

Le mot du Président

à nos partenaires, à nos sympathisants et à ceux qui peuvent le devenir.

Les trois millions de TPE (Très Petites Entreprises), qui emploient plus de sept millions de personnes, sont un pilier essentiel de l'économie de notre pays. Notre association *TPE AVENIR EMPLOI* leur consacre toute son activité, décrite ainsi que ses résultats dans la Fiche de Communication N°3 ci-jointe que je suis heureux de vous présenter.

Les cas concrets que les chefs de TPE nous ont signalés dans l'optique de la création d'emplois qui est la nôtre, sont déjà nombreux. Avec votre aide, leur liste s'allongera, marquant une montée en puissance de notre association. Par ailleurs, nous avons dégagé de nos contacts avec les TPE 9 thèmes généraux de réflexion qui ont abouti aux 4 objectifs énoncés dans la première page de la fiche jointe.

Nous sommes à l'écoute de vos réactions et de vos suggestions qui nous seront très utiles pour améliorer :

- les performances des TPE,
- l'état d'esprit de leurs chefs et de leurs employés,
- la création d'entreprises,
- le plein emploi.

A bientôt !

1 PJ

Bernard Bois
Président de TPE AVENIR EMPLOI.

PS 1. L'association iFRAP, qui est pour nous un modèle à suivre, a réussi après des années d'efforts à faire passer dans l'opinion publique des messages essentiels. Elle s'intéresse aux entreprises en forte croissance qui se comptent par milliers, surtout PME mais aussi TPE ambitieuses. Notre association *TPE AVENIR EMPLOI* vise les trois millions de TPE plus modestes, capables de créer des emplois mais en restant des TPE. Une rencontre et un échange récent de courriels avec l'iFRAP a montré que nos objectifs dans le domaine économique sont très complémentaires.

La visite du site www.ifrap.org permet de découvrir les actions de cette association, beaucoup plus ancienne et puissante que la nôtre, et sa revue mensuelle Société Civile.

PS 2. Pour simplifier notre gestion et ménager nos modestes finances, cette fiche de communication vous est envoyée par courriel. Merci de répondre, à votre choix, via « Répondre », ou tpeaveniremploi@free.fr, ou via celui de nos membres par qui nous avons connu votre adresse informatique. Vous pouvez aussi me téléphoner au 06.11.30.38.34.

tpeaveniremploi@free.fr

Association TPE AVENIR EMPLOI

La preuve est faite que notre recherche de cas concrets auprès des chefs de TPE est une méthode féconde qui apporte des résultats exploitables¹. Elle sera poursuivie, même si les réactions du Gouvernement se font attendre.

Ces témoignages directs nous ont permis de retenir 9 thèmes de réflexion² conduisant aux 4 objectifs suivants que nous résumons sous le titre suivant :

La Formation créera des emplois dans les TPE

1) Multiplier les Chartes de Formation selon la profession

Une Charte³, impliquant un engagement purement moral entre l'employeur et l'employé, précisera les droits et les devoirs de chacun. La complexité actuelle des textes officiels⁴, trop souvent illisibles par les TPE et leurs salariés, multiplie les recours inutiles aux Prud'hommes en cas de rupture de contrat. La Charte définira aussi des niveaux de compétence dont l'obtention par le débutant améliorera sa rémunération et permettra à l'entreprise de rentabiliser rapidement son embauche.

2) Multiplier les contrats d'apprentissage et de professionnalisation

Le contrat d'apprentissage, traditionnel et géré par les Chambres de Commerce, de Métiers et d'Agriculture, n'est plus en phase avec les besoins des TPE et des jeunes de 16 à 25 ans. Le contrat de professionnalisation, créé en 2004 pour ces jeunes mais aussi pour de plus âgés, est encore ignoré par beaucoup de TPE car peu adhérentes⁵ aux syndicats professionnels gérant ce type de contrat.

3) Faire évoluer le CNE dans l'intérêt de l'employeur et de l'employé

Une période d'essai d'un mois, trop courte pour une TPE, est un progrès sur un jour par semaine du CDD mais une précarité de deux ans n'est pas raisonnable. Une Charte de Formation conviendrait aux deux parties.

4) Appliquer le droit européen qui reconnaît la spécificité des TPE

Le CNE a enfin utilisé le terme TPE, que nous diffusons depuis mars 2000 mais la France n'a toujours pas reconnu la directive européenne, applicable depuis 2 ans, qui définit 4 types d'entreprises en fonction de l'effectif⁶. Sans attendre la Loi, les organismes professionnels et l'INSEE devraient adopter le droit européen. L'appui des médias sera important pour la réussite.

