

L'association (loi de 1901)

TPE A VENIR EMPLOI

est née le 19 septembre 2006

Notre action récente :

Comme annoncé dans notre fiche n°1 du 27 juin 2006, notre association prolonge et amplifie une action en faveur des TPE (Très Petites Entreprises).menée depuis six ans par deux de ses créateurs et soutenue depuis début 2005 par l'UCOREC (Union des Consultants de la Région Centre).

Les trois millions de TPE, qui emploient le tiers de la population active de notre pays, commencent seulement à être reconnues comme un gisement primordial de créations d'emplois. Nous sommes convaincus d'avoir contribué à ces succès, encore trop rares, mais il reste beaucoup à faire et surtout à lever les obstacles auxquels se heurtent les dirigeants de TPE désireux d'embaucher.

Depuis trois mois, nous avons « rôdé » un système de communication auprès de 47 sympathisants et 29 partenaires, en majorité responsables de TPE, à qui nous avons promis de ne pas dévoiler leurs identités. Nous avons tiré de leur expérience, cette fiche suivie de 4 pages résumant 20 thèmes et cas concrets anonymes, pour un envoi, à sa demande, au ministre des PME. Nous y joindrons 4 documents dès maintenant disponibles sur www.ucorec.com, rubrique « Notre action civique » :

- « *Notre expérience sur l'état d'esprit des dirigeants de TPE* » introduit bien le sujet.
- « *Modèle de Charte d'Embauche* » vous sera fort utile pour réussir une embauche.
- « *Défense et illustration des TPE* » résume notre action depuis le 31 mars 2000.
- Les statuts de notre association.

Aidez-nous à accomplir cette tâche de longue haleine !

Nous ne vous demandons pas d'être membre de notre association mais devenez « **SYMPATHISANT** », en envoyant un simple message de soutien, ou mieux « **PARTENAIRE** », en nous faisant partager votre expérience avec des témoignages concrets, des exemples d'améliorations souhaitables, des propositions de thèmes de réflexion, etc., par courriel ou lors d'un entretien¹. Merci de diffuser ce message pour que soient nombreux ceux qui viendront renforcer notre action.

Bernard Bois, président – Christian Gailly, secrétaire – Alain Pradère, trésorier
Françoise Boullier, Henri Duhamel, Nadine Touzeau, administrateurs
81 Chemin Vert du Blénois, 45130 Meung sur Loire, tpeaveniremploi@free.fr

¹ Tout don, d'un montant à votre initiative, sera le bienvenu.

Association TPE AVENIR EMPLOI

Thèmes et cas concrets évoqués par nos partenaires

01 – Trois millions de TPE ne sont pas des PME et peu le deviendront.

Nos partenaires condamnent l'assimilation des TPE aux PME. Pour eux, une TPE a une structure très sommaire, ce qui la distingue d'une PE (petite), d'une ME (moyenne) et d'une GE (grande). Découvrant la définition européenne de ces quatre types d'entreprises en fonction de l'effectif et du chiffre d'affaires, ils s'étonnent que la France ne l'ait pas ratifiée. Ils sont sévères pour les organismes sociaux qui signent des conventions collectives par profession en négligeant cette définition.

02 – Les TPE sont mal représentées par les syndicats professionnels.

Peu de TPE en sont adhérentes, et celles qui le sont s'y intéressent peu. Elles estiment en effet que tous ces syndicats, y compris ceux qui se disent représentatifs des TPE, défendent peu les intérêts de ces dernières et se contentent de les informer sur de nouvelles règles qui ne tiennent pas compte de leur spécificité.

Nous avons cependant découvert deux professions où de nombreuses entreprises adhérentes, depuis la TPE jusqu'à la GE, cohabitent harmonieusement au sein d'un même syndicat. Nous avons acquis la conviction que leur exemple est généralisable et que de nombreuses TPE adhèreraient à un syndicat affichant clairement et traduisant dans ses actes son intention de bien les représenter.

03 – Le taux d'adhésion des TPE à un syndicat professionnel paraît très faible.

Nous avons étudié sur Internet les sites d'organismes de toutes appellations que nous regroupons sous le terme de syndicats. A l'exception des deux professions mentionnées ci-dessus, aucun d'eux ne donne le taux d'adhésion des entreprises de la ou des professions dont ils se disent représentatifs. Avec l'aide des données communiquées par nos partenaires, nous avons acquis la conviction que ce taux serait inférieur à 10% pour les TPE non artisanales et qu'il monterait seulement à 41% pour les artisans du bâtiment. Un grand pas serait fait pour assurer une meilleure représentativité des syndicats et des organismes qui les fédèrent, s'ils diffusaient leurs taux d'entreprises adhérentes répartis en fonction des tailles.

04 – La cotisation à un syndicat est trop élevée pour les plus petites des TPE.

