



# 13 priorités pour le quinquennat

---

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







# Qui sont les chefs d'entreprise de proximité ?

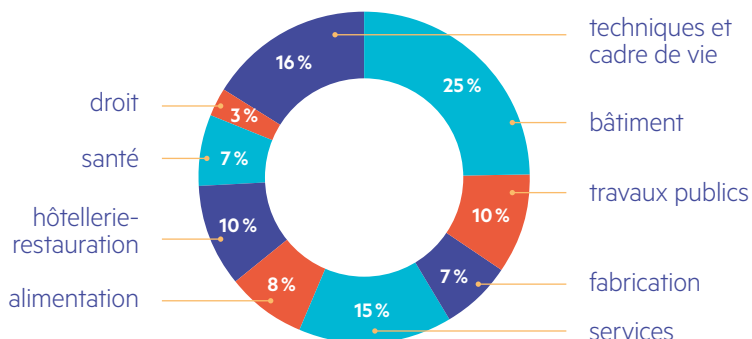
**2 300 000 entreprises**

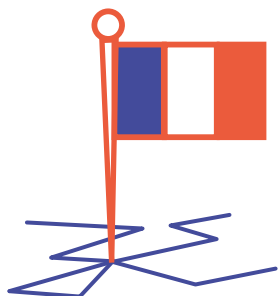
artisanales, commerciales et libérales, soit les deux tiers des entreprises françaises du secteur marchand non agricole.



**4 millions de salariés**

de 9 secteurs.





## Une force économique

présente en tous points du territoire.

## 6 millions d'actifs

chefs d'entreprise, conjoints, salariés, apprentis.



Part des contrats de professionnalisation effectués dans les entreprises de proximité



Part des contrats d'apprentissage effectués dans les entreprises de proximité

## 200 000 apprentis

soit 48% du nombre total d'apprentis en France, et 91 000 salariés en contrats de professionnalisation (dans les entreprises de moins de 50 salariés), soit 54% du total des contrats de professionnalisation.

## 582 milliards d'euros

de chiffre d'affaires, soit 25% du PIB français.



# 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 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, le service, 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, des commerçants et des professions libérales 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 et de professionnalisation adaptés, pour offrir un avenir aux jeunes et à notre pays. Des relations plus étroites entre les universités et l'enseignement supérieur d'une part, et nos entreprises d'autre part.

- PRIORITÉ 1 Adapter l'orientation scolaire aux besoins de l'économie et à la réalité de l'exercice professionnel
- PRIORITÉ 2 Créer une culture économique et professionnelle précoce et forte
- PRIORITÉ 3 Assouplir les règles de l'apprentissage et de la professionnalisation
- PRIORITÉ 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.

- PRIORITÉ 5 Baisser le coût du travail
- PRIORITÉ 6 Faciliter l'accès aux financements
- PRIORITÉ 7 Réinventer l'urbanisme économique
- PRIORITÉ 8 Supprimer le compte pénibilité et la collecte de l'impôt sur le revenu par les entreprises



## **p.32** 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.


- PRIORITÉ 9 Adapter le régime de la micro-entreprise
- PRIORITÉ 10 Réformer le statut de travailleur détaché
- PRIORITÉ 11 Réglementer les plateformes collaboratives, préserver les qualifications et les diplômes dans l'intérêt des patients et des clients

## **p.42** 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.

- PRIORITÉ 12 Simplifier radicalement le code du travail
- PRIORITÉ 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

---

Enquête  
Conjoncture et  
Opinions menée  
auprès de 4 700  
entreprises de  
proximité.

**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.

**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, les commerçants et les professions libérales 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 réglementations, 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 et de la professionnalisation sur l'insertion des jeunes dans le monde du travail sont unanimement reconnues. Cependant, l'objectif des gouvernements successifs de développer massivement le nombre de jeunes formés par la voie de l'alternance n'a jamais été atteint.

