

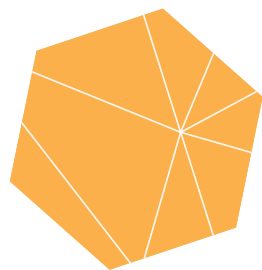


UPA

les entreprises de proximité

13 PRIORITÉS POUR LE QUINQUENNAT

Les demandes des chefs
d'entreprise de proximité
aux candidats aux
élections de 2017



SOMMAIRE

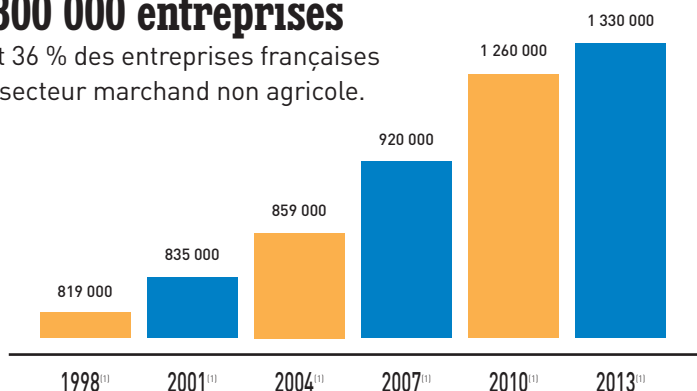
Qui sont les chefs d'entreprise de proximité ?	2-3
Les apports de l'économie de proximité	4-5
13 priorités pour un quinquennat performant	6-7
Donner un avenir à chaque jeune	8-19
Centrer les politiques sur les TPE-PME	20-30
Garantir une concurrence loyale	31-42
Réformer le droit du travail	43-52



QUI SONT LES CHEFS D'ENTREPRISE DE PROXIMITÉ ?

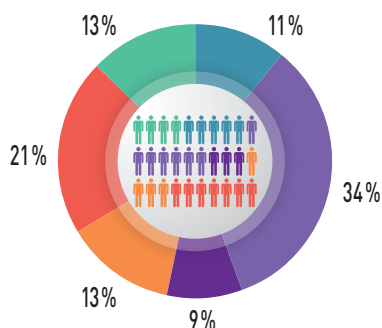
1 300 000 entreprises

soit 36 % des entreprises françaises
du secteur marchand non agricole.



(1) Sources : RIM - Répertoire informatique des métiers au 1er janvier de chaque année.
Bases : ensemble des entreprises de l'artisanat.

(2) Sources : INSEE, traitement ISM.
Bases : ensemble des entreprises de l'artisanat et des entreprises de moins de 20 salariés du commerce alimentaire et de l'hôtellerie-restauration.



2 700 000 salariés

de 6 secteurs : **Bâtiment**,
Travaux publics, **Fabrication**,
Services, **Alimentation**,
Hôtellerie-restauration

4 millions d'actifs :

chefs d'entreprise, conjoints,
salariés, apprentis

Sources : INSEE, traitement ISM - 2013.
Bases : ensemble des entreprises de l'artisanat et
des entreprises de moins de 20 salariés du commerce
alimentaire et de l'hôtellerie-restauration. Autres acti-
vités : activités artisanales exercées à titre secondaire.

192 000 apprentis

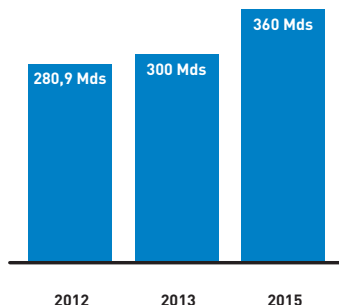
soit 48 % du nombre total
d'apprentis en France.



+ de 250 métiers

autant de savoir-faire
à transmettre et de
perspectives d'avenir
pour nos jeunes.

**360 Mds €
de chiffre
d'affaires.**



**Une force économique
présente en tous points
du territoire.**

LES APPORTS DE L'ÉCONOMIE DE PROXIMITÉ

UNE PRÉSENCE

Présents au quotidien et sur tout le territoire, nous sommes la vie des villes et des campagnes. Nous contribuons au lien social et à la sécurité des quartiers par l'animation que nous apportons.

UNE DYNAMIQUE

Nos commerces et nos entreprises jouent un rôle clé dans l'aménagement des territoires et des villes. Nous contribuons à l'attractivité des territoires, au développement durable, au maintien des populations et des jeunes qui comptent sur nos emplois.

DES VALEURS

Nos valeurs irriguent le tissu local : l'audace d'entreprendre, la passion, l'engagement dans le travail, la transmission de nos savoir-faire aux générations qui viennent, l'agilité et la capacité d'innovation pour s'adapter au monde qui change. Un esprit positif dont notre pays a fondamentalement besoin.

UNE AMBITION

Trouver sa voie et sa place dans la société, vivre ensemble dans son quartier, sa ville ou sa région, c'est la réponse des artisans et des commerçants de proximité aux enjeux de société. Et c'est un formidable espoir pour tous.

13 PRIORITÉS POUR UN QUINQUENNAT PERFORMANT

p.8

DONNER UN AVENIR À CHAQUE JEUNE

Nous devons leur donner envie et accompagner leur projet. Une orientation scolaire efficace et des contrats d'apprentissage adaptés, pour offrir un avenir aux jeunes et à notre pays.

1. Adapter l'orientation scolaire aux besoins de l'économie
2. Créer une culture économique précoce et forte
3. Conforter l'apprentissage comme une voie d'excellence
4. Renforcer la qualification

p.20

CENTRER LES POLITIQUES SUR LES TPE-PME

Nous devons faire triompher la proximité avec un modèle économique viable. Allégeons les charges, facilitons l'accès aux financements et finissons-en avec la sur-réglementation.

5. Baisser le coût du travail
6. Faciliter l'accès aux financements
7. Réinventer l'urbanisme économique
8. Supprimer le compte de pénibilité





p.31 **GARANTIR UNE CONCURRENCE LOYALE**

Nous devons garantir des règles identiques pour toutes les entreprises face aux concurrences émergentes : plateformes collaboratives, micro-entreprises, travailleurs détachés. Imposons des règles simples, saines et identiques pour tous.

