAS, sous conditions de seuils à déterminer (montant du CA, total du bilan et nombre de salariés) ;
-

2 - mesures de simplification relatives à l'ensemble des entreprises

2.1 contrat de gérance mandat

- a) nécessité de maintenir le régime des succursalistes alimentaires dans le Code du travail, sans modification
- b) création du contrat de gérance mandat dans le code de Commerce

2.2 sociétés d'employeurs en temps partagé

Assouplissement des règles applicables aux contrats de travail temporaires et aux groupements d'employeurs.

2.3 collaborateur libéral

- a) protection de la requalification du contrat de collaborateur libéral pour les avocats
- b) extension du contrat aux autres professions libérales

2.4 travailleur indépendant / professionnel autonome

Permettre à un travailleur indépendant de dépendre d'un donneur d'ordre majeur, qui peut être son ancien employeur, et éventuellement de manière récurrente.

2.5 permettre le maintien du siège social de la personne morale au domicile en cas de changement de domicile de son représentant légal

TITRE II - STATUT DE L'ENTREPRENEUR ET DE SON CONJOINT

1 - le statut de l'entrepreneur

- **le régime social du créateur** pouvant jouer un rôle déterminant dans le choix du statut de l'entreprise, rendre le statut du gérant de la SARL ou de l'EURL le plus avantageux possible pour le créateur de la structure.
- **accentuer fortement le recours à la formation** lors de la création de la société et en accompagnement de l'activité de l'entrepreneur par des mesures incitatives adaptées :

- a) éligibilité aux FAF des créateurs/repreneurs qui ne sont pas encore immatriculés
- b) mécanismes de compensations pour assurer le remplacement pendant les périodes d'absence de l'entreprise
- b) prise en compte de la formation antérieure à l'immatriculation

- **création d'une assurance perte d'activité pour le chef d'entreprise**
Bien-fondé d'un dispositif accordant une protection aux entrepreneurs sans création d'une obligation normative en ce domaine : maintenir la liberté de choix de l'opérateur

2- rendre obligatoire un statut juridique pour le conjoint - collaborateur

- **déclaration obligatoire** au moment de la création de l'entreprise, de l'existence d'un conjoint qui participe à son fonctionnement
- **ouvrir le statut de conjoint-collaborateur** au conjoint de l'associé unique de l'EURL et du gérant égal ou majoritaire de la SARL.
- **manifestation de la volonté du conjoint** identifiée et matérialisée soit par une déclaration propre, soit par une co-signature.
- **possibilité d'une déclaration a posteriori.**
- **introduction d'une souplesse identique en cas de volonté de radiation.**
- **forte incitation des conjoints à suivre le stage réservé au créateur** par une tarification préférentielle.
- **faciliter au maximum l'attribution du statut de conjoint-collaborateur en temps partagé**, y compris de ceux qui, à titre principal, exercent une activité soit d'agent public, soit de professionnel libéral.
- **pour les conjoints salariés par ailleurs, annualiser pour la retraite, le calcul du mi-temps non consacré à l'entreprise.**

3 - attribution de droits sociaux personnels au conjoint collaborateur

- ouvrir la possibilité d'un partage de droit dès la cotisation minimale
- faire équivaloir à la cotisation minimale la validation de 4 trimestres
- assouplissement des modalités de validation des trimestres ainsi que le rythme et le volume de leur rachat
- instauration d'une garantie de compatibilité avec les droits acquis au titre d'autres régimes d'assurance vieillesse

4 - ouvrir aux conjoints collaborateurs la voie de la validation des acquis de l'expérience professionnelle pour assurer la reconnaissance de tout ou partie de leur qualification.

- **validation sur les activités de fonctionnement et de gestion courante**, administrative, de gestion financière ou de gestion des personnels.
- **validation des activités relevant du secteur professionnel** auquel appartient l'entreprise (alimentaire, bâtiment, services, commerce ...), hors activités à haut risque, et, s'agissant des professions libérales, en fonction des règles régissant la profession.
- **garantir le financement de la formation professionnelle continue des conjoints collaborateur**
- **garantir l'accès à la formation continue des conjoints non salariés du commerce et des professions libérales** dans le cadre de la prise en charge par le FAF (ou équivalent), comme cela existe pour les artisans.
- **créer un mécanisme de compensation financière** pour permettre au conjoint de dégager le temps nécessaire à la formation en facilitant son remplacement dans l'entreprise pendant les périodes de formation.
- **assouplir les règles des qualifications applicables à l'activité en cas de reprise ou de transmission**, pour permettre sur une année au conjoint de continuer l'activité pendant l'acquisition de la qualification (Voir : cas particulier des professions libérales).
- **rendre éligible le conjoint collaborateur dans les instances qui ont à connaître de la vie de l'entreprise** : organismes consulaires, organismes de protection-vieillesse, structures paritaires, prud'hommes, tribunaux de commerce (Voir : cas particulier des professions libérales).

5 - étendue du mandat de gestion du conjoint-collaborateur et maîtrise des conséquences juridiques et patrimoniales

- **limiter les conséquences sur l'engagement des biens propres en cas de mise en difficultés de l'entreprise : doit être laissée à l'appréciation des tribunaux**
- **permettre de déduire du bénéfice imposable le salaire du conjoint collaborateur**

II - STATUT DE L'ENTREPRISE

Les membres du groupe ont réfléchi sur la structure juridique qui semble la plus appropriée pour favoriser la création, le développement et la transmission des PME.

L'unanimité du groupe s'est faite sur la proposition de laisser à l'entrepreneur le libre choix de la forme juridique qui lui paraît la mieux adaptée (entreprise individuelle ou forme sociétaire).

Cependant, afin de limiter les modes organisationnels fictifs, son choix devrait être guidé prioritairement par des considérations liées à l'activité économique de l'entreprise, et non pas en fonction du régime de protection sociale attaché à la forme choisie, pour lui ou son conjoint.

A cet effet, les participants ont évalué les mérites comparés de l'entreprise individuelle, et de la SARL, dont la SARL à associé unique, qui sont les structures les plus fréquemment choisies par les dirigeants de PME et TPE.

L'entreprise individuelle est souvent considérée comme la formule la plus aisée à mettre en œuvre lors de la création. Les coûts, en particulier, sont réduits au minimum. Le chef d'entreprise n'a de comptes à rendre à personne. De nombreuses entreprises, en particulier celles de l'artisanat, demeurent attachées à ce mode d'organisation.

Néanmoins, les inconvénients ont été rappelés : confusion du patrimoine de l'entreprise avec celui de l'entrepreneur, préjudiciable en cas de difficultés ou de mise en liquidation judiciaire. Dans ces cas, l'entrepreneur est responsable sur l'ensemble de son patrimoine.

La loi pour l'initiative économique du 1^{er} août 2003 a amélioré cette situation en permettant, par la déclaration d'insaisissabilité des droits de l'immeuble où est fixée la résidence principale de l'entrepreneur et de sa famille. C'est cette solution qui pourrait être étendue, mais la distinction avec la forme sociétaire apparaît alors comme très ténue. Le groupe a donc concentré ses réflexions sur l'amélioration du statut juridique des sociétés et a retenu les propositions suivantes .

1 - l'évolution du statut des entreprises : forme individuelle et forme sociétaire

1.1 Créer, pour les artisans, la société artisanale, avec immatriculation unique au choix, et donc possibilité de n'être inscrit qu'au RM et qu'à la chambre de métiers.

Cette proposition n'a pas été reconnue comme réalisable par une partie significative des participants, qui rappelle notamment la nécessité, dans le respect des règles communautaires en vigueur, d'immatriculation au registre unique des sociétés qu'est le RCS ;

1.2 Simplifier la création et la dissolution des entreprises unipersonnelles à responsabilité limitée (EURL) :

- déclaration simplifiée auprès du greffe du tribunal : en l'absence de statuts déposés , c'est le code du commerce qui s'applique (principe du« statut automatique »)
- limitation de l'obligation de publicité (au BODAC et au RCS)
- La proposition complémentaire de supprimer la double immatriculation pour l'artisan en EURL a été écartée par le groupe.

1.3 alléger les règles de fonctionnement des sociétés à responsabilité limitée (SARL) :

- modification des règles de quorum et de majorité pour les décisions de l'assemblée des associés ;
- extension de la prise de décision par consultation écrite des associés ;
- permettre, lors d'une même décision collective des associés d'une SARL, la dissolution et la liquidation de la société sans qu'il soit nécessaire de désigner un liquidateur ;
- donner la possibilité d'approuver les comptes de la SARL non pas en assemblée générale mais par acte sous seing privé ;
- donner la possibilité, en cas d'apports en nature, de faire désigner un commissaire aux apports par décision unanime des associés lors des augmentations de capital.

1.4 simplifier les règles relatives aux sociétés anonymes non cotées :

Le groupe a réfléchi à l'opportunité d'appliquer aux sociétés anonymes non cotées des règles de fonctionnement simplifiées. Il propose que soient étudiées notamment les pistes suivantes :

- abaissement du minimum légal pour le nombre d'administrateurs ;
- libre choix du nombre de membres du conseil d'administration (*sans remise en cause du plafond*) ;
- durée unique des mandats quel que soit le mode de nomination (désignation AG ou statuts) des administrateurs ou des membres du conseil de surveillance ;
- fixer librement le nombre d'administrateurs liés à la société par un contrat de travail ;
- possibilité de modifier statutairement les conditions de quorum et de majorité pour les décisions des AG en respectant toutefois les minima fixés par le code du commerce ;
- autoriser les associés à donner leur accord à certaines décisions par écrit ;
- supprimer l'obligation pour les présidents du conseil d'administration des SA non cotées d'établir un rapport sur le fonctionnement du conseil et sur le contrôle interne de l'entreprise (cf. loi sur la sécurité financière du 1^{er} août 2003) ;
- à l'instar des SARL, dispenser du contrôle de commissaires aux comptes les SA non cotées et les SAS, sous conditions de seuils à déterminer (montant du CA, total du bilan et nombre de salariés) ;

La proposition consistant à ouvrir la possibilité de constituer des sociétés anonymes unipersonnelles n'a pas été retenue.

1.5 Permettre le transfert du siège social de la personne morale au nouveau domicile de son représentant légal en cas de changement de domicile de celui-ci.

2 Mesures de simplification et d'amélioration relatives à l'ensemble des entreprises.

L'évolution économique impose une réflexion sur l'aménagement des relations contractuelles liées au travail, afin de définir à la fois des formes nouvelles d'activité, intermédiaires entre le statut de salarié et celui de chef d'entreprise, et des modes d'organisation permettant ces transitions.

Le groupe a donc fait porter sa réflexion, d'une part, sur l'intérêt des formules de mutualisation ou d'externalisation de la gestion des compétences et de l'emploi dans les

PME, et, d'autre part, sur l'opportunité de donner une reconnaissance légale aux gérants-mandataires, dans le code de commerce, aux professionnels autonomes ainsi qu'au collaborateur libéral.

Il s'agit de limiter les risques de requalification par le juge de ces contrats en contrats de travail, qu'il s'agisse des contrats conclus entre le gérant et son mandataire, entre le professionnel autonome et son donneur d'ordres ou entre les professionnels libéraux et certains de leurs collaborateurs.

Ces modes d'organisation, qui reposent sur une large autonomie voire sur une grande indépendance des intéressés par comparaison avec les salariés, peuvent constituer une étape déterminante sur la voie de la création d'entreprise.

Le groupe a arrêté les propositions suivantes :

2.1 Renforcer et élargir le contrat de gérance - mandat

La « gérance-mandat » est une modalité de gestion d'une entreprise, au même titre que la location-gérance ou la gérance salariée.

Elle permet à une personne désireuse de créer son entreprise de bénéficier pour cela du savoir-faire et du soutien logistique d'un mandant, sans qu'il soit nécessaire qu'elle dispose de fonds importants dans la mesure où les murs et le fonds restent la propriété du mandant.

Le gérant-mandataire agit et accomplit les actes relevant de sa fonction au nom et pour le compte du mandant. Le gérant-mandataire est donc tenu, vis à vis de son mandant, à une obligation de résultat. Il n'est pas censé acquérir la qualité de commerçant du seul fait de ce contrat et de cette qualité de mandataire.

Le gérant-mandataire jouit à l'égard du mandant de toute l'indépendance compatible avec sa mission.

La gérance-mandat est régie, actuellement, par le droit général des contrats relevant du code civil et par le code du travail¹, pour le cas particulier des gérants-mandataires des succursales alimentaires. Cette dernière disposition doit être maintenue

Il existe une réelle demande et une pratique de certains secteurs économiques, comme l'hôtellerie. Il est proposé de limiter le risque de requalification par le juge en organisant une nouvelle forme de gérance -mandat dans le code du commerce.

2.2 La société d'employeurs en temps partagé

Des formules de mutualisation ou d'externalisation de la gestion des compétences et de l'emploi pourraient permettre aux PME d'opérer des recrutements, pour des durées limitées ou non, et assurer une gestion des ressources humaines et des compétences qui est complexe et lourde pour les petites et moyennes entreprises .

D'autre part, chaque entreprise n'a pas forcément le besoin d'un poste à temps complet pour des métiers à forte valeur ajoutée.

Enfin, ces formules peuvent être aussi mises à profit pour faciliter le retour à l'emploi de personnes en parcours de réinsertion professionnelle, en déchargeant l'employeur des questions relatives à la sélection, à l'essentiel du plan de formation de la personne concernée ainsi que de celles du suivi social de la personne.

L'expérience limitée quantitativement des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) mérite d'être systématisée et reprise dans des conditions plus proches du droit commun.

Les propositions de réforme pour les groupements d'employeurs retenues par le groupe ont été les suivantes :

- **élargir la compétence des groupements** pour aider ou conseiller les PME en matière d'emploi, de gestion des ressources humaines et de formation, étant précisé que les activités du groupement d'employeurs resteraient strictement à but non lucratif afin de se conformer à la législation actuellement en vigueur ;
- **permettre aux groupements de se constituer sous d'autres formes juridiques** que l'association, comme les coopératives (demande exprimée, notamment, par les coopératives d'artisans) ;
- **permettre la mise en jeu de l'assurance garantie de salaires (AGS)** pour garantir les créances des groupements dès qu'une entreprise n'est plus en mesure d'assurer le paiement des salaires.

La création d'un « statut de la société d'employeurs » pouvant s'inspirer de ces modes d'organisation ayant fait leurs preuves, en les améliorant dans l'intérêt des PME et de leurs salariés, n'a pas été retenue par le groupe, qui a privilégié plutôt un assouplissement des règles régissant le renouvellement des contrats de travail temporaire.

2.3 Le professionnel autonome

Depuis quelques années se développent des formes multiples de travail indépendant ou de collectifs de professionnels autonomes, ou encore de « portage salarial ». Elles sont majoritairement le fait de professionnels très qualifiés (ingénieurs, consultants, experts, développeurs de projets et de programmes informatiques), en particulier :

- d'anciens cadres salariés très qualifiés, désireux de reprendre ou de poursuivre une activité sous forme indépendante ;
- de jeunes diplômés préférant faire valoir leur compétence avec une autonomie supérieure à celle du salariat dans les secteurs de l'ingénierie, du « conseil aux entreprises », des NTIC, notamment ;

L'absence de sécurité juridique, pour le professionnel autonome comme pour le donneur d'ordres fragilise cette évolution tout particulièrement s'il s'agit d'un contrat conclu entre le professionnel autonome et un unique donneur d'ordres.

La proposition de limiter cette insécurité par la mise au point d'un contrat de professionnel autonome, contrat sui generis, commercial ou civil avec système d'indemnisation en cas de perte d'activité a été étudiée par le groupe.

2.4 Le contrat de collaborateur libéral

Les jeunes professionnels libéraux qui débutent leur carrière ne sont souvent pas en mesure de monter un cabinet autonome : il leur manque une clientèle, une expérience de la gestion d'entreprise, parfois des moyens financiers.

En outre, un certain nombre de libéraux expérimentés souhaitent exercer leur art de manière indépendante sans pour autant avoir à supporter l'investissement que représente la création d'une entreprise.

Les avocats bénéficient d'une loi spécifique qui les autorise à travailler pour le compte d'un autre avocat, sans pour autant être salariés, ni associés. Les médecins ont recours au statut de médecin remplaçant qui permet une certaine collaboration. Les masseurs kinésithérapeutes ont fait agréer auprès de la DGI un contrat qui permet lui aussi la collaboration libérale. Les architectes, quant à eux, paient leurs jeunes collaborateurs sous forme de vacations.

La situation des employeurs est cependant fragilisée par l'absence de cadre juridique . Un grand nombre de professions libérales souhaitent qu'un vrai statut d'activités libérales soit prévu pour permettre aux jeunes de se préparer à l'exercice libéral et aux plus anciens qui le souhaitent d'exercer de manière autonome sans avoir nécessairement à assumer le coût d'une éventuelle association.

Le groupe a accueilli favorablement cette proposition de reconnaissance légale d'un statut de collaborateur libéral, tout en soulignant qu'elle ne doit pas figurer dans le code de commerce.

III - LE STATUT DE L'ENTREPRENEUR ET DE SON CONJOINT

1 LE STATUT DE L'ENTREPRENEUR

1.1 : faciliter le libre choix de son régime de protection sociale par l'entrepreneur

Le régime de protection sociale du créateur peut jouer un rôle déterminant dans le choix du statut de l'entreprise. C'est pourquoi, il est proposé que le choix du statut du gérant de la SARL, notamment de L'EURL, soit le plus ouvert possible pour le créateur de la structure.

A cet effet, il est suggéré de donner au gérant, qu'il soit majoritaire ou minoritaire, la possibilité de choisir son régime social (régime général ou régime des indépendants), ou de maintenir son régime social antérieur pour les premières années suivant la création de l'entreprise.

Le libre choix du régime social du dirigeant peut toutefois ouvrir le risque d'une désaffectation pour le régime des indépendants qui nuirait gravement à son équilibre, au détriment des entreprises demeurant sous statut individuel.

Propositions :

- rendre le régime de protection sociale du gérant de la SARL, y compris de L'EURL le plus avantageux possible pour le créateur de la structure ;
- donner au gérant, qu'il soit majoritaire ou minoritaire, la possibilité de maintenir son régime social antérieur quel qu'il soit (régime général ou régime des indépendants), et ce pour les premières années suivant la création de l'entreprise ;
- Une partie du groupe de travail s'est prononcée soit en faveur du statu quo, soit pour rendre obligatoire le régime de protection sociale des indépendants pour les gérants (minoritaires et majoritaires) de SARL.

1.2 faciliter la création et le développement des PME en encourageant le suivi d'une formation par son dirigeant.

La qualification professionnelle de l'entrepreneur conditionne la survie de son entreprise. Le suivi d'une formation est obligatoire pour le chef d'entreprise, préalablement à l'immatriculation de l'entreprise au répertoire des métiers. A l'initiative des CCI, des modules de formation existent mais une telle formation ne revêt pas de caractère obligatoire .

Afin de respecter le principe de la liberté d'entreprendre, il convient d'inciter fortement au recours à la formation lors de la création de l'entreprise et en accompagnement de l'activité de l'entrepreneur.

A cet effet, des mesures encourageant fortement le recours à la formation lors de la création de la société et en accompagnement de l'activité de l'entrepreneur par des mesures incitatives sont proposées :

- a) éligibilité aux FAF des créateurs/repreneurs qui ne sont pas encore immatriculés ;
- b) mécanismes de compensations pour assurer le remplacement pendant les périodes d'absence de l'entreprise ;

c) prise en compte de la formation antérieure à l'immatriculation ;

Il peut également être envisagé de recourir au parrainage ou au tutorat émanant d'autres entrepreneurs en activité ou venant récemment de prendre leur retraite.

1.3 Création d'une assurance perte d'activité pour le créateur d'entreprise

Les participants ont validé le bien-fondé d'un dispositif accordant une protection aux entrepreneurs sans création d'une obligation normative en ce domaine : maintenir la liberté de choix de l'opérateur au regard des offres existantes de la part d'acteurs privés

2 LE STATUT DU CONJOINT DU CHEF D'ENTREPRISE

Le conjoint du chef d'une entreprise artisanale ou commerciale, désireux de participer à l'activité de l'entreprise peut choisir entre trois statuts : celui de conjoint salarié, de conjoint associé ou de conjoint collaborateur. Pourtant, dans un grand nombre de cas, aucun choix n'est effectué, laissant parfois le conjoint dans une situation difficile en cas d'évolution défavorable de la situation de l'entreprise, voire de la situation matrimoniale.

La même insécurité vaut pour le chef d'entreprise, traduite par exemple par le risque d'une condamnation pour travail dissimulé. Est également rappelée la situation des conjoints dont l'activité principale s'exerce sous le statut de fonctionnaire, dont l'exercice d'une activité professionnelle secondaire est statutairement proscrit.

Le groupe a donc validé les propositions suivantes :

2.1 Rendre obligatoire un des trois statuts juridiques pour le conjoint - collaborateur :

- **déclaration obligatoire** au moment de la création de l'entreprise, de l'existence d'un conjoint qui participe à son fonctionnement ;
- **ouvrir le statut de conjoint-collaborateur** au conjoint de l'associé unique de l'EURL et du gérant égal ou majoritaire de la SARL ;
- **manifestation de la volonté du conjoint** identifiée et matérialisée soit par une déclaration propre, soit par une co-signature ;
- **possibilité d'une déclaration a posteriori** ;
- **introduction d'une souplesse identique en cas de volonté de radiation** ;
- **forte incitation des conjoints à suivre le stage réservé au créateur** par une tarification préférentielle ;
- **faciliter au maximum l'attribution du statut de conjoint-collaborateur en temps partagé**, y compris de ceux qui, à titre principal, exercent une activité soit d'agent public, soit de professionnel libéral ;
- **pour les conjoints salariés par ailleurs, annualiser pour la retraite**, le calcul du mi-temps non consacré à l'entreprise.

Pour être opérante, le groupe a considéré que cette mesure devait s'accompagner d'une large campagne d'information, sans doute à relayer par les organismes consulaires.