Pour atteindre ces objectifs, nous avons décidé d'entrer en relation avec des « corps intermédiaires » qui peuvent nous aider : Chambres de Commerce, de Métiers, d'Agriculture, Syndicats professionnels, Assemblées territoriales, Centre de Formation d'Apprentis, Associations diverses.

¹ Notre FC 2 en comprenait 20 disponibles sur www.ucorec.com, rubrique « Notre action civique ».

² Cf. les pages 2 et 3 ci-après.

³ Selon l'exemple « Charte de Formation Plomberie-Chauffage » pages 4 et 5.

⁴ Page 6. notre document « Une loi lisible par tous » propose des solutions.

⁵ Le thème 03 (page 2) donne des taux très faibles d'adhésion des TPE à un syndicat professionnel.

⁶ Pages 7 et 8, nos documents « Définir l'entreprise par son effectif » et « TPE et droit européen ».

Association TPE AVENIR EMPLOI

Neuf thèmes évoqués par nos partenaires⁷

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 adhéreraient 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.

⁷ Extraits de « *Fiche de communication n°2* » du 28 septembre 2006 disponible sur www.ucorec.com, rubrique « Notre action civique », qui comprenait 20 thèmes. Nous n'avons retenu ici que les 9 thèmes d'intérêt général et nous avons conservé leur ancien numéro d'ordre.

Association TPE AVENIR EMPLOI

Neuf thèmes évoqués par nos partenaires

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.

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.

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.

Association TPE AVENIR EMPLOI**Une Charte de Formation pour créer de l'Emploi****Réflexions entendues récemment**

L'auteur d'un documentaire sur l'apprentissage le 19 novembre sur *France Inter* précise que le CFA (Centre de Formation des Apprentis) doit informer « *l'apprenti de ses droits et le maître d'apprentissage de ses devoirs », comme si les deux ne devaient pas avoir des droits et des devoirs.*

Nos partenaires TPE disent que beaucoup de jeunes, après un échec scolaire ou un apprentissage raté, ne veulent plus s'engager pour 2 ans en étant peu payés.

Nos investigations sur l'apprentissage et la professionnalisation

19 articles du Code du Travail concernent les jeunes de 16 à 18 ans. Les textes officiels régissant les contrats pour les jeunes de 16 à 25 ans, montrent des différences fondamentales entre deux systèmes, ce qui nous laisse perplexes :

Le contrat d'apprentissage (1-3 ans), bien connu, est géré par les CCI et les Chambres de Métiers pour les 16 à 25 ans, selon **85** articles des Codes du Travail, de l'Education et de l'Artisanat. Ces textes officiels réglementent tout :

- Le temps dans l'entreprise et de formation dans un CFA (supérieur à 400 heures/an).
- Le diplôme délivré par l'Education Nationale⁸
- La rémunération est imposée et identique pour tous les métiers⁹.
- Les aides financières à l'entreprise.

Le contrat de professionnalisation (6-12 mois en CDD, CDI ou CNE), géré par les syndicats professionnels¹⁰ pour les 16 à 25 ans et au delà pour les chômeurs, selon **29** articles du Code du Travail. Ces derniers textes sont plus souples :

- La pratique en AFPA¹¹ ou entreprise et la formation en AFPA ou CFA.
- Un ou plusieurs titres professionnels mieux adaptés à chaque métier.
- Une rémunération libre mais avec un minimum imposé¹².
- Des aides financières à l'entreprise moins élevées que pour l'apprentissage.

Notre idée : une Charte de Formation

Sans attendre une amélioration de ces contrats, nous souhaitons donner :

- **Aux entreprises, l'idée de prévoir le salaire en fonction des résultats.**
- **A beaucoup de jeunes, le désir d'une formation polyvalente dans une TPE.**

D'où l'exemple ci-après de Charte de Formation Plomberie-Chauffage.

⁸ Beaucoup de TPE critiquent le retard de l'Education Nationale sur l'évolution de la technique.

⁹ Le décret 2005-129 impose des % du SMIC pour chaque année d'apprentissage : en 1^{ère} année 25% pour les moins de 18 ans, 41% de 18 à 21 et 53% au delà mais les % sont plus élevés dans le BTP.

¹⁰ Peu de TPE adhèrent à un syndicat et beaucoup ignorent donc ce type de contrat, créé en 2004.

¹¹ Formation Professionnelle des Adultes. Délivre des Certificats de Compétence Professionnelle.

¹² Décret 2004-968 : 55% du SMIC pour moins de 21 ans, 70% au delà, plus élevés dans le BTP.

Association TPE AVENIR EMPLOI**Exemple de Charte de Formation Plomberie-Chauffage**

Cette charte est indépendante du Contrat de Travail (CDD, CDI, CNE) et n'impose pas un Contrat d'Apprentissage ou de Professionnalisation.

