

PROPOSITIONS DE LA CPME POUR LE PACTE

Plan d'Action pour la Croissance et
la Transformation des Entreprises

SOMMAIRE

Création, croissance, transmission, rebond.....	P 3
Partage de la valeur et engagement sociétal.....	P 12
Financement.....	P 16
Numérisation et innovation.....	P 22
Simplification.....	P 27
Conquête de l'international.....	P 34

Création, croissance, transmission, rebond

TRANSMISSION-REPRISE

METTRE EN PLACE UN MECANISME STATISTIQUE FIABLE ET SUIVI

Depuis que l'INSEE a cessé de produire ses statistiques sur les reprises d'entreprises en 2006, il y a un réel manque de données fiables et détaillées régulièrement mises à jour. Par ailleurs, les baromètres existants excluent généralement les TPE.

Mettre en place un mécanisme de suivi des transmissions, reprises d'entreprises via l'INSEE.

REALISER UN DIAGNOSTIC DE LA TRANSMISSION DES TPE-PME, EN CORRELATION AVEC L'OFFRE DE FORMATION DISPONIBLE DANS LES METIERS VISES, VOIRE MENACES

Aujourd'hui, beaucoup d'entreprises cessent leur activité faute de personnes suffisamment formées, expérimentées et en capacité de reprendre ces structures.

Certaines transmissions nécessitent, en effet, que le repreneur soit formé au métier.

Or, aujourd'hui, il peut arriver qu'il n'y ait pas de repreneur, bien que les marchés existent.

Aussi, former des personnes à un métier dont on sait que des entreprises seront à céder dans les années à venir, favoriserait leur reprise.

ACCORDER AU REPRENEUR UN DELAI POUR SE METTRE EN CONFORMITE AVEC LA LEGISLATION (SAUF EN MATIERE D'HYGIENE ET DE SECURITE)

C'est bien souvent lors de son arrivée à la tête de l'entreprise que le repreneur découvre que certaines réglementations ou législations n'ont pas été scrupuleusement suivies. Il en résulte qu'en cas de contrôle dans les jours qui suivent sa prise de fonction, il peut être sanctionné.

Ceci est un réel risque qui peut bloquer certaines transmissions et fait poser un risque inconsidéré sur les épaules du chef d'entreprise qui n'est pas responsable de la situation et n'est pas à même de la régler dans l'instant.

Pour tout ce qui concerne des règles non susceptibles d'engendrer un danger immédiat pour ses salariés ou clients, il est proposé de laisser un délai de mise en conformité afin que le repreneur ait la possibilité matérielle de se mettre en règle.

Cette période pourrait être au maximum de 6 mois.

RENDRE LES INTERETS D'EMPRUNT DEDUCTIBLES DANS LE CADRE D'UNE TRANSMISSION LORSQUE LA CIBLE N'EST PAS SOUMISE À L'IS

L'article 83, 2° quater du Code général des impôts (CGI), permet à une personne physique lors de la reprise d'une société soumise à l'IS de déduire une partie des intérêts d'emprunts, notamment sous condition de conservation. Il est proposé que ce dispositif puisse également être applicable aux entreprises non soumises à l'IS.

La question du financement du projet demeure toujours centrale. Il ne s'agit pas seulement de rémunérer le vendeur, mais également de permettre au repreneur d'avoir l'assise financière suffisante pour assurer la continuité de l'activité de l'entreprise et son développement.

REVENIR SUR LE MECANISME DU DROIT D'INFORMATION PREALABLE DES SALARIES

Ce mécanisme mis en place dans le cadre de la loi relative à l'économie sociale et solidaire avait pour but originel d'éviter qu'une entreprise cesse son activité faute de repreneur d'une part, et parce que son dirigeant n'aurait pas proposé à ses salariés de racheter la structure d'autre part. Toutefois, cela a été dévoyé en imposant, dans le cadre d'une cession, au chef d'entreprise, de proposer à ses salariés de reprendre sa société quand bien même il aurait déjà un repreneur. C'est pourquoi, conformément à l'esprit du rédacteur, la CPME demande que soit ajouté, dans les conditions d'exemptions, le fait que le dirigeant ait déjà trouvé un repreneur.