L'incitation à cette inscription serait sans doute accentuée par l'instauration de la gratuité de la mention du conjoint aux registres, actuellement effectuée sans surcoût au moment de la création, mais occasionnant des frais lorsqu'elle est réalisée au cours de l'existence de l'entreprise.

2.2 garantir les droits sociaux du conjoint-collaborateur

Lorsqu'à titre d'activité unique, il participe au fonctionnement de l'entreprise, sans que cette situation de fait ne soit reconnue parce que non déclarée, le conjoint n'est pas susceptible de bénéficier des droits sociaux, essentiellement en matière d'assurance vieillesse, tels qu'ils sont acquis par les conjoints déclarés collaborateurs, ou encore par les conjoints salariés ou associés.

Le souci de ne pas alourdir les charges d'une entreprise qui démarre, en lui imposant des cotisations supplémentaires, en même temps que la nécessité de garantir une protection réelle en fin de vie professionnelle, militent pour un dispositif flexible qui assurerait une couverture, même minimale, tout en incitant à terme à une contribution personnelle du conjoint. Un assouplissement des modalités de rachat des cotisations participerait à cet objectif.

Le groupe retient donc **l'attribution de droits personnels automatiques au conjoint collaborateur** selon les propositions suivantes :

- ouvrir la possibilité d'un partage de droit dès la cotisation minimale ;
- faire équivaloir à la cotisation minimale la validation de 4 trimestres ;
- assouplissement des modalités de validation des trimestres ainsi que du rythme et du volume de leur rachat ;
- instauration d'une garantie de compatibilité avec les droits acquis au titre d'autres régimes d'assurance vieillesse.

2.3 ouvrir pour le conjoint collaborateur la validation des acquis professionnels

La nature des actes accomplis par le conjoint dans l'entreprise lui confère une expérience professionnelle, susceptible d'être reconnue par la voie de la validation des acquis professionnels (VAE).

Elle répond en outre à des enjeux de survie de l'entreprise lors de phases critiques que celle-ci peut traverser, comme, par exemple, le décès du chef d'entreprise, obligeant le conjoint à une reprise inopinée.

Le champ des compétences acquises doit être précisément cerné pour permettre l'articulation avec les obligations de qualification professionnelle, notamment pour les professions réglementées.

L'expérience dont la validation peut être demandée doit donc pouvoir porter sur des activités de gestion administrative, de gestion financière ou de gestion de personnel ; elle devrait pouvoir également porter encore, à l'exclusion des activités à hauts risques et des professions ordinales, sur des activités relevant du secteur professionnel auquel appartient l'entreprise (alimentaire, bâtiment, services, commerce).

Par ailleurs, la situation des conjoints en matière de financement de la formation professionnelle continue est différemment réglée. Si l'accès à la formation continue des conjoints non salariés est assurée dans l'artisanat par ses Fonds d'assurance formation (FAF), il n'en va pas de même pour le commerce et les professions libérales.

Le groupe valide donc les propositions suivantes :

1. La voie de la validation des acquis de l'expérience professionnelle doit être ouverte aux conjoints collaborateurs pour les activités de fonctionnement et de gestion courante,

administrative, de gestion financière ou de gestion des personnels. Elle devrait pouvoir s'étendre à la reconnaissance de tout ou partie de la qualification liée au métier ;

2. Les dispositions de financement valables pour l'artisanat devraient être étendues aux commerçants et aux professions libérales. Cette mesure permettrait aux conjoints collaborateurs de bénéficier d'aides au financement de formations susceptibles de compléter leurs acquis professionnels en vue de l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre. Si l'option de statut devient obligatoire, l'ensemble des conjoints non salariés pourraient ainsi en devenir bénéficiaire.
3. Un mécanisme de compensation permettrait au conjoint de dégager le temps nécessaire, en facilitant son remplacement dans l'entreprise pendant les périodes de formation.
4. Outre la reconnaissance due au rôle du conjoint dans l'entreprise, ces dispositions qui facilitent l'accès du conjoint à la profession sont de nature à consolider la transmission de l'entreprise en cas d'accident de la vie. Par conséquent, elles doivent s'accompagner d'un assouplissement des règles de la transmission, en permettant au conjoint de continuer l'activité pendant une période d'un an, sans risque d'exercice illégal.

2.4 renforcer le statut du conjoint collaborateur dans l'entreprise

Le groupe propose les mesures complémentaires suivantes :

2.4 .1 éligibilité du conjoint collaborateur dans les instances qui ont à connaître de la vie de l'entreprise : organismes consulaires, prud'hommes, organismes de protection-vieillesse, structures paritaires.

2.4.2 éligibilité les conjoints collaborateurs aux plans d'épargne salariaux : comme ils n'ont pas de revenu, il est impossible d'établir pour eux une base de souscription à l'épargne salariale, telle qu'elle peut être fixée pour les salariés. Une évolution vers une cotisation sur une base volontaire et forfaitaire leur permettrait de bénéficier de ces dispositions, jugées importante pour leur retraite.

2.4.3 déduction intégrale du salaire versé au conjoint-collaborateur

Dans le cas où le conjoint est salarié d'une société soumise à l'impôt sur les sociétés, la rémunération qui lui est versée est intégralement déductible des bénéfices annuels imposables, alors que dans le cas où le conjoint est salarié d'une entreprise individuelle ou d'une société soumise à l'impôt sur le revenu, les salaires versés sont déductibles sous certaines conditions.

Le groupe propose de permettre aux artisans de déduire intégralement le salaire versé à leur conjoint sans qu'il soit tenu compte, ni du régime matrimonial, ni de l'adhésion à un centre de gestion agréé .

IV - COMPOSITION DU GROUPE DE TRAVAIL

Parlementaires :

M. Emile BLESSIG, Député du Bas-Rhin, Conseiller général
M. Yannick FAVENNEC, Député de la Mayenne
M. Yannick TEXIER, Sénateur d'Ille-et-Vilaine, Maire de Sixt-sur-Aff

Membres permanents du groupe de travail :

Mme Fabienne Adamski	artisan
Mme Françoise Arnaud-Faraut	CCIP
Mme Marie-Renée Bordeau	artisan
M. Jean-Vincent Boussiquet	APCM
M. Dominique Broggio	CGPME
M. Denis Cauchois	chef d'entreprise, Réseau Entreprendre
Mme Bernadette Chollet-Sniter	ACFCI
Mme Valérie Corman	MEDEF
M. Laurent Degroote	chef d'entreprise, Réseau Entreprendre
M. Jack Demaison	avocat
M. Fabrice Fages	avocat
M. Jean-Pierre Ferrandes	UNAPL
M. Didier Gesp	Réseau Entreprendre
M. Alain Griset	APCM
Mme Agnès Hautin	CAPEB/UPA
Mme Françoise Holder	MEDEF
M. Pascal Laurence	FFF
M. Jean-Jacques Laurent	FORCE
Mme Roselyne Lecoultré	UPA
Mme Dominique Mallemanche	Thales
M. Albert Maron	APCM
M. Pierre Martin	APCM
Mme Chirine Mercier	UNAPL
M. Dominique Métayer	UPA
M. Thierry Micor	FFB
M. François Moutot	APCM
M. Jean-Pierre Nicole	FFB
M. Guy Pallaruelo	CCIP
M. Roger Pellat-Finet	CGPME
Mme Sophie Quentin	MEDEF
Mme Virginie Richard	ACFCI
M. Patrick Smyl	CGPME
M. Paul Soreau	notaire, Groupe Monassier France
M. Xavier Thevenot	Contact Partenaires Clients
M. Patrick Toulmet	CIDUNATI
M. Jacques Vautier	notaire, Groupe Monassier France
M. Lionel Vignaud	CGPME
M. Bruno Weber	CCIP
M. Roland Weyant	ACFCI
Mme Chantal Zimmer	FFF

Experts auditionnés par le groupe :

M. Jean-Michel Banlier	ADEQUAT DS
M. Bernard Caron	MEDEF - GSC
M. Yann de Chabalier	Association des gérants mandataires Etap Hôtel
France	
Mme Agnès Chavardès	APCM
M. Laurent Coquelin	Consultant
M. Philippe Coubelle	Gérant de société
M. Alexandre Denamiel	Professeur ISC, créateur d'entreprise
Mme Annie Deudé	ACTIF
M. Jean-Paul Domergue	UNEDIC
M. Christian Gué	Groupe CASINO
M. Jacques-Philippe Gunther	Avocat, CNB
Mme Irène Jasmin-Sverdlin	DGAFP
Mme Caroline Kovarski	Créateur d'entreprise
Mme Françoise Laurent	GSC
M. Michel Mercier	CANCAVA
M. Christophe Moreau	ORGANIC
Mme Régine Noulain	UNACOPL
M. Christian Pedeux	SETT
Mme Paule Saint-Léger	FCD
Mme Jacqueline Socquet-Clerc Lafont	Avocat, CNCPL

ANNEXES

I/ Compte-rendus des réunions des 23 juin, 30 juin, 7 juillet, 21 juillet, 28 juillet, 1^{er} septembre et 8 septembre 2004

⇒ COMPTE-RENDU DE REUNION - 23 JUIN 04

Participants

Liste et coordonnées en PJ

Calendrier et lieu des réunions

Dans l'immédiat : Mercredis 30 juin, 07 juillet, 21 juillet, 28 juillet ; Reprise en septembre ;
De 9 h 30 précises à 12h00, pour permettre à chacun de faire face à ses autres obligations.
Pour permettre le dédoublement, les réunions se tiendront dans les locaux de la DEcas, au 3/5, rue Barbet de Jouy, Paris 7^{ème}, Métro Varenne.

Organisation

De 9h30 à 11h00 : réflexion organisée en parallèle, au sein de deux sous-groupes, chargés l'un des questions juridiques et fiscales, l'autre des questions sociales,
puis de 11h00 à 12h00 : synthèse en séance plénière.

Répartition des participants entre les deux sous-groupes

Juridique et fiscal

(Présidence : M. Gérard Cornu - Secrétariat : MC Roger - **Salle 258**)

M. Jack Demaison

M. Jean-Pierre Ferrandes (* en alternance)

Mme Françoise Holder (* en alternance)

Mme Dominique Mallemanche

M. Dominique Métayer

M. Jean-Pierre Nicole

M. Guy Pallaruelo

M. Jacques Vautier

M. Roland Weyant

Mme Chantal Zimmer

Social

(Présidence : M. Yannick Favennec - Secrétariat : E. Roure - **Salle 158**)

Mme Marie-Renée Bordeau

M. Jean-Vincent Boussiquet

M. Jean-Pierre Ferrandes (* en alternance)

Mme Françoise Holder (*en alternance)

M. Roger Pellat-Finet

M. Xavier Thevenot

M. Patrick Toulmet

Préparation des dossiers de la réunion du 30 juin

A la charge de la DEcas, qui remettra aux participants un dossier de fond sur les propositions existantes, et s'il y a lieu, les points déjà expertisés.

⇒ COMPTE-RENDU DE REUNION - 30 JUIN 04

I/ Sous-groupe « juridique et fiscal »

Participants : Liste en PJ

Ouvrant la discussion Monsieur Gérard CORNU, président du groupe de travail, invite les participants à réfléchir sur la structure juridique qui leur semble la plus appropriée pour favoriser la création, le développement et la transmission des PME, en tenant compte, en particulier, de leurs connaissances et de leur expérience personnelle.

Le choix d'une telle structure pourrait être encouragé moyennant des améliorations d'ordre juridique, social ou fiscal, qu'il appartiendra au groupe de travail de déterminer.

A cet effet, les participants évaluent les mérites comparés de l'entreprise individuelle, de l'EURL et de la SARL qui sont les structures les plus fréquemment choisies par les dirigeants de PME et TPE.

L'entreprise individuelle :

L'entreprise individuelle est souvent considérée comme la formule la plus aisée à mettre en œuvre lors de la création. Les coûts, en particulier, sont réduits au minimum. Le chef d'entreprise n'a de comptes à rendre à personne. De nombreuses entreprises, en particulier celles de l'artisanat, demeurent attachées à ce mode d'organisation.

Néanmoins, les inconvénients ont été rappelés : confusion du patrimoine de l'entreprise avec celui de l'entrepreneur, préjudiciable en cas de difficultés ou de mise en liquidation judiciaire. Dans ces cas, l'entrepreneur est responsable sur l'ensemble de son patrimoine.

La loi pour l'initiative économique du 1^{er} août 2003 a amélioré cette situation en permettant, par la déclaration d'insaisissabilité des droits de l'immeuble où est fixée la résidence principale de l'entrepreneur et de sa famille. Cette solution a constitué, lors de la mise au point du texte de loi, un compromis raisonnable par rapport au choix du « patrimoine affecté », complexe à mettre en œuvre et qui avait été écarté pour ces raisons.

La SARL

Le choix d'une forme de société dotée de la personnalité morale offre davantage de protection à l'entrepreneur. Elle permet en effet la séparation du patrimoine professionnel du patrimoine personnel mais elle est aussi plus contraignante. Les gérants doivent respecter l'autonomie patrimoniale de la société. Les comptes de l'entreprise doivent être déposés au greffe du tribunal de commerce.

La responsabilité des associés est limitée à leurs apports et le régime fiscal est l'assujettissement à l'impôt sur les sociétés. En ce qui concerne le régime social, le gérant majoritaire est affilié au régime des indépendants. Le gérant minoritaire quant à lui relève du régime général des salariés. Le choix de ce dernier régime est à l'origine de l'organisation parfois fictive des pouvoirs au sein de la SARL.

La loi pour l'initiative économique a allégé un certain nombre de formalités, en permettant, notamment, la possibilité pour les chefs d'entreprises de fixer librement le capital investi lors de la création d'entreprise (l'ancien seuil minimum obligatoire était de 7 500 euros).

Les participants relèvent toutefois que, pour s'inscrire dans la durée, une entreprise a besoin d'un capital suffisant et de fonds propres pour rassurer ses fournisseurs et créanciers..

L'EURL

L'entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée est une SARL constituée d'un seul associé. Dans cette configuration particulière de la SARL, l'associé unique représente, sur la seule personne, les pouvoirs de l'assemblée des associés et ceux du gérant. Il est précisé que le gérant de l'EURL peut être une personne distincte de l'associé unique (par exemple le conjoint) mais l'associé et le gérant peuvent constituer une seule et même personne.

En matière fiscale, dans le cas de l'EURL, l'assujettissement à l'impôt sur les sociétés est optionnel.

(un certain nombre de propositions, de nature à simplifier le cadre juridique de l'EURL figurent dans le dossier remis aux membres du groupe de travail ; elles concernent l'accomplissement de certaines formalités comme l'approbation des comptes et la tenue d'un registre quand l'associé unique est aussi gérant de l'EURL) .

Le choix de cette structure juridique peut constituer un compromis entre l'entreprise individuelle et la création d'une société, en limitant les formalités devant être accomplies.

Quel que soit le choix de la structure juridique, il a été souligné que le cautionnement revêt une importance capitale. Cela suppose une bonne information et une protection des cautions qui sont fréquemment des proches de l'entrepreneur.²

CONCLUSIONS

Les membres du sous-groupe juridique et fiscal conviennent de retenir les propositions suivantes :

Préserver le libre choix de l'entrepreneur

Le libre choix de la forme juridique qui lui paraît la mieux adaptée (entreprise individuelle ou forme sociétale) doit être laissé à l'entrepreneur.

Faciliter ce choix par un régime social incitatif

Le régime social du créateur peut jouer un rôle déterminant dans le choix du statut de l'entreprise. C'est pourquoi, il est proposé que le statut du gérant de la SARL ou de L'EURL soit le plus avantageux possible pour le créateur de la structure.

A cet effet, il est suggéré que le gérant, qu'il soit majoritaire ou minoritaire, puisse choisir son régime social (régime général ou régime des indépendants).

Néanmoins, il conviendra de prendre la mesure des conséquences de cette solution pour le régime social du « conjoint collaborateur ». **Cette question devra être expertisée en liaison avec le sous-groupe en charge des questions sociales.**

Les participants ne sous-estiment pas qu'une telle solution risque de se heurter aux réticences des caisses des travailleurs indépendants (ORGANIC, CANCAVA, caisses des professionnels libéraux) qui risqueront de subir des pertes de cotisations pour le financement de leurs régimes sociaux.

Faciliter la création et le développement des PME en encourageant le suivi d'une formation par son dirigeant.

La qualification professionnelle de l'entrepreneur conditionne sa survie. A cet égard, il a été rappelé que trop des PME sont mises en liquidation judiciaire.

Sur le fondement de la loi du 23 décembre 1982 relative à la formation professionnelle des artisans, le suivi d'une formation est obligatoire pour les artisans préalablement à l'immatriculation de l'entreprise au répertoire des métiers.

De telles formations sont également organisées dans le cadre des réseaux de franchise au profit des franchisés.

A l'initiative des CCI, des modules de formation existent au profit de ceux qui le souhaitent mais une telle formation ne revêt pas de caractère obligatoire préalablement à l'enregistrement de la société au registre du commerce et des sociétés, afin de respecter le principe de la liberté d'entreprendre.

Tout en respectant ce principe, il conviendrait d'inciter fortement au recours à la formation lors de la création de la société et en accompagnement de l'activité de l'entrepreneur.

A cet effet, des mesures encourageant le recours à la formation devraient être adoptées (déductions fiscales etc). **Le recensement des aides déjà mises en œuvre en la matière sera effectué.**



Lors de la réunion du groupe de travail en formation plénière, Madame Sophie QUENTIN, rapporteur, expose ces conclusions aux autres membres du groupe :

- Maintien du libre choix du régime juridique de la PME : entreprise individuelle, EURL, SARL etc ;
- Possibilité pour le gérant majoritaire de SARL et pour le gérant associé unique d'EURL de s'affilier, s'il le souhaite, au régime général des salariés ;
- mise en place d'un dispositif encourageant le chef d'entreprise à suivre des formations tout au long de sa vie professionnelle. Des exonérations fiscales pourraient être prévues comme par exemple exonérer d'IS ou d'IR une partie du montant de la formation suivie par le chef d'entreprise.

Elle évoque notamment la possibilité de recourir, à cet effet, au parrainage ou au tutorat émanant d'autres entrepreneurs en activité ou venant récemment de prendre leur retraite.

² Ce régime des cautions a été traité dans le cadre de la loi pour l'initiative économique et dans celui du projet de loi sur la sauvegarde des entreprises qui vient d'être déposé devant le Parlement.

Le groupe de travail approuve ces propositions qui devront être approfondies, notamment dans leur dimension fiscale et sociale. A cet égard, la problématique de la proposition d'affiliation du gérant de SARL ou d'EURL au régime général des salariés sera intégrée à la réflexion que le sous-groupe social doit conduire le 7 juillet prochain sur le statut du conjoint collaborateur.

II/ Sous-groupe « social »

Participants : Liste en PJ

Organisation de la réflexion

Au cours de la présente séance, premier examen des fiches de propositions présentées dans le dossier remis aux participants le 23 juin, et sélectionnées comme relevant de la compétence du sous-groupe « social » ; commentaires, et élaboration du planning des thèmes à approfondir, ainsi que des auditions correspondantes.

Premier examen des propositions

a) Création d'une assurance perte d'activité pour le créateur d'entreprise

Le tour de table fait apparaître le bien- fondé d'une réflexion sur la protection qui peut être proposée aux entrepreneurs, avec cependant une discussion sur la nature du régime, et plus précisément de sa gestion éventuelle par l'UNEDIC, système paritaire ouvert aux salariés.

En effet, depuis 1979, existe un mécanisme de droit privé mis en place par le MEDEF et la CGPME avec un pool d'assureurs, la Garantie Sociale des Entreprises (GSE), qui remplit ce rôle de garantie sociale.

Les observations des participants sont partagées entre le maintien d'un régime GSC avec les améliorations nécessaires, et la possibilité d'adhésion au régime UNEDIC dans certaines situations non couvertes.

La séance du 1^{er} septembre sera plus spécifiquement consacrée à ce sujet. Mme Françoise Laurent, secrétaire générale de la GSE, et M. Jean-Pierre REVOIL, Directeur Général de l'UNEDIC, pourraient être auditionnés ce jour-là. En outre, plus particulièrement sur la situation des « solos », l'expérience de M. Laurent COQUELIN, consultant, pourrait être entendue.

b) Le professionnel autonome

La problématique de la protection en cas de perte d'activité rejoint celle qui fonde la proposition précédente.

L'élaboration de règles contractuelles spécifiques doit être examinée avec le sous-groupe « juridique et fiscal ».

c) Le contrat de collaborateur libéral

Mêmes observations qu'au b).

La Commission nationale de concertation des professions libérales (CNCPL), saisie de cette demande forte des professionnels libéraux, a eu l'occasion de se prononcer favorablement sur une mesure de nature à « fluidifier » le début de carrière des jeunes professionnels libéraux.

A l'occasion de la discussion de ce point, Maître Socquet-Clerc-Lafont, membre de la CNCPL et présidente d'un groupe de travail constitué par cette commission sur le sujet (GT1), pourrait être entendue par le groupe.

d) La situation du conjoint collaborateur (déclaration, assurance vieillesse, prestation d'accueil du jeune enfant, engagement des biens propres)

Outre les problématiques déjà identifiées, les participants soulignent l'opportunité qu'il y aurait d'une part à considérer la situation des concubins, d'autre part à examiner le cas particulier des conjoints dont l'activité principale s'exerce sous le statut de fonctionnaire.

L'importance des sujets à débattre pourrait conduire à les regrouper sous le thème « statut de l'alter ego de l'entreprise », à traiter lors d'une séance consacrée à son seul examen.