9. Transformer le régime de la micro-entreprise
10. Réformer le statut de travailleur détaché
11. Réglementer les plateformes collaboratives

p.43 **RÉFORMER LE DROIT DU TRAVAIL**

Nous devons développer l'emploi. 98 % des entreprises françaises emploient moins de 50 salariés. Soyons pragmatiques : simplifions le code du travail et la vie au travail.

12. Simplifier radicalement le Code du travail
13. Redonner le pouvoir aux branches professionnelles



DONNER UN AVENIR À CHAQUE JEUNE

EFFICACE

l'orientation tournée vers un métier.

AGILE

la reconnaissance du droit à l'erreur.

DONNER UN AVENIR À CHAQUE JEUNE

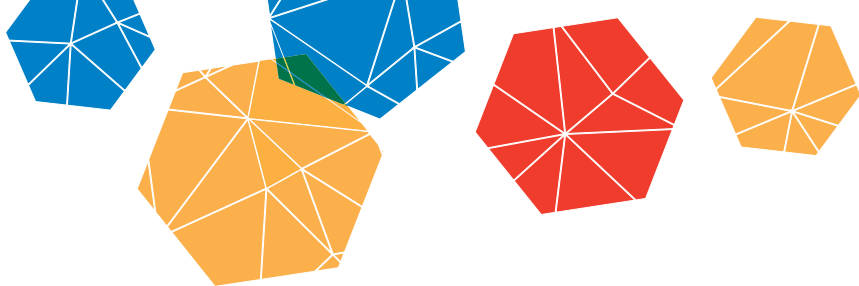
63%
des chefs d'entreprise*
rencontrant des difficultés
de recrutement accusent
l'insuffisance de qualification
des candidats.

66%
des apprentis*
occupent un emploi six mois
après leur formation.

2/3
En suisse, deux collégiens
sur trois se tournent vers
l'apprentissage après leur
scolarité obligatoire.

92%
des chefs d'entreprise*
réclament le droit de rompre
le contrat en cas d'erreur
manifeste d'orientation
de l'apprenti.

*Enquête Conjoncture et Opinions menée auprès de 4 700 entreprises de proximité de tous les secteurs.



L'ENJEU

Des millions de chômeurs d'une part, des centaines de milliers d'emplois disponibles dans nos entreprises d'autre part : à quoi tient ce paradoxe ?

Le manque de qualification est de loin la principale difficulté rencontrée par les artisans et les commerçants qui recrutent. Pour une entreprise sur deux, le niveau de formation ou de qualification des candidats ne répond pas à leurs besoins. Ce qui repose la question de l'adaptation du système éducatif aux besoins de l'économie.

Il est urgent de réformer l'orientation scolaire en la tournant vers l'emploi.

L'évolution rapide des technologies, des matériaux et des techniques modifie de manière accélérée les compétences utiles. Le système éducatif doit réviser le contenu de ses

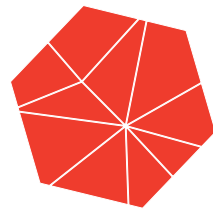
enseignements et préparer les jeunes aux réalités économiques s'il ne veut pas fabriquer des futurs chômeurs.

Il est urgent de réconcilier le monde de l'école et celui de l'entreprise.

Les vertus de l'apprentissage sur l'insertion des jeunes dans le monde du travail sont unanimement reconnues. Voie royale d'obtention d'un CAP hier, il est devenu le vecteur de professionnalisation privilégié des étudiants de l'enseignement supérieur. Cependant, la barre des 500 000 apprentis visée par les présidents de la République successifs n'a jamais été atteinte.

L'apprentissage doit devenir une étape de choix dans la construction de l'avenir de tous les jeunes.





DONNER UN AVENIR À CHAQUE JEUNE

PRIORITÉ 1

ADAPTER L'ORIENTATION SCOLAIRE AUX BESOINS DE L'ÉCONOMIE

L'orientation scolaire est une clé décisive pour prendre sa place dans la société. Encore faut-il regarder au-delà des murs de l'école pour identifier les places qui s'ouvrent.

Aujourd'hui, l'orientation scolaire est pilotée par l'Éducation nationale.

Elle est réalisée par des conseillers d'orientation psychologues (COPsy) au sein des établissements scolaires. Proches des jeunes, ces derniers ne sont pas au fait des potentialités du marché du travail.

**Inventons
l'orientation
scolaire efficace,
positive et
réaliste.**

Aujourd'hui, hors de l'enseignement général, point de destin qui vaille.

Le système éducatif français reste fondé sur l'enseignement général et l'orientation s'effectue trop souvent par l'échec.





Les élèves jugés les moins bons sont orientés vers l'apprentissage, les moyens vers l'enseignement professionnel et les meilleurs vers l'enseignement général, où le prisme des mathématiques préside à l'orientation et à la destinée.

Il est temps de remettre l'orientation scolaire au centre des priorités du gouvernement, de l'école et des familles.



CONCRÈTEMENT,

» **Il faut créer un service public de l'orientation *ad hoc*.** L'orientation doit être gérée avec tous les acteurs concernés, Éducation nationale, Région (dotée des compétences économiques et en charge de la formation professionnelle) et partenaires sociaux (représentants des entreprises et des salariés). C'est la garantie de mettre l'école en adéquation avec l'emploi.

» **Il faut orienter les jeunes en fonction des besoins économiques** et de leurs aspirations. Les conseillers de ce service public dédié offriront aux jeunes une information complète et objective sur les métiers d'aujourd'hui et de demain, leurs voies d'accès et leurs débouchés. Cette orientation efficace passera par la revalorisation de l'apprentissage et des métiers, et s'appuiera sur le potentiel du jeune.

» **Il faut empêcher la sortie du système éducatif** sans diplôme ni qualification. Le risque est de devenir un poids à vie pour la société, chaque jeune doit le savoir et prendre ses responsabilités.