La transmission est un acte qui se prépare à long terme, généralement un délai de 5 années. Dans les TPE-PME, ou la notion d'homme clé est réellement importante. L'information selon laquelle ce dernier quitte la tête de son entreprise peut être, dans certains cas, de nature à la déstabiliser. Il est donc important, si le chef d'entreprise le juge nécessaire, que la préparation d'une transmission se réalise de manière discrète. L'information des salariés peut parfois être préjudiciable.

Ceci rend plus difficile les transmissions. Ainsi, un chef d'entreprise qui aura déjà anticipé sa cession et trouvé un repreneur devra proposer à ses salariés de lui faire une offre de reprise qui a de grandes chances d'être refusée. Au final, une reprise qui aurait pu se faire sans conflit risque d'être entourée, du fait de cette procédure, de grandes tensions.

Par ailleurs le dirigeant doit conserver l'entière maîtrise du choix de son successeur. Aussi, si celui-ci est déjà déterminé, il n'y a plus lieu de réaliser une telle information. Cela est d'ailleurs conforme à la volonté du rédacteur. L'exposé des motifs précise que ce droit d'information préalable est destiné à pallier la non-transmission d'entreprises saines. Il aurait donc vocation à s'appliquer uniquement lorsqu'il n'y a pas de repreneurs.

FAIRE EVOLUER LE DROIT CIVIL POUR FACILITER LA PERENNITE DES ENTREPRISES À TRANSMETTRE

Le droit des successions français limite le développement des PME sur plusieurs générations car il impose, lorsqu'il existe plusieurs héritiers de premier rang et qu'aucune soultte ne peut être versée, un fractionnement du patrimoine via la réserve héréditaire. Cela peut entraîner des situations inextricables dans le cadre d'une transmission d'entreprise. La Confédération souhaite donc que l'on puisse étudier la possibilité de sortir les entreprises des biens pris en compte dans la réserve dans le but de permettre la pérennisation des entreprises sur plusieurs générations.

Par ailleurs, la question du changement de régime matrimonial, qui peut être fortement conseillé pour un repreneur soumis au régime de droit commun de la communauté réduite aux acquêts, est également posée. En effet, dans ce cadre, l'essentiel des biens communs du couple est engagé et peut entrer dans le gage des créanciers de la société. Or, un changement de régime matrimonial est long, plus de deux ans, et coûteux, de 1.000 à 2.000 €. La CPME propose donc de réfléchir à un assouplissement de cette procédure, notamment en supprimant la procédure d'homologation.

La Confédération préconise d'étudier l'opportunité de modifier le droit des successions afin d'éviter le morcellement ou la reprise extra familiale d'entreprises viables et de faire évoluer la réglementation sur le changement de régime matrimonial.

FAIRE EVOLUER LE DROIT DES SOCIETES POUR FACILITER LE CHANGEMENT DE STATUT DES ENTREPRISES A TRANSMETTRE

Afin de favoriser le développement et la transmission des plus petites structures, il conviendrait de simplifier la transformation d'entreprises individuelles en sociétés. Ainsi, pour faciliter l'apport en société d'une entreprise individuelle et éviter une double taxation, la CPME propose que les exploitants qui procèdent à l'apport en société de leur entreprise individuelle soient exonérés des plus-values d'apport.

PERMETTRE AUX DIRIGEANTS DE PME DE BENEFICIER D'ABATTEMENTS DE PLUS-VALUES DE 500.000 € UNE FOIS À TOUT MOMENT DE LEUR CARRIERE

L'article 150 0 D du Code Général des Impôts permet aux dirigeants de PME qui partent à la retraite et qui remplissent certaines conditions, de bénéficier d'un abattement de 500 000 € sur la plus-value. Il est proposé que cet abattement puisse intervenir une fois dans la vie du dirigeant mais pas seulement lors d'un départ à la retraite.