**L'apprentissage et la professionnalisation doivent devenir une étape de choix dans la construction de l'avenir de tous les jeunes.**

## PRIORITÉ 1

# Adapter l'orientation scolaire aux besoins de l'économie et à la réalité de l'exercice professionnel

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.

**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.**



INVENTONS  
L'ORIENTATION  
SCOLAIRE  
EFFICACE, POSITIVE  
ET RÉALISTE.

---

## 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.

## PRIORITÉ 2

# Créer une culture économique et professionnelle 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.

NOUS DEVONS  
CRÉER LES  
CONDITIONS  
POUR QUE LES  
JEUNES PUISSENT  
CONSTRUIRE TRÈS  
TÔT LES BASES  
D'UN PROJET  
PROFESSIONNEL  
COHÉRENT.



---

## 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** et des formations techniques qui y mènent, en veillant à favoriser la mixité et en s'appuyant sur le témoignage de professionnels et de jeunes.

**Il faut développer des modules d'enseignement à l'entrepreneuriat**, à la création d'entreprises et à la vie professionnelle, du collège à l'université afin de construire très tôt les bases d'un projet professionnel cohérent.

## PRIORITÉ 3

# Conforter la formation en alternance comme voie d'excellence

L'apprentissage et la professionnalisation sont des filières de formation efficaces et une voie royale pour accompagner les jeunes vers l'emploi. 66% des apprentis occupent un emploi six mois après leur formation.

**L'apprentissage et la professionnalisation doivent être généralisés et confortés.**

On peut compter sur nos entreprises 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.

**L'apprentissage et la professionnalisation doivent combler leur déficit d'image.**

Aujourd'hui, les formations en alternance sont encore trop souvent

considérées par une partie des jeunes et de leurs familles comme un pis-aller voire une voie de garage. Changer le regard sur l'alternance 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.

---

## CONCRÈTEMENT

# LEVONS LES FREINS AU DÉVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE ET DE LA PROFESSIONNALISATION.

**25% DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE SONT ROMPUS AU COURS DES 6 PREMIERS MOIS.** **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.**

**92% DES CHEFS D'ENTREPRISE RÉCLAMENT LA POSSIBILITÉ DE ROMPRE LE CONTRAT EN CAS D'ERREUR MANIFESTE D'ORIENTATION DE L'APPRENTI.** **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 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 supprimer la limite d'âge imposée aux contrats de professionnalisation.**

**Il faut conforter l'accompagnement financier des entreprises qui ont recours au contrat d'apprentissage et au contrat de professionnalisation.**

## PRIORITÉ 4

# Maintenir l'exigence de compétences pour l'exercice des métiers


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 client et le patient. Il faut continuer à l'exiger pour tirer l'économie vers le haut.

**Les qualifications exigées pour exercer dans l'artisanat et les réglementations applicables aux professions libérales** doivent être maintenues pour permettre aux jeunes d'acquérir de vraies compétences, gages de réussite professionnelle, et afin

d'éviter une dégradation générale des niveaux de compétences.



