



Artisanat et petite entreprise : le choix d'un modèle économique performant

Artisanat et petite entreprise : le choix d'un modèle économique performant

En guise d'état des lieux

L'économie française s'appuie sur deux millions et demi d'entreprises. 95 % d'entre elles ont moins de vingt salariés : ces petites entreprises emploient près de six millions de personnes, fournissant 30 % de l'emploi salarié et 37 % de l'emploi total.

Le dynamisme retrouvé de notre économie doit donc beaucoup aux petites entreprises qui, pour une large part, relèvent du secteur de l'artisanat.

Dans les années 50, des économistes prévoyaient la disparition à court terme de l'artisanat et du commerce de proximité. Cette prédiction s'appuyait, d'une part, sur l'observation du processus de concentration industrielle et, d'autre part, sur les difficultés des petites entreprises à accéder financièrement aux évolutions technologiques. Or ces dernières, en particulier dans le domaine informatique, ont connu dès la fin des années 70 une formidable baisse des coûts, résultant notamment de la miniaturisation. En définitive, elles ont aidé ces catégories d'entreprises à opérer une mutation salutaire.

Depuis vingt-cinq ans, les secteurs composés de petites entreprises sont ainsi en plein développement.

Pourtant, cette réalité et la fonction socioéconomique de l'entreprise indépendante sont souvent mal appréhendées. Si chacun connaît "bien" un artisan, un commerçant, et les problèmes qu'il rencontre, il n'a pas forcément la vision globale du secteur et de la place qu'il représente dans l'économie nationale.

Nombre d'observateurs jettent ainsi un regard condescendant sur des entreprises employant peu ou pas de salariés, et préfèrent accorder leur attention aux grands groupes, seuls regardés comme créateurs d'emploi et de croissance. Ces observateurs n'évaluent pas non plus l'impact du rôle structurant joué par la petite entreprise. Facteur de cohésion et d'équilibre, quelle que soit l'échelle territoriale considérée, elle demeure

notamment le secteur par excellence où l'ascenseur social continue de fonctionner : tout apprenti entrant dans l'artisanat peut raisonnablement espérer devenir un jour le chef d'une entreprise prospère, assurant son confort et celui de sa famille.

Ce que nous voulons, ce que nous visons

Pour l'UPA, l'artisanat et la petite entreprise constituent un tissu économique et social essentiel qu'il faut non seulement préserver, mais également développer. C'est sa conviction et c'est le combat de ses représentants.

Nous défendons le concept de l'entreprise indépendante, autonome dans son activité et la manière dont elle l'exerce. Qu'elle ait un caractère artisanal, commercial, industriel ou de prestation de services, ce type d'entreprise a vocation à animer, en propre, une large part de notre économie nationale. Nous refusons la propension actuelle à en faire un vassal dépendant d'entreprises de plus grande taille, ou à la considérer comme ayant forcément vocation à devenir une PME.

Il s'agit bien, pour l'UPA, de promouvoir un modèle économique d'entreprise à taille humaine, et non la création de nouveaux statuts juridiques, sociaux ou fiscaux. Nous affirmons que le dynamisme, l'indépendance, la créativité et la réactivité des petites entreprises les rendent aptes à créer de la richesse et de l'emploi. C'est à ce titre-là, et non au titre d'un quelconque artisanat, qu'elles doivent bénéficier de mesures publiques adaptées à leurs caractéristiques. Il s'agit de créer les conditions pour que ces catégories d'entreprises françaises continuent d'être un puissant moteur de la croissance, en France comme en Europe.

Les propositions concrètes exposées dans ce document et les éléments d'analyse qui les soutiennent, doivent aider les élus de la République à mieux apprécier l'enjeu de notre projet et acquérir une vision plus claire des conditions de sa réussite.





Sommaire

Introduction	3
I. Libérer l'énergie de l'entreprise en phase de création, développement ou reprise	7
A. Permettre le choix du statut juridique	8
1. Moderniser l'entreprise individuelle	8
2. Continuer d'assouplir le régime de la SARL	9
3. Promouvoir la SAS	9
Valoriser le rôle du conjoint du chef d'entreprise	9
B. Soutenir l'installation et le développement	10
1. Favoriser la transmission et la création d'entreprises pérennes	10
2. Faciliter l'accès au financement	11
C. Améliorer l'accompagnement des chefs d'entreprise	12
1. Conforter le rôle des organisations professionnelles	12
2. Améliorer la qualité de service des organismes consulaires	13
3. Conforter le rôle des associations de gestion et de comptabilité	13
4. Concilier efficacité et rationalisation des structures publiques	13
5. Poursuivre les simplifications administratives	14
D. Faire plus pour les entreprises en difficulté	15
II. Améliorer la gestion des ressources humaines, source de dynamisme	17
A. Adapter l'orientation professionnelle et les dispositifs de formation au marché du travail	19
1. Réformer l'orientation professionnelle pour une meilleure adéquation entre formation initiale et besoins économiques	19
2. Renforcer la formation initiale et la découverte éclairée des métiers	20
3. Développer la formation professionnelle continue des salariés	22
4. Renforcer la formation professionnelle continue des artisans et des conjoints	22
5. Renforcer l'employabilité des demandeurs d'emploi	22
B. Réformer le droit du travail pour prendre en compte les spécificités des petites entreprises	23
1. Adapter le droit du travail aux entreprises à taille humaine	23
2. Faire évoluer les contrats de travail	24
C. Adapter la réglementation relative aux conditions de travail	26
1. Équilibrer le partage des responsabilités	26
2. Redéfinir la "faute inexcusable" de l'employeur	27
3. Aménager la rupture du contrat de travail pour inaptitude non imputable au travail	27
4. Prendre en compte de manière proportionnée les situations de pénibilité	27