Fixée au 07 juillet, elle sera l'occasion d'entendre :

- le point de vue de l'APCM, exprimé par Mme Chavardés,
- la position des caisses vieillesse, ORGANIC et CANCAVA, exprimés par les sous-directeurs en charge de ces questions, respectivement, Mrs Moreau et Mercier,
- ainsi que les réflexions conduites par les conjoints des professionnels libéraux, présentées par Mme Noulain de l'UNACOPL.
-

La DEcas prend les contacts nécessaires et se charge d'adresser les invitations correspondantes.

e) Autres sujets

- Le groupe souhaiterait également engager une réflexion sur les axes suivants :

- La gestion des obligations en matière de médecine du travail opposables aux créateurs,
- La poursuite des efforts de rationalisation des documents administratifs,
- L'amélioration de la situation des créateurs d'entreprise handicapés.

III/ Synthèse en séance plénière

La séance de synthèse a permis aux deux sous-groupes de présenter mutuellement les avancées de ses réflexions, et d'engager un débat notamment sur le choix du statut social de l'entreprise.

Il est convenu que les conséquences de ce choix sur la situation du conjoint collaborateur seront évoquées au sein du sous-groupe « social » lors de la séance du 7 juillet.

Par ailleurs, les suggestions en matière d'accompagnement, de formation et de conseil, telles que tutorat, parrainage, ou incitations aux chefs d'entreprise seront transmises au groupe « financement, développement et transmission ».

LISTE DES PARTICIPANTS

Sous-groupe « Juridique et fiscal »

Présidence : M. Gérard Cornu, Sénateur

Secrétariat : Marie-Christine Roger

Expert : M. Jean-Luc Aubineau

Mme Françoise Arnaud-Faraut
 Mme Bernadette Cholet-Sniter
 M. Jack Demaison
 M. Jean-Pierre Ferrandes
 Mme Françoise Holder
 M. Dominique Métayer
 M. Jean-Pierre Nicole
 Mme Sophie Quentin
 M. Paul Soreau
 Mme Chantal Zimmer

Sous-groupe Social

Présidence : M. Yannick TEXIER, Sénateur

Secrétariat : Elisabeth Roure

Experts : M. Jacques Augustin, M. Henri-Charles Blanc, M. Christian Munier, M. Philippe Lesné, M. Jean-Paul Plattier

Mme Marie-Renée Bordeau
 M. Jean-Vincent Boussiquet
 Mme Valérie Corman
 Mme Agnès Hautin
 Mme Roselyne Lecoultré
 M. Guy Pallaruelo
 M. Patrick Smyl
 M. Xavier Thevenot
 M. Patrick Toulmet

Liste des Participants à la réunion du 23 juin 2004

M. Yannick FAVENNEC, Député de la Mayenne
 Mme Marie-Renée BORDEAU
 M. Jean - Vincent BOUSSIQUET
 M. Jack DEMAISON
 M. Jean-Pierre FERRANDES
 Mme Françoise HOLDER
 Mme Dominique MALLEMANCHE
 M. Dominique METAYER
 M. Jean-Pierre NICOLE
 M. Guy PALLARUELO
 M. Roger PELLAT-FINET
 M. Xavier THEVENOT
 M. Patrick TOULMET

⇒ COMPTE-RENDU DE REUNION - 7 JUILLET 04

I/ Sous-groupe « juridique et fiscal »

Participants : Liste en PJ

Approbation du compte rendu du 30/06/04

Monsieur Gérard CORNU soumet le projet de compte rendu à l'approbation des participants.

A propos de la formation obligatoire de l'artisan préalablement avant son immatriculation au répertoire des métiers, prévue par la loi du 23 décembre 1982 Monsieur Métayer souhaite que soit mentionné que le dispositif résultant de cette loi est mal appliqué. Des dysfonctionnements sont mis en évidence lors des contrôles effectués, ce qui a des conséquences sur le démarrage de l'activité des entreprises artisanales. Il faudrait y remédier.

Cette précision étant apportée, le compte rendu est approuvé.

Organisation des travaux à venir

S'agissant des auditions, le Président souhaite que soient conviés de jeunes créateurs de PME.

Dans cette perspective, Monsieur Jean-Pierre Nicole souligne qu'il y a trois catégories de métiers donnant lieu à des créations d'entreprise :

- le retour des métiers traditionnels ou atypiques (bourreliers, artisans d'art) ;
- les jeunes créateurs dans les nouvelles technologies (téléphonie, net économie..) ;
- -les métiers soumis à des règlements complexes et à des contraintes techniques ;
- Des propositions concernant des chefs d'entreprise ayant ces différents profils devront être formulées pour le 21 juillet prochain. Lors de cette séance, pourront être abordés les sujets suivants :
- le professionnel autonome ou solo ;
- - la gérance mandat ;
- les mesures de nature à faciliter l'embauche.

Examen des sujets à l'ordre du jour

Choix du statut juridique de l'entreprise

S'agissant de l'EURL, il est relevé par la représentante de l'UPA, Madame Hautin, les difficultés résultant de la jurisprudence (CA de Douai du 14 novembre 1996³) qui s'appuie sur la rédaction de l'article 1844-5 du code civil qui dispose que la réunion de toutes les parts sociales dans les mains d'un seul associé, entraîne, en sus de dissolution de la société, la transmission universelle du patrimoine social à l'associé unique, lequel doit répondre, le cas échéant, du passif.

Cette position a pour conséquence de priver l'associé unique du bénéfice de la limitation de responsabilité qui est la règle en matière de SARL. Ainsi, l'associé unique, par l'effet de la transmission universelle du patrimoine, est redevable de l'intégralité du passif de la société unipersonnelle dissoute en état de cessation de paiements ou bien par décision volontaire de l'associé.

La loi sur les nouvelles régulations économiques du 15 mai 2001 a spécifié que ces dispositions ne sont pas applicables aux sociétés dont l'associé unique est une personne physique. Néanmoins, les problèmes ne sont pas résolus quand la décision de dissolution de la société est prise par l'associé unique, personne morale. Cette question sera signalée au groupe de travail « Financement-développement-Transmission ».

Des simplifications pourraient être préconisées en ce qui concerne les formes sociales les plus fréquemment choisies par les PME (la SARL, dont l'EURL ne constitue qu'une variante, la SAS, la SA non cotée). A cet égard, comme le relève Monsieur Jack Demaison, il conviendra que le choix de l'entrepreneur soit dicté,

³ Dictionnaire permanent du droit des affaires (société unipersonnelle)

prioritairement, par des considérations liées à l'activité économique de l'entreprise et non pas en fonction de son régime de protection sociale ou celui de son conjoint afin de limiter les modes organisationnels fictifs ne correspondant pas à la réalité.

Simplifier le régime de la société anonyme non cotée

Madame Sophie Quentin (MEDEF) commente la note diffusée aux membres du groupe faisant plusieurs propositions de simplification du droit régissant la société anonyme en distinguant les S.A faisant appel à l'épargne publique, des SA non cotées. Ces dernières pourraient disposer d'une plus grande liberté statutaire « dans leur direction, leur administration et la prise de décision collective » (cf propositions mentionnées à la page 2 de la note du MEDEF diffusée à l'ensemble des membres du groupe de travail).

Il s'agit d'une demande forte de cette organisation qui s'est toujours heurtée à l'opposition de la Chancellerie. La société par actions simplifiée (SAS) répond à certaines de ces préoccupations mais il existe des cas où le choix de la SAS n'est pas toujours possible. C'est pourquoi, le MEDEF préconise la mise à l'étude « d'un statut simplifiée pour les SA non cotées »..

Madame Françoise Arnaud-Faraut (CCIP) se réfère, à ce sujet, aux propositions faites par le rapport présenté par Monsieur Jean Courtière au nom de la commission juridique de la Chambre de commerce et d'industrie de Paris « pour une réforme du droit de la société anonyme non cotée » qui ont été adoptées par l'Assemblée Générale du 23 octobre 2003 de la CCIP.

Il s'agit, notamment :

- d'autoriser la constitution de sociétés anonymes non cotées unipersonnelles et supprimer l'exigence légale d'un minimum de sept actionnaires ;
- d'instaurer un nouveau mode d'organisation du pouvoir simplifié au sein des sociétés anonymes non cotées, reposant sur un administrateur unique ;
- d'améliorer le droit positif de la société anonyme non cotée par diverses mesures telles que l'autorisation des apports en savoir-faire, l'accroissement de la liberté statutaire, l'assouplissement des règles de fonctionnement des assemblées générales....Il conviendrait de lever certaines rigidités et de préserver l'équilibre des pouvoirs au sein des assemblées en autorisant les clauses d'agrément pour les cessions d'actions entre actionnaires.

Monsieur Jack Demaison propose que les apports en industrie, qui, dans l'état actuel du droit, ne sont autorisés que dans les sociétés civiles, les sociétés en nom collectif et les SARL, soient permis pour la SAS.

Dans l'esprit de ce qui existe pour la SARL dont le contrôle du commissaire aux comptes est seulement obligatoire lorsque, à la clôture de l'exercice social, elles dépassent deux des trois seuils relatifs au total du bilan, au montant hors taxe de leur chiffre d'affaires ou au nombre moyen de leurs salariés au cours d'un exercice, des allègements de formalités pourraient intervenir en faveur des Sociétés non cotées (dont la SA). Ces dernières pourraient bénéficier d'une plus grande liberté contractuelle.

Résumant les débats, Monsieur Cornu retient l'idée de ne pas créer de nouvelles structures juridiques mais de préférer à cette solution, la simplification et l'amélioration des formes sociales existantes en comparant les avantages respectifs de chacun des statuts en vigueur.

Simplifier l'environnement économique et fiscal des PME

Des simplifications pourraient intervenir en ce qui concerne la publicité d'annonce légale lors de la création de la société et en cas de modification de ces statuts dont les formalités apparaissent coûteuses et contraignantes pour le chef d'entreprise. Dans ce domaine, l'entreprise individuelle qui n'est pas soumise aux mêmes contraintes, est avantagée.

La publicité d'annonce légale par le canal des nouvelles technologies devrait apporter des améliorations. Le recours à la publicité par INTERNET, sans être totalement gratuite, est moins coûteuse que dans le cas où cette publicité est réalisée dans un journal d'annonces légales. Il est vrai que ce sujet comporte des enjeux financiers pour le financement de la presse écrite.

En conclusion sur ce point, le groupe convient que la marge de manœuvre en matière de simplification, est étroite. En tout état de cause, le recours à INTERNET devra être encouragé.

Monsieur Jean-Pierre Nicole évoque les difficultés au quotidien auxquelles est confronté le chef d'entreprise. Il souligne que le renforcement des droits sociaux et de ceux du consommateur intervenu ces dernières années, a eu pour corollaire une plus grande complexité de l'activité du chef d'entreprise, au risque de décourager le jeune créateur, en particulier dans le secteur de l'artisanat (BTP etc). Une telle complexité ne se retrouve pas toujours dans les autres pays.

Le Président juge important que le rapport du groupe de travail fasse allusion à ce problème de la responsabilité de l'employeur.

S'agissant de l'environnement fiscal, Madame Hautin souhaite que l'entrepreneur individuel puisse être assujéti, s'il le souhaite, à l'impôt sur les sociétés.

Dans l'état actuel de la législation fiscale, une telle possibilité ne demeure possible que dans le cas de l'associé unique personne physique(EURL). La constitution d'une telle société constitue donc un préalable.

II/ Sous-groupe « social »

Thème de la séance : le conjoint collaborateur (déclaration, assurance vieillesse, prestation d'accueil du jeune enfant, engagement des biens propres)

Participants : Liste en PJ

Personnes auditionnées :

Au titre de l'APCM, Mme Agnès Chavardés,
Au titre de la CANCAVA, Mr Michel Mercier,
Au titre de l'ORGANIC, M. Christophe Moreau,
Au titre de l'UNACOPL, Mme Régine Noulín,
Au titre de la DGAFP, Mme Irène Jasmin-Sverdlin.

Approbation du compte rendu du 30/06/04

Le compte rendu est approuvé sans réserves.

Compte-rendu des débats :

En application des dispositions du Code de commerce, le conjoint du chef d'une entreprise artisanale ou commerciale, désireux de participer à l'activité de l'entreprise peut choisir entre trois statuts : celui de conjoint salarié, de conjoint associé ou de conjoint collaborateur. Pourtant, dans un grand nombre de cas, aucun choix n'est effectué, laissant parfois le conjoint dans une situation difficile en cas d'évolution défavorable de la situation de l'entreprise, voire de la situation matrimoniale.

Le conjoint d'un professionnel libéral dispose d'un statut mis en place par la loi du 17 janvier 2002 dont les décrets d'application, notamment en matière de régime de retraite, restent à paraître. Mais de nouvelles avancées concourant à un alignement des droits sur ceux des autres catégories pourraient trouver une traduction dans un futur texte.

Même si l'on peut noter des différences notables de situations, selon que le chef d'entreprise est commerçant, artisan ou relève d'une profession libérale, les débats montrent de nombreuses similitudes dans leurs préoccupations, qui peuvent être regroupées en deux séries.

Touchant tout d'abord à la nature du rôle que le conjoint peut tenir dans l'entreprise, se pose la question des limites qui doivent être fixées à ses actes, engageant sa responsabilité, et susceptibles de comporter des conséquences financières, voire pénales. Est ainsi posé le problème de l'insécurité juridique du conjoint. La même insécurité vaut pour le chef d'entreprise, traduite par exemple par le risque d'une condamnation pour travail caché. Est également rappelée la situation des conjoints dont l'activité principale s'exerce sous le statut de fonctionnaire, dont l'exercice d'une activité professionnelle secondaire est statutairement proscrit.

De même, la nature des actes accomplis par le conjoint dans l'entreprise lui confère une expérience professionnelle, susceptible d'être reconnue par la voie de la validation des acquis professionnels (VAE). Le champ des compétences acquises doit être précisément cerné pour permettre l'articulation avec les obligations de qualification professionnelle, notamment pour les professions réglementées.

La seconde série de réflexions s'articule autour de la protection sociale des conjoints.

Ceux d'entre eux qui exercent une activité professionnelle par ailleurs, bénéficient de la protection à laquelle celle-ci leur ouvre droit. Mais, lorsqu'à titre d'activité unique, il participe au fonctionnement de l'entreprise, sans que cette situation de fait ne soit reconnue parce que non déclarée, le conjoint n'est pas susceptible de bénéficier des droits sociaux, essentiellement en matière d'assurance vieillesse, tels qu'ils sont acquis par les conjoints déclarés collaborateurs, ou encore par les conjoints salariés.

La volonté de ne pas laisser pour compte de la protection sociale celui qui participe au fonctionnement de l'entreprise pourrait se traduire soit par un partage des droits acquis par le chef d'entreprise sans surcroît de cotisation, soit par une démarche volontaire de contribution, du type de celle actuellement permise aux conjoints par les organismes d'assurance vieillesse.

Le souci de ne pas alourdir les charges d'une entreprise qui démarre, en lui imposant des cotisations supplémentaires, en même temps que la nécessité de garantir une protection réelle en fin de vie professionnelle, militent pour un dispositif flexible qui assurerait une couverture, même minimale, tout en incitant à terme à une contribution personnelle du conjoint.

Un assouplissement des modalités de rachat des cotisations participerait à cet objectif. Quelques pistes fiscales pourraient être explorées, et la question de l'ouverture au conjoint de droits en matière d'épargne-entreprise pourraient compléter ce statut.

La réflexion sur le thème du conjoint collaborateur se poursuivra lors de la prochaine séance, fixée au 21 juillet, notamment sur les points non débattus lors de la présente séance : l'ouverture du droit à la prestation d'accueil du jeune enfant (APAJE), et les conséquences sur ses biens propres de l'activité du conjoint du chef d'entreprise. L'ACFCI présentera une contribution sur le sujet.

III/ Synthèse en séance plénière

La séance de synthèse a permis aux deux sous-groupes de présenter mutuellement les avancées de ses réflexions, et en particulier les conclusions des travaux du sous-groupe juridique et fiscal :

- préférer à l'usage du terme « EURL », peu connu et manquant de crédibilité, celui de SARL (l'EURL ne constituant qu'une forme de SARL « à associé unique ») ;
- ne pas créer de nouveaux statuts mais s'engager dans la voie de la simplification des structures existantes, en particulier celle de la société anonyme non cotée. Des propositions figurent à cet égard dans le rapport de M. Jean Courtière, adopté par la CCIP⁴ ;
- simplifier le fonctionnement de la SA non cotée par la suppression de l'exigence légale d'un minimum de sept actionnaires qui pourrait être ramenée à trois (en revanche, la possibilité de constituer des sociétés anonymes non cotées unipersonnelle n'est pas retenue) ;
- supprimer certaines rigidités comme l'obligation pour les présidents du conseil d'administration des sociétés non cotées d'établir un rapport sur le fonctionnement du conseil et sur le contrôle interne de l'entreprise, (la loi de sécurité financière du 1^{er} août 2003 prévoit, en effet, cette obligation, très contraignante pour les PME) ;
- extension des apports en industrie à toutes les sociétés, en particulier la SAS ;
- simplifier les règles de cumul des mandats pour les PME.
-

Toutes ces simplifications devraient faciliter le choix par le dirigeant de PME, d'une structure juridique adaptée à ses besoins et à la réalité économique de son entreprise.

Le sous-groupe s'est préoccupé de la simplification de l'environnement économique du chef d'entreprise : les contraintes liées à la publicité d'annonce légale ont été notamment évoquées.

Pour la séance du 21 juillet, l'intérêt d'auditionner de jeunes créateurs d'entreprises représentant des domaines variés d'activités a été souligné.

Il est convenu en outre que les conséquences du choix du statut social de l'entreprise sur la situation du conjoint collaborateur seront évoquées au sein du sous-groupe « social » lors de sa séance du 21 juillet.

⁴ <http://www.etudes.ccip.fr/archrap/rap03/cou0310.htm>

LISTE DES PARTICIPANTS

Sous-groupe « Juridique et fiscal »

Présidence : M. Gérard Cornu, Sénateur

Secrétariat : Marie-Christine Roger

Expert : M. Jean-Luc Aubineau

Mme Françoise Arnaud-Faraut

M. Jack Demaison

Mme Agnès Hautin

M. Pascal Laurence

Mme Chirine Mercier

M. Dominique Métayer

M. Jean-Pierre Nicole

Mme Sophie Quentin

Mme Virginie Richard

M. Paul Soreau

Sous-groupe Social

Présidence : M. Yannick Favennec, Député, M. Yannick Texier, Sénateur,

Secrétariat : Elisabeth Roure

Experts : M. Jacques Augustin, M. Henri-Charles Blanc, M. Christian Munier,

Mme Fabienne Adamski

M. Denis Cauchois

Mme Roselyne Lecoultré

M. Thierry Micor

M. Guy Pallaruelo

M. Roger Pellat-Finet

M. Xavier Thevenot

M. Patrick Toulmet

M. Bruno Weber

⇒ COMPTE-RENDU DE REUNION - 21 JUILLET 04

I/ Sous-groupe « juridique et fiscal »

Participants : Liste en PJ

Documents annexés :

Contributions remises par le MEDEF, l'UNAPL et la FFF

Approbation du compte rendu du 07/07/04

Quelques précisions sont à apporter .

En page 3, au deuxième paragraphe (« *Il s'agit d'une demande (...)* »)

Le MEDEF privilégie la rédaction suivante :

1. « Les propositions du MEDEF, en particulier la suppression de l'obligation pour les présidents du conseil d'administration des sociétés non cotées d'établir un rapport sur le fonctionnement du conseil et sur le contrôle interne de l'entreprise d'une part, et la reconnaissance, pour les sociétés non cotées de la validité des clauses d'agrément entre actionnaire, d'autre part, reçoivent l'accord des participants.
2. *La société par actions simplifiée (SAS) répond à certaines de ces préoccupations...*(la suite sans changement) ».
3. En page 3, à l'intervention de M. Jack Demaison, est précisée afin de faire apparaître que « dans l'esprit de ce qui existe déjà pour la SARL, seraient dispensées du contrôle obligatoire des commissaires aux comptes, toutes les sociétés ne dépassant pas, à la clôture de l'exercice social,

deux des trois seuils préalablement définis (total du bilan, montant hors taxe du chiffre d'affaires, nombre moyen de leurs salariés au cours d'un exercice)».

4. Enfin, en réponse aux interrogations de Monsieur Jean-Pierre Nicole, à propos des problèmes de transmission universelle du patrimoine de l'EURL quand l'associé unique est une personne morale, il est confirmé que cette question sera transmise à la réflexion du groupe de travail « financement-développement-transmission », comme mentionné au compte rendu.

Ces précisions ou éclaircissements étant apportés, le compte rendu est approuvé.

Examen des points à l'ordre du jour

Trois sujets sont soumis à la réflexion des participants : le gérant mandataire, le professionnel autonome et le collaborateur libéral.

Le gérant mandataire:

La gérance-mandat qui est régie, actuellement, par le droit général des contrats relevant du code civil, sauf si le gérant-mandataire crée une société, et par le code du travail⁵ pour le cas particulier des gérants-mandataires des succursales alimentaires, pourrait faire l'objet d'une reconnaissance légale dans le code du commerce.

Il s'agit d'un mode d'organisation souple permettant une indépendance du gérant par rapport à son mandant dans la gestion des moyens matériels et humains, étant précisé que le mandant fixe les résultats à obtenir et apporte le soutien logistique. Le gérant mandataire est donc soumis à une obligation de résultats. A défaut, il doit assumer les pertes liées à son activité.

Il existe une réelle demande de certains secteurs économiques, comme l'hôtellerie, concernés par ce mode d'organisation qui reste exposé, dans l'état actuel de la législation, à des risques de requalification par le juge, du contrat passé entre le mandant et son mandataire, en contrat de travail salarié.

La gérance-mandat qui n'est donc soumise à aucune réglementation spécifique, se distingue, en cela, de la location-gérance, relevant du code de commerce. Ce dernier régime met en oeuvre un contrat de location du fonds de commerce conclu entre le propriétaire du fonds et le locataire-gérant qui paie une redevance au loueur. Le locataire-gérant, nécessairement commerçant, exploite le fonds à ses risques et périls.