CRÉER UNE CULTURE ÉCONOMIQUE PRÉCOCE ET FORTE

Notre système éducatif a deux missions d'égale importance : apporter un socle de connaissances et préparer à une activité professionnelle.

Pourquoi attendre le lycée, voire la filière dédiée (BAC ES), pour initier les jeunes à l'économie ?

Connaître les grands secteurs de l'économie et leurs métiers, l'entreprise, son organisation et ses défis est utile pour bien s'orienter scolairement et professionnellement.



CONCRÈTEMENT,

» **Il faut faire de l'économie une matière à part entière dès le collège**, intégrée dans le cursus de formation générale.

» **Il faut multiplier les stages en entreprise** pour rendre concret l'enseignement et aider le jeune à trouver sa voie.

» **Il faut mener des campagnes de valorisation des métiers** de l'artisanat et du commerce de proximité, et des formations techniques qui y mènent, en s'appuyant sur le témoignage de professionnels et de jeunes.



CONFORTER L'APPRENTISSAGE COMME UNE VOIE D'EXCELLENCE

L'apprentissage est une filière de formation efficace et une voie royale pour accompagner les jeunes vers l'emploi. 66 % des apprentis occupent un emploi six mois après leur formation.

L'apprentissage doit être généralisé et conforté.

On peut compter sur les artisans et les commerçants de proximité pour dynamiser ce dispositif : au cours des douze derniers mois, 1 chef d'entreprise de proximité sur 5 a embauché un apprenti, et ce en dépit de l'incertitude économique actuelle.

**Levons les freins
au développement
de l'apprentissage.**

L'apprentissage doit combler son déficit d'image.

Aujourd'hui, l'apprentissage est encore trop souvent considéré par une partie des jeunes et de leurs familles comme un pis-aller voire une voie de garage. Changer le regard sur





25 %
**des contrats
d'apprentissage**
sont rompus au cours
des 6 premiers mois.

l'apprentissage est la première mesure à prendre selon les chefs d'entreprise de proximité.

L'apprentissage doit s'adapter à l'évolution générale.

Le contrat d'apprentissage doit être rendu plus flexible. En effet, aujourd'hui une fois le contrat signé, l'erreur d'orientation de l'apprenti ou le problème de confiance entre apprenti et employeur conduisent à une rupture dans 1 cas sur 4. Trop souvent la rupture aboutit aux Prud'hommes et contribue à décourager les acteurs de l'apprentissage. Il faut reconnaître le droit à l'erreur.

92 %
des chefs d'entreprise
réclament la possibilité
de rompre le contrat en
cas d'erreur manifeste
d'orientation de l'apprenti.



CONCRÈTEMENT,

» **Il faut sécuriser les contrats d'apprentissage** en prévoyant une période d'essai de 6 mois pendant laquelle les deux parties peuvent rompre le contrat d'apprentissage à l'amiable, et ce dans un intérêt partagé.

» **Il faut aussi créer un système de rattrapage** pour accompagner le jeune sorti prématurément d'apprentissage, l'aider à rebondir, se réorienter et trouver une autre formation.

» **Il faut enfin que les entrées en apprentissage** puissent s'effectuer en cours d'année et pas seulement en septembre, pour éviter l'arrêt complet de l'apprentissage par le jeune.

» **Il faut conforter l'accompagnement financier** des entreprises qui forment des apprentis.



DONNER UN AVENIR À CHAQUE JEUNE

PRIORITÉ 4

RENFORCER LA QUALIFICATION



La croissance à moyen et long terme repose avant tout sur la haute qualité des produits et des services créés en France. L'attractivité de notre pays et sa compétitivité tiennent à une exigence : la qualification des chefs d'entreprise et des salariés.

La qualification est une force, il faut la préserver.

Elle garantit la maîtrise d'un savoir-faire. Elle donne la légitimité d'exercer un métier dans les règles de l'art. Elle protège le consommateur. Il faut continuer à l'exiger pour tirer l'économie vers le haut.

40 %
d'entreprises
supplémentaires ont été
créées depuis l'instauration
des qualifications pour
l'exercice des activités de
l'artisanat en 1996.

La qualification est une chance, il faut la conforter.

Elle donne confiance dans ses compétences et dans son avenir, c'est le plus sûr moyen de s'épanouir et de réussir. Il faut permettre aux jeunes d'acquérir des compétences et de les adapter aux évolutions du marché.



La qualification est la garantie d'une insertion durable dans l'emploi et la clé de la réussite professionnelle.

La qualification vivra !

Le projet de loi Sapin qui envisageait de supprimer l'obligation de détention d'une qualification professionnelle pour exercer de nombreux métiers de l'artisanat a été totalement réécrit à la demande de l'UPA.



CONCRÈTEMENT,

» **Il faut créer les conditions** pour développer la qualification, tant par la voie de la formation initiale que par celle de la formation continue, ainsi que par la validation des acquis de l'expérience -VAE-.

» **Il faut maintenir l'exigence** de qualification pour exercer un métier.





CENTRER LES POLITIQUES SUR LES TPE-PME

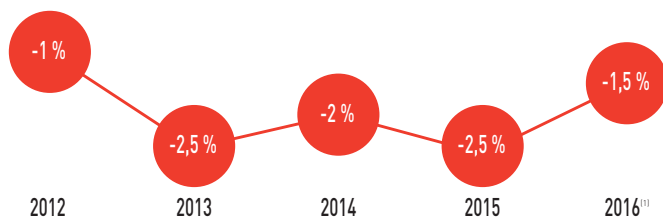
RÉDUIRE

les prélèvements est la 1^{ère} exigence des chefs d'entreprise.

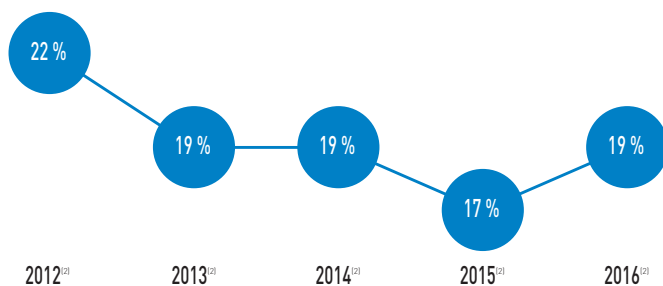
SIMPLIFIER

les formalités administratives est la seconde.