D. Adapter le dialogue social à la réalité des petites entreprises	28
1. Créer les conditions d'un réel dialogue social et d'une consultation efficace de la société civile	28
Appliquons enfin l'accord du 12 décembre 2001	29
2. Reconnaître pleinement l'UEAPME comme acteur du dialogue social européen	30
III. Rendre compatible le système de protection sociale avec les caractéristiques des petites entreprises	31
A. Réhabiliter le rôle des partenaires sociaux dans la gestion des régimes de sécurité sociale	32
1. Pour les branches maladie, famille, vieillesse et recouvrement	33
2. Pour la branche accidents du travail et maladies professionnelles	33
B. Réformer le financement de la protection sociale pour libérer la capacité de création d'emploi des petites entreprises	34
1. Les allègements de charges sociales : des impacts économiques positifs mais non suffisants	34
2. Engager une véritable réforme de l'assiette du financement	35
C. Pérenniser nos régimes de protection sociale	36
1. L'assurance maladie	36
2. Les accidents du travail et maladies professionnelles	37
3. Le rôle de l'inspection du travail dans le champ de la santé au travail	39
4. Les retraites	39
5. La famille	39
IV. Conforter la petite entreprise dans son environnement économique	41
A. Rendre équitable l'accès aux marchés pour les petites entreprises	43
1. Lutter contre les concurrences déloyales	43
2. Permettre aux petites entreprises un égal accès aux marchés publics	45
3. Prendre en compte les caractéristiques des petites entreprises lors de l'élaboration des réglementations	45
4. Soutenir l'organisation en coopératives	46
B. Reconnaître le rôle structurant de l'artisanat et du commerce indépendant dans l'aménagement du territoire	47
1. S'appuyer sur l'artisanat et le commerce indépendant pour l'aménagement urbain	47
2. Intégrer pleinement les entreprises de proximité au développement rural	49
La question essentielle de l'aménagement du territoire	49
C. Promouvoir une fiscalité qui ne pénalise pas les petites entreprises	50
1. Adapter la fiscalité directe	50
2. Aménager la fiscalité indirecte	51
3. Réformer la fiscalité locale	51
Annexes	52
1. L'UPA, la voix de l'artisanat et de la petite entreprise	53
2. L'artisanat et la petite entreprise, un géant économique	54
3. Index des propositions	55





1 Libérer l'énergie de l'entreprise en phase de création, développement ou reprise





Au moment d'une création ou reprise, le chef d'entreprise doit choisir entre deux types de statut : l'entreprise individuelle ou la forme sociétaire. Loin d'avoir disparu, le régime de l'entreprise individuelle fait cependant l'objet de discriminations, tant sur le plan fiscal que social. Simple d'utilisation, ce statut qui donne au chef d'entreprise la qualité de travailleur indépendant comporte, de fait, de réels inconvénients.

Parallèlement, la forme sociétaire a évolué. Le nombre d'entreprises artisanales installées sous cette forme n'a cessé d'augmenter (40,1 % en 2004 contre 6,8 % en 1980). Elle est, aujourd'hui, couramment utilisée par les créateurs - repreneurs d'entreprise. Il faut donc parvenir à mettre en place des formes sociétaires plus simples, qui ne soient pas une source de tracas administratifs.

A. Permettre le choix du statut juridique

La liberté de choix du créateur, repreneur ou développeur d'entreprise doit être assurée et renforcée

1. Moderniser l'entreprise individuelle

Ce statut demeure le plus couramment utilisé par les petites entreprises. Malgré des dispositions en sa faveur (possibilité de rendre le logement insaisissable, instauration d'une provision pour investissement...), cette forme d'exploitation n'a pas fait, ces dernières années, l'objet d'une assez grande attention des pouvoirs publics.

Nous proposons de :

- 1 Autoriser l'entrepreneur individuel à opter pour le régime fiscal de l'impôt sur les sociétés.
- 2 Plafonner à 1,1 % les droits applicables en cas de cession d'un fonds de commerce à titre onéreux afin de parvenir à un régime unique d'imposition de cession d'entreprise, quel que soit son statut.
- 3 En cas de défaillance, garantir à l'entrepreneur individuel "un reste à vivre"* comme cela existe déjà pour les salariés.

* Part insaisissable des ressources d'une personne surendettée.

2. Continuer d'assouplir le régime de la SARL (Société à responsabilité limitée)

Le régime de la SARL (EURL lorsqu'il y a un associé unique) a fait l'objet de nombreux assouplissements (suppression du capital minimum, apports en industrie,...). Il séduit ainsi de plus en plus de chefs de petite entreprise.

Nous proposons de :

- 4 Rendre public un modèle de statuts types de SARL, comme celui créé pour l'EURL (décret du 9 mars 2006).
- 5 Plafonner à 1,1 % la taxation des cessions à titre onéreux de parts sociales de toute société au capital non divisé en actions (en vue d'un régime unique d'imposition des cessions d'entreprise).
- 6 Permettre la validation de 4 trimestres pour les travailleurs indépendants et gérants majoritaires ayant exercé leur activité professionnelle de manière exclusive et continue, lorsque le revenu de cette activité, notamment pour des raisons d'investissement ou de défaillance du client, est inférieur à 800 fois le taux horaire du SMIC.

3. Promouvoir la SAS (Société par actions simplifiée)

La SAS est un bon compromis entre la SARL et la SA. Elle offre aux associés une entière liberté pour organiser les statuts. De plus, elle peut être constituée avec un nombre restreint d'associés (voire un associé unique pour la SASU) et être dirigée par une seule personne sans constitution d'un organe collégial (Conseil d'administration, de surveillance ou directoire).

Nous proposons de :

- 7 Supprimer l'obligation de désigner un commissaire aux comptes pour les entreprises dont le chiffre d'affaires ne dépasse pas 1,5 M€.

Valoriser le rôle du conjoint du chef d'entreprise

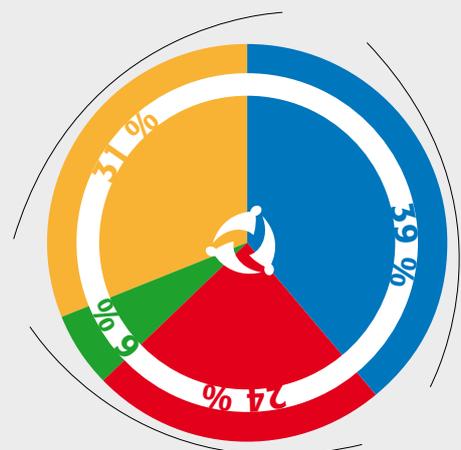
Le conjoint tient au sein de la petite entreprise (souvent créée dans un cadre familial) une place prépondérante. Les pouvoirs publics ont pris en compte cette réalité et le conjoint peut désormais bénéficier d'un statut protecteur.

L'évolution de la société impose toutefois d'aller plus loin pour reconnaître pleinement ce rôle.

Nous proposons de :

- 8 Ouvrir le statut de conjoint collaborateur à toutes les formes juridiques du couple (PACS, concubinage).
- 9 Permettre au conjoint collaborateur de cumuler cette fonction avec toute autre activité exercée à l'extérieur de l'entreprise.
- 10 Rendre le salaire brut du conjoint salarié totalement déductible du bénéfice de l'entreprise.

Statuts choisis par les conjoints d'artisan



- Conjoint salarié
- Conjoint collaborateur
- Conjoint associé
- Aucun statut

Source :
enquête UPA - I + C - 1^{er} trimestre 2004



Le rythme des créations d'entreprise fait l'objet de toute l'attention des pouvoirs publics. Depuis quelques années, il constitue à leurs yeux un indicateur de mesure de la bonne santé de l'économie nationale.