PREVENTION DES DIFFICULTES ET DROIT DES FAILLITES

INCITER LES CHEFS D'ENTREPRISE A RECOURIR À LA GARANTIE SOCIALE DU CHEF D'ENTREPRISE

Par principe et à l'inverse des salariés, les chefs d'entreprise n'ont pas accès à un mécanisme de garantie automatique de salaire en cas de cessation d'activité. Il existe pourtant des garanties complémentaires qui permettent d'y pallier. La GSC, qui a notamment été initiée par la CPME, en fait partie. Elle assure une indemnité proportionnelle aux revenus antérieurs aux dirigeants mandataires sociaux, travailleurs non-salariés, entrepreneurs individuels, créateurs/repreneurs d'entreprise en cas de perte involontaire de leur emploi.

Afin d'éviter que les chefs d'entreprise se trouvent démunis à la suite d'un dépôt de bilan, il est proposé de les inciter à y recourir. L'activation du levier fiscal pourrait notamment être une piste à évaluer.

PLAFONNER LES FRAIS LIES A UNE PROCEDURE COLLECTIVE

Dans le cadre de procédures devant les tribunaux de commerce, les frais liés à la procédure peuvent s'avérer élevés en comparaison de la créance initiale, voire la dépasser. Il est donc proposé de plafonner ces derniers.

MIEUX FORMER LES CHEFS D'ENTREPRISE POUR LES INCITER À MIEUX REAGIR FACE AUX DIFFICULTES

Pour la Confédération, beaucoup de difficultés pourraient être évitées en renforçant l'accompagnement des dirigeants d'entreprise. Ceci doit être réalisé en amont et dans les premiers temps d'une reprise ou d'une création d'entreprise. Dans ce cadre, un module de formation devrait être dédié aux difficultés d'entreprises et surtout aux structures d'accompagnement et de soutien qui peuvent intervenir en cas de difficultés.

ANTICIPER LES FRAIS DE LA PREVENTION

Pour une TPE-PME, mettre en place une procédure amiable a un coût, notamment lorsqu'elle doit faire appel à un conciliateur ou à un mandataire ad hoc. Le taux horaire moyen se rapproche, à Paris, de 350 euros hors taxe et les honoraires de résultats sont calculés en appliquant un pourcentage au montant du passif retraité et/ou au montant de la « new money » récoltée grâce à l'assistance du professionnel. Or, bien souvent, la trésorerie de l'entreprise est déjà exsangue.

Ces frais peuvent être anticipés par l'intermédiaire d'une assurance santé entreprise développée notamment par les experts-comptables et le conseil national des barreaux.

Des dispositifs assurantiels existent, permettant la prise en charge de certains frais.

La communication sur ce dispositif doit être accentuée afin de le faire connaître auprès des chefs d'entreprise.

CREATION ET LUTTE CONTRE LA PEUR DE L'ECHEC

AMELIORER LE DROIT AU COMPTE POUR LES PROFESSIONNELS

Lors de difficultés d'accès à un compte bancaire, ce qui est fréquent pour les entrepreneurs ayant subi une faillite, la Banque de France peut domicilier les comptes de la structure recréée. Pour autant, la procédure peut poser certaines difficultés. En effet, il n'est pas possible de déposer le capital social avant la création de sa société, puisque la Banque de France ne domicilie que les comptes des sociétés créées. Or certains greffes demandent une preuve du dépôt du capital sur le compte de l'entreprise.

Il conviendrait que la Banque de France puisse accepter ces fonds avec éventuellement une notion de délai maximal durant lequel l'entreprise devrait être constituée.

RELATIONS INTER-ENTREPRISES

INSTAURER UN REGIME FAVORABLE DE TVA AU PROFIT DU SOUS-TRAITANT EN FAISANT COINCIDER LE REGLEMENT DE LA TVA AVEC LE PAIEMENT EFFECTIF DE LA PRESTATION OU DU BIEN PAR LE CLIENT.