CENTRER LES POLITIQUES SUR LES TPE-PME



**Évolution du chiffre d'affaires
des entreprises de proximité**



**Part des entreprises de proximité
qui ont embauché**

(1) Tendances au 1^{er} semestre 2016.

(2) Résultats au 1^{er} semestre de chaque année.



L'ENJEU

La notion d'économie de proximité a mis 10 ans à s'installer dans les esprits. Elle a permis de revaloriser l'image de l'artisanat et du commerce de proximité aux yeux du public. Mais les gouvernants tardent à considérer les entreprises de proximité comme des acteurs de poids.

Trois ans de saupoudrage et d'empilement de mesures n'ont pas enrayer le recul d'activité des entreprises de proximité.

Le plan emploi TPE-PME de juin 2015 n'a pas été à la hauteur.

Un chef d'entreprise sur deux estime que les mesures de ce plan n'ont pas été de taille à lever les freins à l'embauche.

Il est urgent de réorienter les politiques publiques vers les entreprises de moins de

La reprise de la croissance et de l'emploi passera par une politique active en direction des TPE-PME.

50 salariés, avec des mesures fortes capables de reconquérir la confiance de ces chefs d'entreprise. Toutes nouvelles mesures doivent viser une simplification de la réglementation. Il doit être mis fin à l'inflation législative et réglementaire. Les TPE-PME ont éminemment besoin de visibilité sur l'avenir.

Il est urgent de valoriser le potentiel des entreprises de proximité, championnes de la formation des jeunes, de l'emploi, de la vie des quartiers et des villages, de l'aménagement du territoire et du rayonnement de la France dans le monde.

CENTRER LES POLITIQUES SUR LES TPE-PME

PRIORITÉ 5

BAISSER LE COÛT DU TRAVAIL

Comme d'autres politiques menées par le passé en direction des entreprises, le Pacte de responsabilité et de solidarité engagé en 2014 a, en réalité, bénéficié davantage aux grandes entreprises qu'aux TPE-PME.

Une bouffée d'oxygène pour les grandes entreprises.

La taxe professionnelle a été supprimée et remplacée par la CET (contribution économique territoriale), qui pèse davantage sur les TPE-PME.

Les vertus du CICE sont à cultiver.

Mesure phare du Pacte de res-

Seule une mesure choc peut recréer la confiance.

ponsabilité, le crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE) a conduit à une baisse du coût du travail de 27,4 milliards d'euros en 2014 et 2015. Plus d'un million d'entreprises en ont bénéficié chaque année.

Une voie à poursuivre.

La nouvelle baisse du coût du travail annoncée pour 2017 doit



CET

la contribution économique territoriale remplace la taxe professionnelle sur les équipements et biens mobiliers. Elle se compose de la cotisation foncière des entreprises (CFE) et de la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE).

30,5 Md€,

c'est la contribution des entreprises de proximité aux allocations familiales prévue en 2016.

se concrétiser, qu'il s'agisse du CICE avec une réduction prévue de 7 % de la masse salariale ou de la mesure d'allègement pour les travailleurs indépendants qui ne bénéficient pas du crédit d'impôt.

En parallèle, une baisse directe, massive et pérenne du niveau des prélèvements sociaux doit être engagée. C'est la seule mesure capable de générer les emplois dont le pays a besoin et de restaurer la confiance pleine et entière des entreprises de l'artisanat et du commerce de proximité.



CONCRÈTEMENT,

» **Il faut retirer les cotisations d'allocations familiales** de la charge des entreprises. La politique familiale ne doit plus peser sur le travail.

» **Il faut poursuivre la baisse** des cotisations sociales patronales et celle des indépendants.

» **Il faut réduire la fiscalité** sur les entreprises par une baisse des dépenses publiques (État et collectivités territoriales).



PRIORITÉ 6

FACILITER L'ACCÈS AUX FINANCEMENTS

En 2015, l'activité des entreprises de proximité a globalement reculé de 2,5% et leur trésorerie s'est à nouveau dégradée. Les prévisions de croissance pour 2016 et 2017, à peine supérieures à 1 %, ne laisseront pas la marge de manœuvre nécessaire pour se moderniser ou se diversifier sur de nouveaux marchés.

L'économie réelle a la cote.

Les plus grands réseaux bancaires y puisent leurs plus belles promesses publicitaires pour attirer l'épargne des Français. Mais les TPE-PME locales qui souhaitent emprunter se heurtent à la dure réalité :

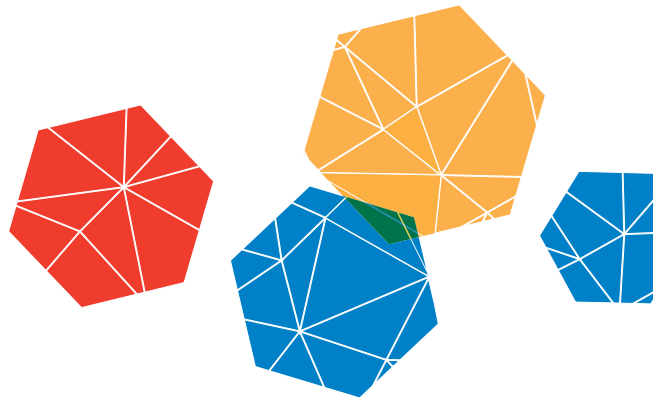
Les banques doivent jouer leur rôle d'accompagnement des entreprises de proximité.

l'accès aux banques et au crédit reste difficile faute de présenter les garanties démesurées exigées.

C'est une question d'ambition.

Les établissements bancaires





restent le canal de financement exclusif des artisans et des commerçants de proximité qui ne bénéficient pas des dispositifs de capital-investissement conçus pour les start-up. Contraindre les banques à prêter en défiant leurs règles prudentielles ? Créer un fonds dédié aux artisans et commerçants de proximité porteurs de projet qui leur permette d'emprunter à taux zéro et avec des garanties raisonnables ?