La Fédération Française de la Franchise a procédé à une consultation sur ce sujet, correspondant à la contribution annexée. Ce document fait le point sur le régime de la gérance mandat et sur les avantages qu'il comporte au regard notamment de « l'accès au statut de l'entrepreneur ». Des comparaisons sont établies par rapport à d'autres modes d'organisation contractuelle comme les contrats de franchise, d'agence commerciale ou de location gérance. Enfin, il est proposé un projet de texte sur la gérance-mandat pouvant figurer au sein du titre IV du livre I du code de commerce.

Le débat entre les différents participants met en évidence les mérites de ce mode d'organisation qui peut faciliter, ultérieurement, la démarche de création d'entreprise. A la différence du cas du franchisé, l'investissement matériel requis est très limité voire inexistant. L'indépendance dont jouit le gérant a pour corollaire une prise de risque et un intéressement aux résultats (versement d'une commission par le mandant) que ne permet pas le statut de salarié.

Les inconvénients d'une telle reconnaissance sont également soulignés : il s'agirait de créer un nouveau statut s'ajoutant à celui du locataire gérant, du franchisé, du succursaliste... Cette solution risque d'aller à l'encontre de la politique de simplification de la réglementation poursuivie par les pouvoirs publics. Pour autant, une telle reconnaissance ne permettrait pas de se prémunir totalement contre les risques de requalification de contrats par le juge.

Une autre difficulté réside dans la coexistence du dispositif régissant le statut du gérant-mandataire des succursales d'alimentation de détail et du secteur des coopératives de consommateurs, relevant du code du travail avec un nouveau statut propre à la gérance mandat qui figurerait dans le code du commerce.

Il est rappelé, sur ce point précis, que le président de la Fédération des entreprises du Commerce et de la Distribution (FCD), Monsieur Jérôme Bédier, favorable à la pluralité des statuts et à la préservation du dispositif figurant dans le code du travail complété par des dispositions conventionnelles, a émis le souhait d'être entendu par le groupe de travail. Il conviendra, également, d'écouter un gérant-mandataire.

Dans cette perspective, les participants sont invités à communiquer au secrétariat du groupe de travail leur contribution éventuelle sur ce sujet (il est pris note de la contribution d'ores et déjà apportée par la Fédération Française de la Franchise).

Il est important, aux yeux du Président, que des propositions concrètes soient établies faisant le tour de la question (nature du contrat, durée, transmission, statut du conjoint...).

⁵ Articles [L.782.1](#) à [L.782.7](#) du code du travail

Le professionnel autonome ou « solo »

La proposition soumise à la réflexion du groupe de travail répond à une demande émanant de professionnels, le plus souvent très qualifiés, anciens cadres salariés, parfois licenciés et désireux de reprendre une activité économique, jeunes diplômés souhaitant disposer d'une plus large autonomie que les salariés d'une entreprise. Il s'agit donc d'une situation intermédiaire entre le statut d'indépendant et celui de salarié, qui peut déboucher, à terme, sur la création d'une entreprise, si l'expérience s'avère concluante.

Des situations analogues existent dans d'autres pays européens (quasi-salarié en Allemagne, parasubordination en Italie ou aux Pays-Bas).

Or, ce développement qui correspond à un réel besoin, est fragilisé, en France, par l'absence de sécurité juridique, tant pour le professionnel autonome que pour son donneur d'ordres. Cette insécurité se traduit, concrètement, par des risques de requalification par le juge, du contrat conclu entre les deux parties, en contrat de travail salarié, tout particulièrement s'il s'agit d'un contrat conclu entre le « solo » et un unique donneur d'ordres.

Il paraît souhaitable de limiter cette insécurité par la mise au point d'un contrat de professionnel autonome. Il s'agirait de définir un contrat sui generis, commercial ou civil, et non pas un contrat relevant du code du travail.

Il conviendrait, également, d'étudier la mise au point d'un système d'indemnisation en cas de perte d'activité.

Tout en convenant de l'intérêt des pratiques d'essaimage ou « d'externalisation » qui peuvent constituer une opportunité pour le salarié qualifié, notamment le salarié en recherche d'emploi, un certain nombre de questions sont soulevées par les participants :

- les risques de cumul de ce type d'activités, pour d'anciens salariés, avec des pensions de retraites et la concurrence déloyale pouvant en résulter pour les salariés des entreprises (ces dernières étant incitées à confier la sous-traitance de certaines missions à des solos à moindre coût) ;
- les distorsions de concurrence qui pourraient résulter de la généralisation de ces formules par rapport aux professions réglementées intervenant sur des créneaux assez proches ;
- l'existence de solutions alternatives comme la création d'une EURL par le professionnel autonome.

L'audition de « solos » et de sociétés de portage salarial devrait contribuer à mieux cerner les problèmes et apporter des réponses appropriées.

Le collaborateur libéral

Le contrat de collaborateur libéral répond au besoin d'exercer à titre indépendant, pour les jeunes professionnels libéraux qui débudent dans la vie active, mais ne disposent ni de l'expérience ni des moyens financiers leur permettant de créer leur propre entreprise.

D'ores et déjà, certains dispositifs se sont développés pour permettre de garder le statut d'indépendant et la responsabilité technique qui y est associée. C'est par exemple, le cas de la profession d'avocat qui connaît cette adaptation.

Les travaux d'élaboration du contrat de collaboration libérale sont plus avancés que dans les deux cas précédents, notamment en relation avec les organisations représentatives des professions libérales.

L'UNAPL a remis une contribution élaborée au cours de premier semestre 2003, dans le cadre de la Commission nationale de concertation des professions libérales (CNCPL), à compléter lors de la séance dédiée à ce thème en septembre.

En conclusion, le Président prend acte que des auditions de personnes concernées par ces différents sujets pourront utilement intervenir afin d'éclairer les membres du groupe de travail.

A cet effet, les participants sont invités à faire des propositions :

- Gérance-mandat : la FCD sera contactée. Reste à proposer le nom d'un gérant-mandataire ;
- Professionnels autonomes ou solos : Monsieur Xavier Thévenot, dirigeant fondateur de CPC (société de portage) qui fait partie du groupe de travail, a exprimé le souhait d'être entendu ; par ailleurs, les participants sont invités à proposer l'audition d'un professionnel autonome ;
- Collaborateur libéral : Monsieur Jack Demaison fera des propositions d'audition ainsi que l'UNAPL.

Ces auditions auront lieu lors de la séance du **8 septembre** prochain.

Ordre du jour de la séance du 28 juillet 2004

Les sujets suivants seront examinés :

- les sociétés d'employeurs à temps partagé ;
- les mesures de nature à faciliter l'embauche.

Il est entendu que les contributions éventuelles des membres du groupe sur ces différents sujets puissent être transmises au secrétariat du groupe de travail en vue de leur diffusion suffisamment à l'avance pour être étudiées avant la réunion.

Il sera procédé, lors de cette prochaine réunion, à l'organisation des auditions prévues pour la séance du 8 septembre afin que des convocations puissent être envoyées suffisamment à l'avance. A cet égard, Monsieur Cornu rappelle l'intérêt qui s'attacherait à l'audition de jeunes créateurs.

Monsieur Nicole indique qu'il proposera des noms de jeunes artisans au groupe de travail.



II/ Sous-groupe « social »

Thème de la séance : poursuite de la réflexion sur le statut de conjoint collaborateur

Participants : Liste en PJ

Personnes auditionnées :

Au titre de l'APCM, Mme Agnès Chavardés,

Au titre de la Fédération ACTIF, Mme Annie Deudé

Documents annexés (remis en séance) :

Contributions de l'ACFCI, de la CAPEB/UPA et de la CCIP

Demandes et remarques de l'UNACOPL

Approbation du compte rendu du 07/07/04 : Sans réserves.

Compte-rendu des débats :

Outre la nécessité de cerner la notion de conjoint, deux séries de questions qui se dégagent des éléments de réflexion débattus lors des précédentes séances, tiennent aux modes d'identification possibles de l'existence d'une collaboration de la part du conjoint du chef d'entreprise d'une part, garante de la sauvegarde des droits qu'on peut imaginer à leur profit, d'autre part.

Sur le premier type de préoccupations, l'unanimité se fait sur des orientations qui tendraient à responsabiliser le conjoint, telle que la démarche volontaire de déclaration, ou encore celle de suivre le stage d'initiation imposé au chef d'entreprise au moment de la création.

A ce stade, les options suivantes ont été validées :

1. Au moment de la création de l'entreprise, la déclaration de l'existence d'un conjoint qui participe à son fonctionnement est obligatoire.
2. De façon à rendre ce dispositif incontournable, le formulaire de déclaration d'entreprise devra être modifié en ce sens.
3. La manifestation de la volonté du conjoint doit être identifiée et matérialisée soit par une déclaration propre, soit par une co-signature.
4. La déclaration doit pouvoir être faite a posteriori. Cette disposition permettra de régler la situation des conjoints qui ne sont encore déclarés sous aucun statut.
5. Pour être opérante, cette mesure doit s'accompagner d'une large campagne d'information, sans doute à relayer par les organismes consulaires.
6. L'incitation à cette inscription serait sans doute accentuée par l'instauration de la gratuité de la mention du conjoint aux registres, actuellement effectuée sans surcoût au moment de la création, mais occasionnant des frais lorsqu'elle est réalisée au cours de l'existence de l'entreprise.
7. Bien naturellement, la même souplesse doit être obtenue en cas de volonté de radiation.
8. Une forte incitation des conjoints à suivre le stage actuellement réservé au créateur et proposé à titre onéreux, qui pourrait aussi se traduire par un mode de tarification préférentiel, offrirait l'occasion de leur rappeler les enjeux de cette démarche.
9. Des dispositions législatives complémentaires devront permettre de régler la situation des conjoints, collaborateurs en temps partagé, c'est-à-dire en situation de cumul d'activités professionnelles, y compris de ceux qui, à titre principal, exercent leur activité sous le statut de fonctionnaire.

10. Pour les conjoints salariés par ailleurs, il conviendra d'annualiser le calcul du mi-temps consacré à l'entreprise.

La deuxième série de questions touche aux modes d'octroi de droits sociaux, en particulier en matière d'assurance vieillesse, qui doivent être attachés à la qualité de conjoint collaborateur, en gardant présent l'objectif de ne pas alourdir les charges de l'entreprise notamment lorsqu'elle est en phase de création.

Le groupe considère que l'instauration de la cotisation obligatoire est la seule mesure de nature à procurer des droits propres au conjoint, tout en relevant qu'en l'absence de capacité financière de l'entreprise, l'option est ouverte de souscrire, parmi les cinq existantes, à l'une des deux assiettes qui présentent la caractéristique d'être neutres financièrement pour l'entreprise. Dans ce cas, le conjoint peut, en accord avec son époux, demander le partage du revenu de l'entreprise pour la détermination de l'assiette respective de leurs cotisations.

Cette solution nécessite que parallèlement soit introduite davantage de souplesse dans la validation de trimestres, tant le rythme que le volume de leur rachat, et qu'il soit veillé à la compatibilité avec les droits acquis au titre d'autres régimes de protection vieillesse

La réflexion sur le thème du conjoint collaborateur se poursuivra lors de la prochaine séance, fixée au 28 juillet, notamment sur les droits de nature plus professionnelle que sociale (formation, validation d'acquis professionnels, reconnaissance par les organismes consulaires ...), qui contribueraient à établir un véritable statut du conjoint du chef d'entreprise.

III/ Synthèse en séance plénière

La séance de synthèse a permis aux deux sous-groupes de présenter mutuellement les avancées de ses réflexions.

Le sous-groupe juridique et fiscal a fait porter sa réflexion sur l'opportunité de donner une reconnaissance légale, dans le code de commerce, aux gérants-mandataires, aux professionnels autonomes ainsi qu'au collaborateur libéral.

Il a constaté que ces modes d'organisation correspondaient à des réels besoins de la part des entreprises et des personnes concernées qui souhaitent bénéficier d'une plus grande sécurité juridique. Il s'agit en effet de limiter les risques de requalification par le juge, de contrats conclus, en contrats de travail salarié, qu'il s'agisse des contrats conclus entre le gérant et son mandataire, entre le professionnel autonome et son donneur d'ordres ou entre les professionnels libéraux et certains de leurs collaborateurs.

De plus, ces modes d'organisation qui reposent sur une large autonomie voire sur une grande indépendance des intéressés par comparaison avec les salariés, peuvent constituer une étape déterminante sur la voie de la création d'entreprise. Il est donc légitime qu'une réflexion s'engage sur ces différents sujets en analysant attentivement chacun de ses aspects (caractéristiques du contrat conclu, régime social, système d'indemnisation en cas de perte d'activité, droits du conjoint).

Il convient néanmoins de demeurer attentif à se prémunir contre les distorsions de concurrence voire les fraudes qui pourraient résulter de la mise au point de nouveaux statuts par rapport aux structures juridiques existantes et aux droits des intéressés, afin d'éviter, notamment, la précarisation de certains emplois ou missions.

Pour ces raisons, il est apparu indispensable, afin d'éclairer le groupe de travail, de procéder à l'audition des personnes concernées et de leurs employeurs ou donneurs d'ordres.

Il est convenu que la séance du 8 septembre se tiendra intégralement en formation plénière pour être consacrée à des auditions sur les thèmes de la gérance -mandat, du professionnel autonome, ainsi qu'à des témoignages de la part de créateurs d'entreprises.

LISTE DES PARTICIPANTS

Sous-groupe « Juridique et fiscal »

Présidence : M. Gérard Cornu, Sénateur

Secrétariat : Marie-Christine Roger

Experts : M. Jean-Luc Aubineau, M. Patrice Couinaud

Rapporteur : Mme Virginie Richard, ACFCI

M. Jack Demaison, Conseil National des Barreaux

M. Mirko Hayat, CCIP

Mme Chirine Mercier, UNAPL

M. Dominique Métayer, UPA

M. Jean-Pierre Nicole, FFB

Mme Sophie Quentin, MEDEF

M. Jacques Vautier, Notaire
M. Roland Weyant, ACFCI
Mme Chantal ZIMMER, FFF

Sous-groupe Social

Présidence : M. Yannick Favennec, Député, M. Emile Blessig, Député,
Secrétariat : Elisabeth Roure
Experts : M. Jacques Augustin, M. Philippe Lesné, M. Christian Munier,

Mme Fabienne Adamski, artisan
Mme Marie-Renée Bordeau, artisan
M. Jean-Vincent Boussiquet, APCM
M. Laurent Degroote, chef d'entreprise, Réseau Entreprendre
Mme Agnès Hautin, UPA/CAPEB
M. Jean-Jacques Laurent, FORCE
Mme Roselyne Lecoultre, UPA
M. Thierry Micor, FFB
M. Roger Pellat-Finet
M. Xavier Thevenot, chef d'entreprise
M. Patrick Toulmet, CIDUNATI
M. Lionel Vignaud, CGPME
M. Bruno Weber, CCIP

⇒ COMPTE-RENDU DE REUNION - 28 JUILLET 04

I/ Sous-groupe « juridique et fiscal »

Participants : Liste en PJ

Documents annexés :

Contributions remises par le MEDEF (gérance-mandat)
Et l'ACFCI (propositions de nature à faciliter l'embauche)

Approbation du compte rendu du 21/07/04

Monsieur Dominique Métayer souhaite qu'il soit fait référence à la contribution de la CAPEB sur « la définition légale de l'entreprise individuelle », distribuée en séance le 21 juillet en appui aux travaux du groupe de travail sur le choix du statut juridique de la PME.

Page 8 (synthèse de la séance plénière) : au 3ème paragraphe, il est précisé que, s'agissant du contrat entre les professionnels libéraux et leurs collaborateurs, sa reconnaissance légale éventuelle sera mentionnée dans le projet de loi à venir mais ne doit pas figurer dans le code du commerce.

Ces précisions étant apportées, le compte rendu est approuvé.

Examen des points à l'ordre du jour :

Deux sujets sont soumis à la réflexion des participants, d'une part la société en temps partagé et d'autre part, les mesures de nature à faciliter l'embauche dans les petites entreprises.

La société d'employeurs en temps partagé

Il est rappelé l'intérêt des formules de mutualisation ou d'externalisation de la gestion des compétences et de l'emploi qui facilitent le recrutement de personnels par les PME, confrontées à la lourdeur et à la complexité des procédures.

Toutefois, les structures existantes, qu'il s'agisse des groupements d'employeurs ou des sociétés d'intérim, ne semblent pas totalement adaptées aux besoins spécifiques des PME. Pour cette raison, il est proposé la création d'un « **statut de la société d'employeurs** » qui s'inspirerait de ces modes d'organisation ayant fait leurs preuves, en les améliorant dans l'intérêt des PME et de leurs salariés.

Les principales caractéristiques de la société d'employeurs seraient les suivantes :

- l'objet : mise à la disposition de ressources humaines et, en complément, l'appui et le conseil à la gestion des ressources ;
- la forme juridique, très ouverte (société commerciale, coopérative, association, GIE) ;
- les formalités : comme les entreprises de travail temporaire, les sociétés d'employeurs ne pourraient exercer qu'après déclaration faite à l'autorité administrative et obtention d'une garantie financière pour assurer le paiement des salaires, des indemnités et des cotisations de sécurité sociale en cas de défaillance de la société ;
- les salariés : un pourcentage important (de l'ordre de 75% des salariés mis à disposition) doit avoir été recruté par la société d'employeurs sous contrat à durée indéterminée. Leur rémunération serait au moins égale à la rémunération moyenne versée aux salariés employés dans l'entreprise utilisatrice (à qualification égale) ;
- les entreprises utilisatrices : il s'agirait de PME de moins de 250 salariés.
- Il est précisé que les salariés mis à disposition seraient salariés de la société d'employeurs. En revanche, les normes et obligations en matière de durée du travail, d'hygiène et sécurité, de régime collectif du travail, seraient de la responsabilité de l'entreprise utilisatrice.

Cette présentation suscite des réactions mitigées des participants qui reprochent à cette proposition sa complexité et les contraintes et obligations qu'elle génère, n'allant pas dans le sens d'un encouragement à l'embauche.

La CCIP, dans une note transmise au groupe de travail, souligne que le dispositif proposé devrait être revu en supprimant tout encadrement juridique spécifique et dérogatoire du droit commun de ce type d'activité : « pour compléter la reconnaissance légale de ce type de pratiques, il serait souhaitable de faire tomber les incriminations pénales du prêt de main d'œuvre à titre payant, pour autant que les conditions d'exercice de cette forme d'activité soient respectées ».

De plus, comme le relève l'APCM, la société d'employeurs en temps partagé exclut les entreprises individuelles, en particulier les PME artisanales, qui ne pourront y adhérer. Or, elles peuvent, actuellement, être membres de groupements d'employeurs.

Plus généralement, le groupe s'interroge sur l'intérêt de mettre en place une nouvelle structure juridique. Il paraît préférable à une majorité de participants de retenir comme base de travail l'amélioration des structures préexistantes qui ont fait la preuve de leur efficacité.

La véritable difficulté est, en effet, quelle que soit la forme juridique de la société d'employeurs, d'éviter des condamnations pénales sous le chef de marchandage et prêt de main d'œuvre illicite.

Les groupements d'employeurs

Il est rappelé que le code du travail permet à des personnes physiques ou morales, de créer un groupement d'employeurs, le plus souvent sous la forme d'associations « loi 1901 », dans le but exclusif de recruter des salariés qu'ils se partagent. Au départ, cette formule d'organisation concernait exclusivement l'agriculture puis elle s'est étendue à tous les secteurs d'activités.

Ce mode d'organisation est particulièrement adapté aux besoins de main d'œuvre à temps partiel ou saisonnier, correspondant, précisément, aux contraintes de recrutement de certaines PME, comme l'a rappelé l'APCM.

Il conviendrait toutefois de remédier aux défauts de la formule limitée par son caractère fermé et par l'exclusivité de sa mission : « mettre des salariés à la disposition de ses membres, responsables solidaires ». Le recours, dans la plupart des cas, au statut associatif et l'absence de ressources propres du groupement, peuvent constituer des handicaps au développement de cette structure juridique.

Les pistes de réforme envisagées par le groupe à cet égard seraient :

- d'élargir la compétence des groupements pour aider ou conseiller les PME en matière d'emploi, de gestion des ressources humaines et de formation, étant précisé que les activités du groupement d'employeurs resteraient strictement à but non lucratif afin de se conformer à la législation actuellement en vigueur ;
- de permettre aux groupements de se constituer sous d'autres formes juridiques que l'association, comme les coopératives (demande exprimée, notamment, par les coopératives d'artisans) ;

- de permettre la mise en jeu de l'assurance garantie de salaires (AGS) pour garantir les créances des groupements.

♦

Il est mentionné que la DEcas a élaboré un projet de texte qui prend en compte ces propositions.

Les sociétés d'intérim

Elles connaissent beaucoup de succès. Elles mettent à disposition des entreprises utilisatrices, pour des missions de courte durée, des salariés dont le paiement des salaires est garanti par un cautionnement. Il s'agirait d'améliorer la formule en permettant l'embauche de salariés sous contrats à durée indéterminée pour limiter la précarisation des emplois.

En conclusion, Monsieur Cornu retient, pour éclairer le débat, l'idée de l'audition d'un dirigeant d'une société d'interim (sur suggestion du MEDEF, il pourrait s'agir de Monsieur Pierre Fonlup chef d'entreprise) et du président de la Chambre de métiers des Deux-Sèvres, Monsieur Jean-Michel Banlier, qui a constitué un groupement d'employeurs réunissant 130 entreprises artisanales.

Les mesures de nature à favoriser l'embauche

Il est souligné les difficultés rencontrées par les artisans pour recruter une main-d'œuvre adaptée à leurs besoins. Les organismes intermédiaires comme l'ANPE, malgré les moyens mis en œuvre, peuvent créer des rigidités ne favorisant pas l'adaptation rapide de l'offre à la demande et l'aboutissement de la recherche des employeurs.

A cet égard, est citée l'expérience conduite dans le département de l'Yonne par les réseaux consulaires qui vont à la rencontre des entreprises, témoignant de l'efficacité d'une démarche de proximité.