Le coût de la cotisation est une cause importante de la faible adhésion des TPE, juste après l'impression d'être mal défendues. Un cas nous a été cité par un partenaire d'une cotisation, déjà lourde à 1000 € pour sa TPE de 7 personnes, qui devient inaccessible à 700 € pour 1 personne. Nous n'avons trouvé sur Internet aucun montant de cotisation, à l'exception d'une taxe parafiscale de 150 € pour une GE, limitée à 100 € pour une TPE (1 à 10 personnes). Des idées ont été lancées pour que la cotisation soit fixée, dans chaque profession, en proportion de l'effectif total, salariés et non salariés, et/ou du Chiffre d'Affaires.

Association TPE AVENIR EMPLOI

Thèmes et cas concrets évoqués par nos partenaires

05 – Des règles de formation différentes pour l' AFPA et l'apprentissage.

L' Association pour la Formation Professionnelle des Adultes dépend du ministère du Travail, l'apprentissage aussi, qui dépend encore un peu de l'Education Nationale. Un jeune entre 16 et 25 ans peut donc être soumis à deux règles et s'engagerait plus facilement à long terme s'il pouvait profiter du système de CCP, Certificats de Compétence Professionnelle, délivrés par l'AFPA.

Trois CCP, homme, femme et gestion (le dernier étant commun avec d'autres professions), pourraient régler deux cas évoqués par des coiffeurs pour homme :

-1/ Un apprenti travaillait autrefois pour un CAP (Certificat d'Aptitude Professionnel), homme ou femme ou les deux, mais doit le faire maintenant pour un seul CAP mixte. Les coiffeurs pour homme ne peuvent donc plus former d'apprentis qui échoueraient à l'examen. Le problème est identique pour le BP (Brevet Professionnel).

-2/ Un B P est nécessaire pour un salon mais le CAP est suffisant pour s'installer coiffeur à domicile. L'ouverture d'un salon pourrait exiger un CCP de gestion.

06 – Les TPE et les petites entreprises (PE) ont besoin de polyvalents.

Les moyennes (ME) et les grandes (GE) forment plutôt des spécialistes. Pour être dynamique et attirer des candidats, une profession a besoin d'un grand nombre de polyvalents. Un candidat, sans aucun diplôme au départ, devrait pouvoir démarrer comme spécialiste avec un sérieux espoir de devenir polyvalent. Les TPE sont particulièrement qualifiées pour former des polyvalents pour toute la profession mais les jeunes sont réticents pour s'engager dans une TPE. Nos partenaires proposent donc que la profession garantisse à tout candidat une formation de même durée mais dans plusieurs entreprises de toute taille au lieu d'une seule.

07 – L'aide à la formation devrait être plus forte pour les TPE.

De plus en plus d'entreprises offrent des stages de formation mais les TPE sont les plus réticentes. Les problèmes de recrutement, notamment à l'AFPA, se situent plus au niveau des candidats que des entreprises et tous nos partenaires sont d'accord pour dire qu'un stagiaire est lourd à gérer pour une TPE.

Cette faiblesse du nombre de TPE formatrices semble dommageable pour l'ensemble d'une profession. Nos partenaires souhaitent que, dans chaque profession, les entreprises petites, moyennes et grandes prennent conscience de l'intérêt qu'ils auraient à aider les TPE à former une partie des nouveaux venus.

08 – Le nouveau contrat d'apprentissage découragera beaucoup de TPE.

Le nouveau « Contrat d'apprentissage » (www.apprentissage.gouv.fr, mis à jour le 2 août 2006) est un texte de 6 pages qui contient une disposition surprenante pour les TPE : comment imaginer qu'au sein d'une structure légère, un « maître d'apprentissage » doit être formé pour « exercer correctement sa mission » ? Et le refus d'enregistrement « si le contrat ne satisfait pas à toutes les conditions prévues par la réglementation » est abusif. Un contrôle « à posteriori » vaudrait mieux qu'un contrôle « à priori » qui risque fort de tuer l'apprentissage dans les TPE.

Association TPE AVENIR EMPLOI

Thèmes et cas concrets évoqués par nos partenaires

09 – Création d'entreprise et Certificat de Compétence Professionnelle.

Tout créateur d'entreprise devrait prouver sa compétence devant ses pairs avant de se donner lui-même un titre professionnel. Ce serait son intérêt et celui de la profession, pour ne pas risquer un échec et nuire aux entreprises déjà existantes. Il n'est pas souhaitable de l'empêcher de s'installer mais il n'est pas normal de le laisser libre de le faire sous n'importe quel titre. Des Certificats de Compétence Professionnelle, permettraient de créer une entreprise en affichant un titre modeste, puis d'acquiescer d'autres CCP avant d'être sacré généraliste.

10 – Décalage charges fiscales et sociales risqué pour TPE revenus variables.