Mais, en parallèle, la transmission des petites entreprises reste insuffisamment encouragée. De nombreuses entreprises pérennes disparaissent faute de repreneurs, au point que l'on peut regretter un véritable gâchis économique. L'enjeu est également social : trois cent mille entreprises artisanales devront trouver un repreneur dans les dix prochaines années. Ce qui représente autant d'emplois de chefs d'entreprise, et trois fois plus d'emplois salariés.

B. Faciliter l'installation et le développement

Il faut encourager l'esprit d'entreprise, tout en veillant à la viabilité des projets

1. Favoriser la transmission et la création d'entreprises pérennes

La croissance du nombre d'entreprises révèle indiscutablement un élan dynamique. On ne peut toutefois s'en satisfaire sans évaluer aussi ce que deviennent ces entreprises. Or leur taux de mortalité reste élevé et, derrière ces échecs, se jouent parfois de véritables drames sociaux.

Il faut encourager l'esprit d'initiative, ainsi que tous les dispositifs visant à la création ou à la reprise d'entreprise (formation au management...). Mais il faut également veiller à assurer la viabilité et la longévité des projets de chaque créateur ou repreneur d'entreprise. Cela passe notamment par une meilleure prise en compte de la réalité de ces projets durant la phase de préparation à l'installation.

Nous proposons de :

- 11 Réformer le stage de préparation à l'installation, avant l'immatriculation au Répertoire des métiers, en personnalisant son contenu et en renforçant la participation des organisations professionnelles.
- 12 Aligner les mesures de soutien à la transmission sur celles applicables à la création.

2. Faciliter l'accès au financement

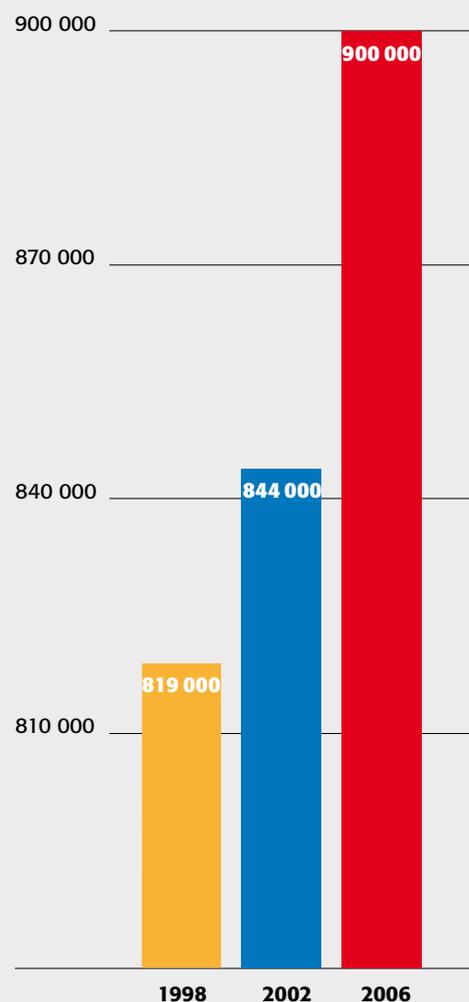
Compte tenu de leur structure juridique, mais également de leur taille, les entreprises artisanales et du commerce de proximité éprouvent de réelles difficultés à accéder aux financements privés à des taux comparables à ceux proposés aux entreprises de plus grande taille.

Les efforts concernant la création, la reprise ou la transmission d'entreprise, n'ont de sens que s'ils s'accompagnent d'une réflexion approfondie autour de l'accès au financement des petites entreprises.

Nous proposons de :

- 13 Faciliter l'accès aux financements des créateurs et repreneurs d'entreprise.

Évolution du nombre d'entreprises artisanales



Source : RIM - Répertoire informatique des métiers au 1^{er} janvier de chaque année



Longtemps tenues à l'écart de l'accompagnement et du conseil, les petites entreprises constituent désormais une cible prisée des sociétés, organismes et structures spécialisés dans ce domaine. Au point que les chefs d'entreprise se voient maintenant, là aussi, régulièrement sollicités.

D'un point de vue positif, cet engouement illustre probablement l'intérêt porté au monde de la petite entreprise. De nombreux acteurs publics et privés, ont ainsi pour mission d'accompagner les entreprises. Mais dans ce domaine, l'excès d'offre nuit souvent à la qualité, au détriment des projets d'entreprise. Le coût financier de ces services peut, en outre, constituer un frein important pour les petites entreprises. C'est pourquoi il est nécessaire de clarifier et de faciliter les circuits d'accès des chefs d'entreprise aux outils d'accompagnement et de conseil.

C. Améliorer l'accompagnement des chefs d'entreprise

Les organisations professionnelles doivent être soutenues financièrement pour accompagner et conseiller les entreprises

1. Conforter le rôle des organisations professionnelles

Dans chaque branche d'activité, les organisations professionnelles représentatives détiennent une véritable expertise, tant au niveau des techniques professionnelles que pour ce qui concerne l'élaboration et le respect du droit conventionnel.

Elles doivent être confortées dans cette mission et assumer elles-mêmes un rôle important de conseil. Il faut aussi renforcer leur rôle d'interface entre l'administration et les entreprises, pour l'application ou le respect des obligations légales et réglementaires.

Nous proposons de :

- 14 Organiser des consultations systématiques avec les organisations professionnelles représentatives et les soutenir financièrement dans leurs missions d'accompagnement et de conseil aux entreprises.

2. Améliorer la qualité de service des organismes consulaires

Établissements publics financés en partie par les chefs d'entreprise, les organismes consulaires (Chambres de métiers et de l'artisanat, Chambres de commerce et d'industrie et Chambres d'agriculture) doivent mener des actions complémentaires à celles des organisations professionnelles. Ils doivent aussi tenir compte systématiquement des politiques et accords de branche. C'est pourquoi il faut commencer par renforcer la concertation entre organisations professionnelles et organismes consulaires.

Nous proposons de :

- 15 *Revoir, en vue d'une meilleure qualité de service aux entreprises, les missions et le financement des organismes consulaires.*

3. Conforter le rôle des associations de gestion et de comptabilité

Les centres de gestion agréés et habilités apportent depuis 1974 un service efficace d'accompagnement global à la gestion, au plus près des besoins des petites entreprises.

Il faut se féliciter du fait que soit aujourd'hui légalisé l'exercice de la profession d'expert-comptable sous forme associative au sein d'associations de gestion et de comptabilité.

L'ordonnance du 25 mars 2004, tout en simplifiant les modalités d'exercice de l'activité d'expertise comptable, tend en effet à régler la situation juridique des centres de gestion.