En matière d'imposition à la TVA des opérations de sous-traitance, la loi distingue le fait générateur de l'exigibilité. Pour les livraisons de biens meubles corporels, le fait générateur et l'exigibilité coïncident, c'est-à-dire que la TVA est exigible même si le prix n'est pas encore payé. À l'inverse, pour les prestations de services, la situation pourrait être plus favorable au sous-traitant puisque le paiement de la TVA est dû au jour de l'encaissement du prix ou de la rémunération du service rendu. L'objectif n'est donc pas de modifier le fait générateur ou la date d'exigibilité de la TVA collectée mais de différer le règlement de la TVA nette due au fur et à mesure des versements effectués par le donneur d'ordre.

Il y a une faiblesse structurelle du sous-traitant dans le cadre du rapport contractuel, caractérisée par l'encaissement des sommes dues bien après l'exécution de la prestation et la livraison du bien. Cela est aggravé par le manque de liquidité pour faire face à des opérations commerciales déjà réalisées. En pratique, on considère l'opération comme terminée et donc le contribuable débiteur de la TVA alors même que les sommes dues n'ont pas encore été encaissées.

ENVIRONNEMENT JURIDIQUE

AUGMENTER LA DUREE TOTALE DU CDD ET LE NOMBRE DE RENOUVELLEMENTS

L'ordonnance du 22 septembre 2017 « relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations du travail » prévoit qu'une convention ou un accord de branche étendu peut fixer la durée totale du contrat de travail à durée déterminée.

Toutefois, pour les TPE/PME des secteurs non couverts par une convention collective, cette durée totale devrait être inscrite dans la loi.

En effet, certains secteurs d'activité ont un besoin impératif de ces contrats. Or, les conditions actuelles de renouvellement pour aboutir à la durée totale condamnent bien souvent des personnes au chômage alors que les entreprises seraient en capacité de prolonger leur contrat.

Dès lors, la durée totale du contrat à durée déterminée devrait être fixée à trente mois compte tenu du ou des renouvellements prévus.

Cette durée maximale serait réduite à quinze mois lorsque le contrat est conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou lorsque son objet consiste en la réalisation des travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

Elle serait portée à trente-six mois lorsque le contrat est exécuté à l'étranger.

Il y aurait lieu par ailleurs de prévoir que le contrat de travail à durée déterminée est renouvelable trois fois pour une durée déterminée ; la durée du ou, le cas échéant, des trois renouvellements, ajoutée à la durée du contrat initial, ne pouvant excéder la durée maximale prévue.

INSTITUER UN NOUVEAU CAS DE RECOURS AU CDD

Il est nécessaire d'instituer un nouveau cas de recours au CDD pour « réinsertion professionnelle », destiné à favoriser la réinsertion professionnelle de personnes inscrites à Pôle emploi depuis plus d'un an.

Par ailleurs, il devrait être prévu qu'à l'expiration d'un contrat de travail à durée déterminée inférieur à un mois, il ne puisse être recouru pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, ni à un contrat à durée déterminée, ni à un contrat de travail temporaire, avant l'expiration d'un délai de carence calculé en fonction de la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses trois renouvellements. Ce délai de carence devrait être égal au tiers de la durée du contrat venu à expiration.

REDEFINIR LE CONTRAT DE TRAVAIL INTERMITTENT

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée.

Il peut être conclu afin de pourvoir un emploi permanent qui, par nature, comporte une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées

Les contrats de travail intermittents peuvent être conclus dans les entreprises couvertes par une convention ou par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche étendu qui le prévoit.

Toutefois, il devrait être prévu que par dérogation, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, des contrats de travail intermittents puissent être conclus en l'absence de convention ou d'accord d'entreprise ou d'établissement ou en l'absence d'accord de branche afin de pourvoir des emplois permanents qui comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

S'ils existent, les délégués du personnel ou le comité d'entreprise devraient être informés. Le contrat pourrait indiquer que la rémunération versée mensuellement au salarié est indépendante de l'horaire réel et est lissée sur l'année.