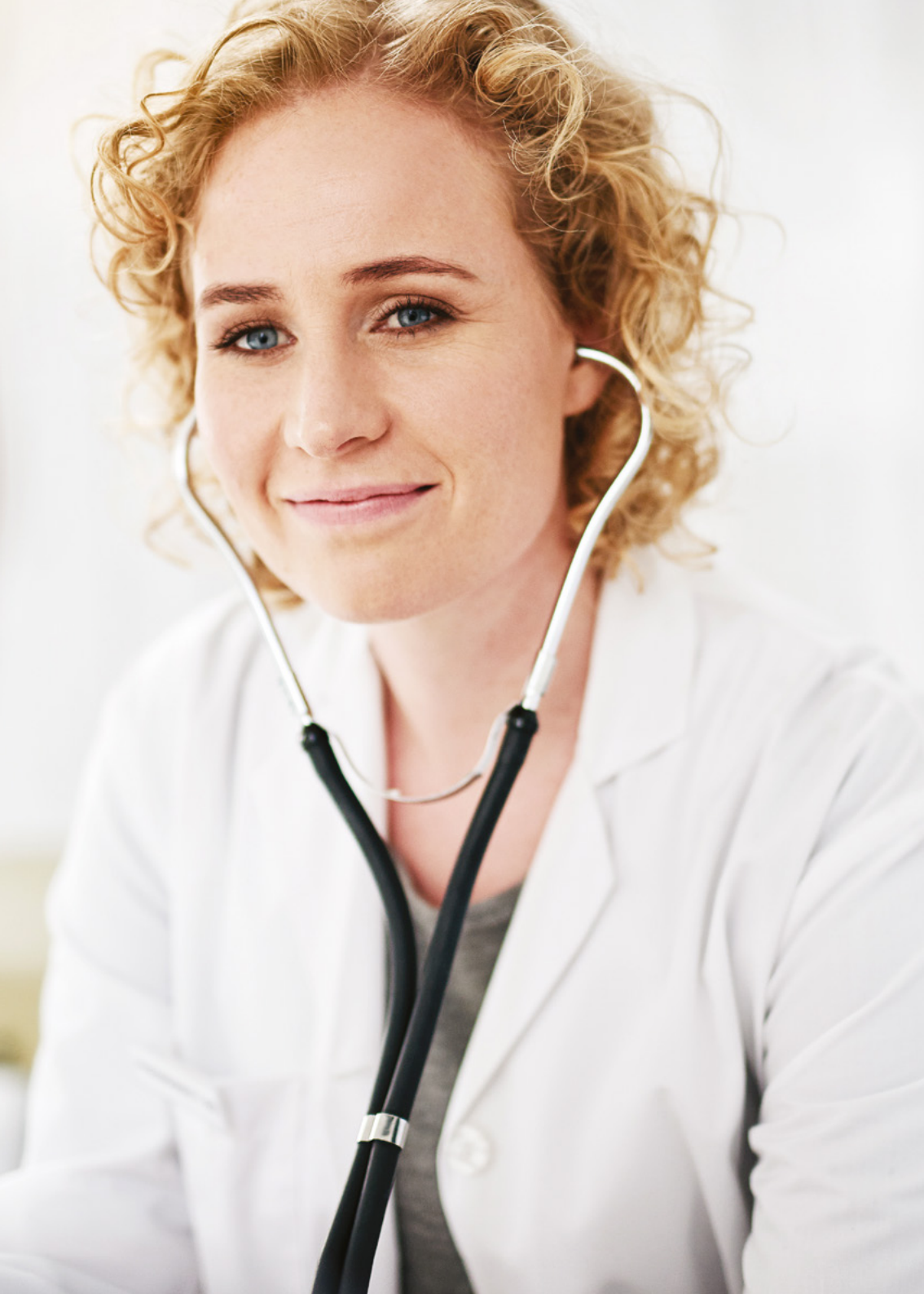
LA QUALIFICATION  
EST LA GARANTIE  
D'UNE INSERTION  
DURABLE DANS  
L'EMPLOI ET LA  
CLÉ DE LA RÉUSSITE  
PROFESSIONNELLE.

---

## CONCRÈTEMENT

**40 %** **Il faut 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-.

**D'ENTREPRISES SUPPLÉMENTAIRES ONT ÉTÉ CRÉÉES DEPUIS L'INSTAURATION D'UNE EXIGENCE DE QUALIFICATIONS POUR L'EXERCICE DES ACTIVITÉS DE L'ARTISANAT EN 1996.** **Il faut impérativement préserver les conditions d'accès et d'exercice** des activités artisanales, commerciales et libérales.