Evoqué par un de nos partenaires, ce cas rejoint la 2^{ème} proposition de notre appel du 31 mars 2000 qui demandait de simplifier le calcul des charges personnelles pour les TPE : « *Les indépendants ont des revenus qui d'une année sur l'autre peuvent varier du simple au double. La référence au revenu de l'avant dernière année entraîne des charges fortes lorsque les revenus sont faibles ou nuls et vice versa (...). Nous proposons que le règlement des charges sociales et de la taxe professionnelle soit copiée sur celui de la TVA, avec déclaration très simple par l'indépendant, chaque mois ou chaque trimestre* ». Après entretiens avec de très hauts fonctionnaires, qui avaient validé notre proposition, nous avons précisé la procédure mais rien n'a été fait.

11 – La circulaire « Prévention des risques » est inapplicable aux TPE.

Ce cas est déjà traité sur www.ucorec.com, rubrique *Notre action civique*. En septembre 2003 et avril 2004, nous avons proposé que le « *Document Unique pour les TPE soit limité à une description par chaque membre du personnel des risques de sécurité et de santé qu'il connaît et à un commentaire du chef d'entreprise pour chaque risque* ». Les inspecteurs du travail auraient d'ailleurs été invités à ne pas appliquer la circulaire du 18 avril 2002 et la note du 4 novembre 2002, que nous avons dénoncées en soulignant que ces textes n'ont aucune force contraignante.

12 - L'envahissement des TPE par la paperasse.

Ne pas être envahi par la paperasse administrative afin de pouvoir se consacrer au cœur de leur métier. Voilà un souhait général mais pour une promesse de simplification qui est tenue, de nombreux nouveaux textes officiels viennent compliquer la réglementation. Tout le monde est d'accord la dessus même un conseiller du ministre des PME, avec qui nous avons eu une discussion très franche.

13 – Les TPE et la loi sur les marges arrières.

Une TPE a du employer une personne à temps complet pendant 1,5 mois et payer en plus des frais d'avocat pour appliquer la « *Loi 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des PME* », qui concernent ces dernières et n'a pas été conçue pour les TPE.

Association TPE AVENIR EMPLOI

Thèmes et cas concrets évoqués par nos partenaires

14 – Taxe pour Aide au Commerce et à l'Artisanat.

Cette TACA, *assise sur la surface de vente des magasins de commerce de détail de plus de 400 m²*, a été créée en 1972 (loi 72-657) mais sa destination n'est définie qu'en 1989 (loi 89-1008) Les décrets d'application ne sortent qu'en 1995 (décret 95-85 et 95-1140). Les dernières modifications de ces textes complexes en 2005 et 2006 imposent, sans préavis, 4000 € par an à une TPE de 4 personnes.

15 – La suppression sans préavis d'aides au temps partiel a fragilisé des TPE

Citons le cas d'une TPE qui bénéficiait sans l'avoir demandé, d'une exemption de charges, toutes ses employées ayant choisi un temps partiel à 32h00. Cette suppression, annoncée puis démentie en juillet 2005, a été opérée sans préavis et sans commentaires le 1er janvier 2006, ce qui a causé des soucis à certaines TPE.

16 – La loi transforme un projet de loi en « usine à gaz » pour TPE.

Début 2005, une prime exceptionnelle jusqu'à 200 € sans charges ni impôts a été annoncée avec une procédure simple. En accord avec ses employés, une TPE avait prévu d'en créer une mais a du y renoncer suite à la loi 2005-841 qui l'a rendue très complexe pour une TPE sans comité d'entreprise et sans syndicat.

17 – Une TPE innovante s'assure difficilement en responsabilité civile.

Un consultant TPE, dont l'activité est souvent innovante, a beaucoup de difficultés pour assurer une activité non recensée dans les grilles des assureurs. Sur le même thème, nous avons été alertés de cas de refus de compagnie d'assurances, dont le suivant n'est qu'un exemple : une TPE, victime d'un incendie criminel, perd son contrat, en obtient un autre, subit un 2^{ème} incendie vraisemblablement du même auteur et n'est plus assurée à ce jour.

18 – Des taxes comme producteur et commerçant avec des règles différentes.

De nombreuses TPE ne comprennent pas leur double affiliation à la Chambre de Commerce et à celle des Métiers. La loi 2003-721 en a amplifié les inconvénients en prévoyant des exonérations de taxations de plus values au dessus d'un chiffre d'affaires trois fois plus élevé pour le commerce que pour la production.

19 – Le virement de la TVA est impossible à partir d'un ordinateur MAC.

L'administration, qui impose le virement par Internet au dessus d'un certain niveau, contraint donc certaines TPE à être actuellement dans l'illégalité. Il est surprenant qu'une telle obligation ait pu être décidée par Bercy, sans se soucier des nombreuses TPE informatisées sur ce matériel.

20 – Organismes financés par leurs adhérents et organismes semi publics.

Ces différents organismes se font souvent concurrence et une clarification de leurs rôles est souhaitée. Nous sommes très conscients que ce sujet est fort délicat mais nous croyons souhaitable de proposer une réflexion générale sans idées préconçues pour aboutir dans le long terme.