Par ailleurs, dans les branches dans lesquelles l'emploi saisonnier¹ est particulièrement développé, les emplois à caractère saisonnier pourraient donner lieu, quelle que soit la taille de l'entreprise concernée, à la conclusion d'un contrat de travail intermittent en l'absence de convention ou d'accord d'entreprise ou d'établissement ou en l'absence d'accord de branche, après information du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent.

Le contrat devrait indiquer par ailleurs que la rémunération versée mensuellement au salarié est indépendante de l'horaire réel et est lissée sur l'année.

De plus, il devrait être prévu également un volet relatif à la sécurisation de la pluriactivité des salariés concernés afin de leur garantir une activité indépendante ou salariée avec plusieurs employeurs sur une année entière en associant les partenaires intéressés au plan territorial.

Par ailleurs, il devrait être prévu qu'une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche étendu puisse déterminer, le cas échéant, les droits conventionnels spécifiques aux salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent.

Au-delà des cas dérogatoires prévus (entreprises de moins de 50 salariés, entreprises appartenant à des branches utilisant largement l'emploi saisonnier), l'accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, l'accord de branche pourrait prévoir que la rémunération versée mensuellement aux salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent est indépendante de l'horaire réel. L'accord déterminerait, dans ce cas, les modalités de calcul de cette rémunération.

CREER UN CONTRAT DE CROISSANCE

Une nouvelle forme de contrat de travail pourrait être créée : le « contrat de croissance ».

De nombreux chefs d'entreprise de TPE/PME renoncent à embaucher car ils craignent une contraction future de leur activité. Face à cette situation, pourrait être créé un « contrat de croissance ».

Ce contrat à durée indéterminée (CDI) serait basé sur des objectifs collectifs liés à des indicateurs économiques annuels prédéterminés, de maintien ou de progression de l'activité de l'entreprise. La non atteinte de ces objectifs contractuels, pendant une période elle aussi prédéterminée qui pourrait être par exemple de trois ans, motiverait la rupture éventuelle du contrat de travail des personnes embauchées dans le cadre de ce dispositif.

¹ Au sens du 3° de l'article L. 1242-2 du code du travail.

AUTRE

PRENDRE EN COMPTE LE COUT DE L'ENERGIE DANS LA COMPETITIVITE DES ENTREPRISES EN AJUSTANT PROGRESSIVEMENT LE MIX ENERGETIQUE.

La CPME souhaite que, dans le futur, une énergie abondante et peu coûteuse pour les TPE-PME soit garantie. Elle demande également de ne pas bouleverser brutalement l'équilibre existant et donc, de mettre en place le mix électrique permettant de garantir la sécurité de l'approvisionnement, de conserver une filière d'excellence dans le nucléaire, de développer les énergies renouvelables et les possibilités de stockage limitant les conséquences de l'intermittence et contenir le prix de l'énergie.

Depuis les années 60, la France possède l'un des parcs nucléaires les plus importants. En 2014, la production nucléaire représentait 77% de la production d'énergie totale en France, ce qui permet notamment aux entreprises et aux TPE-PME en particulier de bénéficier d'une électricité peu coûteuse et d'un approvisionnement continu. Ce gain de compétitivité n'est pas négligeable face à la concurrence de nos voisins européens. À titre d'exemple en 2015, le coût de l'énergie électrique en France et chez certains États-membres : France 12,60 c€/kWh, Italie 16,92 c€/kWh et Allemagne 15,18 c€/kWh. Il est nécessaire de capitaliser sur les forces de notre production électrique.

Pour ces raisons, il est nécessaire de prendre en compte, et ainsi de pallier les insuffisances de la loi sur la transition énergétique, le coût de l'énergie dans la compétitivité des entreprises et d'ajuster les trajectoires du mix électrique en ce sens.