Une autre difficulté résulte du poids des charges sociales rendant dissuasif, ou peu incitatif, le recrutement du premier salarié.

Le titre emploi entreprise (TEE) déjà expérimenté dans certains secteurs, constitue un réel progrès. Néanmoins, cette formule, gagnerait à être encore simplifiée (formulaire de plusieurs pages à compléter) afin de devenir aussi attractive que le « chèque emploi services » pour les emplois à domicile.

Les participants font part des propositions de leurs organisations sur ce sujet afin qu'elles soient communiquées aux autres membres du groupe.

L'APCM relève, sur un plan général, la complexité du code du travail qui gagnerait à être revu et cite l'exemple des contrats aidés, trop nombreux, rendant leur mise en œuvre problématique et sans réelle efficacité. Il serait préférable de leur substituer des allègements de charge.

L'ACFCI signale le document de travail élaboré par son président, Monsieur Bernardin, consultable sur INTERNET : « Emploi, les contresens français, quelques vérités trop simples pour être entendues⁶ ». Par ailleurs, trois fiches⁷ sont distribuées par cette organisation afin de faire des propositions à ce sujet :

- le portail des entreprises : il s'agit de réunir « l'ensemble des contenus des CCI et des partenaires institutionnels de la création, disponibles en ligne, sur un portail Internet, support d'accompagnement, afin de délivrer une information exhaustive et pédagogique, de faciliter la mise en relation et de simplifier les démarches du créateur puis du chef d'entreprise ;
- le guichet social unique, en indiquant que les CCI pourraient abriter dans leurs locaux « le point d'entrée unique des guichets sociaux uniques » ;
- le livret des droits et obligations du créateur qui, une fois validé par les pouvoirs publics, serait opposable à toute administration publique et à tous les organismes sociaux.
- Le MEDEF appelle l'attention des participants sur les points suivants, constituant des freins à l'embauche :
- les obligations et charges des petites entreprises se compliquent dès que le seuil de 10 salariés est atteint (élection d'un délégué du personnel, périodicité mensuelle des versements de cotisations de sécurité sociale) ;
- l'insécurité pesant sur le régime des heures supplémentaires applicables aux petites entreprises - les heures supplémentaires sont majorées de 10% actuellement à partir de la 36 à la 39^{ème} heure et décomptées sur le

⁶ <http://www.acfci.cci.fr/emploi/documents/livreBlancEmploi..pdf>

⁷ annexées au présent CR

contingent à partir de la 37 ième heure et non de la 36 ième -, d'où la demande de pérennisation du régime transitoire faite par de nombreuses entreprises ;

- le formalisme imposé aux entreprises et confirmé par la jurisprudence ; à titre d'exemple, le licenciement économique doit être motivé de façon détaillée au risque de se voir qualifié de licenciement abusif. A cet égard, il est constaté que les litiges portés devant les juridictions prud'homales se traduisent trop souvent par des jugements rendus en faveur des salariés, contraignant l'employeur à faire appel. Il en résulte des coûts en temps et en argent pour les entreprises.

♦

L'accent est mis sur les contraintes liées au licenciement des salariés de plus de cinquante ans qui compromettent le recrutement de travailleurs âgés que l'on souhaite par ailleurs encourager.

Pour ces raisons, le MEDEF a mis au point 44 propositions de modernisation du code du travail. Elles concernent le contrat de travail, le salaire, la durée du travail, les institutions représentatives du personnel et les sanctions.

L'UNAPL rappelle la spécificité des professionnels libéraux dont les entreprises sont, en général, de petite taille : dans ce secteur également, des conflits sont fréquents entre l'employeur et son collaborateur en fin de contrat, rendant indispensable une plus grande souplesse et flexibilité de la législation.

En conclusion sur ce sujet, il est relevé que, confrontées à une telle complexité, les PME souhaitent recourir à « l'externalisation » de leurs recrutements.

⇒ COMPTE-RENDU DE REUNION - 1^{ER} SEPTEMBRE 04

(Séance en formation plénière)

Participants

Liste en PJ

Personnes auditionnées

Créateurs d'entreprise :

Mme Caroline Kovarski, M. Philippe Coubelle, M. Alexandre Denamiel.

Assurance perte d'activité du créateur d'entreprise :

M. Bernard Caron, Directeur de la protection sociale (MEDEF), Trésorier (GSC), et Mme Françoise Laurent, secrétaire générale (GSC),

M. Jean-Paul Domergue, Directeur juridique de l'UNEDIC.

Professionnel autonome ou « solo » :

M. Laurent COQUELIN, consultant Actes Conseil.

Documents annexés :

Distribué en séance : Etude « Les professionnels autonomes, une nouvelle figure du monde du travail », réalisée conjointement par M. Laurent COQUELIN, et Mme Emmanuèle Reynaud, CNRS - Université Paris X, sur la demande de la DEcas.

Joints (par voie électronique ou distribués sous forme papier) :

1. Rapport adopté par la CCIP sur le thème des professionnels autonomes

2. Propositions présentées par Mme Arlette Grosskost, M. Jean-Claude Flory, M. Michel Sordi, parlementaires

Propositions présentées par le Médiateur de la République

Propositions présentées par la CGPME

Intervention de Mme Caroline Kovarski :

Mme Caroline Kovarski, précédemment demandeur d'emploi a créé, le 1^{er} février 2004, une SARL, en même temps que sa marque, « Caractère ». A la même date, elle a ouvert un point de vente à Paris, dans le 16^{ème} arrondissement, l'ensemble étant dédié à la papeterie et à la maroquinerie de luxe, secteur d'activité peu exploité en France.

De son témoignage, peuvent être tirés les remarques suivantes :

- L'expérience acquise précédemment sous statut de salarié d'une entreprise du secteur d'activité choisi, est déterminante pour l'approche du cœur de métier ;
- Le choix du statut de SARL, de préférence à celui d'EURL, s'est imposé à elle en termes d'image, tant à l'égard de ses clients que de ses fournisseurs.
- Les meilleures informations, notamment pour le dépôt des statuts, lui ont été apportées par la Chambre de commerce et d'industrie de Paris ; en revanche le contact semble avoir été plus fastidieux avec la Direction départementale du travail.
- Au plan financier, l'âge de Mme Kovarski, au moment de la création (plus de vingt-six ans) ne lui a pas ouvert droit aux aides offertes à certains jeunes créateurs.
- Les relations ne sont pas simples avec les banques, qui demeurent empreintes d'une grande prudence, même lorsqu'elles manifestent un intérêt sympathique à l'égard du projet présenté.
- De même les relations « administratives », un peu périphériques par rapport au cœur de l'activité, sont-elles lentes et contraignantes : par exemple, le délai de plusieurs mois demandé par les services de l'urbanisme pour l'autorisation d'apporter une modification, même mineure à la façade du fonds de commerce, induisant une perte financière par défaut de capacité d'exploitation.
- Les charges à venir sont difficiles à appréhender, spécialement dans la première année d'existence. Ce constat conduit Mme Kovarski à suggérer une approche simplifiée pour le démarrage de l'entreprise : à partir de l'estimation du chiffre d'affaire prévisionnel, un calcul « de type impôt sur le revenu », permettrait de déduire, par un système-expert, un montant de charges qui représenterait une information fiable pour le créateur.
- Il semble d'ailleurs que l'exonération de charges la première année, ne soit pas la plus avantageuse, puisque portant sur une période pendant laquelle, souvent, le jeune créateur ne se rémunère pas ; le bénéfice en serait probablement plus grand à partir du décollage effectif de l'entreprise, et donc plutôt le deuxième, voire la troisième année.

Au plan de la protection sociale enfin, la couverture en cas de perte d'activité reste une question préoccupante.

Après sept mois d'activité, Mme Kovarski considère que sa démarche de création d'entreprise est globalement positive, notamment en terme de motivation professionnelle. Sa principale difficulté aujourd'hui réside dans la gestion de son stock, financièrement très lourd et nécessitant la régularité d'un chiffre d'affaires élevé.

Intervention de M. Philippe Coubelle

M. Philippe Coubelle, précédemment salarié spécialisé dans la vente de chaudières, au sein d'un groupe industriel, a repris, en janvier 2004, une entreprise du bâtiment située à Amiens, dont le chef faisait valoir ses droits à la retraite.

Orienté par une structure départementale « Somme Travail », vers cette entreprise à reprendre, dont la santé n'était pas excellente, M. Coubelle a opté pour le seul rachat du fonds de commerce.

Toutefois, le cédant lui apporte ses conseils à titre bénévole, de façon à lui ouvrir droit aux garanties liées à l'exercice de la profession, dont un débutant dans le métier ne peut pas bénéficier (ex : assurance décennale).

De son témoignage, peuvent être tirés les remarques suivantes :

- De même que le témoin précédent, et pour les mêmes raisons d'image, M. Coubelle, même en entreprise unipersonnelle, a choisi le statut de SARL.
- Malgré l'aide apportée tant par la FFB, que par son expert-comptable, ou encore par la Chambre des Métiers, il considère ne pas avoir reçu d'informations suffisamment précises qui lui auraient permis de peser les avantages et inconvénients d'une reprise d'entreprise, comparée à une démarche de création. Ce défaut a eu des conséquences essentiellement financières puisque les aides, notamment régionales, qui lui ont été ouvertes dans le cadre d'une reprise, se sont révélées singulièrement plus faibles que celles dont il avait eu connaissance.
- Au plan financier, M. Coubelle n'a pas rencontré de soucis de démarrage avec sa banque qui lui a consenti un prêt d'honneur. Il confesse pourtant une obsession sur l'état de sa trésorerie, face à des charges élevées d'échéance fixe. Ce souci le conduit à préconiser un allègement des charges plutôt que d'hypothétiques subventions, selon lui jamais du niveau de celles attendues, et dont le retour financier ne compense pas l'investissement-temps consacré aux démarches.

- La première de ses deux principales difficultés, probablement imputable à son manque d'expérience, tient à la gestion des hommes. Le secteur BTP offre une large protection à ses salariés, et il lui semble difficile de concilier l'ensemble des règles avec le fonctionnement quotidien de son entreprise.
- Il a donc opté pour un mode de développement de son entreprise en recourant à la franchise, au lieu du recrutement de salariés.
- La seconde grosse difficulté relève de la gestion des relations de l'entreprise en milieu urbain. Une entreprise de BTP occupe nécessairement la voie publique de manière importante, particulièrement difficile à concilier avec les impératifs des centres ville (stationnement des camions, montage des échafaudages ...). Les relations avec les échelons administratifs municipaux ne sont pas toujours aisées à cet égard.
- Au plan des formalités, la multiplication de démarches auprès d'organismes divers, avec la reproduction d'un dossier comportant de nombreuses pièces identiques pourrait être épargnée au créateur, en organisant une meilleure coordination des services administratifs (création d'une « borne » accessible aux services renseignés par les créateurs).

Après plusieurs mois, M. Coubelle considère que l'exercice de reprise, qui permet pourtant de maintenir l'activité d'une entreprise, et l'emploi de ses salariés, est trop lourd et difficile par rapport à celui de la création.

Intervention de M. Alexandre Denamiel, professeur ISC Paris, créateur d'entreprises, Maire de Pézarches (77)

Dans l'objectif d'améliorer le statut de l'entrepreneur, M. Denamiel, au titre de son expérience de création d'entreprises, présente cinq mesures concrètes répondant aux besoins des entrepreneurs.

1/ Les appels de cotisations ORGANIC Retraite devront valider les quatre trimestres de l'année car on sait que les créateurs d'entreprise ne se versent pas de revenus les premières années de création. De plus, il faut envisager la suppression de la cotisation obligatoire pour le conjoint dans la mesure où ce dernier travaille à temps complet ailleurs.

2/ Le statut du chef d'entreprise ayant un statut d' élu local doit être amélioré par la possibilité de liquider la retraite à partir de 55 ans avec une majoration de la durée d'assurance d'un trimestre par période de douze mois, dans la limite totale de douze trimestres pour les maires cotisant à l'IRCANTEC.

Pour les adjoints cotisant également à l'IRCANTEC, il suggère de valider un trimestre par période de trente mois dans la limite de huit trimestres.

Les deux possibilités peuvent être cumulatives et demandées au moment de la liquidation.

3/ La formalité obligatoire d'enregistrement à la recette des impôts pour le PV de dissolution doit être supprimée pour ne garder obligatoire que celle du PV de liquidation.

4/ Il convient de donner la possibilité d'imputer sur cinq ans les frais de procès et d'éventuelles créances « irrecoverables » sur le revenu global du gérant ayant dissous, liquidé et clôturé sa société (en plus des pertes comptables), avec rétroactivité au 1^{er} janvier 2000, sur présentation des pièces suivantes : certificat d'irrecoverabilité du mandataire judiciaire, attestation de publication au JO d'annonces légales, récépissé du CFE.

5/ Le maintien du salarié pour une ou deux journées dans l'entreprise au-delà de deux ans après la création permettrait de garder un statut social jusqu'à la consolidation des chiffres, sachant que dans la plupart des cas, l'amortissement est réalisé sur cinq ans.

Intervention de M. Jean-Paul Domergue, Directeur juridique de l'UNEDIC

Il convient de rappeler en préalable que l'UNEDIC gère un régime d'assurance-chômage dont l'une des caractéristiques est qu'il s'adresse aux salariés

Dans le cadre des actions menées par les partenaires sociaux pour faciliter le retour à l'emploi, d'ores et déjà, l'ASSEDIC accompagne créateurs et repreneurs d'entreprise, quel que soit le secteur d'activité choisi, en assurant, sous conditions, le maintien des allocations de chômage dont les droits ont été acquis sous statut de salarié, même en cas de démission de l'emploi, et une protection sociale.

Ainsi, le bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi est ouvert lors des phases de création et de démarrage de l'entreprise, pour une durée de dix-huit mois maximum, à la triple condition que le demandeur bénéficie des allocations de chômage, déclare être à la recherche d'un emploi et signale son projet de création à l'ASSEDIC et à l'ANPE.

Ainsi, l'allocation est **partiellement** cumulable avec les revenus issus de l'activité non salariée, dans la limite de la durée maximale des droits plafonnée à dix-huit mois.

De plus, le bénéficiaire peut retrouver le reliquat de ses droits en cas d'arrêt de son activité de créateur, à condition que sa réinscription comme demandeur d'emploi intervienne dans un délai de trois ans.

Enfin, un salarié qui, après avoir été licencié ou avoir quitté volontairement son emploi, crée son entreprise sans déposer de demande d'allocations de chômage, peut, en cas de cessation de sa nouvelle activité, faire valoir ses droits au titre de son contrat de travail si moins de trois ans se sont écoulés entre la fin de son contrat et sa demande d'allocations.

Dans tous les cas, en raison de la vocation de l'ASSEDIC, rappelée en préalable, la situation originelle de salarié est un préalable à une prise en charge des risques.

Intervention de Mme Françoise Laurent, secrétaire générale de la Garantie sociale des chefs entreprises (GSC)

Le régime de la Garantie sociale des chefs et dirigeants d'entreprise garantit tous les chefs d'entreprise en nom personnel, y compris les artisans et dirigeants d'entreprise mandataires sociaux, non couverts par le régime de l'UNEDIC.

C'est pour répondre à cette absence de protection que le régime a été créé, sous une forme associative, à l'initiative conjointe du MEDEF et de la CGPME en 1979, rejoints en 1992 par l'UPA. C'est un régime facultatif, de fonctionnement volontairement souple, et intégralement provisionné.

Les obligations requises pour l'affiliation tiennent d'une part à l'état de santé de l'entreprise, d'autre part à l'âge de son dirigeant. Pour être affilié, il faut que l'entreprise appartienne et demeure ressortissante d'un syndicat patronal adhérent à la GSC, qu'elle soit inscrite aux registres obligatoires, et qu'elle ne fasse pas l'objet de difficultés économiques ou financières lors de l'affiliation. Par ailleurs, il convient que le dirigeant n'ait pas atteint son 58^{ème} anniversaire. Des réflexions sont en cours sur la possibilité de reporter cette limite à 60 ans.

Le régime GSC permet une garantie dans la limite de 70% du revenu fiscal professionnel ou du BIC (régime de base + régime complémentaire) pour une durée d'indemnisation de 12 mois avec possibilité d'extension optionnelle de 6 mois (option 1) ou de 12 mois (option 2) portant ainsi respectivement les durées à 18 ou 24 mois.

Le montant des cotisations est fonction du taux, applicable aux garanties souscrites et du montant défini du revenu forfaitaire, pour le régime de base ou de l'assiette forfaitaire pour le régime complémentaire.

Le droit aux prestations GSC est ouvert, dès la perte du statut de chef d'entreprise ou du mandat social, résultant soit d'événements touchant l'entreprise (dépôt de bilan, dissolution amiable, fusion, absorption, restructuration profonde ...), soit d'événements concernant directement le dirigeant (révocation ou non reconduction de mandat), à l'exception des cas de cessation résultant de sa volonté.

La reprise d'activité, ou la reprise d'entreprise, en cours d'indemnisation peut donner lieu au versement d'indemnités différentielles si le nouveau revenu est inférieur aux indemnités GSC. Lors d'une nouvelle création d'entreprise, le choix est laissé au dirigeant de percevoir soit :

- 3 mensualités non échues au jour de la prise de fonction,
- le versement d'une indemnité différentielle,
- un accompagnement financier personnalisé si absence de rémunération lors des premiers mois de création.

En cas de décès de l'affilié en cours d'indemnisation, le conjoint perçoit le solde des indemnités.

Si l'affiliation est possible dès la création, en revanche, un délai d'attente incompressible de 12 mois doit s'écouler entre l'affiliation à la GSC et la perte effective du mandat social.

Outre l'indemnisation, la GSC offre une assistance emploi sous la forme d'un accompagnement professionnel de longue durée, notamment pour rebâtir un projet professionnel, et un suivi personnalisé avec l'appui d'un conseiller emploi, permet également au dirigeant salarié de valider 4 trimestres de cotisations auprès de la Caisse de retraite AGIRC, intégralement pris en charge par le régime GSC. Pour le dirigeant non salarié, par souci d'équité, versement d'un mois d'indemnité supplémentaire.

Depuis sa création, plus de 55 000 dirigeants ont adhéré au régime de la GSC, qui a déjà indemnisé 17 000 d'entre eux. C'est aujourd'hui un régime qui est équilibré.

Pour sa mise en œuvre, la GSC a conclu une convention d'assurance avec un pool de cinq sociétés d'assurance - GAN Eurocourtage IARD, AGF I.A.R.T, GENERALI France ASSURANCE Incendie Accident, MMA IARD et Société Mutuelle d'assurance du bâtiment et des travaux publics S.M.A.B.T.P. - représentées par GAN qui en est le gestionnaire.

Intervention de M. Laurent Coquelin, consultant

Je voudrais tout d'abord vous remercier pour votre invitation à venir vous présenter les principaux éléments de l'étude que nous avons réalisée avec Emmanuèle REYNAUD pour la DECAS en 2003 sur l'émergence d'une nouvelle figure du monde du travail : le professionnel autonome.

Nouvelle figure du monde du monde du travail, le professionnel autonome recouvre d'abord un phénomène relativement récent et qui concerne les transformations des formes et des statuts d'emploi des cadres et des professions très qualifiées. Un phénomène d'importance actuellement croissante est celui de l'autonomisation, c'est-à-dire de la sortie de l'organigramme d'une entreprise (ou du refus de s'y insérer) de certains salariés, porteurs d'une forte expertise dans des fonctions transverses, formation, conseil, informatique, plus généralement NTI - Nouvelles technologies de l'Information -, édition...

Ce phénomène se trouve au confluent de plusieurs évolutions économiques et sociales récentes :

Du côté des entreprises, un mouvement plus général de recentrage sur le "cœur de métier", quelle que soit sa définition, et une externalisation des fonctions périphériques et donc des emplois et des salariés qui les occupaient. Ainsi, est apparu un secteur en développement, les services aux entreprises, qui regroupe des fonctions d'aide, de conseil et d'encadrement scientifique et technique des fonctions de production.

En même temps, un recours accru à des compétences "pointues" dans chaque domaine, sans que l'utilisation de ces compétences justifie dans chaque cas la création d'un emploi à temps plein.

Enfin, dans les secteurs de la nouvelle économie, des entreprises se structurent d'emblée sous la forme de réseaux de professionnels, liés entre eux par des liens juridiques assez divers associant parfois des statuts et des types d'emploi ne relevant pas uniquement du salariat.

Du côté des professionnels, on retrouve plusieurs logiques à l'œuvre : la prise de distance par rapport à l'entreprise peut être contrainte (cas des cadres licenciés), ou souhaitée par certains cadres qui ont fait une expérience professionnelle précédente dans un statut traditionnel et qui comptent trouver dans cette pratique professionnelle la réponse aux difficultés qu'ils ont rencontrées dans leur carrière antérieure, ou encore jeunes à leur sortie de l'enseignement qui n'envisagent pas, par goût ou du fait de leur spécialité très pointue, de ne travailler que pour un seul employeur dans un cadre fixe.

Enfin, la diffusion de modèles d'organisation en chantier (ou par projet ou par mission), y compris à l'intérieur des entreprises, a banalisé le recours à ces formes particulières d'emploi. La généralisation des nouvelles techniques de l'information et de la communication participent à ce mouvement en limitant les investissements initiaux et en diminuant les coûts de transaction qui rendaient la participation à l'entreprise au moins très avantageuse si ce n'est indispensable.

Ces nouvelles formes d'exercice de l'activité professionnelle ne se développent pas non plus dans un secteur d'activité homogène et a fortiori pas dans une profession constituée, même s'il s'agit souvent de ce que l'on a pu appeler des activités immatérielles, des services aux entreprises; on peut y rencontrer aussi bien des conseils en organisation ou en ressources humaines que des publicitaires, des informaticiens, des graphistes et des éditeurs.