Nous proposons de :

- 16 *Veiller à la bonne application de l'ordonnance du 25 mars 2004 relative au rôle des associations de gestion et de comptabilité.*

4. Concilier efficacité et rationalisation des structures publiques

Toute politique économique influe sur la vitalité des entreprises. Appartenant au secteur privé, l'artisanat et le commerce de proximité ne sauraient construire leur développement et leur dynamisme sur des fonds publics. Pour autant, une politique économique soucieuse d'entretenir les grands équilibres peut fonder la puissance publique à soutenir tel ou tel secteur aux contraintes structurelles particulièrement fortes. L'efficacité d'une politique économique se mesure aussi à l'aune des équilibres budgétaires. Un État moins volumineux et des prélèvements fiscaux maîtrisés apparaissent alors comme des éléments à mettre au crédit d'une telle politique.

Nous proposons de :

- 17 *Développer concrètement, au sein de l'appareil de l'État, la culture d'entreprise : passer du règlement et du contrôle à l'accompagnement et au conseil.*
- 18 *Après inventaire des missions remplies par toutes les administrations d'État, examiner, au cas par cas, l'opportunité de leur maintien et la rationalité de leurs effectifs.*



Il faut simplifier l'accès des petites entreprises aux aides publiques, et toutes les formalités administratives qui leur incombent

5. Poursuivre les simplifications administratives

Objet de nombreuses réflexions, le thème des simplifications administratives est régulièrement abordé par les gouvernements, qui en vantent les mérites. Leurs initiatives n'ont pourtant pas toujours abouti aux objectifs escomptés. Les petites entreprises restent confrontées à de trop nombreuses tracasseries administratives.

Dans le même temps, les administrations et les organismes publics et de sécurité sociale ont entamé un vaste processus de dématérialisation des formalités administratives. Avec l'internet, la télé-déclaration se généralise. Cette orientation peut contribuer à faciliter la vie du chef d'entreprise. En revanche, elle se traduit souvent par un transfert de charges sur les entreprises et peut constituer une source supplémentaire de difficulté ou d'erreurs. Le système doit devenir plus nettement efficace.

Nous proposons de :

- 19 Réduire le nombre d'autorisations administratives (il en existe actuellement 1387).
- 20 Systématiser les échanges d'informations entre administrations et organismes de sécurité sociale afin de ne les demander qu'une seule fois aux entreprises.
- 21 Mettre en place un observatoire national sur les télé-déclarations.

D. Faire plus pour les entreprises en difficulté

Il est primordial
d'améliorer le dispositif
de prévention des
entreprises en difficulté

L'impact économique et social des petites entreprises sur le territoire où elles sont implantées est souvent sous-estimé. Il en va de même de leurs éventuelles difficultés. Trop rares sont les cas de mobilisation des pouvoirs publics pour le maintien d'un artisan ou d'un commerçant en difficulté.

La loi de sauvegarde des entreprises du 26 juillet 2005 a, certes, apporté des améliorations en matière de traitement des entreprises en difficulté. Mais elle s'avère mal adaptée à l'artisanat et au commerce de proximité. C'est pourquoi il demeure nécessaire d'améliorer le dispositif de prévention des entreprises en difficulté : tout n'est pas fait, aujourd'hui, pour sauver de la liquidation judiciaire une petite entreprise en difficulté.

Nous proposons de :

22

Pour les entreprises en difficulté dont le chiffre d'affaires ne dépasse pas 1,5 M€, autoriser l'expert-comptable, le centre de gestion agréé ou l'association de gestion et de comptabilité, à se substituer au mandataire de justice.

23

Réformer les élections aux tribunaux de commerce en intégrant notamment les chefs d'entreprises artisanales immatriculées au répertoire des métiers dans le corps électoral des juges aux tribunaux de commerce.



2 Améliorer la gestion des ressources humaines, source de dynamisme





L'artisanat et le commerce de proximité représentent un formidable gisement d'emploi. L'activité y dépend avant tout du savoir-faire et du travail de femmes et d'hommes, salariés, conjoint et chef d'entreprise. La ressource humaine est bien la première richesse de l'entreprise artisanale, le facteur essentiel de la valeur ajoutée qu'elle crée. Si elle doit s'adapter pour satisfaire ses clients, la petite entreprise doit aussi répondre aux évolutions des relations du travail. Du management aux conditions de travail, elle ne peut rester à l'écart des changements à l'œuvre en termes d'exigence sociale. Cette exigence concerne aussi bien les salariés que les chefs d'entreprise. L'artisanat est d'ailleurs le secteur par excellence où l'on passe couramment du premier de ces statuts au second. Par delà les évolutions liées à chaque époque, il reste le secteur où la promotion professionnelle et l'espérance de réussite sociale demeurent à la portée de tous. C'est pourquoi les intérêts des uns et des autres, au sein de l'entreprise artisanale, sont souvent bien plus proches que dans les grandes entreprises.

*Il est essentiel que les jeunes,
leur famille et le monde
de l'enseignement bénéficient
d'informations complètes et objectives
sur les métiers et leurs voies d'accès*

A. Adapter l'orientation professionnelle et les dispositifs de formation au marché du travail

1. Réformer l'orientation professionnelle pour une meilleure adéquation entre formation initiale et besoins économiques

L'orientation professionnelle est essentielle dans les efforts visant à mettre en adéquation l'offre de formation et l'offre de travail. Or elle est confisquée à son propre usage par l'Éducation nationale qui éprouve toujours de fortes réticences à s'appuyer sur le monde du travail.

Ceci participe au chômage des jeunes de moins de 26 ans (23 % en 2005) alors même que nombre d'entre eux possèdent des diplômes. Aux nombreux jeunes en échec scolaire s'ajoutent tous les étudiants engagés dans des filières sans débouché.

Parallèlement, des besoins élevés de recrutement s'expriment dans de nombreuses activités.

Il est donc essentiel que tous les jeunes, leur famille et les enseignants puissent bénéficier d'informations complètes et objectives sur les métiers et leurs voies d'accès. Il importe d'améliorer la politique d'orientation des jeunes, des demandeurs d'emplois et des personnes souhaitant se réorienter, dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie, vers les métiers porteurs d'emploi.

Nous proposons de :

- 24 *Créer un véritable service public de l'orientation, rattaché au ministère de l'Emploi, et rassemblant les partenaires sociaux et les acteurs du monde de l'éducation et de la formation professionnelle.*
- 25 *Conforter les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications dans leur mission d'évaluation des besoins de main-d'œuvre de chaque secteur d'activité à court, moyen et long terme.*
- 26 *Développer un véritable partenariat entre les représentants professionnels et les services de l'emploi. Il s'agit de fournir aux demandeurs d'emploi une information objective sur les filières de formation, les métiers et leurs débouchés.*

250
L'artisanat propose plus de 250 métiers dans le bâtiment, la fabrication, les services, l'alimentation.



Il faut susciter l'esprit d'entreprise chez les jeunes tout au long de leur scolarité.