Partage de la valeur et engagement sociétal

PARTICIPATION / INTERESSEMENT DES SALARIES

INTRODUIRE, POUR LES ENTREPRISES AYANT ENTRE 50 ET 249 SALARIES COMPRIS, UNE POSSIBILITE D'OPTION ENTRE LE SYSTEME DE PARTICIPATION OBLIGATOIRE ET UN SYSTEME D'INTERESSEMENT DEJA EXISTANT DANS L'ENTREPRISE

Concrètement, une entreprise atteignant ou dépassant le seuil de 50 salariés (et n'atteignant pas 250 salariés), qui aurait mis en place un système d'intéressement, pourrait décider soit de continuer à développer ce système d'intéressement, soit d'appliquer le mécanisme obligatoire de participation, à condition que les dispositions relatives à l'intéressement bénéficiant aux salariés de l'entreprise ne soient pas moins favorables que celles qui auraient résulté de l'application du dispositif aux résultats de l'entreprise.

Ce choix de l'employeur ferait l'objet tous les cinq ans d'une ratification par référendum auprès des salariés de l'entreprise, à l'initiative de l'employeur. Cette ratification serait acquise à la majorité des deux tiers.

ALLEGER LES TAUX DE LA CONTRIBUTION DITE DE "FORFAIT SOCIAL"

Il importe de souligner que le développement des formules de "participation financière" est largement antinomique avec l'existence d'un (des) prélèvement(s) obligatoire(s) sur les sommes distribuées dans ce cadre, surtout si le (les) taux de prélèvement atteigne(nt) un niveau élevé.

À cet égard, la croissance exponentielle de la contribution dite de "forfait social" pesant sur les sommes distribuées dans ce cadre - dont le taux "normal" se situe à 20 % - est, depuis près d'une dizaine d'années, un signe profondément négatif.

Il serait donc tout à fait logique de :

- Ramener le taux "normal" de contribution dite de "forfait social" de 20 % à 6 %.
- Ramener le taux de 8 % applicable dans plusieurs domaines, notamment pour les contributions des employeurs destinées au financement des prestations complémentaires de prévoyance versées au bénéfice de leurs salariés, anciens salariés et de leurs ayants droits, à 3 %.
- Ramener le taux de 16 % pour les sommes versées sur un plan d'épargne collectif pour la retraite à 5 %.

REDONNER DU SENS AU MODE DE CALCUL DE LA RESERVE SPECIALE DE PARTICIPATION (RSP) EN LE SIMPLIFIANT POUR QUE SON LIEN AVEC LES RESULTATS DE L'ENTREPRISE APPARAISSE CLAIREMENT

En effet, l'avis de tous les spécialistes est unanime pour dire que les modalités applicables en matière de calcul de cette réserve spéciale de participation sont d'une grande complexité.

Par ailleurs, elle conduit le salarié qui bénéficie de cette somme à ne pas comprendre que cela est lié aux résultats de l'entreprise.

Proposer la création d'une formule simplifiée de calcul de la réserve spéciale de participation (RSP) afin de rétablir un lien avec les résultats.

INTRODUIRE, POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIES, LA POSSIBILITE D'OCTROYER COLLECTIVEMENT AUX SALARIÉS UNE PRIME D'UN MONTANT MAXIMUM DE 1.000 EUROS

Au regard de la complexité que représentent les dispositifs pour bon nombre de chefs d'entreprise de moins de 50 salariés, il conviendrait de mettre en place un mécanisme permettant à ces entreprises, à titre volontaire, de retenir une solution consistant à octroyer à leurs salariés une prime d'un montant maximum de 1 000 euros qui ne soit pas soumise aux cotisations sociales et qui serait exonérée des charges salariales et patronales.

METTRE EN PLACE UN MECANISME D'INTERESSEMENT DES SALARIES AUX PLUS-VALUES DE CESSION DE TITRES DE LEUR ENTREPRISE

Divers dispositifs permettent déjà d'associer les salariés à la progression de la valeur du capital de l'entreprise qui les emploie, mais ils sont inadaptés à la situation des sociétés non cotées. Non seulement celles-ci ne sont pas dotées d'un marché permettant d'assurer la liquidité des salariés en cas de départ ou d'évènement personnel, mais la multiplication de leurs actionnaires les conduit rapidement à entrer dans la réglementation de l'appel public à l'épargne – sans être cotées.