A la différence d'autres situations d'emploi, ces modes d'exercice de l'activité professionnelle ne sont pas d'emblée marquées par la précarité et la dégradation des conditions d'emploi par rapport à l'emploi "normal", **même si le succès professionnel et la situation économique de ces professionnels peuvent être variables.**

Selon Violaine Delteil, et Patrick Dieudiade, ces évolutions concourraient à une segmentation du marché du travail des cadres avec l'émergence d'un marché professionnel atypique.

Pour ces deux auteurs, cette nouvelle segmentation du marché du travail peut être qualifié de :

marché professionnel, parce qu'il a en commun avec les marchés professionnels caractéristiques notamment des professions libérales réglementées une référence à une professionnalité forte et des compétences facilement transférables, *mais atypique* parce que, contrairement aux marchés professionnels, si la transférabilité des compétences est forte, elle ne repose pas sur des qualifications standardisées formant un métier mais sur des compétences individuelles multiformes et en constante évolution, et que ces marchés ne sont pas régulés par une organisation professionnelle.

La notion de marché professionnel atypique ne vise pas à décrire le fonctionnement global du marché du travail des cadres mais apparaît plutôt comme une nouvelle segmentation de celui-ci liée à l'émergence de métiers spécifiques porteurs de savoirs aisément transférables et valorisables.

Ce modèle dans les faits est cependant limité aux professions, soit porteuses d'une spécialisation fonctionnelle : informatique, télécom, juridique..., soit liées au dynamisme des entreprises et à l'innovation : management, innovation technique, communication.

Pour les autres professionnels autonomes qui ne disposent pas de savoirs « stratégiques », ou obsolètes, ce modèle professionnel risque de se traduire par des parcours chaotiques et précaires. Et c'est là un point essentiel qui mérite une attention particulière lorsque l'on aborde la question du statut.

Quel statut social pour le professionnel autonome ?

Bien que la question du statut ne se limite pas aux aspects de protection sociale je limiterai ici volontairement mon propos à ce seul aspect puisque c'est, je crois, votre principal sujet de réflexion aujourd'hui.

En France, ces nouveaux modes d'exercice de l'activité professionnelle ne renvoient pas à un statut juridique spécifique. Les professionnels autonomes exercent leurs compétences sous des statuts juridiques diversifiés : travailleur indépendant, salarié en CDD, salarié à domicile, mandataire social minoritaire ou majoritaire d'une SARL, salarié d'une association, portage salarial... passent d'un statut à un autre, font coexister plusieurs statuts, évoluent du salariat à l'indépendance et de l'indépendance au salariat.

La longueur, la complexité et la réversibilité des processus observés vont dans le même sens : chaque solution correspond à une étape particulière de l'installation professionnelle ; elle pourra se révéler inadaptée par la suite, mais en aucun cas on ne peut conclure à une approche progressive de la solution la meilleure. **S'il y a bien un trajet par essais et erreurs, il n'y a pas forcément progression linéaire vers un but. On retrouve ici l'idée selon laquelle les parcours professionnels se complexifient et se diversifient, ce qui à tout le moins renvoie à une meilleure coordination des régimes de protection sociale.**

Les solutions trouvées, dans le courant de leur pratique professionnelle, par ces professionnels autonomes tirent profit des marges de souplesse des statuts existants. Les systèmes de protection sociale ne sont pas, de leur côté, restés immuables et on voit comment **les récentes évolutions de l'assurance-chômage ont pu constituer des conditions favorables à l'autonomie professionnelle sans que la totalité de la prise de risque repose sur la personne concernée.** Ainsi, la convention de 2002 sur l'assurance chômage étend les droits à indemnisation des chômeurs créateurs d'entreprise. Il reste que l'assurance-chômage, fortement sollicitée, n'est pas organisée pour prendre en charge de façon générale ce type de situations, sinon par l'admission des activités réduites. En particulier, il ne s'adresse qu'à des anciens salariés qui ont perdu leur emploi et ne prend pas en compte le travail indépendant.

L'élargissement du champ du travail indépendant, voulu par le premier volet de la loi sur l'initiative économique⁸ qui vise principalement à sécuriser les relations contractuelles conduit cependant à exclure les professionnels autonomes des garanties construites pour les salariés **alors que leur besoin de protection sociale reste assez similaire à celui des salariés.** Il suffit pour s'en convaincre de constater le **développement rapide du portage salarial qui permet au moins en théorie de bénéficier du statut de salarié tout en développant une activité autonome.**

Une solution envisageable pourrait être la reconnaissance au sein du travail indépendant, d'une catégorie particulière de professionnel autonome, ou de travailleur économiquement dépendant auquel serait reconnu des protections juridiques spécifiques, notamment en matière de protection sociale.

La reconnaissance de garanties spécifiques à certaines catégories de travailleurs indépendants est la voie qui a été retenue dans quelques pays de l'Union dans lesquels il existe des dispositions particulières pour le travail économiquement dépendant : « para-subordination » en Italie, « quasi-salarié » en Allemagne, « assimilation partielle des travailleurs indépendants à des travailleurs salariés » aux Pays Bas.

Même si chaque pays a retenu des critères différents pour qualifier le travail économiquement dépendant, on peut relever de manière générale quelques indices qui permettent d'identifier ce type de situation et qui au final pourraient également servir à qualifier la situation de professionnel autonome et à la différencier de celle d'entrepreneur :

- **l'intégration à l'organisation du donneur d'ordre** non pas conçu comme l'insertion dans l'organisation du donneur d'ordre (de type salarié) mais comme le rapport de la personne avec un certain contexte

⁸ Par le retour à une présomption de travail indépendant dès lors que le prestataire est inscrit en tant qu'entrepreneur individuel, et par l'inscription dans le code du travail d'une notion restrictive du lien de subordination,

d'entreprise. Cette intégration à l'organisation du donneur d'ordre, donne à celui-ci non pas un pouvoir de directive (lien de subordination caractéristique du travail salarié) mais pour le moins un pouvoir de coordination de la prestation;

- **la durée du lien de travail.** Le lien de travail s'inscrit dans la durée, soit par des interventions ponctuelles mais renouvelées, soit par des interventions réalisées sur une certaine durée ;
- **une activité personnelle.** Le professionnel autonome réalise sa prestation de service personnellement et essentiellement sans la collaboration d'employés, c'est-à-dire avec une organisation de moyens et de ressources humaines. La présence d'une organisation ample et agencée représente un indice important pour affirmer la qualité d'entrepreneur du sujet ;
- **un nombre de « clients » limité.** On trouve ici une différence essentielle entre un professionnel autonome et un entrepreneur. L'idéal type du travailleur indépendant avec clientèle est la personne exerçant une profession libérale de type qualifiée, réglementée ou non par un ordre professionnel. Le professionnel libéral se caractérise par le nombre de clients qu'il rassemble et souvent aussi par l'ampleur territoriale de son réseau de clientèle qui représente son CA. L'indépendance, l'autonomie et la sécurité sur le marché sont généralement garanties aux travailleurs exerçant une profession libérale de pluri-clientèle. Contrairement au professionnel libéral, le professionnel autonome n'a pas de clients, mais très peu de donneurs d'ordre, quant il ne dépend pas d'un donneur d'ordre unique. **L'autonomie professionnelle, l'indépendance économique, la sécurité de l'emploi, la dimension patrimoniale de la clientèle caractérisent les premiers, la dépendance économique les seconds.** Une telle distinction implique un degré différent de protection par rapport à l'exposition du cycle économique et sans doute un élargissement des garanties sociales dont bénéficient le professionnel autonome.

Un tel dispositif existe déjà dans le Droit français, avec par exemple le régime des artistes auteurs, qui au niveau de la sécurité sociale est rattaché au régime général des salariés. Un dispositif identique mais élargi au système de retraite des salariés et au régime général des Assedic pourrait être envisagé pour les professionnels autonomes. Concernant la protection du risque d'emploi, il nous semble cependant indispensable de définir des garanties spécifiques pour limiter les risques de création d'un nouveau système d'intermittence dont on sait par expérience qu'il devient rapidement difficilement gérable en termes d'assurance, A cet égard, il convient sans doute d'examiner les conditions de l'assurance perte d'emploi mise en place pour les chefs d'entreprise.

Une autre solution qui n'est pas exclusive de la reconnaissance au sein du travail indépendant des spécificités des professionnels autonomes consisterait à reconnaître au niveau juridique une nouvelle figure de tiers employeurs qui permet d'offrir un cadre juridique aux nouvelles formes d'organisation que sont les sociétés de portage salarial, ou les coopératives d'activité et d'emploi.

Pour ces nouvelles formes de tiers employeurs, l'intervention législative semble aujourd'hui difficile dans un contexte où ces formes ne sont pas stabilisées. On pourrait cependant reconnaître leur inscription dans le régime général des Assedic sous réserve de la conclusion d'accords collectifs qui renforcent les obligations de l'employeur. Ce qui semble aujourd'hui le cas dans un certain nombre d'entreprises de ce secteur.

Organisation de la séance du 8 septembre 2004

La séance du mercredi 8 septembre, elle aussi consacrée à des auditions précisées dans le planning joint, sera consacrée aux sujets suivants : Collaborateur libéral, gérance-mandat, sociétés d'employeurs en temps partagé.

Il est convenu que les séances des 15 et 24 septembre prochains soient consacrées à des récapitulations et synthèse des travaux conduits. La présidence n'en sera pas exercée par Monsieur le Sénateur Cornu, indisponible.

LISTE DES PARTICIPANTS

Présidence : M. Gérard Cornu, Sénateur

M. Yannick Texier, Sénateur,

Secrétariat : Elisabeth Roure

Experts : M. Jacques Augustin, M. Jean-Luc Aubineau, M. Henri-Charles Blanc, M. Patrice Couinaud,

M. Christian Munier, Mme Nathalie Pasteau, Mme Jocelyne Petitjean,

M. Jean-Paul Plattier, Mme Marie-Christine Roger

Mme Fabienne Adamski, artisan

Mme Françoise Arnaud-Faraut, CCIP

M. Dominique Broggio, CGPME

M. Denis Cauchois, chef d'entreprise, Réseau Entreprendre

Mme Annie Deudé, ACTIF
M. Fabrice Fages, avocat
Mme Agnès Hautin, CAPEB
Mme Roselyne Lecoultré, UPA
Mme Chirine Mercier, UNAPL
M. Dominique Métayer, UPA
M. Thierry Micor, FFB
M. François Moutot, APCM
M. Jean-Pierre Nicole, FFB
M. Guy Pallaruello, CCIP
Mme Sophie Quentin, MEDEF
M. Xavier Thévenot, CPC - Contact Partenaires Clients
M. Patrick Toulmet, CIDUNATI
M. Jacques Vautier, notaire
M. Bruno Weber, CCIP
Mme Chantal Zimmer, FFF

II/ Sous-groupe « social »

Thème de la séance :

Poursuite de la réflexion sur le statut de conjoint, notamment sur les droits de nature plus professionnelle que sociale (formation, validation d'acquis professionnels, reconnaissance par les organismes consulaires ...).

Participants : Liste en PJ

Personnes auditionnées :

11. Au titre de l'APCM, Mme Agnès Chavardés,
12. Au titre de la Fédération ACTIF, Mme Annie Deudé

Approbation du compte rendu du 21/07/04 :

Sous réserves des précisions suivantes, le compte rendu est approuvé.

- En page 7, au point 5, la phrase « *pour les conjoints, salariés par ailleurs,* » doit être comprise comme concernant les conjoints, quel que soit le statut détenu dans l'entreprise, salarié, associé ou collaborateur, qui exercent une activité à l'extérieur dans la limite d'un mi-temps.
- Egalement en page 7, à propos de l'assiette de cotisation, il convient de préciser que, sur les cinq assiettes existantes, c'est bien deux assiettes qui présentent la caractéristique d'être financièrement neutres pour l'entreprise ; c'est donc sur l'une de ces deux que pourrait porter une option de souscription moins coûteuse pour l'entreprise.

Compte-rendu des débats :

A/ La formation et la validation des acquis de l'expérience professionnelle

Pour les conjoints collaborateurs dont les compétences ne sont pas obligatoirement attestées par un titre ou un diplôme, la voie de la validation des acquis de l'expérience professionnelle représente une forme incontestable de reconnaissance de tout ou partie de leur qualification.

Elle répond en outre à des enjeux de survie de l'entreprise lors de phases critiques que celle-ci peut traverser, comme par exemple le décès du chef d'entreprise obligeant le conjoint à une reprise inopinée ou à une cession obligée.

Lorsque l'activité de l'entreprise est soumise à qualification professionnelle, la situation se présente différemment, tant juridiquement que pratiquement, selon que l'on est en présence d'une activité artisanale, ou d'une profession libérale.

L'expérience dont la validation peut être demandée doit donc pouvoir porter sur des activités de gestion administrative, de gestion financière ou de gestion de personnel ; elle devrait pouvoir également porter encore, à l'exclusion des activités à hauts risques et des professions ordinales, sur des activités relevant du secteur professionnel auquel appartient l'entreprise (alimentaire, bâtiment, services, commerce).

D'ores et déjà l'APCM a mis en place une procédure de validation des acquis en vue d'obtenir le Brevet de conjoint collaborateur de l'entreprise artisanale, brevet de niveau IV délivré par les Chambres des métiers, et présente en séance le référentiel de certification élaboré à cette fin.

Par ailleurs, la situation des conjoints en matière de financement de la formation professionnelle continue est différemment réglée.

Si l'accès à la formation continue des conjoints non salariés est assurée dans l'artisanat par ses Fonds d'assurance formation (FAF), il n'en va pas de même pour le commerce et les professions libérales.

A ce stade, les options suivantes sont validées :

- ♦ Les dispositions de financement valables pour l'artisanat devraient être étendues aux commerçants et aux professions libérales. Cette mesure permettrait aux conjoints collaborateurs de bénéficier d'aides au financement de formations susceptibles de compléter leurs acquis professionnels en vue de l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre. Si l'option de statut devient obligatoire, l'ensemble des conjoints non salariés pourraient ainsi en devenir bénéficiaire.
- ♦ Un mécanisme de compensation permettrait au conjoint de dégager le temps nécessaire, en facilitant son remplacement dans l'entreprise pendant les périodes de formation.
- ♦ Outre la reconnaissance due au rôle du conjoint dans l'entreprise, ces dispositions qui facilitent l'accès du conjoint à la profession sont de nature à consolider la transmission de l'entreprise en cas d'accident de la vie. Par conséquent, elles doivent s'accompagner d'un assouplissement des règles de la transmission, en permettant au conjoint de continuer l'activité pendant une période d'un an.

B/ La reconnaissance du conjoint collaborateur par les organismes consulaires

Des membres du groupe proposent que soit retenue l'éligibilité du conjoint collaborateur, qui dans l'avenir serait obligatoirement déclaré, dans les instances qui ont à connaître de la vie de l'entreprise : organismes consulaires, prud'hommes, organismes de protection-vieillesse, structures paritaires ...

Une étude des conditions actuelles, au cas par cas, permettra d'envisager la réponse à apporter à cette suggestion.

C/ Ouverture du droit au Plan d'épargne entreprise

Par définition, les conjoint collaborateurs n'ont pas de revenu. Il est donc impossible d'établir pour une base de souscription, telle qu'elle peut être fixée pour les salariés.

Une évolution vers une cotisation sur une base volontaire leur permettrait de bénéficier de ces dispositions, jugées importante pour leur retraite.

D/ La responsabilité juridique du conjoint collaborateur

En application des dispositions législatives en vigueur ⁹, le conjoint collaborateur mentionné au registre ou répertoire concerné, « *est réputé avoir reçu du chef d'entreprise le mandat d'accomplir au nom de ce dernier, les actes d'administration concernant les besoins de l'entreprise* ».

Même si la jurisprudence accorde un large champ d'intervention au conjoint collaborateur, si les limites de ce mandat sont dépassées, le conjoint risque de voir ses actes, même accomplis de manière régulière, qualifiés d'actes de commerce et sa responsabilité mise en jeu, le cas échéant sur ses biens propres, notamment en cas de difficultés de l'entreprise.

De plus, le conjoint n'étant pas immatriculé au répertoire ou inscrit au registre à titre personnel, ne peut bénéficier d'une procédure collective.

L'obligation d'option pour un statut effacera le risque de qualification d'exercice abusif du mandat. Pour autant, il demeure nécessaire de le sécuriser juridiquement, de façon à ne pas placer le conjoint à son insu dans une situation moins protégée que le chef d'entreprise.

Lors d'une prochaine séance, l'administration présentera le résultat de recherches jurisprudentielles qui permettront de compléter le débat.

III/ Synthèse en séance plénière

La séance de synthèse a permis aux deux sous-groupes de présenter mutuellement les avancées de ses réflexions, et en premier lieu de débattre des thèmes traités par le sous-groupe juridique.

La société de travail en temps partagé

Il a été constaté que les PME et les TPE sont confrontées à des difficultés de recrutement et de gestion de leurs salariés. En effet, leurs besoins en la matière ne justifient pas toujours le recrutement de salariés à temps complet, tout au moins pour certaines compétences ou qualifications. A cet égard, les formules de mutualisation ou d'externalisation peuvent apporter des réponses à leurs préoccupations. Il faut donc les encourager.

Toutefois, la proposition relative à la société de travail en temps partagé a paru trop complexe et contraignante à mettre en œuvre, même si elle recèle des idées intéressantes. Pour ces raisons, il a paru

⁹ article 9 de la loi n°82-596 du 10 juillet 1982, relative aux conjoints d'artisans et de commerçants travaillant dans l'entreprise familiale

préférable aux participants d'améliorer le mode fonctionnement des formules existantes qui rencontrent du succès auprès des entreprises : les groupements d'employeurs et les sociétés d'interim.

Des pistes de réflexion ont d'ores et déjà été identifiées par le groupe. Les auditions prévues de responsables ou spécialistes de ce type de structures devraient contribuer à éclairer les travaux du groupe.

Comment faciliter l'embauche dans les PME

Les participants ont fait le constat unanime que la réglementation française en matière de droit du travail demeurerait trop complexe constituant autant de freins à l'embauche en dépit des progrès accomplis comme le titre emploi entreprise.

Pour améliorer cet état de fait et permettre aux PME de recruter des personnels adaptés à leurs besoins, les expériences de terrain doivent être encouragées comme celle mise en pratique dans l'Yonne par les réseaux consulaires « allant à la rencontre des entreprises ».

Des contributions de plusieurs organisations diffusées aux membres du groupe de travail analysent ces rigidités qui rendent nécessaires la simplification du code du travail (cf document du MEDEF, 44 propositions pour moderniser le code du travail).

Un certain nombre de propositions ont été formulées par les différentes organisations pour améliorer cet état de fait, telles que :

- ♦ La diminution voire suppression des contrats aidés qui seraient remplacés par des allègements de charge ;
- ♦ L'externalisation de la gestion sociale de l'embauche ;
- ♦ La généralisation et simplification de la formule du titre emploi entreprise ;
- ♦ La mise en place d'un guichet social unique ;
- ♦ La création d'un registre social des indépendants ;
- ♦ La nécessité de réformer les juridictions prud'homales ;

Enfin, il a été pris bonne note de l'intérêt de continuer à encourager l'embauche, de salariés handicapés, en particulier dans les PME. Il a été rappelé, sur ce dernier point, que les entreprises artisanales étaient en pointe sur ce sujet.

Organisation des séances futures

Il est convenu que **les séances des 1^{er} et 8 septembre se tiendront intégralement en formation plénière** pour être consacrées à des auditions selon les prévisions suivantes¹⁰.

Assurance perte d'activité du créateur d'entreprise : Mme Françoise Laurent, secrétaire générale de la Garantie sociale des chefs entreprises (GSC) sera reçue le 1^{er} septembre, ainsi que M. Jean-Pierre REVOLL, Directeur Général de l'UNEDIC. En outre, plus particulièrement sur la situation des « solos », l'expérience de M. Laurent COQUELIN, consultant, pourrait être entendue.

Jeunes créateurs d'entreprise : ils seront choisis sur les propositions de Monsieur Cornu et de Monsieur Nicole.

Gérance-mandat : la FCD sera contactée au titre de la gérance-mandat dans les succursales d'alimentation, ainsi qu'un gérant-mandataire de l'hôtellerie, secteur intéressé par la reconnaissance de ce statut.

Collaborateur libéral : l'audition conjointe de Maître Jacqueline Socquet-Clerc-Lafont, au titre de la CNCPL et de Maître Jacques-Philippe Gunther, du Conseil national des barreaux se tiendra le 8 septembre.

Société d'employeurs : Monsieur Pierre Fonlup, pour les entreprises d'intérim, ainsi que Monsieur Banlier, président de la Chambre des métiers des Deux-Sèvres, au titre des groupements d'employeurs.

Pour l'étude du thème « Professionnel autonome ou solo », un document de travail rassemblant des témoignages d'entrepreneurs dans cette situation, et éclairant les différentes activités conduites par ces professionnels, sera diffusé par la DEcas, et se substituera aux auditions.

En outre, M. Thévenot, membre permanent du groupe évoquera plus particulièrement ce sujet, le 8 septembre.

Il est convenu que les séances des 15 et 24 septembre prochains soient consacrées à des récapitulations et synthèse des travaux conduits. La présidence n'en sera pas exercée par Monsieur le Sénateur Cornu, indisponible.