# Centrer les politiques sur les TPE-PME

---

## **RÉDUIRE**

les prélèvements est la 1<sup>re</sup> exigence des chefs d'entreprise

## **SIMPLIFIER**

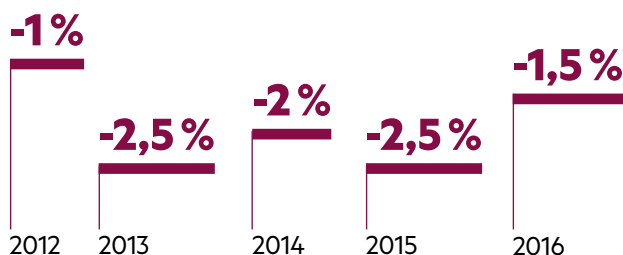
les formalités administratives est la seconde

# Centrer les politiques sur les TPE-PME

1. Tendence au 1<sup>er</sup> semestre 2016.

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

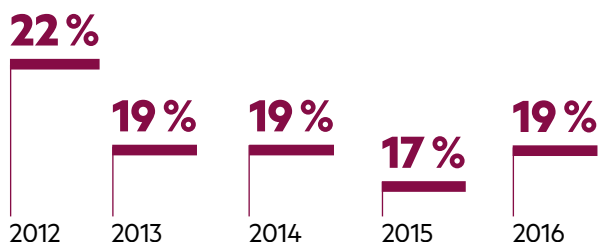
Évolution de 2012 à aujourd'hui<sup>1</sup> (hors entreprises libérales)




2. Résultat au 1<sup>er</sup> semestre de chaque année.

## Part des entreprises de proximité qui ont embauché

Évolution de 2012 à aujourd'hui<sup>2</sup> (hors entreprises libérales)







## LA REPRISE DE LA CROISSANCE ET DE L'EMPLOI PASSERA PAR UNE POLITIQUE ACTIVE EN DIRECTION DES TPE-PME.

**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 des entreprises artisanales, commerciales et libérales aux yeux du public. Mais les gouvernants tardent à considérer les entreprises de proximité comme des acteurs de poids.

de moins de 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.

Trois ans de saupoudrage et d'empilement de mesures n'ont pas enravé 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 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.

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

## 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 responsabilité, 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 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 proximité.

**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).

---

## CONCRÈTEMENT

SEULE UNE MESURE  
CHOC PEUT RECRÉER  
LA CONFIANCE.

**30,5 MILLIARDS  
D'EUROS. C'EST LA  
CONTRIBUTION DES  
ENTREPRISES DE  
PROXIMITÉ  
AUX ALLOCATIONS  
FAMILIALES  
PRÉVUE EN 2016.**

**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 réduction du coût du travail** en transformant le CICE en baisses massives et pérennes des cotisations sociales patronales et des charges qui pèsent sur les travailleurs indépendants.

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

**Il faut garantir l'équité fiscale**, quelle que soit la forme juridique de l'entreprise (entreprise individuelle, EIRL, société, SAS...) et quel que soit son mode d'imposition (impôt sur le revenu ou impôt sur les sociétés).

## 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 : 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 (principal) canal de financement

des entreprises de proximité qui ne bénéficient pas des dispositifs de capital-investissement conçus pour les start-up. Contraindre les banques à prêter en déifiant leurs règles prudentielles ? Créer un fonds dédié aux chefs d'entreprise 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 bénéfiques 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** dédié à la création, la reprise et la modernisation des entreprises de proximité.

» LES BANQUES DOIVENT  
JOUER LEUR RÔLE  
D'ACCOMPAGNEMENT  
DES ENTREPRISES  
DE PROXIMITÉ.

## PRIORITÉ 7

# Réinventer l'urbanisme économique

Les entreprises de proximité créent une dynamique locale vitale, efficace et non délocalisable.

Elles 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), 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 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, tels que 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.

 METTONS LA VIE  
ET L'EMPLOI AU CŒUR  
DES COMMUNES.

## PRIORITÉ 8

# Supprimer le compte pénibilité et la collecte de l'impôt sur le revenu par les entreprises

La simplification des formalités administratives est la 2<sup>e</sup> attente des chefs d'entreprise après la réduction des coûts.

**Voici une occasion rêvée de créer le choc.** 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'U2P 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.