Par ailleurs, le régime d'intéressement des salariés permet de partager le résultat de l'entreprise mais ne permet pas le partage des plus-values de cession par l'actionnaire. De même, l'intéressement est construit pour un partage du résultat de manière annuelle et récurrente, et non pour le partage d'une plus-value à un horizon de moyen ou long terme.

Le présent projet a donc pour vocation de mettre en place en France un dispositif facultatif, par lequel tout détenteur de valeurs mobilières d'une société ou d'un groupe de sociétés pourra s'engager à rétrocéder une fraction des éventuelles plus-values constatées lors de la cession desdites valeurs mobilières à la collectivité des salariés et mandataires sociaux de ladite société et le cas échéant de ses filiales. Cette rétrocession serait répartie entre bénéficiaires selon les paramètres d'un plan établi à l'avance entre employeur(s) et bénéficiaires.

L'intéressement des salariés aux plus-values présente un caractère collectif, facultatif, aléatoire et résulte d'une formule de calcul instituée à l'avance et conditionnée à l'atteinte d'un ou plusieurs objectif(s) de valorisation de l'investissement de l'actionnaire.

L'intéressement des salariés aux plus-values est constitué cumulativement par :

- un engagement de l'actionnaire vis-à-vis d'une société (« Engagement d'Intéressement des salariés aux plus-values » ou « Engagement ») ;
- un plan d'intéressement des salariés au partage des plus-values (« Plan d'Intéressement des salariés aux plus-values » ou « Plan ») régissant la répartition des sommes entre bénéficiaires.

L'intéressement des salariés aux plus-values s'applique aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés et dirigeants mandataires sociaux.

AUTRES

RECONNAITRE ET VALORISER L'ENGAGEMENT RSE DES PME VOLONTAIRES

La RSE est une démarche volontaire d'entreprises conscientes de leur responsabilité et prêtes à s'engager dans leur intérêt et dans l'intérêt général à son large déploiement. Il est important de soutenir les PME entrées dans une démarche RSE et d'inciter celles qui ne l'ont pas encore fait. De nombreuses initiatives sont actuellement mises en œuvre pour inciter les entreprises, notamment les PME à s'engager dans ces démarches (initiatives sectorielles, appel à projet de la plateforme RSE sur des référentiels RSE sectoriels avec tierce partie, etc.). Les PME sont souvent exemplaires en la matière mais leurs efforts ne sont pas reconnus, ni valorisés notamment dans le cadre de la commande publique ou privé. Lors de l'examen de la loi Grenelle 1, la CPME a soutenu le principe d'une labellisation RSE volontaire élaborée avec les parties prenantes et attestée par une tierce partie indépendante (article 53 de la loi 2009-967 d'août 2009). Dans son alinéa 9, l'article indique que "l'Etat appuiera la création, pour les entreprises de toute taille, de labels attestant de la qualité de leur gestion dans les domaines environnementaux et sociaux et leur contribution à la protection de l'environnement et la mise en place d'un mécanisme d'accréditation des organismes certificateurs indépendants chargés de les attribuer. Il soutiendra de la façon la plus appropriée, y compris fiscale, les PME qui s'engageront dans la voie de la certification environnementale ». Pour inciter les PME à s'engager et à élaborer des plans d'actions ambitieux, la labellisation devra faire l'objet d'un soutien approprié de la part des pouvoirs publics, comme le prévoit la loi.

Conformément aux dispositions de l'article 53 de la loi 2009-967 (loi Grenelle 1), une reconnaissance de l'État doit permettre de valoriser les entreprises exemplaires, notamment à l'égard de leurs donneurs d'ordre, qu'ils soient publics ou privés. Ainsi reconnues, les entreprises pourront bénéficier d'une adaptation du calendrier et des modalités de négociations obligatoires. Une présomption de conformité leur serait accordée, évitant ainsi tout contrôle redondant de l'administration, étant entendu que les PME ne sauraient déroger à leurs obligations légales.