2. Renforcer la formation initiale et la découverte éclairée des métiers

Contrairement aux idées reçues, les métiers de l'artisanat et du commerce ne peuvent être pratiqués par des salariés ignorants des savoirs élémentaires. De fait, la maîtrise de ces métiers de plus en plus sophistiqués exige, *a minima*, la possession de connaissances de base. Ces mêmes connaissances donnent d'ailleurs au salarié et au citoyen sa pleine autonomie et son intégration dans la vie professionnelle comme dans l'ensemble de la vie sociale.

À tout cela s'ajoute un indicateur connu : la vitalité d'une économie moderne est fortement corrélée au niveau de formation de sa population en âge de travailler.

a) Faire évoluer l'éducation nationale

L'éducation nationale constitue le fondement par lequel une société se donne les moyens d'assumer son destin collectif sur la voie du progrès et de la prospérité. L'effort de la collectivité doit servir à tous les jeunes ; lesquels doivent pouvoir trouver à l'école les bases de la connaissance et des savoirs qui leur permettront de tenir, à leur tour, leur place au sein de la collectivité.

La preuve est faite aujourd'hui qu'on ne peut plus dissocier le monde de l'école – qui serait une sorte de champ clos, fermé au monde extérieur – de celui de l'économie et de l'entreprise. L'organisation des enseignements, les cycles pédagogiques doivent désormais et conformément à la loi, apprécier les perspectives professionnelles qui s'offrent aux élèves.

Nous proposons de :

- 27 *Développer un réel partenariat entre école et entreprise : accueillir dans les établissements, dès l'école primaire, des professionnels mandatés par les organisations professionnelles et les faire participer aux conseils des établissements scolaires et universitaires.*
- 28 *Intégrer à la formation des maîtres dans les IUFM* une présentation objective des métiers comprenant des stages en entreprise et confier aux organisations professionnelles l'information et la formation aux métiers auprès du monde de l'enseignement (du primaire, du secondaire et de l'enseignement supérieur).*
- 29 *Intégrer à tous les cursus d'études supérieures une formation à l'économie de l'artisanat et de la petite entreprise.*

* Institut universitaire de formation des maîtres.

Il faut encourager l'effort de l'artisanat et du commerce de proximité en matière d'apprentissage et accompagner plus de jeunes vers un métier.

175 000 apprentis sous contrat dans l'artisanat.

b) Conforter la voie de l'apprentissage

Face, d'une part, au chômage structurel des jeunes et, d'autre part, aux difficultés chroniques de recrutement dans les métiers de l'artisanat et du commerce, l'apprentissage mérite d'être largement développé.

Les pouvoirs publics ont engagé des efforts pour revaloriser cette voie de formation et de professionnalisation intimement liée au secteur des métiers. Les entreprises artisanales accueillent en effet plus de la moitié des apprentis et la quasi totalité des artisans sont d'anciens apprentis.

Engager un jeune sur la voie de l'apprentissage, c'est renforcer ses chances d'intégration professionnelle. Lui indiquer le secteur des métiers de l'artisanat, c'est, en plus, lui donner les perspectives d'une carrière professionnelle pouvant le conduire à devenir son propre patron. Dans une société où la population active est salariée à plus de 80 %, il s'agit bien pour les jeunes d'une perspective nouvelle, originale et potentiellement motivante.

Nous proposons de :

- 30 Majorer l'indemnité compensatrice pour les maîtres d'apprentissage selon leur formation et leur savoir-faire pédagogique.
- 31 Ouvrir les contrats d'apprentissage jusqu'à l'âge de 30 ans et prévoir les filières de formation adaptées.
- 32 Prévoir la mise à niveau scolaire des jeunes entrant en apprentissage, financée par l'État dans le cadre de la contractualisation avec les Régions.



3. Développer la formation professionnelle continue des salariés

L'adaptation des compétences et des savoir-faire contribue au dynamisme des entreprises de main-d'œuvre. En même temps, elle renforce les chances de chacun contre la perte d'emploi. La formation professionnelle continue est donc aussi indispensable à la santé économique, qu'à la prévention individuelle du chômage. C'est un investissement dont il faut faire profiter les entreprises, les salariés et les dirigeants. Les petites entreprises ne doivent pas rester à la traîne. Pour autant, il convient de prévoir des dispositifs compatibles avec leurs contraintes propres, tant en terme d'organisation que de financement. Là encore, un élan supplémentaire doit être impulsé pour répondre aux enjeux d'une économie moderne.

Nous proposons de :

33 Favoriser l'insertion des demandeurs d'emploi en étendant à tous les contrats de professionnalisation adultes les exonérations de cotisations patronales prévues lorsque le bénéficiaire a moins de 26 ans ou plus de 45 ans.

34 Garantir le financement pérenne des contrats de professionnalisation.

35 Adapter le droit individuel à la formation (DIF) à la réalité des petites entreprises.

L'extension des mesures en faveur du contrat de professionnalisation adulte pour les demandeurs d'emploi présenterait également l'avantage de favoriser les reprises d'entreprise.

4. Renforcer la formation professionnelle continue des artisans et des conjoints

L'implication totale dans l'entreprise caractérise l'artisan. Il en assure non seulement la direction administrative et financière, mais aussi tout ou partie de la production. Comme leurs salariés, les chefs d'entreprise artisanale et leur conjoint ont donc besoin de la formation professionnelle pour s'adapter aux évolutions de leurs métiers et aux nouveaux besoins des consommateurs.

Nous proposons de :

36 Permettre aux professions de déterminer leur taux de cotisation pour la formation professionnelle des chefs d'entreprise. Il sera ainsi possible de faire face aux demandes de formation des artisans.

37 Permettre la prise en charge des formations des responsables élus de l'artisanat.

38 Mettre en place un Fonds d'assurance formation (FAF) de l'artisanat visant à harmoniser les règles de prise en charge et à simplifier l'accès des artisans et de leur conjoint à la formation professionnelle.

5. Renforcer l'employabilité des demandeurs d'emploi

Le taux de chômage reste particulièrement élevé, alors même que de nombreuses professions peinent fortement à recruter. Un artisan sur trois dit ainsi rencontrer des difficultés lorsqu'il souhaite embaucher.

Nous proposons de :

39 Passer du traitement de masse des chômeurs à un accompagnement individualisé incitant fortement à la reprise d'un emploi, même différent de celui préalablement exercé.

40 Inciter fortement les chômeurs dont la qualification ne correspond plus aux besoins du marché du travail à s'engager dans une démarche de formation.