¹⁰ cf document joint : planification des réunions

LISTE DES PARTICIPANTS

Sous-groupe « Juridique et fiscal »

Présidence : M. Gérard Cornu, Sénateur

Secrétariat : Marie-Christine Roger

Experts : M. Henri-Charles Blanc, M. Patrice Couinaud, M. Philippe Lesné, M. Jean-Paul Plattier

Rapporteur : Mme Virginie Richard, ACFCI, Mme Françoise Arnaud-Faraud, CCIP

M. Alain Griset, APCM

Mme Françoise Holder, MEDEF

M. Jean-Jacques Laurent, FORCE

Mme Dominique Mallemanche, Thales

M. Pierre Martin, APCM

Mme Chirine Mercier, UNAPL

M. Dominique Métayer, UPA

M. François Moutot, APCM

M. Jean-Pierre Nicole, FFB

Mme Sophie Quentin, MEDEF

Sous-groupe Social

Présidence : M. Yannick Texier, Sénateur,

Secrétariat : Elisabeth Roure

Experts : M. Jacques Augustin, M. Christian Munier,

Mme Fabienne Adamski, artisan

Mme Marie-Renée Bordeaux, artisan

M. Denis Cauchois, chef d'entreprise, Réseau Entreprendre

M. Jean-Jacques Laurent, FORCE

Mme Roselyne Lecoultré, UPA

M. Patrick Toulmet, CIDUNATI

M. Lionel Vignaud, CGPME

⇒ COMPTE-RENDU DE REUNION - 8 SEPTEMBRE 04

(Séance en formation plénière)

Participants

Liste en PJ

Personnes auditionnées

Sur le Contrat de collaborateur libéral :

Maître Jacqueline Socquet-Clerc Lafont, Maître Jacques-Philippe Gunther

Sur la Gérance - mandat :

Mme Paule Saint Léger, M. Christian Gué, M. Yann de Chaballier

Sur les Sociétés d'employeurs en temps partagé

M. Jean-Michel Banlier, M. Christian Pedoux, M. Xavier Thevenot

Intervention de Maître Jacqueline Socquet-Clerc Lafont, UNAPL

Le paysage des professions libérales, rassemblées autour d'une même façon de penser leur activité, exercée le plus souvent après de longues études, est articulé en trois familles : la santé (médecin, chirurgien-dentiste...), les techniques (agent d'assurances, expert-comptable, architecte, géomètre-expert ...), et le droit (avocat, notaire, administrateur judiciaire, huissier, etc...). Ces professions, qui s'adressent quotidiennement à cinq millions de clients ou patients, auxquelles elles ne rendent que des services, ne fabriquant rien, emploient, en majorité, chacune moins de cinq personnes.

Aujourd'hui, le contrat de collaboration libérale existe dans trois professions libérales réglementées ou dont le titre est protégé. La loi l'a créé pour la profession d'avocat, tandis que l'usage l'a consacré dans les métiers de masseur kinésithérapeute et de chirurgien-dentiste.

L'esprit de ce contrat est de préparer un futur professionnel à l'activité libérale choisie, après des études qualifiées, souvent longues, l'autorisant au port d'un titre. Jusqu'à présent son application n'a pas posé de difficulté, sauf dans la profession d'avocat qui a connu des requalifications par le juge en contrat de travail. Or ce contrat de collaboration libérale doit apporter une sécurité juridique qui permet, par une insertion dans la vie de l'entreprise libérale, de préparer de jeunes professionnels à l'exercice indépendant de leur profession. L'installation précoce, sans expérience pratique, présente des risques, non tant sur l'exercice du métier et sa déontologie, objets d'une longue formation, que sur la gestion d'un cabinet sous ses aspects comptable, fiscal, administratif, informatique, etc....

Ce contrat en outre constitue une réponse aux besoins de développement et de pérennité du cabinet. Nombre de professionnels libéraux ne parviennent pas à trouver un successeur. Statistiquement, cette situation est davantage sensible encore en milieu rural, et particulièrement ressentie par les médecins, mais également les vétérinaires en charge également de questions de santé publique.

Au sein de l'UNAPL l'unanimité se fait sur la nécessité de consolider par la loi, cette forme de collaboration, sur la base de quelques critères dont le principal serait le plein exercice de la profession, en pleine responsabilité, pour une durée dont le renouvellement permettrait de faire face au coût d'une installation. Les particularités de chaque profession devraient être prises en compte par décret.

Intervention de Maître Jacques-Philippe Gunther

Le Conseil National des barreaux (CNB) est l'instance représentative de la profession d'avocat, au niveau national et auprès des pouvoirs publics.

Le CNB est très directement intéressé par le sujet du contrat de collaboration libérale, dans la mesure où les avocats représentent les plus gros employeurs de collaborateurs sous ce régime.

Pour le CNB, ce contrat est à la fois une priorité et une opportunité. Il constitue une priorité d'abord parce qu'une situation économique dégradée entraîne une certaine frilosité des cabinets à l'égard de l'embauche qui se traduit par un traitement moins favorable des collaborateurs, et ensuite parce qu'il importe de réduire le risque de requalification par le juge en contrat de travail, qui fait peser une menace sur les cabinets, alors contraints à des régularisations financières trop lourdes.

Il constitue une opportunité pour structurer les professions libérales en permettant la régulation de leur exercice, une loi-cadre permettant que les spécificités professionnelles et déontologiques de chacune d'entre elles soient déclinées par voie de décret.

La réflexion du CNB s'est plus particulièrement portée sur trois axes. Tout d'abord, la définition d'une position de principe a conduit au souhait de voir élaboré un texte général, la loi. En deuxième lieu, la définition de critères de la qualification de ce contrat, garantie par l'indépendance du collaborateur et la faculté de se constituer une clientèle personnelle, tout en respectant la diversité des situations. Enfin, la durée du contrat, qui doit pouvoir revêtir autant une durée indéterminée que déterminée, assurant le respect des vœux du collaborateur.

Il serait en revanche contraire à l'indépendance du collaborateur de lui imposer des contraintes horaires autres que celles rendues nécessaires par le traitement des dossiers confiés par le cabinet. L'exercice sous contrat de collaboration libérale relève ainsi d'un équilibre permanent entre liberté absolue et nécessité d'organiser. Les contraintes qui s'imposent au collaborateur sont naturellement les règles déontologiques de la profession, et l'organisation matérielle du cabinet. L'indépendance du collaborateur se traduit par la faculté qu'il a de gérer son agenda pour y traiter ses clients personnels. De la même façon, il doit disposer de temps pour parfaire sa formation, en particulier dans les domaines dans lesquels il souhaite acquérir une certaine spécialisation, tout en en définissant le cadre en accord avec son « patron ».

La référence ne peut donc être que l'accomplissement du service à l'exclusion de tout décompte horaire. De même, les règles déontologiques de la profession d'avocat fixent l'interdiction des clauses de non-concurrence, l'obligation de loyauté s'imposant par ailleurs. D'autres professions, telles que les vétérinaires par exemple, sont à cet égard, régulées par l'ordre.

Une comparaison européenne est un peu délicate à opérer, dans la mesure où les professions n'y sont pas organisées selon les mêmes règles. Pourtant, on peut avancer que l'Italie et l'Espagne connaissent ce régime, qu'il est également répandu en Belgique et au Luxembourg, et qu'en Angleterre en revanche, où l'équivalent de la profession d'avocat est scindé selon le métier exercé, la tradition du salariat est plus développée.

Intervention de Mme Paule Saint Léger, Directrice du service juridique et social de la Fédération des entreprises du commerce et de la distribution (FCD) et de M. Christian Gué, Directeur des ressources humaines - branche proximité, du Groupe Casino

Le statut de gérant mandataire constitue la réponse adaptée aux besoins de la distribution alimentaire, en permettant d'assurer une protection sociale aux gérants non salariés de magasins, qui se comportent comme des commerçants. La FCD souhaite clairement le maintien de ce statut légal qui concerne actuellement 5000 gérants, et qui est complété par « l'Accord collectif national des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés, gérants mandataires ».

Le groupe CASINO fait partie des fondateurs du syndicat de base (créé en 1906) constituant la FCD, aux côtés par exemple des vins NICOLAS.

Il emploie aujourd'hui 2300 couples de gérants mandataires non salariés, dans autant de magasins de proximité « Petit CASINO », avec une présence importante en zones rurales. Parmi eux, environ 500 sont employeurs de l'ordre de 600 salariés (non compris les renforts saisonniers), dont environ 350 apprentis. Chaque année consacre l'ouverture d'environ 100 à 150 points de vente, souvent par des couples qui peuvent ainsi démarrer dans un commerce sans apport personnel, sans obligation de créer une SARL, et y entament leur apprentissage de la gestion

CASINO reste propriétaire du fonds. Les gérants sont régis comme des indépendants, ont la maîtrise du recrutement de salariés qu'ils rémunèrent sur leur commission, et la liberté de leurs horaires. Leur rôle est de commander la marchandise et de la vendre ; en contrepartie ils retournent au groupe le produit de leurs ventes. Ils disposent d'un logement et reçoivent une commission sur le chiffre d'affaires, dont le taux est d'environ 6% (hors bonification de 0,35%).

Le groupe assure la formation au profit des gérants qui, après une première expérience, ont la possibilité soit de bénéficier d'un système de promotion interne -gestion d'un magasin plus important -, soit de s'orienter vers la franchise sous l'une des enseignes du groupe. Ils bénéficient des avantages sociaux du Groupe, tels que retraite complémentaire, accord de participation, ou encore activités du CCE.

Intervention de M. Yann de Chaballier, Président de l'association des gérants mandataires hôteliers Etap Hôtel France

Accompagné de Mme Pascale Baéna, de l'association des gérants mandataires Formule 1

« Nous avons tous bien compris la différence notoire existante avec le statut des Gérants non salariés de succursale du groupe Casino et dont l'adjonction du terme « Mandataire » est employé à tort, sachant toutefois que le statut de gérant de la distribution alimentaire bénéficie d'un cadre juridique spécifique : Il dépend de l'article 782 du code du travail attribuant toutes les couvertures sociales équivalentes au salariat, sans être salarié, à leurs gérants de magasins, et il est encadré d'un accord collectif de branche (équivalent d'une convention collective). De plus, le gérant ne créant pas de société commerciale, ne peut signer un contrat de mandataire de société à société.

Alors que le Statut de Gérance Mandataire, existant dans toutes les autres branches professionnelles, notamment dans l'hôtellerie économique française, européenne et même hors des frontières de cette dernière, est structuré différemment depuis les années 50 par un contrat commercial conclu entre deux sociétés, le « mandant » et le mandataire, d'où la création d'entreprise nécessaire à la société Gérante Mandataire.

Ce contrat, sous ce statut, va ouvrir, au couple ou au mono gérant, des perspectives et des compétences dans de nombreux domaines et sans l'apport d'une fortune financière nécessaire grâce à l'existence de ce statut de gérance mandataire.

C'est dire la facilité d'accessibilité à l'emploi, à la création d'entreprise, adossé au savoir faire de grands groupes ou grandes marques, et la facilité de rebondir de multiple façon, au sortir éventuel de cette expérience professionnelle, qu'est la Gérance Mandat.

Le Statut de Gérant Mandataire Hôtelier existe chez Accor, dans les chaînes Formule1 et Etap-Hôtel et dans d'autres Groupes et Chaînes, tel que B and B, Village Hôtel, Quick Palace et d'autres encore, représentant en France plus d'un millier de personnes attirées de ce statut, mis à mal en France actuellement. Ce Statut existe dans de nombreux autres secteurs d'activités tels que la distribution textile, la chaussure, la gestion de boutique (vente de téléphonie), société de services, dans le transport et de nombreux autres

domaines. Ce statut y retrouve les mêmes problèmes, alors que dans la plupart des pays européens, il se développe et fonctionne sans aucun souci et il en est de même hors Europe.

Une simplification des lois et une reconnaissance juridique suffiraient à redynamiser tous ces secteurs économiques qui avaient misé sur ces valeurs d'entrepreneur, de créateur d'entreprise (T.P.E.) pour développer leurs réseaux.

De nouveau, il représenterait l'espoir de pouvoir signer d'autres contrats de partenariat correspondant à nos capacités adossées à de grands groupes industriels et nos enfants ou d'autres jeunes, derrière nous, pourront suivre cette voie royale qu'est la création d'entreprise et le management assisté par les plus grandes entreprises françaises, et cela, sans grosse fortune à délier.

Aucune école, aucun budget ministériel ne donne cette possibilité. De plus, une personne sortant de ce statut, voulant tout simplement rebondir, est à même d'accéder à des nombreuses reprises d'hôtels ou hôtels restaurants à petites structures indépendantes qui ne retrouvent malheureusement aujourd'hui plus du tout de repreneurs professionnels et dépérissent comme beaucoup dans cette branche de l'hôtellerie indépendante.

Nous sommes un vivier de créateurs d'entreprise, d'emploi, de repreneurs, de gestionnaires avisés. Nous le sommes devenus, par notre statut de Gérants Mandataires, grâce à l'aide, le soutien, l'adossement, le partenariat et l'enrichissement de l'expertise de grands Groupes : Accor, Envergure, B and B, Village Hôtel etc...

Comme pour la Franchise et le système de Sous-Traitance qui sont liés fortement à notre développement économique, des mesures simples, émanant du bon sens, qui à tendance à disparaître face au flou, ou à la complexité de nos lois actuelles, doivent expressément être prises. Trois propositions peuvent être faites:

1. Insertion d'un article référant la gérance mandat dans le code du commerce ;
2. Instauration de la priorité de compétence des tribunaux de commerce sur les prud'hommes lors de l'existence d'un contrat commercial entre deux sociétés (les renvois entre tribunaux de commerce vers les tribunaux prud'homaux étant toujours possible) ;
3. Nécessité et obligation à la profession de gérant mandataire d'adhésion à un organisme représentatif professionnel (Associations Professionnelles, Fédérations Patronales, ou Syndicats Patronaux.), ceci pour la clarté du Dialogue Social, la Création d'un C.Q.P. (Certificat de Qualification Professionnelle), et l'Encadrement et Suivi de la Formation Continue.

Intervention de M. Jean-Michel Banlier, Président d'ADEQUAT DS

Le recours à l'emploi partagé peut constituer dans bien des cas une réponse adaptée aux besoins en main d'œuvre des petites entreprises. Cependant, les règles qui prévalent aujourd'hui pour le fonctionnement des groupements d'employeurs peuvent constituer des freins à leur développement. Ces règles peuvent être d'autant plus des obstacles qu'elles ne prennent pas en compte la dimension interprofessionnelle des groupements. Or, dans le secteur de l'artisanat et de la petite entreprise, le groupement d'employeurs interprofessionnel constitue le plus souvent, à l'instar du Groupement ADEQUAT en Deux-Sèvres, la solution la plus performante.

Axes de propositions pour développer l'emploi à temps partagé et favoriser le développement de Groupements d'employeurs interprofessionnels

1. Disposer d'une véritable convention collective propre aux Groupements d'employeurs interprofessionnels. Les conventions collectives de branches ne sont par nature pas adaptées au fonctionnement d'un groupement interprofessionnel. Le recours à une convention collective de branche n'est jamais satisfaisant. En effet, le choix porte sur la convention la plus avantageuse pour le salarié, sans tenir compte des activités majoritairement représentées dans le Groupement. De plus, la démarche conduit à ajouter à la convention choisie différents avantages acquis des autres secteurs professionnels présents, dans une sorte de surenchère. Au final, le résultat obtenu par cette démarche se traduit par un coût social lourd susceptible de remettre en cause à terme l'existence du Groupement.

De la même façon, la négociation au plan local d'une « convention » ou d'un accord d'entreprise avec les partenaires sociaux s'avère difficile, voire impossible, car elle conduit nécessairement à ne addition de l'ensemble des avantages sociaux des différents secteurs.

En outre, cette démarche ne peut permettre de disposer d'une base commune à l'ensemble des groupements d'employeurs interprofessionnels.

En définitive, face à ces constats émerge l'exigence d'une convention collective commune et spécifique à l'ensemble des groupements d'employeurs interprofessionnels, négociée avec les partenaires sociaux, au plan national.

2. Développer la formation professionnelle.

La loi sur la formation professionnelle (DIF, contrat de professionnalisation, apprentissage, VAE) va faire l'objet d'accords de branche (cf secteurs du Bâtiment et de la Métallurgie). La formation professionnelle est un levier stratégique pour le développement de l'emploi à temps partagé, car elle permet l'évolution et l'adaptation des compétences aux différents emplois proposés.

Au même titre qu'en matière de convention collective, les besoins spécifiques des groupements d'employeurs interprofessionnels requièrent des modalités spécifiques de mise en œuvre de la formation professionnelle, avec le recours à un FAF ou un OPCA interprofessionnel (cf AGEFOSPME).

En outre, le temps travaillé peut constituer un moment privilégié de formation pour les salariés de Groupement sous réserve de modalités prévues et convenues par avance avec un fonds d'assurance formation.

3. Prendre en compte le temps non travaillé entre deux périodes de mise à disposition du salarié à temps partagé.

Le Groupement d'employeurs interprofessionnel a recours quasi-exclusivement à des contrats de travail à durée indéterminée (fidélisation des salariés, développement des compétences, qualité du service rendu à l'adhérent). Ceci a pour conséquence une moindre flexibilité et un coût salarial parfois lourd engendré par les temps non travaillés entre deux périodes de mise à disposition. Dans le recours à des CDD successifs ou dans l'intérim, ces temps sont indemnisés par l'ASSEDIC.

Dans la mesure où il s'agit en définitive dans le Groupement d'employeurs de l'équivalent de périodes « chômées », une prise en compte par l'ASSEDIC peut apparaître comme tout à fait légitime.

4. Elargir les compétences des Groupements d'employeurs pour aider, conseiller et accompagner les petites entreprises en matière d'emploi et de gestion des ressources humaines.

Aujourd'hui, le but exclusif des Groupements, retenu par le code du travail (Art. L127-1 et suite), est la mise à disposition de salariés. Or, le Groupement d'employeurs, par ses compétences acquises et sa connaissance des problématiques de l'emploi dans les petites entreprises, peut tout à fait orienter son activité vers le conseil, l'assistance juridique, l'assistance administrative.

S'agissant de l'assistance administrative, à l'instar du titre emploi-entreprise, le Groupement d'employeurs peut permettre l'externalisation du traitement de toutes les tâches administratives engendrées, dans l'entreprise, par un contrat de travail (fiches de paie, déclarations, etc...). Ce type de prestation répond aux attentes des chefs d'entreprises et est de nature à favoriser le développement de l'emploi.

5. Permettre aux Groupements d'employeurs de se constituer sous forme coopérative

A l'évidence, la société coopérative constitue une forme juridique plus pertinente que l'association. La participation à une société coopérative traduit la volonté et l'engagement du chef d'entreprise d'adhérer et ainsi de créer un lien qui va au-delà du simple recours à un prestataire de services (participation au capital et intéressement).

6. Permettre la mise en œuvre de l'assurance garantie des salaires (AGS) pour garantir les créances des Groupement d'employeurs.

Les créances du Groupement auprès d'une entreprise défaillante portent en définitive sur les coûts salariaux facturés à l'utilisateur. Or, ces créances sont en l'état actuel de la législation, des créances chirographaires. Une garantie de l'AGS sur ces créances constitue une solution pertinente et légitime pour assurer la pérennité des groupements. Cette mesure a pour conséquence d'imposer en définitive aux entreprises les mêmes obligations envers le groupement que celles qu'elles ont envers leurs salariés. La créance du groupement devient ainsi « privilégiée ».

7. Alléger la fiscalité des Groupements d'employeurs par une exonération de l'Impôt sur les sociétés (IS).

Un article du CGI (207.1 - 5^{ème} bis) exonère de fait les Groupements d'employeurs agricoles de l'impôt sur les sociétés. Cette mesure est fondée sur le fait qu'il s'agit en l'espèce de mises à disposition de salariés en remplacement du chef d'exploitation ou d'un membre de sa famille.

Les adhérents des Groupements d'employeurs de l'artisanat, dans la grande majorité des cas, sont des entreprises individuelles à structure familiale. En conséquence, il apparaît légitime que les groupements d'employeurs interprofessionnels de l'artisanat puissent bénéficier de la même mesure d'exonération de l'IS.

Intervention de M. Christian Pedoux, Président de la commission juridique du Syndicat des entreprises de travail temporaire

Organisé par les articles L. 124-1 et suivants du Code du travail, le travail temporaire emploie aujourd'hui 2,7% de la population active, alors que les contrats à durée déterminée, moins protecteurs, représentent 7%

du salariat.

Longtemps décrié au motif que la protection des salariés y était mal assurée, au point que le Programme Commun de la gauche, au début des années quatre-vingt, le pointait comme un régime à supprimer, le Travail temporaire, notamment par l'apport des dispositions législatives de 1982, a très positivement évolué. Ce sont aujourd'hui 600 000 personnes qui en moyenne effectuent des missions dont la durée dépend des utilisateurs, mais qui sont inférieures à deux semaines, alors qu'avant 1982, elles étaient majoritairement supérieures à un mois.

Leur situation est maintenant réglée par une convention collective et leur protection s'est notablement améliorée, grâce à l'action du syndicat des entreprises de travail temporaire, par exemple par la création d'un fonds d'assurance formation (FAF), d'un fonds d'action sociale, ou encore d'une caisse de retraite unique.

Dès lors, apparaît mal l'intérêt de la création légale d'un autre régime de mise à disposition de salariés, alors que le système en place, sans doute perfectible, répond maintenant aux besoins des entreprises tout en assurant des garanties aux salariés.

Parmi ces améliorations, une modification du délai de carence appliqué en cas de succession de contrats à durée déterminée serait une amélioration sensible, notamment dans le cadre du recrutement de seniors qui pourraient ainsi être accompagnés jusqu'à l'âge de la retraite. L'élargissement des cas de recours, liés, soit à la situation des entreprises utilisatrices, soit à la situation du salarié, pourrait aussi être envisagé.

De nombreux jeunes sortent du système scolaire sans qualification, et un emploi temporaire représente pour eux une voie de formation par l'action. Un allongement de la durée d'emploi en intérim permettrait sans aucun doute d'assurer un suivi plus personnalisé des personnes employées.

D'autres pistes pourraient être explorées pour lesquelles le syndicat des entreprises de travail temporaire serait disposé à apporter son expérience.

Intervention de M. Xavier Thévenot, Président de CPC - Contact Partenaires Clients

En préalable, M. Thevenot évoque le rapport « Les professionnels autonomes - Une nouvelle figure du monde du travail », présenté le 1^{er} septembre par M. Coquelin, qui confirme l'étude faite par ses soins en 1996 remise au Ministre de l'époque, Mme Anne Marie Couderc. Pourtant, ce rapport remontant au premier semestre 2003, certaines informations se trouvent partiellement obsolètes, en particulier celles concernant le Portage Salarial.