Un accord gagnant-gagnant entre le débutant et l'entreprise

Le débutant sera gagnant s'il reçoit l'assurance d'une formation polyvalente et d'une rémunération progressive en fonction de ses résultats dans l'entreprise. Il s'engage à respecter les consignes qui lui seront données, notamment sur les horaires, la tenue vestimentaire, l'attitude à l'égard des clients et les règles de sécurité. **L'entreprise sera gagnante** si, après déduction des aides publiques, sa dépense d'investissement est amortie assez rapidement. Elle s'engage à respecter la réglementation officielle, y compris celle pour les moins de 18 ans.

L'entreprise reconnaît les progrès du débutant

L'entreprise crée des **niveaux de compétence** avec délai probable d'obtention. Une de plomberie-chauffage peut créer ceux de « ramoneur » (4 semaines), « régleur gaz » (2 mois), « régleur fuel » (3 mois), « plombier débutant » (1 an), « plombier confirmé » (+ 1 an). Le maître d'apprentissage ou le tuteur montre l'exemple sans commentaires superflus, le débutant observe et prend des notes pour rédiger un rapport sur une spécialité avec l'aide, si possible, d'un enseignant. L'entreprise constate la compétence acquise par le débutant. Elle lui fait alors confiance pour exécuter seul le travail, au début en présence de son maître puis hors de sa présence mais toujours sous son contrôle, et améliore sa rémunération.

Un horaire qui respecte le souhait du débutant

L'entreprise s'engage à ne pas imposer au débutant l'horaire souvent très élastique nécessaire pour terminer un travail en cours ou pour répondre à un appel d'urgence. Le travail du débutant peut être prévu sur quatre jours mais parfois davantage s'il est volontaire, sous réserve d'avoir plus de 18 ans et de préciser ses intentions à l'avance. Pour les moins de 18 ans, la Direction du Travail peut faciliter des solutions en accordant une dérogation permanente à l'entreprise pour des postes bien définis, dans le cadre des 5 heures autorisées par la loi.

Une rémunération fonction des servitudes et de la compétence

L'entreprise la garantit au moins égale à celle uniforme prévue par un barème national ou professionnel et tiendra compte des servitudes du métier et des compétences acquises. Chaque niveau obtenu par le débutant majorera sa rémunération selon le barème défini par l'entreprise.

Fait à le

Le maître représentant l'entreprise

Le débutant

Désignation
Signature

Association **TPE AVENIR EMPLOI** **Une loi lisible par tous**¹³

Nos constatations

Une proposition de loi, rédigée par des parlementaires proches de leurs électeurs, est lisible par tout dirigeant de TPE (très petite entreprise) mais a peu de chances d'aboutir. Un projet de loi, rédigé par des conseillers ministériels et des juristes, est rarement lisible mais aboutira à une loi. Le Parlement, qui découvre un projet sur lequel il n'a pas été consulté, y ajoute de nombreux amendements. Beaucoup de décrets d'application sont publiés longtemps après, en recopiant souvent des paragraphes de la loi. Beaucoup de circulaires et notes ministérielles commentent enfin les décrets, compliquant encore une situation déjà inextricable.

Le Guide de Légistique, du 6 juin 2005, rédigé par le Conseil d'État et le Secrétariat général du Gouvernement et diffusé par Légifrance, édicte en 100 fiches sur 407 pages des consignes très peu respectées dans les textes officiels. Il est à craindre que cette situation perdure, car cet « **ouvrage de référence** » *pour tous ceux qui participent à un titre ou à un autre, à la préparation des textes normatifs* **ne leur impose rien**. Le Gouvernement et le Conseil d'Etat ont le pouvoir de simplifier et d'améliorer ce Guide.

Nos trois propositions

1) Eviter les lois « fourre-tout » et développer celles sur un thème spécifique.

Pour simplifier le travail parlementaire et encourager le citoyen non juriste à prendre connaissance des textes officiels qui le concernent.

2) Valider l'exposé des motifs avant de rédiger les projets de lois et de décrets.

Le Gouvernement pour un projet de loi (ou un parlementaire pour une proposition) transmettrait un exposé des motifs à une commission du Parlement qui, en accord avec ses auteurs, pourrait le modifier. La commission validerait cet exposé et fixerait un délai probable pour la rédaction du projet (ou de la proposition) de loi et de ses décrets d'application éventuels.

La procédure législative habituelle ne serait lancée qu'**après** cette rédaction qui devra être conforme à l'exposé des motifs validé. **Le même Journal officiel publierait la loi et ses décrets** aménagés en fonction des amendements :

- Ils seraient en nombre réduit, sans porter atteinte aux droits du Parlement.
- Le délai prévu au départ serait beaucoup mieux assuré qu'actuellement.
- Les mises en œuvre de la Loi à des dates différées seraient supprimées.