Sans attendre, incitons fiscalement les dirigeants de TPE-PME à augmenter leurs fonds propres et à investir.



CONCRÈTEMENT,

» **Il faut exonérer de charges sociales et fiscales les bénéficiaires réinvestis** dans l'entreprise. Ils sont générateurs d'activité et d'emploi et constituent des fonds propres de nature à rassurer les banques.

» **Il faut créer un fonds de financement de l'artisanat** et du commerce de proximité dédié à la création, la reprise et la modernisation des entreprises.



RÉINVENTER L'URBANISME ÉCONOMIQUE

Les artisans et les commerçants de proximité créent une dynamique locale vitale, efficace et non délocalisable.

Ils offrent des services utiles, transmettent leur savoir-faire, créent des emplois, payent des taxes locales et consomment à leur tour sur place.

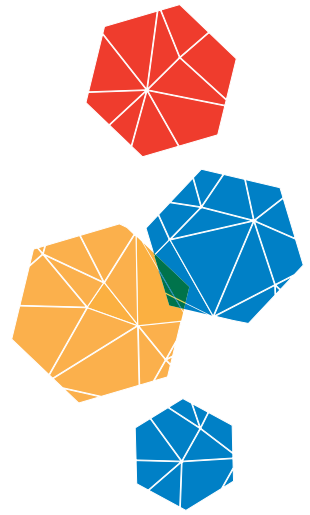
De nombreux commerces de centres-villes sont impactés par l'implantation des grandes surfaces et le développement de zones d'activités en périphérie. Lors de l'examen des dossiers d'implantation des grandes surfaces en Commission départementale d'aménagement commercial (CDAC),

**Mettons la vie
et l'emploi
au cœur
des communes.**

il conviendra d'instaurer un critère lié à l'effet du projet présenté sur les commerces de centres-villes.

L'augmentation du nombre d'ouvertures dominicales laissées à l'appréciation du maire





et la multiplication de nouvelles zones touristiques internationales ont un impact sur les entreprises de l'artisanat et du commerce de proximité qu'il est nécessaire de mesurer afin de mieux y faire face : augmentation du coût du foncier, diminution de l'emploi salarié et non salarié...

Donnons à l'économie de proximité la place qui lui revient.

Il est temps d'imaginer l'aménagement du territoire avec l'économie de proximité comme levier d'attractivité. En utilisant des cadres existants, la convention État-Région par exemple.



CONCRÈTEMENT,

» **Il faut obliger les collectivités territoriales**, les communes et les intercommunalités à développer le tissu des TPE-PME dans tout projet d'aménagement ou de réaménagement.

» **Il faut généraliser à tous les stades** les études d'impact des nouvelles mesures sur les entreprises.

» **Il faut mettre en place un moratoire** sur l'application de la réforme des valeurs locatives professionnelles.

» **Il faut prendre des mesures** favorisant la transmission des entreprises.



PRIORITÉ 8

SUPPRIMER LE COMPTE DE PÉNIBILITÉ

La simplification des formalités administratives est la 2^e attente des chefs d'entreprise après la réduction des coûts.

Voici une occasion rêvée de créer le choc.

Priorité aux actions de prévention menées par les branches professionnelles.

En matière d'usine à gaz, le compte personnel de prévention de la pénibilité, dit C3P, est un cas d'école. Ce système très personnalisé oblige l'employeur à évaluer par lui-même l'exposition de chacun de ses salariés aux différents facteurs de pénibilité inhérents à son poste de travail et à sa fonction.

À supprimer purement et simplement.

C'est un coût administratif que les TPE-PME ne peuvent supporter, une formalité administrative qui réclame des ressources qu'elles n'ont pas. C'est une source de litiges avec les salariés et un coup porté aux politiques de prévention des



risques professionnels mises en œuvre par les branches professionnelles.

Pour lutter contre la pénibilité, l'UPA recommande la prévention. Et pour créer des dispositifs pertinents, elle recommande un process en trois temps : concertation avec les partenaires sociaux, étude d'impact sur les TPE-PME et expérimentation sur le terrain pour valider la faisabilité.



CONCRÈTEMENT,

» **Il faut privilégier la prévention** au niveau des branches professionnelles en réduisant les circonstances pénibles.

» **Il faut remplacer le C3P** par un dispositif simplifié, englobant celui des carrières longues, qui compenserait la pénibilité par un départ anticipé à la retraite.





GARANTIR UNE CONCURRENCE LOYALE

POUR

la libre concurrence et l'ouverture de nouveaux marchés qui dynamisent l'emploi.

CONTRE

la concurrence sauvage qui s'affranchit unilatéralement des règles que l'État a fixées.

GARANTIR UNE CONCURRENCE LOYALE

Il est urgent

de revoir le régime de la micro-entreprise, de régler la question des travailleurs détachés, d'encadrer les phénomènes d'ubérisation.

Il est urgent

de ne plus opposer les personnes exerçant une même activité en fonction de la manière dont elle est exercée.

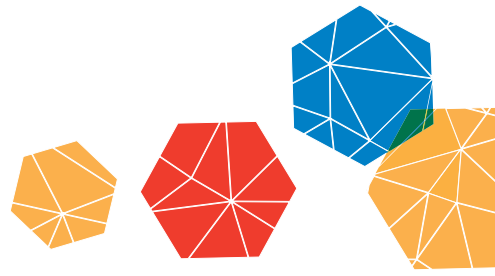
Il est urgent

d'en finir avec la concurrence sauvage pour préserver la cohésion nationale et de mieux clarifier l'environnement fiscal et social des plateformes collaboratives.

Il est urgent

que toutes les activités économiques puissent bénéficier de l'outil numérique dans des conditions égales.





L'ENJEU

Les 1 300 000 chefs d'entreprises de proximité prennent des risques, innovent, s'adaptent à l'économie qui change, se plient aux réglementations multiples, créent leur emploi et celui de leurs salariés. L'UPA soutient toutes les démarches et les politiques de nature à stimuler l'esprit d'initiative qui caractérise ces acteurs économiques.