 **PRIORITÉ  
AUX ACTIONS  
DE PRÉVENTION  
MENÉES PAR  
LES BRANCHES  
PROFESSIONNELLES.**



---

## CONCRÈTEMENT

**Annuler la collecte de l'impôt sur le revenu par les entreprises.** Dans le même registre, l'U2P s'élève contre l'obligation faite aux entreprises à compter de janvier 2018, de prélever l'impôt sur le revenu des salariés. Ce dispositif n'a pas été pensé à l'échelle des petites et moyennes entreprises. Il va ajouter de la complexité administrative au moment où toutes les mesures devraient tendre


au contraire vers une simplification de l'environnement des entreprises. La collecte de l'impôt est du ressort de l'État et non pas des employeurs. Celle-ci va causer de nombreuses difficultés dans la relation avec les salariés au sein des entreprises, sans parler du coût financier supplémentaire pour l'entreprise qui ne sera pas compensé.

**Il faut privilégier la prévention au niveau des branches professionnelles en réduisant les situations de pénibilité.**

**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.**

**Il faut supprimer l'instauration au 1<sup>er</sup> janvier 2018 de la collecte de l'impôt sur le revenu par les entreprises.**





# 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.

## MÊMES DROITS, MÊMES DEVOIRS, C'EST LE PRINCIPE NON NÉGOCIABLE.

**L'ENJEU** Les 2 300 000 chefs d'entreprise 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'U2P 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 peu

scrupuleuses de l'avenir de notre protection sociale.

L'explosion des nouvelles technologies doit servir de levier au développement des entreprises de proximité et non pas être utilisée comme un moyen d'échapper au cadre fiscal et social.

**À l'heure où les artisans, les commerçants et les professions libérales tardent à retrouver le chemin d'une vraie 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

# Adapter 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 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.

**Il reste à faire de ce régime un véritable tremplin vers la création d'entreprises pérennes, génératrices**

**de richesses et d'emplois.** Ce régime ne doit pas déstabiliser le tissu des entreprises de proximité qui sont assujetties à la TVA et à de lourdes charges.

ACCOMPAGNER LE  
TISSU ÉCONOMIQUE  
DE PROXIMITÉ.

---

## CONCRÈTEMENT

**1 MILLION  
DE MICRO-  
ENTREPRISES**

EN FRANCE  
FIN 2015.

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

**39% DES MICRO-  
ENTREPRENEURS**

DÉCLARENT  
UN CHIFFRE  
D'AFFAIRES NUL  
(4<sup>E</sup> TRIMESTRE 2015).

## PRIORITÉ 10

# 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, 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.

**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

GARANTIR DES CONDITIONS DE TRAVAIL, DE RÉMUNÉRATION ET DE CONCURRENCE, ÉQUITABLES.

**TOP 4** DES PAYS D'ORIGINE\* DES TRAVAILLEURS DÉTACHÉS EN FRANCE :

POLOGNE, PORTUGAL, ESPAGNE, ROUMANIE.

**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.**

**1<sup>ER</sup> SECTEUR\***

RECOURANT AU TRAVAIL DÉTACHÉ : LE BTP AVEC 37% DES DÉCLARATIONS.

**Il faut que la reconnaissance des qualifications entre les États membres de l'UE ne se fasse pas de manière automatique mais dans le respect des niveaux de qualification exigés dans chaque pays.**

**286 025**

**TRAVAILLEURS**

DÉTACHÉS DÉCLARÉS\* EN 2015, SOIT +25% PAR RAPPORT À 2014.

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

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

## PRIORITÉ 11

# Réglementer 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 chefs d'entreprise de proximité ne sont pas opposés au progrès numérique, ils l'utilisent déjà. Ils utilisent les applications, recourent aux plateformes numériques et modifient ainsi leur relation avec leur client ou leur

patient. Mais le contournement des règles par les plateformes collaboratives menace l'équilibre de pans entiers de l'économie.

**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 outre-passe 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 leurs utilisateurs, à l'instar des États-Unis et de certains pays européens.

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

**Il faut garantir une vraie protection sociale** pour les indépendants qui dépendent de ces plateformes.

 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.



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

MOINS DE  
LOI, PLUS DE  
NÉGOCIATION  
COLLECTIVE !