Certains mots, utilisés dans une version « grand public », peuvent porter à confusion, et nécessitent les précisions suivantes, apportées pour chaque mot dans le cadre d'activités intellectuelles.

Autonome / Indépendant

Autonome : liberté d'organisation pour réaliser une tâche sous les directives et la responsabilité d'un tiers.

1^{er} Exemple : une Province **autonome** au sein d'un Pays souverain. La Province peut organiser un mode de fonctionnement spécifique tout en restant dans le cadre général des Lois du Pays souverain.

2^{ème} Exemple : Dans une structure économique, plus la personne a un poste élevé dans l'organigramme, plus elle dispose d'une autonomie d'organisation de son travail. Il apparaît alors une notion de résultat. Un PdG reçoit les directives de son conseil d'administration. Un Directeur général reçoit celles de son PdG, etc..

Le « salarié » a une obligation de résultat vis à vis de son employeur. Ce dernier a une obligation de moyen vis à vis de son client (prestation intellectuelle) et supporte les responsabilités civiles et professionnelles.

Indépendant : Le prestataire, personne physique ou morale, réalise une activité de services. Il représente lui même l'autorité décisionnelle, tant commerciale que juridique. Ce prestataire supporte directement les responsabilités civiles et professionnelles de son activité et implique une obligation de moyen vis à vis de son client.

Mission / Prestation

Mission : relève de l'autonomie, l'action/mission est réalisée sous les directives et la responsabilité d'un employeur.

Prestation : relève de l'Indépendant qui porte bien le nom de « prestataire de services ».

Professionnel autonome

Dans le rapport, ce terme englobe également les indépendants immatriculés. Je propose qu'il soit utilisé plus précisément pour les personnes autonomes en mission. Les "Portés" devraient relever de cette catégorie et non pas les Indépendants.

ORIGINE - CONTEXTE - TERMINOLOGIE

ORIGINE

A partir de 1994 / 1995 sont apparues de grandes mutations socio-économiques.

Les Entreprises

Pour des raisons de difficultés et de coûts issus de la surprotection sociale, de l'effet de la pyramide des âges et/ou de rentabilité, les entreprises ont dû se séparer de nombreuses personnes en particulier de la catégorie Cadre (La production pure demandant de la main d'œuvre étant souvent déjà délocalisée).

Leur besoin en « savoir faire » a évolué vers une demande de spécialistes sur des durées assez courtes mais pouvant se renouveler. L'embauche classique n'est plus adaptée.

Les Salariés se sont trouvés disponibles en période de chômage. Les Cadres, compte tenu de leur âge, recherchent plus d'autonomie et de choix dans leur travail. Les plus jeunes utilisent de préférence le mot "liberté".

CONTEXTE

Public demandeurs d'emploi

Les Cadres, en majorité, se sont regroupés au sein d'associations. Celles-ci, souvent efficaces, se sont fixé comme objectif le reclassement du plus grand nombre de leurs membres. Beaucoup de cadres (et des non cadres) ne pouvant trouver un emploi classique ont choisi la solution du Portage "par défaut", avec trois objectifs forts :

- a) *continuer à avoir des droits sociaux* classiques.
- b) *rechercher une autonomie*. Celle-ci est trouvée dans le fait qu'ils ont la charge (commerciale et financière correspondante) de trouver des clients à leur employeur puis réalisent la "mission" qu'ils ont eux-mêmes trouvée.
- c) *Ne pas supporter le poids des responsabilités tant commerciales que juridiques* (pseudo indépendants)

PRATIQUE : Les Employeurs veulent toujours « embaucher » mais ne veulent pas rentrer des « salariés » dans leur masse salariale(cf ci-dessus).

Poussées par la demande des employeurs et des demandeurs d'emploi, ces associations dont certaines ont évolué en forme sociétaire, ont accepté de facturer la « mission ». Elles ont ainsi porté la casquette de l'employeur officiel sans organisation spécifique.

La demande, devenue importante de part et d'autre, de nombreuses structures sociétaires sont apparues.

Public entrepreneurs : Autre origine et autre public de vrais « Entrepreneurs Indépendants ».

Expérience vécue par Xavier THEVENOT :

« Depuis les années 1980, chef d'entreprise industrielle, j'ai mené en parallèle une activité de conseil. Le chiffre d'affaire « conseil » était insuffisant pour rentabiliser une création d'entreprise.

J'ai donc demandé à des amis, ayant leur propre cabinet, de facturer pour mon compte et de me reverser une commission. De la même façon, des amis m'ont demandé de facturer leur activité par ma propre société. Nous avons été nombreux à rencontrer ce problème.

Des cabinets indépendants ont, de façon plus ou moins systématique, facturé pour d'autres personnes, ces dernières amenant leurs propres relations.

De vrais entrepreneurs, par souci de rentabilité, ont choisi un statut salarié et un « prestataire de services » vers lequel ils ont « externalisé » toutes leurs fonctions administratives, juridiques, marketing, voire commerciales. De même ce prestataire leur apporte tous les « Conseils, Gestion, Services » nécessaires pour le démarrage et la pérennisation de leur activité.

Des porteurs de projet ayant une réelle volonté d'entreprendre souhaitent mûrir et valider leur idée. Avant de se lancer à créer « leur boîte », ils recherchent à juste titre des structures de « Conseils, Gestion, Services ». Elles sont nécessaires pour tester leur marché et leur savoir-faire puis valider leur projet. »

TERMINOLOGIE - Invention du mot « portage salarial »

Pour tenter de standardiser ces actions ayant des racines communes mais des pratiques très diverses, un syndicat a été créé début 1998, le SEPS. Xavier THEVENOT en a été l'initiateur et le Président fondateur. Le terme « *Portage Salarial* » est apparu à cette occasion et déposé par ce syndicat.

SITUATION ACTUELLE - EVOLUTION

Actuellement, la terminologie Portage Salarial, grâce à de bonnes actions marketing, est maintenant bien connue. Elle est utilisée par environ 250 structures en France.

Répartition des Formes de structures de Portage.

- a) Associative et coopérative, connues localement, environ 75 % ;
- b) Sociétaire, principalement SARL et quelques SA, SAS et nom propre, mieux connues sur un plan régional et national, environ 25 % ;

Il existe à ce jour deux syndicats. En nombre leur poids respectif est d'environ 5 % pour le SEPS - le chiffre d'affaire de chaque entreprise est important -, 13 % pour le FENPS - plus petites et très diverses. 82 % sont représentatives de l'atomisation de ce marché.

A quel public répondent elles quelle qu'en soit la forme juridique ?

DEMANDEURS D'EMPLOI : toutes

DEMANDEURS D'EMPLOI et quelques pseudo ENTREPRENEURS : les plus connues.

ENTREPRENEURS : Seules quelques Entreprises, très spécialisées, répondent exclusivement aux besoins de ces créateurs avec des fonctionnements adaptés, précis et rigoureux. Cependant, par simplification ou manque d'information, de nombreux « conseillers » les rentrent dans la catégorie du Portage. Pour information CPC est à l'origine et le leader de cette dernière catégorie.

Pour quelles « missions »

De très nombreux métiers utilisent le Portage : bâtiment, soudeurs, secrétariat, coiffure, artisans créateurs, commerciaux, etc Cependant, il semble que la majorité des « portés » soit représentée dans les secteurs des nouvelles technologies, les activités intellectuelles, dont le conseil et la formation. Certaines structures se sont spécialisées par métiers, d'autres acceptant tous ceux qui veulent « faire du chiffre ».

Pourquoi rencontrons nous des interrogations justifiées ?

Le « grand flou » du Portage Salarial est issu principalement du mélange des genres de Public. De plus le discours « marketing » est souvent éloigné de la pratique, de l'interprétation des mots et d'un vocabulaire « générique », tant par les « salariés » que des responsables d'entreprises de Portage et de leurs clients.

EVOLUTION : Psychologiquement, le Portage Salarial répond à une double demande des entreprises et des demandeurs d'emploi.

Des entreprises : le mot Intérim est ancré dans les esprits comme « précaire » et destiné principalement au personnel de production même si le Travail Temporaire s'est ouvert à l'Intérim Cadre.

Compte tenu des explications précédentes, l'entreprise recherche à *EXTERNALISER ou DELOCALISER UNE PARTIE DE SA MASSE SALARIALE* non permanente. Elle demande alors à une société tierce de « porter » le

salaire de la personne concernée qui y trouve également son intérêt (voir ci-après . D'où la vraie justification du terme PORTAGE SALARIAL.

Des demandeurs d'emploi : Selon les explications ci-dessus, le salarié conforte sa position et sa volonté de *liberté* et d'*autonomie*. Il a l'impression de travailler dans un système différent de celui de l'intérim. Pour tous, le Portage ne revêt pas les mêmes réflexes que l'intérim pour un fonctionnement maintenant quasi identique. Le « salarié » peut faire le choix d'avoir de multiples employeurs simultanément. Le mode de fonctionnement actuel du Portage permet l'autonomie/liberté recherchée par le salarié. Les critères de fonctionnement, voir ci-dessous, sont antinomiques avec l'esprit et les critères de fonctionnement de l'Indépendant.

CLARIFICATION

Depuis quelques semaines, grâce à l'effort de certaines entreprises et du syndicat CFDT avec lequel a été signé un accord d'entreprise, le Portage Salarial rentre maintenant dans une vraie logique de salariat avec les obligations et relations habituelles de l'employeur et du salarié.

Les autres détails du fonctionnement, comme les cautions, sont quasi identiques à ceux du Travail Temporaire. Ce type d'accord devrait rapidement faire « tâche d'huile » dans cette profession et enfin être signé par de nombreux acteurs.

Les vrais entrepreneurs-créeurs pourront alors, en toute connaissance, choisir les structures adaptées hors du champ du Portage.

SOLUTION A PROPOSER pour organiser le Portage : créer une branche dans la famille du Travail Temporaire.

Exemple du « Transport » : Dans ce vaste ensemble il existe des différences dont le terrestre, le maritime, et l'aérien. Chacun inclus le « fret » et le « passager » en grand volume ou individuel. Chaque société a bien sa spécialité au sein d'une base commune.

De même pour le « Portage Salarial ». Puisque les pratiques sont très proches avec des objectifs identiques à ceux de l'Intérim, il n'est pas nécessaire de mettre en place une nouvelle profession.

La solution est de créer une branche professionnelle au sein de l'Intérim. Une simple adaptation de la législation sera suffisante.

Cela permettra enfin de clarifier la situation et de rendre compréhensible par tous un fonctionnement qui offre un intérêt pour l'avenir.

Comme on vient de le voir, le Portage Salarial est une voie, entre autres, pour le « demandeur d'emploi » et les entreprises utilisatrices. Il faut maintenant apporter une réponse aux besoins exprimés par le créateur d'activité. On estime que 50 % des métiers qui existeront dans 10 ans ne sont pas encore imaginés. Le niveau général de culture en Europe de l'Ouest impliquera la création de métiers de « prestation » ne pouvant pas se délocaliser.

Certes les dernières lois facilitent les démarches de la création et visent à mieux protéger l'entrepreneur. Cependant comme l'entreprise est une aventure à forts risques, mieux vaut bien en assurer la préparation.

Si quelques formations théoriques existent, peu de structures offrent la possibilité de « pratiquer pour valider ». Citons deux exemples : Les « Couveuses d'entreprises », et les sociétés regroupant les « Conseil, Gestion, Services » (ayant CPC comme leader).

A cette occasion le concept du « SALARIAT LIBERAL ® », créé il y a dix ans, est destiné aux créateurs d'activités libérales non soumises à un ordre (prestations intellectuelles). Ce concept est proche de celui qui existe chez les Avocats qui utilisent le contrat de Collaborateur libéral. Ces deux principes permettent à terme au collaborateur de créer son propre cabinet ou d'intégrer celui qui l'a formé ou de quitter le métier après avoir constaté qu'il ne lui convient pas.

Il faut apporter des solutions satisfaisantes à ce créateur et lui assurer des protections de ressources, type Assedic, pendant sa période de validation dont la durée est à définir.

Il faut prendre en compte l'âge de l'entrepreneur et permettre aux plus de 50/55 ans de continuer leur activité avec plus de souplesse. Le SALARIAT LIBERAL est une réponse.

Les réflexions menées par la commission intègrent ces statuts particuliers.

La MEDECINE DU TRAVAIL

Si cette réflexion n'est pas prévue dans nos travaux, nous pouvons cependant rapidement aborder le sujet.

La "visite médicale du travail " est nécessaire, dans son mode actuel, principalement pour les activités dites de production où les risques sont nombreux .
Nous suggérons d'en alléger les règles pour les métiers relevant des prestations intellectuelles et en particulier pour les « collaborateurs libéraux » dont les risques professionnels sont quasi inexistants.

*
* *

Organisation des séances à venir

Les séances des 15 et 22 septembre seront consacrées, en formation plénière, à la synthèse des travaux du groupe. En l'absence du Président, indisponible à ces deux dates, les débats seront conduits par M. Jacques Augustin.

LISTE DES PARTICIPANTS

Présidence : M. Gérard Cornu, Sénateur
M. Yannick Texier, Sénateur,
Secrétariat : Elisabeth Roure
Experts : M. Jacques Augustin, M. Jean-Luc Aubineau, M. Patrice Couinaud, Mme Claire Lefebvre
Mme Nathalie Pasteau, Mme Jocelyne Petitjean, M. Jean-Paul Plattier, Mme Marie-Christine Roger
Mme Fabienne Adamski, artisan
Mme Françoise Arnaud-Faraut, CCIP
Mme Pascale Baena, Association des gérants mandataires Formule 1
M. Dominique Broggio, CGPME
M. Jean-Vincent Boussiquet, APCM
M. Denis Cauchois, chef d'entreprise, Réseau Entreprendre
Mme Bernadette Chollet-Sniter, ACFCI
M. Jack Demaison, avocat
M. Alexandre Denamiel, créateur d'entreprise
Mme Annie Deudé, ACTIF
M. Fabrice Fages, avocat
Mme Agnès Hautin, CAPEB
M. Jean-Jacques Laurent, FORCE
Mme Roselyne Lecoultré, UPA
Mme Chirine Mercier, UNAPL
M. Dominique Métayer, UPA
M. Thierry Micor, FFB
M. Roger Pellat-Finet, CGPME
M. Jacques Vautier, notaire
M. Xavier Thévenot, CPC - Contact Partenaires Clients
M. Patrick Toulmet, CIDUNATI
M. Jacques Vautier, notaire
M. Bruno Weber, CCIP
Mme Chantal Zimmer, FFF

II/ Synthèses des conclusions du groupe

I - STATUT DE L'ENTREPRISE

1 - Laisser à l'entrepreneur choisir librement la forme juridique qui lui paraît la mieux adaptée : entreprise individuelle ou forme sociétale.

1.1 Mesures relatives aux entreprises unipersonnelles à responsabilité limitée (EURL) :

- ♦ simplifier la création et la dissolution,
- ♦ déclaration simplifiée auprès du greffe du tribunal (« statut automatique »)
- ♦ Limitation de l'obligation de publicité (au BODAC et au RCS) pour les seules EURL

1.2 Mesures relatives aux sociétés à responsabilité limitée (SARL)

- modification du régime du quorum et de majorité pour les décisions de l'assemblée des associés
- extension de la prise de décision par consultation écrite des associés
- permettre de liquider lors d'une même décision collective des associés d'une SARL, la dissolution et la liquidation de la société sans qu'il soit nécessaire de désigner un liquidateur
- donner la possibilité d'approuver les comptes de la SARL non pas en assemblée générale mais par acte sous seing privé
- donner la possibilité en cas d'apports en nature, de faire désigner un commissaire aux apports par décision unanime des associées lors des augmentations en capital

1.3 Mesures relatives aux sociétés anonymes non cotées

- abaissement du minimum légal pour le nombre d'administrateurs
- choisir librement le nombre de membres du conseil d'administration (*sans remise en cause du plafond*)
- fixer une durée unique des mandats quel que soit le mode de nomination (désignation AG ou statuts) des administrateurs ou des membres du conseil de surveillance
- fixer librement le nombre d'administrateurs liés à la société par un contrat de travail.
- ouvrir la possibilité pour les sociétés non cotées de modifier statutairement les conditions de quorum et de majorité pour les décisions des AG en respectant toutefois les minima fixés par le code du commerce.
- autoriser les associés à donner leur accord à certaines décisions par écrit.
- suppression de l'obligation pour les présidents du conseil d'administration des SA non cotées d'établir un rapport sur le fonctionnement du conseil et sur le contrôle interne de l'entreprise (cf. loi sur la sécurité financière du 1^{er} août 2003)
- à l'instar des SARL, dispenser du contrôle de commissaires aux comptes les SA non cotées et les SAS, sous conditions de seuils à déterminer (montant du CA, total du bilan et nombre de salariés) ;
- introduire dans les sociétés non cotées un droit de retrait au profit des actionnaires minoritaires ainsi qu'un droit d'exclusion sous certaines conditions.

2 - mesures de simplification relatives à l'ensemble des entreprises

2.1 contrat de gérance mandat

- a) nécessité de maintenir le régime des succursalistes alimentaires dans le Code du travail, sans modification
- b) création du contrat de gérance mandat dans le code de Commerce

2.2 sociétés d'employeurs en temps partagé

Assouplissement des règles applicables aux contrats de travail temporaires et aux groupements d'employeurs.

2.3 collaborateur libéral

- c) extension du contrat aux autres professions libérales
- d) protection de la requalification du contrat de collaborateur libéral pour les avocats

2.4 travailleur indépendant / professionnel autonome

Permettre à un travailleur indépendant de dépendre d'un donneur d'ordre majeur, qui peut être son ancien employeur, et éventuellement de manière récurrente.

2.5 permettre le maintien du siège social de la personne morale au domicile en cas de changement de domicile de son représentant légal

II - STATUT DE L'ENTREPRENEUR ET DE SON CONJOINT

1 - le statut de l'entrepreneur

- **le régime social du créateur** pouvant jouer un rôle déterminant dans le choix du statut de l'entreprise, rendre le statut du gérant de la SARL ou de l'EURL le plus avantageux possible pour le créateur de la structure.
- **accentuer fortement le recours à la formation** lors de la création de la société et en accompagnement de l'activité de l'entrepreneur par des mesures incitatives adaptées :
 - a) éligibilité aux FAF des gens qui ne sont pas encore dans le métier
 - b) mécanismes de compensations pour assurer le remplacement pendant les périodes d'absence de l'entreprise
 - e) prise en compte de la formation antérieure à l'immatriculation
- ♦ **création d'une assurance perte d'activité pour le chef d'entreprise**

Bien-fondé d'un dispositif accordant une protection aux entrepreneurs sans création d'une obligation normative en ce domaine : maintenir la liberté de choix de l'opérateur

2 - rendre obligatoire un statut juridique pour le conjoint - collaborateur

- **déclaration obligatoire** au moment de la création de l'entreprise, de l'existence d'un conjoint qui participe à son fonctionnement
- **ouvrir le statut de conjoint-collaborateur** au conjoint de l'associé unique de l'EURL et du gérant égal ou majoritaire de la SARL.
- **manifestation de la volonté du conjoint** identifiée et matérialisée soit par une déclaration propre, soit par une co-signature.
- **possibilité d'une déclaration a posteriori.**
- **introduction d'une souplesse identique en cas de volonté de radiation.**
- **forte incitation des conjoints à suivre le stage réservé au créateur** par une tarification préférentielle.
- **faciliter au maximum l'attribution du statut de conjoint-collaborateur en temps partagé**, y compris de ceux qui, à titre principal, exercent une activité soit d'agent public, soit de professionnel libéral.
- **pour les conjoints salariés par ailleurs, annualiser pour la retraite**, le calcul du mi-temps non consacré à l'entreprise.

3 - attribution de droits sociaux personnels au conjoint collaborateur

- ouvrir la possibilité d'un partage de droit dès la cotisation minimale
- faire équivaloir à la cotisation minimale la validation de 4 trimestres
- assouplissement des modalités de validation des trimestres ainsi que le rythme et le volume de leur rachat
- instauration d'une garantie de compatibilité avec les droits acquis au titre d'autres régimes d'assurance vieillesse

4- ouvrir aux conjoints collaborateurs la voie de la validation des acquis de l'expérience professionnelle pour assurer la reconnaissance de tout ou partie de leur qualification.

- **validation sur les activités de fonctionnement et de gestion courante**, administrative, de gestion financière ou de gestion des personnels.
- **validation des activités relevant du secteur professionnel** auquel appartient l'entreprise (alimentaire, bâtiment, services, commerce ...), hors activités à haut risque, et, s'agissant des professions libérales, en fonction des règles régissant la profession.
- **garantir le financement de la formation professionnelle continue des conjoints collaborateur**
- **garantir l'accès à la formation continue des conjoints non salariés du commerce et des professions libérales** dans le cadre de la prise en charge par le FAF (ou équivalent), comme cela existe pour les artisans.
- **créer un mécanisme de compensation financière** pour permettre au conjoint de dégager le temps nécessaire à la formation en facilitant son remplacement dans l'entreprise pendant les périodes de formation.
- **assouplir les règles des qualifications applicables à l'activité en cas de reprise ou de transmission**, pour permettre sur une année au conjoint de continuer l'activité pendant l'acquisition de la qualification (Voir : cas particulier des professions libérales).
- **rendre éligible le conjoint collaborateur dans les instances qui ont à connaître de la vie de l'entreprise** : organismes consulaires, organismes de protection-vieillesse, structures paritaires, prud'hommes, tribunaux de commerce (Voir : cas particulier des professions libérales).

5 - étendue du mandat de gestion du conjoint-collaborateur et maîtrise des conséquences juridiques et patrimoniales

- **limiter les conséquences sur l'engagement des biens propres** en cas de mise en difficultés de l'entreprise : doit être laissée à l'appréciation des tribunaux
- **permettre de déduire du bénéfice imposable le salaire du conjoint collaborateur**