Qu'ils emploient deux ou dix-neuf salariés, les chefs de petite entreprise* sont nécessairement confrontés aux relations du travail. Ces relations diffèrent pourtant de celles qui sont vécues dans les grandes entreprises.

De plus, la complexité et la rigueur du droit français du travail ne semblent pas toujours appréhender correctement les caractéristiques des entreprises à taille humaine.

C'est pourquoi il importe de veiller à ce que les dispositions du droit demeurent ou soient rendues compatibles avec leur réalité objective.

* 37 % des salariés sont employés dans les entreprises de moins de vingt salariés.

B. Réformer le droit du travail pour prendre en compte les spécificités des petites entreprises

1. Adapter le droit du travail aux entreprises à taille humaine

"Nul n'est censé ignorer la loi". S'agissant du droit du travail, ce principe est une gageure pour le dirigeant d'une entreprise dépourvue de service juridique ou de ressources humaines. Aussi est-il urgent de simplifier ce droit et de le rendre plus sûr, plus stable, et plus accessible. Sa maîtrise ne doit pas être réservée aux professionnels du droit.

Les chefs de petite entreprise se sentent en effet démunis face à des obligations complexes et en perpétuelle évolution. La multiplication des interprétations jurisprudentielles accentue ce sentiment. Au final tout cela perturbe, le plus souvent inutilement, la vie de l'employeur et donc de l'entreprise.

Par ailleurs, la taille des entreprises artisanales et la complexité du droit rendent irréaliste l'idée d'une négociation au sein même des entreprises. La branche professionnelle, qui apparaît comme le niveau le plus adapté, doit être confortée dans ce rôle. C'est pourquoi il faut en particulier soutenir les dispositifs de mutualisation du droit au niveau des branches professionnelles.

Simplifions et clarifions systématiquement les textes législatifs et réglementaires touchant au droit du travail

Nous proposons de :

41

Relever les seuils mentionnés dans le code du travail de dix salariés à vingt salariés.

42

Veiller à ce que les modalités d'accès aux avantages sociaux, plutôt conçues pour les salariés des grandes entreprises, soient adaptées aux petites entreprises.



Le contrat de travail fonde la relation professionnelle entre l'employeur et le salarié.

La qualité de cette relation dépend, entre autres, des garanties que le contrat offre à l'un et à l'autre.

C'est particulièrement vrai au sein d'une petite entreprise où structure et mode de fonctionnement induisent un lien direct entre celui qui prend la décision de l'embauche et celui qui l'accepte. Le contrat de travail doit donc être simple et clair, tant pour l'employeur que pour le salarié.

2. Faire évoluer les contrats de travail

Sous prétexte de favoriser la création d'emploi, les pouvoirs publics ont en effet multiplié les conditions et critères de recrutement. Ils ont créé des types de contrat en fonction de la taille des entreprises ou de leur secteur, en fonction de l'âge, des compétences ou des qualifications des candidats... Ils ont aussi multiplié le nombre de contrats aidés, financés sur fonds publics. Cette réalité multiforme du contrat de travail paraît invraisemblable au chef d'une petite entreprise. Elle lui est étrangère, renforce son insécurité juridique et constitue ainsi... un frein à l'embauche. En définitive, la diversité des contrats de travail joue contre la création d'emploi !

a) Moderniser le contrat à durée indéterminée (CDI)

Des jurisprudences récentes le montrent : la Cour de Cassation considère désormais que le refus du salarié de changer ses conditions de travail doit être apprécié plus soupagement lorsqu'il fait valoir des éléments liés à sa vie personnelle. Ce pouvoir d'appréciation du juge rend particulièrement imprécis la notion de "changement des conditions de travail". Cet exemple illustre à nouveau la manière dont la complexification permanente du droit génère, paradoxalement, l'insécurité juridique.

Nous proposons de :

43

Autoriser, pour toutes les catégories de salariés en contrat à durée indéterminée, une période d'essai de trois mois, renouvelable une fois (soit six mois au total).

44

Clarifier les notions de modification du contrat de travail (qui nécessite l'accord du salarié) et de changement des conditions de travail (qui résulte du pouvoir de direction du chef d'entreprise).

Il faut simplifier les
contrats de travail
pour dynamiser l'emploi

b) Sécuriser le contrat "nouvelles embauches" (CNE)

Le CNE peut être particulièrement indiqué aux entreprises manquant de visibilité sur l'avenir de certaines activités. L'UPA souhaite donc sa pérennisation, moyennant des aménagements permettant son utilisation sereine. Il convient de sécuriser le CNE pour éviter la multiplication des contentieux.

Nous proposons de :

45 Sécuriser et pérenniser le contrat "nouvelles embauches".

c) Simplifier le contrat de travail à durée déterminée (CDD) et créer un contrat de mission

La définition actuelle du CDD débouche sur de nombreux contentieux au sein des petites entreprises. Un CDD doit être conclu pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire. Il ne peut avoir pour effet ni pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. La complexité du CDD, liée aux garanties accordées à l'employeur comme au salarié, n'est pas toujours compatible avec la nature du marché et la fluctuation du volume d'activité de l'artisanat et du commerce de proximité.

Nous proposons de :

46 Simplifier la rédaction du CDD qui génère un contentieux important et apparaît trop complexe.

47 Créer un contrat de mission, inspiré du contrat de chantier, utilisable pour toute mission à laquelle il n'est pas possible de fixer un terme précis, et non limité aux surcroûts d'activité.

d) Simplifier les différents dispositifs d'accès à l'emploi

L'État a créé de nombreux dispositifs visant à faciliter l'embauche de certains publics. Toutefois, du fait de leur complexité, ils ne sont que rarement utilisés par les chefs de petite entreprise. Il faut donc simplifier et rendre plus lisibles les divers dispositifs d'accès à l'emploi : Contrat jeune en entreprise (CJE), Contrat d'insertion revenu minimum d'activité (CI-RMA), Contrat initiative emploi (CIE)...

e) Sécuriser et équilibrer la rupture du contrat de travail

Moment généralement difficile dans la vie d'une petite entreprise, la rupture d'un contrat de travail à l'initiative de l'employeur répond souvent à une nécessité dictée par des circonstances extérieures à la volonté de son dirigeant. Ces circonstances peuvent, au-delà de l'emploi considéré, menacer la structure même de l'entreprise. De plus, la complexité des procédures de licenciement instaurées par le code du travail recèle de multiples pièges pour le chef de petite entreprise qui n'en a pas la complète maîtrise. Ce qui peut finir par menacer l'existence de l'entreprise elle-même et les emplois des autres salariés. Par ailleurs, il est préjudiciable que la jurisprudence interprète très restrictivement la notion de démission, et très largement la notion de rupture à l'initiative de l'employeur. Ce déséquilibre très important rend quasiment impossible toute rupture négociée "à l'amiable", qui pourrait pourtant répondre à de nombreux cas de volonté partagée de mettre fin au contrat de travail.