**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.



DÉFINIR  
LES MODÈLES  
ÉCONOMIQUES  
CAPABLES DE  
CONJUGUER  
L'ENTREPREUNARIAT  
ET LE SALARIAT.

## PRIORITÉ 12

# 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 la sécurité au travail, à l'emploi et 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.

À LA LOI DE DÉFINIR  
L'ORDRE PUBLIC SOCIAL.

## PRIORITÉ 13

# 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 les autres entreprises 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.

Il conviendrait au contraire que la branche professionnelle définisse les dispositions relatives à l'organisation du travail dans une profession donnée et détermine 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.

**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.

 AUX BRANCHES  
PROFESSIONNELLES DE  
DÉFINIR L'ORDRE PUBLIC  
CONVENTIONNEL.

# L'U2P



L'U2P est l'une des trois organisations nationales interprofessionnelles représentatives des entreprises. Elle rassemble 2,3 millions d'entreprises artisanales, commerciales et libérales, soit les 2/3 des entreprises françaises.

Réunissant près de 120 organisations professionnelles, l'U2P est composée de 4 membres, la CAPEB (bâtiment), la CNAMS (fabrication et services), la CGAD (alimentation et hôtellerie restauration), l'UNAPL (professions libérales), et d'un membre associé, la CNATP (travaux publics et paysage). L'action de l'U2P est également relayée au niveau local par plus de 110 structures régionales et départementales.

En tant que partenaire social, l'U2P participe activement au dialogue social national entre organisations patronales et syndicats de salariés. Des représentants de l'U2P siègent en outre dans les organismes paritaires et de sécurité sociale.

Revendiquant un environnement économique, fiscal et social favorable au développement des entreprises, l'U2P promeut l'économie de proximité, à la fois créatrice de richesses et d'emplois, source de cohésion sociale et actrice du développement durable. Pour cela, elle interpelle régulièrement le gouvernement, les parlementaires et les assemblées territoriales. De même, l'U2P est consultée par les pouvoirs publics sur l'ensemble des projets législatifs ou réglementaires intéressant les TPE-PME.

# Les composantes de l'U2P

## 3 membres fondateurs

La CAPEB, Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment, est l'organisation professionnelle représentative des 492 000 entreprises du bâtiment dont 386 000 entreprises artisanales. Depuis 1946, elle se mobilise pour promouvoir, défendre, représenter les intérêts économiques et sociaux de ces entreprises.

Fondée en 1945, la CNAMS, Confédération Nationale de l'Artisanat des Métiers et des Services, est l'organisation représentative des métiers de la fabrication et des services. Elle rassemble 37 fédérations patronales et défend les intérêts de près de 430 000 entreprises.

La CGAD, Confédération générale de l'alimentation en détail est l'organisation représentative des métiers de l'artisanat, du commerce alimentaire de proximité et de l'hôtellerie-restauration. Elle rassemble 16 organisations nationales qui défendent

les intérêts de plus de 300 000 entreprises.

## 1 membre actif

Créée en 1977, l'UNAPL, Union nationale des professions libérales, est l'organisation patronale représentative des professions libérales. Elle fédère 66 organisations professionnelles des métiers de la Santé, du Droit, du Cadre de vie et des techniques. L'UNAPL défend ainsi les intérêts d'un million d'entreprises libérales, soit 27,8 % des entreprises françaises.

## 1 membre associé

La CNATP, Confédération nationale des artisans des travaux publics et du paysage a été créée en 1993. Elle soutient, défend et promeut ces métiers.



**Ce document  
est également disponible  
sur le site [u2p-france.fr](http://u2p-france.fr)**



### **Conception et réalisation**

Nomen

### **Photographies**

iStock :

© aristotoo

© Cecilie\_Arcurs

© FatCamera

© Squaredpixels

Shutterstock :

© oneinchpunch

© Tony Magdaraog



53, rue Ampère  
75017 Paris  
01 47 63 31 31  
u2p@u2p-france.fr  
u2p-france.fr