Mais la liberté d'entreprendre doit s'arrêter là où elle détruit plus qu'elle ne crée.

Ces dernières années en effet, les formes de concurrence déloyale se sont multipliées. Le régime de l'auto-entrepreneur est venu défier les régimes de droit commun, soumis à des réglementations plus contraignantes et plus coûteuses. Les travailleurs détachés sont venus de toute l'Europe doper la compétitivité d'entreprises

**Mêmes droits,
mêmes devoirs,
c'est le principe
non négociable.**

peu scrupuleuses de l'avenir de notre protection sociale. L'explosion des nouvelles technologies génère des façons inédites de pratiquer nos métiers, hors de tout cadre fiscal et social.

À l'heure où les artisans et les commerçants peinent à retrouver le chemin de la croissance, ces situations cumulées de concurrence déloyale fragilisent le tissu économique de proximité. Plus grave encore, elles entraînent des situations conflictuelles qui nuisent à l'économie toute entière et minent durablement le lien social.



PRIORITÉ 9

TRANSFORMER LE RÉGIME DE LA MICRO-ENTREPRISE

Pour favoriser la création,
la reprise et le développement
des entreprises de proximité.

La création et la reprise d'entreprise sont indispensables à la croissance économique et donc à la collectivité.

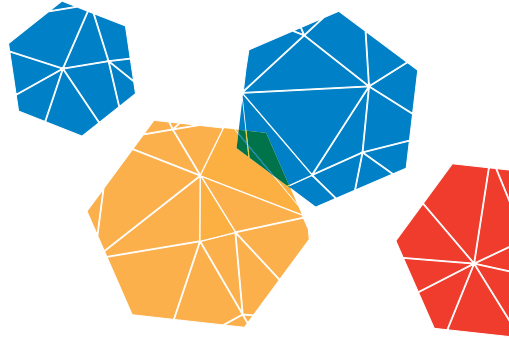
Sept ans après la création du régime de l'auto-entrepreneur, on compte plus d'un million de micro-entreprises en France.

Pour plus de la moitié, il s'agit de leur activité unique. Conçu à l'origine pour « tester un projet », le régime de l'auto-entrepreneur devait constituer une première étape vers une

**Accompagner
le tissu économique
de proximité.**

forme juridique plus solide et plus durable. En 2014, en le transformant en régime de la micro-entreprise, la loi Pinel a encadré et limité d'autant la concurrence déloyale à l'égard des entreprises de droit commun.





1 million
de micro-entreprises
en France fin 2015.

Il reste à faire de ce régime un véritable tremplin vers la création d'entreprises pérennes, génératrices de richesses et d'emplois.

L'augmentation des plafonds de chiffre d'affaires de la micro-entreprise n'est pas la solution. Elle déstabiliserait le tissu des entreprises de proximité qui sont assujetties à la TVA et à de lourdes charges et se ferait au détriment de l'emploi.

39 %
des micro-entrepreneurs

déclarent un chiffre d'affaires nul (4^e trimestre 2015).



CONCRÈTEMENT,

» **Il faut que le régime de la micro-entreprise** soit la première marche vers la création d'une entreprise pérenne de droit commun.



RÉFORMER LE STATUT DE TRAVAILLEUR DÉTACHÉ

Par une harmonisation à l'échelle de l'Europe.

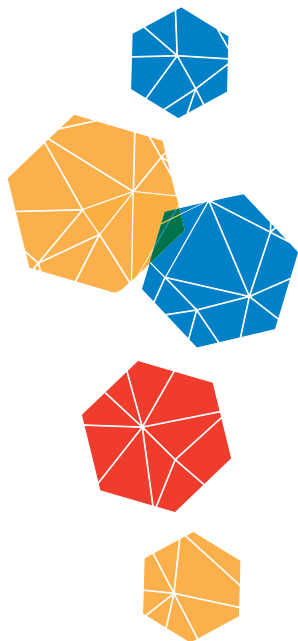
Les règles du travail varient d'un pays à l'autre dans l'Union européenne, et la libre circulation des travailleurs crée un flou juridique exploité abusivement par certains pour bénéficier d'un avantage concurrentiel.

Garantir des conditions de rémunération et de concurrence égales, c'est l'enjeu.

La directive de 1996 prévoit que le travailleur détaché dans un autre État membre de l'Union européenne bénéficie légalement d'un minimum de droits en vigueur dans l'État d'accueil,

Garantir des conditions de travail, de rémunération et de concurrence, équitables.





286 025
travailleurs détachés*

en 2015, soit +25 % par rapport
à 2014.

Top 4
des pays d'origine*

des travailleurs détachés en
France : Pologne, Portugal,
Espagne, Roumanie.

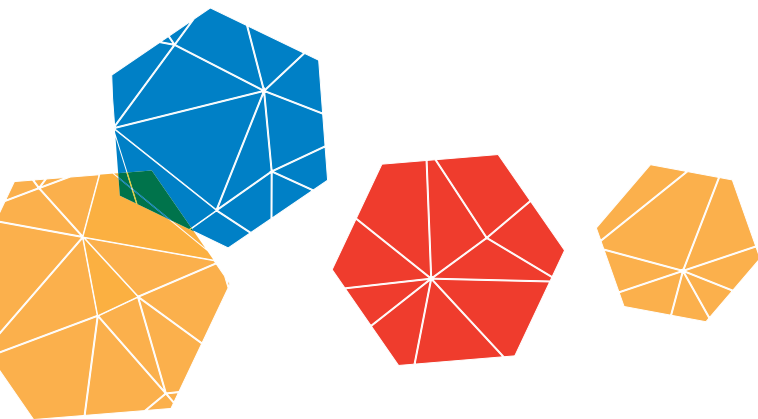
notamment le salaire minimum légal (et non conventionnel), mais qu'il continue de relever de la législation de son État d'origine et que ses cotisations sociales sont payées à ce dernier.

Écrite alors que l'Europe ne comptait que 15 membres, la directive n'est plus adaptée à l'Europe des 27. En effet, les écarts de salaires allaient de 1 à 3, contre 1 à 10 actuellement.