Nous proposons de :

48 Simplifier le formalisme et assouplir les délais de la procédure de licenciement individuel et les dispositions relatives à l'entretien préalable au licenciement.

49 Étudier la mise en place de commissions paritaires amiables de règlement des litiges au plan territorial avant toute procédure prud'homale.

50 Modifier la définition juridique de la démission, comme étant simplement la volonté libre et sérieuse du salarié de mettre fin au contrat de travail.



Que ce soit par la voix des pouvoirs publics, des partenaires sociaux ou des médias, la société doit pouvoir considérer sans manichéisme la place de l'entreprise. Celle-ci n'est ni dieu ni diable. Créatrice de richesse et pourvoyeuse de travail, elle est en revanche en première ligne pour assurer le développement de la société dans son ensemble et satisfaire l'aspiration de ses membres à une prospérité équilibrée. Il faut donc rechercher des diagnostics partagés sur son fonctionnement et des solutions pratiques de développement, également partagées. Les conditions de travail font partie du champ de cette recherche.

C. Adapter la réglementation relative aux conditions de travail

Il faut replacer le rôle de l'employeur à un juste niveau en matière de conditions de travail

1. Équilibrer le partage des responsabilités

Les chiffres publiés annuellement par le ministère du Travail attestent sur ces dernières années une amélioration globale des conditions de travail dans les entreprises françaises. On ne peut que s'en féliciter : facteur de qualité de vie professionnelle des salariés, l'amélioration des conditions de travail est aussi un facteur de progrès des entreprises.

Les questions de santé publique sont, de fait, au cœur de cette problématique. Mais là où le bât blesse, c'est que la société nourrit une tendance croissante à faire porter à l'entreprise et à l'employeur le maximum de responsabilités en la matière.

De plus en plus, les entreprises se voient pénalement mises en cause sur des dossiers aussi différents qu'emblématiques : des risques liés à l'amiante, à ceux que génèrent la consommation d'alcool ou de tabac. Il en est de même pour les accidents de la vie privée pouvant entraîner une inaptitude au travail.

L'entreprise, et à travers elle l'employeur, n'a pas à assumer toutes les vicissitudes de l'individu libre et responsable qu'est censé être, par ailleurs, le salarié.

2. Redéfinir la “faute inexcusable” de l’employeur

Selon la jurisprudence, la responsabilité civile de l’employeur pour “faute inexcusable” se trouve engagée du seul fait de la réalisation d’un risque dont “il aurait dû avoir conscience”. La “faute inexcusable” se rapproche ainsi singulièrement de la “faute présumée”.

Cette définition élargie de la “faute inexcusable” devient particulièrement préjudiciable et injuste lorsqu’elle s’applique à de petites structures qui ne disposent pas des mêmes moyens d’alerte et de prévention des risques que les grandes (CHSCT, Comité d’entreprise, médecin du travail attaché à l’entreprise...).

Nous proposons de :

51

Définir légalement la faute inexcusable comme “faute d’une gravité exceptionnelle, découlant d’un acte ou d’une omission volontaire et de la conscience réelle du danger par son auteur, ainsi que de l’absence de toute cause justificative”.

3. Aménager la rupture du contrat de travail pour inaptitude non imputable au travail

Depuis 1992, toute entreprise, quelles que soient ses caractéristiques, sa taille ou sa responsabilité dans l’inaptitude, doit reclasser un salarié devenu inapte au travail, quand bien même cette inaptitude ne serait pas la conséquence d’un accident de travail. S’il lui est impossible de procéder au reclassement, l’employeur est contraint de licencier son salarié et de l’indemniser en conséquence. Faute de quoi il reste redevable des salaires.

Cette disposition est injuste si l’entreprise n’a aucune responsabilité dans l’origine de l’inaptitude.

Nous proposons de :

52

Mettre en place un dispositif de versement d’indemnités de licenciement se substituant à l’employeur quand celui-ci est dans l’impossibilité de reclasser son salarié.

4. Prendre en compte de manière proportionnée les situations de pénibilité

Dès 1975, l’artisanat a souhaité prendre en charge la situation de ceux qui ne pouvaient plus exercer leur métier. Ils ont créé pour les travailleurs indépendants leur propre régime d’invalidité et d’incapacité au métier. Dans le même esprit, l’UPA a obtenu que soit prise en compte, dans la réforme des retraites finalisée en 2003, l’entrée précoce au travail de nombreux artisans.

De plus, de nombreux métiers à fort engagement physique ont fait des efforts considérables pour atténuer la pénibilité des tâches (investissement dans les machines, évolution des normes de production ou des produits utilisés...). Cette action concrète et volontariste des petites entreprises devrait conduire à mieux mesurer leur participation dans la prise en charge collective des situations de pénibilité.

Les conditions d’exercice des professions évoluant régulièrement, la “pénibilité” au travail ne peut être définie *a priori*. Elle doit être traitée dans le cadre de chaque branche professionnelle, voire pour chaque profession.

Nous proposons de :

53

Écarter toute référence à une (ou des) liste(s) de métiers pénibles. Ne pas créer de droits nouveaux. Mais adapter les dispositifs de réparation déjà existants.



Le dialogue social présente, dans notre pays, une réalité contrastée. Les pouvoirs publics le vantent comme un aspect vertueux de notre démocratie, sans pour autant respecter toutes ses prérogatives.

D. Adapter le dialogue social à la réalité des petites entreprises

Il faut clarifier et ordonner le paysage français des instances de concertation pour créer les conditions d'un réel dialogue social

1. Créer les conditions d'un réel dialogue social et d'une consultation efficace de la société civile

Malgré un volumineux cadre juridique et de multiples instances de concertation, le fonctionnement du dialogue social français manque de lisibilité. À cet égard, le rapport* remis en avril 2006 au Premier ministre par monsieur Dominique-Jean Chertier est éloquent : l'état du dialogue social inspire à l'auteur "une double référence à la Tour de Babel", tant pour la difficulté "à trouver un langage commun permettant de se comprendre" que pour "l'accumulation d'étages successifs d'instances de concertation visant à se rapprocher d'un idéal dont on s'éloigne en fait sans cesse".

Par ailleurs, le modèle de dialogue social appliqué aux grandes entreprises en s'appuyant sur les institutions de représentation du personnel (délégué syndical, délégué du personnel, comité d'entreprise, CHSCT...), n'est pas applicable sous cette forme aux petites entreprises. Les entreprises artisanales employant des salariés en ont, en moyenne, quatre. Le chef d'entreprise travaille le plus souvent à leurs côtés dans une activité similaire. Le dialogue social, direct et quotidien, ne peut cependant suffire sous cette forme pour élaborer les normes. À cet égard, la complexité croissante du droit du travail, la nécessité d'adapter les modes d'organisation aux évolutions de l'emploi, des technologies, des besoins de la clientèle et des règles de la concurrence font de la branche professionnelle le niveau le plus approprié.