3) Faire respecter un Guide de Légistique simplifié et corrigé.

La valeur juridique serait totalement réservée aux lois, décrets et arrêtés. Tout autre texte, notamment une circulaire ou une note ministérielle, devrait afficher n'avoir aucune force contraignante, ce qui est déjà reconnu par tous les juristes.

¹³ Ce texte reprend en une seule page tous ceux publiés sur ce sujet depuis le 6 janvier 2004 (disponibles sur www.ucorec.com). D'éminents professeurs de droit ont approuvé notre étude.

tpeaveniremploi@free.fr

7 janvier 2007

Association TPE AVENIR EMPLOI**Définir l'entreprise par son effectif¹⁴****Notre diagnostic**

La définition européenne des entreprises n'est pas respectée en France (Cf. annexe), les ME (moyennes entreprises) souffrent d'être assimilées aux GE (grandes), les PE (petites) se sentent mal identifiées et les TPE (très petites) constatent trop souvent que des mesures annoncées pour les PME ne concernent que les seules ME. Les organismes patronaux et les syndicats d'employés, fidèles à un corporatisme historique, signent des conventions collectives par profession, sans tenir compte de la taille des entreprises. Ils y sont encouragés par l'INSEE, les instituts de sondage et les médias, qui comparent dans une même statistique des PME de 1 à 250 personnes, ce qui n'a aucun sens.

Cette anomalie française n'est pas anecdotique, mais est un verrou qui bloque la confiance des entreprises et la création d'emplois. Un exemple caricatural est celui de la directive européenne sur la prévention des risques qui a prévu en juin 1989 des dispositions spécifiques pour les TPE, PE et ME. Traduite en loi française en décembre 1991, elle est suivie, dix ans après, d'un décret, puis en avril 2002 d'une circulaire qui crée des contraintes intolérables pour les TPE puis en novembre 2002 d'une note qui aggrave la situation en prévoyant une amende uniforme de 1500 €. Ces deux derniers textes officiels n'ayant aucune valeur juridique, les inspecteurs du travail auraient, nous a-t-on dit, été invités à les ignorer.

Nos propositions

- 1) Reconnaître que l'effectif est plus important que la profession** qui est encore primordiale à ce jour, longtemps après la disparition des corporations. Une TPE moderne assume souvent plusieurs activités non répertoriées par l'INSEE.
- 2) Aligner le droit français sur le droit européen.** Les frontières TPE, PE, ME, GE doivent être de simples repères, sans correspondre à des statuts juridiques. Des mesures testées sur des TPE pourront être étendues aux PE puis aux ME.

¹⁴ Ce document met à jour celui d'avril 2004 disponible sur www.ucorec.com, rubrique « Notre action civique ».

tpeaveniremploi@free.fr

7 janvier 2007

Association TPE AVENIR EMPLOI

TPE et droit européen¹⁵

Annexe de Définir l'entreprise par son effectif

Recommandation européenne 2003/361/CE, mai 2003, applicable janvier 2005.

La 96/280/CE, d'avril 1996, définissait déjà les microentreprises (appelées TPE en France). La nouvelle recommandation la remplace en précisant qu'*il y a lieu de considérer comme entreprise toute entité, indépendamment de sa forme juridique, exerçant une activité économique. Le critère du nombre de personnes occupées (ci-après dénommé « critère de l'effectif ») reste certainement l'un des plus significatifs et doit s'imposer comme critère principal.*

Il y a lieu en outre de mieux définir les microentreprises, qui constituent une catégorie de petites entreprises particulièrement importante pour le développement de l'esprit d'entreprise et pour la création d'emplois.

Les États membres sont invités à informer la Commission au plus tard le 31 décembre 2004 des mesures qu'ils ont prises pour se conformer à la présente recommandation, et au plus tard le 30 septembre 2005, des premiers résultats de son application.

Annexe : Définition des micro, petites et moyennes entreprises

Une microentreprise est définie comme une entreprise qui occupe moins de 10 personnes et dont le CA annuel ou total du bilan n'excède pas 2 millions d'€.

Sur la base d'un bilan relatif à l'application de la définition contenue dans la présente recommandation, établi au plus tard le 31 mars 2006, (...) la Commission adapte en tant que de besoin la définition contenue dans la présente recommandation.

Toutes ces dispositions sont encore inconnues du droit français.

La France n'a respecté aucune de ces consignes européennes, qui sont ignorées des cabinets ministériels, de l'administration et des partenaires sociaux. Les nombreux documents (dont certains disponibles sur www.ucorec.com) que nous leur avons envoyés pour les alerter sur ce sujet sont restés sans réponse.

¹⁵ Ce document met à jour celui d'avril 2005 disponible sur www.ucorec.com, rubrique « Notre action civique ».