1^{er}
secteur*

recourant au travail détaché :
le BTP avec 37 %
des déclarations.

*Source : Commission nationale de lutte contre le travail illégal (CNLTI).



Le projet de révision de la directive engagé par la Commission européenne va dans le bon sens mais reste très insuffisant.

Il prévoit d'affirmer le principe « à travail égal, rémunération égale », de limiter à deux ans les missions des travailleurs détachés, de renforcer la lutte contre les « entreprises boîtes aux lettres » qui n'ont aucune activité dans le pays d'origine ou encore d'inclure de nouvelles obligations comme celle de proposer un logement décent aux salariés détachés. Pourtant ce projet ne va pas assez loin.

////////////////////////////////////

CONCRÈTEMENT,

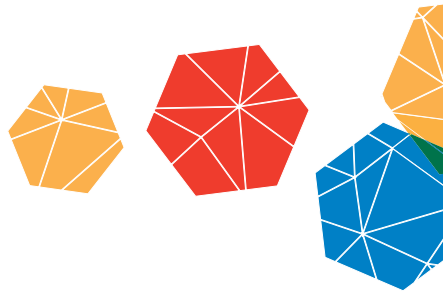
» **Il faut une harmonisation fiscale et sociale** entre les différents États membres de l'Union européenne.

» **Il faut imposer une règle simple** : le droit social et fiscal applicable est celui du pays où le travail est effectué, et ce quel que soit le pays d'origine du salarié et quelle que soit la durée du détachement.

» **Il faut des contrôles renforcés** et faire appliquer les règles trop souvent dévoyées.

////////////////////////////////////





RÉGLER LES PLATEFORMES COLLABORATIVES

Pour garantir une concurrence équitable et viable.

« Ubérisé : qualifie un secteur d'économie, généralement des services, qui a été révolutionné par des technologies nouvelles », selon l'académicien Bernard Pivot. Le mot est entré dans le dictionnaire en mai 2016 et le phénomène s'accélère.

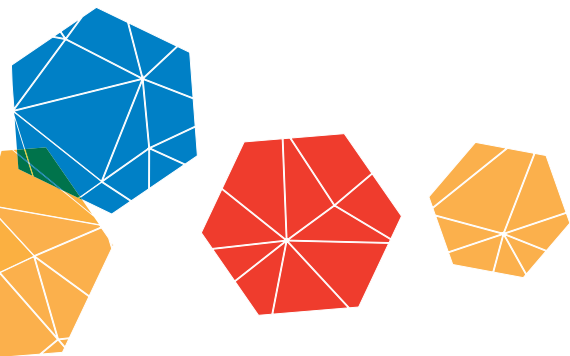
L'ubérisation est une lame de fond qui progresse mois après mois.

Après la librairie, l'hôtellerie, les taxis, la restauration, elle va gagner d'autres secteurs par «sous-traitance» sur le modèle

d'Uber ou par «sur-traitance» sur le modèle de Booking.

Qu'on ne s'y trompe pas, les artisans et les commerçants de proximité ne sont pas opposés au progrès numérique, ils l'utilisent déjà. Ils se sont mis aux applications, recourent aux plateformes numériques et modifient ainsi leur relation avec le consommateur.

Mais le contournement des règles par les plateformes collaboratives de type UberPOP ou Airbnb menace l'équilibre de pans entiers de l'économie.



**Le numérique
peut dynamiser
l'économie en
proposant des modes
de consommation
alternatifs,
mais il ne doit pas
imposer les conditions
d'une concurrence
déloyale.**

**Il faut en finir avec le laxisme
vis-à-vis des plateformes
numériques collaboratives.**

Faire travailler des chauffeurs 20 h par jour, 120 h par semaine, sans payer de cotisations sociales ni de TVA et sans contrat de travail outrepasser toutes les règles et menace les fondements de notre système collectif.



CONCRÈTEMENT,

» **Il faut faire respecter le droit fiscal et social** par les plateformes collaboratives et les utilisateurs dans l'intérêt général.

» **Il faut imposer le respect des obligations du métier** aux personnes qui commercialisent leurs produits ou prestations via les plateformes collaboratives.





RÉFORMER LE DROIT DU TRAVAIL

POUR LE RENDRE COMPRÉHENSIBLE
par les chefs d'entreprise et les salariés.

POUR L'ADAPTER
aux nouvelles réalités économiques.

RÉFORMER LE DROIT DU TRAVAIL

L'ENJEU

A force de réformes, souvent ponctuelles et conjoncturelles, le Code du travail est devenu un corpus de lois inadaptées aux nouvelles réalités économiques et constitue un frein à la compétitivité des entreprises autant qu'à l'emploi.

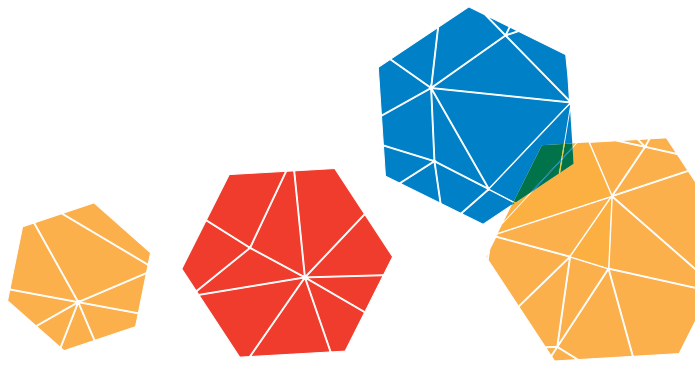
Le constat posé par Robert Badinter et Antoine Lyon-Caen dans leur livre *Le travail et la loi* est sans appel : « Le Code du travail se veut protecteur et rassurant, il est devenu obscur et inquiétant ». Ce constat a servi de socle à la réflexion de la commission Badinter,

et le rapport éponyme a posé les fondements d'une réforme du Code du travail devenue indispensable.

La perspective d'un projet de loi a contribué au débat sur la place de la loi et celle de l'accord, étayé par le rapport de Jean-Denis Combrexelle intitulé *La négociation collective, le travail et l'emploi*.