* Pour une modernisation du dialogue social.

Nous proposons de :

- 54 *Simplifier et clarifier de manière drastique les instances de concertation (notamment en les regroupant) afin d'ordonner le paysage.*
- 55 *Construire un agenda partagé de réforme connu à l'avance de tous les acteurs et prévoyant un partage des tâches et des calendriers entre Gouvernement, Parlement et partenaires sociaux.*
- 56 *Prévoir, par une modification de la Constitution (article 39), un temps réservé à la concertation, voire à la négociation, dans la conduite des réformes.*
- 57 *Revoir la composition du Conseil économique et social et des Conseils économiques et sociaux régionaux en vue de les rendre plus représentatifs de la société française.*

De plus, dans son rapport sur la représentativité et le financement des organisations professionnelles et syndicales remis au Premier ministre le 18 mai 2006, monsieur Raphaël Hadas Lebel cite à plusieurs reprises l'accord du 12 décembre 2001, reconnaissant de fait sa légitimité.

Pour toutes ces raisons, l'État doit prendre toutes les dispositions nécessaires pour rendre applicable l'accord du 12 décembre 2001. Il s'agit en particulier de permettre l'aboutissement des procédures d'extension des accords de déclinaison signés dans les secteurs de l'artisanat du bâtiment et de l'artisanat de fabrication et des services.

Nous proposons de :

- 58 *Mettre en œuvre l'accord du 12 décembre 2001 relatif au développement du dialogue social dans l'artisanat.*

Appliquons enfin l'accord du 12 décembre 2001

Au regard du droit, il n'existe plus aucun obstacle à la mise en œuvre effective de l'ensemble des dispositions de l'accord du 12 décembre 2001 visant à développer le dialogue social dans l'artisanat.

L'UPA a voulu et négocié cet accord qui vise à renforcer globalement le dialogue social et, plus particulièrement, à faciliter la concertation et la négociation entre les syndicats de salariés et les organisations d'employeurs de l'artisanat. Il a été étendu par un arrêté du 25 avril 2002, paru au Journal officiel du 3 mai 2002.

Cet accord doit donner aux organisations professionnelles de l'artisanat leur place et leur voix dans le dialogue social. Il s'agit ainsi de mettre fin au monopole des grandes entreprises qui parlent trop souvent au nom de toutes les entreprises. L'accord vise également à fixer le cadre d'élaboration des réponses aux besoins des employeurs de l'artisanat : normes sociales adaptées, conseils, aides au recrutement... Il s'agit aussi de préparer l'avenir du secteur en anticipant les besoins en main-d'œuvre et en qualifications.

Malheureusement, bien que signé en 2001, l'accord n'est toujours pas applicable dans son intégralité. L'État s'obstine en effet à ne pas étendre les accords de déclinaison garantissant la bonne mise en œuvre du dispositif.

Des décisions de justice ont pourtant, à plusieurs reprises, débouté les opposants à cet accord (MEDEF et CGPME notamment). La cour d'appel de Paris, par un arrêt du 18 mai 2006, a confirmé en tous points le jugement rendu à ce sujet, le 16 mars 2004, par le tribunal de grande instance de Paris. La cour d'appel a ainsi confirmé, d'une part, la légalité des dispositions de l'accord et, d'autre part, la régularité des conditions de sa négociation. Auparavant, le Conseil d'État avait rendu le 30 juin 2003 un arrêt rejetant le recours formé par le MEDEF, la CGPME, la FFB et l'UIMM contre l'arrêté d'extension du 25 avril 2002.



2. Reconnaître pleinement l'UEAPME* comme acteur du dialogue social européen

L'édiction des normes juridiques encadrant les entreprises, leurs activités et leurs marchés passe de plus en plus par l'Union européenne. La représentativité des petites entreprises doit donc être assurée à l'échelon de l'Europe comme au niveau national.

L'UEAPME* (qui regroupe près de quatre-vingt organisations membres, dont l'UPA, et représente dix millions d'entreprises dans toute l'Europe) et l'UNICE (Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe) ont signé en 1998 un accord de reconnaissance mutuelle et de coopération dans le dialogue social.

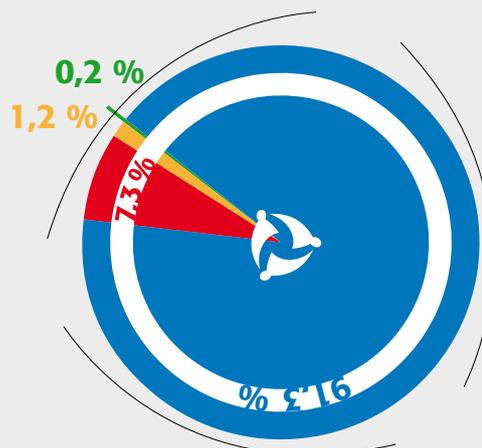
Mais l'UEAPME demeure subordonnée à l'UNICE à la table du dialogue social européen. Les petites représentant 95 % des entreprises européennes, cette situation constitue un véritable déficit démocratique au sein de l'Union.

* Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises.

Nous proposons de :

- 59 Obtenir la reconnaissance pleine et entière de l'Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME) en tant que partenaire social et sa participation indépendante au sein des structures du dialogue social européen, notamment dans les négociations.

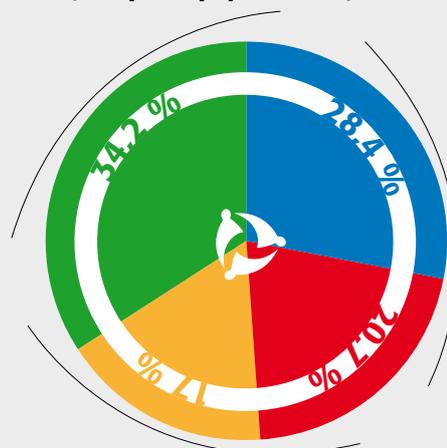
Répartition du nombre d'entreprises en Europe selon leur taille (Europe 25 pays en 2001)



- 1 à 9 salariés
- 10 à 49
- 50 à 249
- plus de 250

Source : Eurostat 2001

Répartition de la population active en poste selon la taille de l'entreprise (Europe 25 pays en 2001)



- 1 à 9 salariés
- 10 à 49
- 50 à 249
- plus de 250

Source : Eurostat 2001

3. Rendre compatible le système de protection sociale avec les caractéristiques des petites entreprises