Force est de constater que la loi « instituant de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs », dite Loi Travail,





Moins de loi, plus de négociation collective !

adoptée dans la douleur, a perdu de sa substance stratégique en chemin et n'a pas généré la modernisation attendue.

En revanche, cette loi a marqué quelques avancées positives, telles que l'adaptation des conditions du licenciement économique à la taille des entreprises ou l'abandon du projet de surtaxation des contrats courts.

Aujourd'hui, une vraie réforme du Code du travail demeure vitale et urgente pour réconcilier la souplesse nécessaire aux

employeurs et la protection des salariés.

Au-delà, il faudra se poser les questions de fond comme le sens du travail, la mutation des comportements face au travail, les modèles économiques capables de conjuguer l'entrepreneuriat et le salariat.



SIMPLIFIER RADICALEMENT LE CODE DU TRAVAIL

Pour restaurer la confiance.

Il n'appartient pas au législateur de fixer les temps de pause des salariés, ni d'imposer une durée de travail à temps partiel identique pour toutes les entreprises. Ces intrusions dans l'organisation des professions sclérosent le marché du travail et contredisent l'esprit de la loi. Revenons à l'essentiel.

L'objectif n'est pas de supprimer le droit du travail.

Le Code du travail continuera à traiter des questions relatives aux relations individuelles et collectives, à la durée du travail, au salaire et à l'épargne salariale, à la santé et à la

**À la loi
de définir l'ordre
public social.**

sécurité au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle.

Le Code du travail doit fixer la philosophie générale et rendre les règles compréhensibles par les chefs d'entreprise comme par les salariés.





Sur chacun de ces thèmes, le code édictera les grands principes applicables, de manière claire et concise, et sans se perdre dans les détails comme c'est le cas aujourd'hui.

Les 61 principes généraux du droit du travail mis en exergue dans le rapport Badinter sont de nature à faciliter à terme la compréhension du code du travail. Il reste à concrétiser l'essentiel de ces principes généraux.



CONCRÈTEMENT,

» **Le code du travail doit se limiter** à fixer les grands principes des relations du travail qui relèvent de l'ordre public social.



REDONNER LE POUVOIR AUX BRANCHES PROFESSIONNELLES

Pour soutenir la précieuse dynamique des TPE-PME.

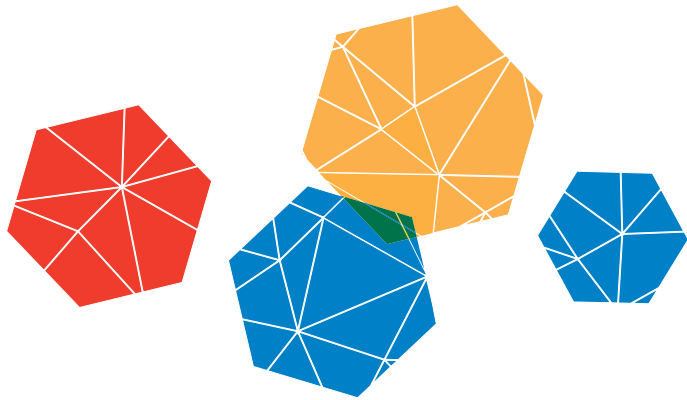
Les modalités d'application des principes généraux du Code du travail doivent relever du dialogue social, donc de la négociation.

En effet, qui mieux que les représentants des employeurs et des salariés d'un secteur peuvent adapter les règles générales à la réalité précise des entreprises dudit secteur ? Reste à faire la part entre branche professionnelle et entreprise.

Sachant que 98 % des entreprises françaises ont moins de 50 salariés et ne disposent pas de services de ressources humaines, la négociation au niveau des branches professionnelles doit conserver un rôle central.

La Loi Travail, dans son article le plus emblématique, prône l'inverse : elle permet aux grandes entreprises de signer des accords d'entreprise dérogatoires, mais prive





définitivement les autres de cette latitude, faute de capacité à négocier des accords.

Ainsi, les TPE-PME ne bénéficieront d'aucune des perspectives qu'ouvre la loi. Aménager le temps de travail des salariés restera l'apanage des grandes entreprises. Une nouvelle forme de concurrence déloyale émergera entre les grandes entreprises qui pourront s'affranchir des règles du Code du travail et les TPE-PME qui devront s'y plier.

Par ailleurs, le Conseil Constitutionnel a déclaré inconstitutionnelles les clauses de désignation qui permettaient aux branches professionnelles de désigner un organisme pour gérer les régimes conventionnels de prévoyance et de complémentaire santé. Pourtant, comme l'a indiqué le Défenseur des droits, ces clauses sont seules de nature à rendre supportables pour les TPE-PME les coûts de souscription d'une complémentaire santé, et à éviter d'exclure de la couverture,



Aux branches professionnelles de définir l'ordre public conventionnel.

des salariés handicapés ou présentant un risque de santé. Pour rectifier cet écart inéquitable et contreproductif pour l'économie du pays, il est urgent de cultiver la complémentarité entre les différents niveaux de négociation (interprofessionnel, branche, entreprise) et de remettre la branche professionnelle au centre.

A la branche professionnelle de définir les dispositions relatives à l'organisation du travail dans une profession donnée et de déterminer celles qui pourront être aménagées par accords d'entreprise.

CONCRÈTEMENT,

» **La loi doit réaffirmer que les accords d'entreprise** ne peuvent déroger aux accords de branche professionnelle que si ceux-ci le prévoient expressément.

» **La constitution et la loi** doivent permettre aux branches professionnelles de désigner un organisme pour gérer les régimes conventionnels de prévoyance et de complémentaire santé.

» **Le seuil de désignation d'un délégué du personnel** doit être porté de 11 à 50 salariés.

» **Le dialogue social doit s'organiser en dehors de l'entreprise** pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Ce document est également disponible
sur le site www.upa.fr

Photographies : © Fotolia

Conception et réalisation : pH6

Octobre 2016



53 Rue Ampère, 75017 Paris
www.upa.fr