SENSIBILISER LES ACHETEURS PUBLICS AUX DEMARCHES RSE

Les entreprises et en particulier les TPE-PME ont besoin de soutien pour le lancement de produits ou services responsables. L'État et les collectivités territoriales via l'intégration de clauses achats responsables pourraient être les catalyseurs de ce développement. Cela permettrait de sécuriser les investissements des TPE-PME pour développer des solutions responsables. Il conviendrait donc de valoriser les actions des acheteurs publics qui intègrent dans leur marché des achats responsables.

L'une des principales difficultés de l'intégration de clauses réside dans l'appréciation de la discrimination des entreprises qui candidatent aux appels d'offre. Il convient donc de développer des outils pour favoriser l'intégration des clauses achats responsables et les avantages qu'elles peuvent apporter.

Lancer une expérimentation sur l'intégration des achats responsables démontrant les bénéfices pour les TPE-PME.

Financement

DELAIS DE PAIEMENT

ETENDRE LE NANTISSEMENT DES CREANCES PUBLIQUES AUPRES DES ORGANISMES SOCIAUX À L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE.

Le nantissement des créances publiques auprès des organismes sociaux est une mesure actuellement mise en œuvre dans le département de Guyane. La proposition vise à étendre ce mécanisme juridique à l'échelle nationale, afin que toutes les PME françaises puissent bénéficier de ce dispositif.

Les retards de paiement pour les PME entraînent une perte en trésorerie estimée à 16 milliard d'€ pour les PME par an. Il en résulte une fragilisation de la situation économique des chefs d'entreprise. En effet, un quart des défaillances d'entreprise est dû au non-respect des délais de paiement.

Le dépassement des délais contractuels de paiement est plus important dans le secteur public que dans le secteur privé. Au deuxième trimestre 2017, il est en moyenne de 18,8 jours dans les régions et de 13,2 jours dans les départements.

Par ailleurs, la part des acheteurs publics payant spontanément les intérêts moratoires reste très faible (4,2 % pour les collectivités), alors qu'il s'agit d'une obligation. À cela, s'ajoute la crainte des fournisseurs de réclamer les amendes, au risque de ne pas être retenus dans les contrats à venir. Dès lors, la part des PME percevant les pénalités de retard, conformément aux textes, reste anecdotique.

Cette situation tend à fragiliser la situation financière des entreprises, et plus particulièrement celle des PME, pouvant résulter sur des mises en faillite. Le nantissement des créances publiques auprès des organismes sociaux permettrait de contourner les conséquences dramatiques que peuvent avoir ces retards.

INCITATIONS FISCALES

CONSTRUIRE UN ENVIRONNEMENT FAVORABLE AU REINVESTISSEMENT DES PLUS-VALUES EN FONDS PROPRES DES START-UPS ET PME

Il est proposé d'étendre l'éligibilité du compte PME innovation aux souscriptions de parts de fonds de capital investissement (FPCI, FCPR, FIP, FCPI et SLP) et d'actions de SCR afin de permettre aux personnes ayant cédé une participation de bénéficier du report d'imposition en cas de souscription à ce type de véhicules.

Le compte PME innovation repose sur le report, à l'infini, de la taxation, à l'impôt sur le revenu du chef d'entreprise cédant, de la plus-value dégagée de la vente des titres de sa société. La taxation n'intervient que lorsque les liquidités liées aux plus-values sont « sorties » du compte PME Innovation. Ce dispositif, qui vise à inciter les entrepreneurs qui vendent des titres de leur société à utiliser le produit de la vente pour le réinvestir dans de nouvelles PME ou des PME innovantes, ne peut être que soutenu par les PME dans son principe. Cependant, le dispositif est lourd et complexe. Il ne répond donc que partiellement aux attentes des investisseurs.

REACTIVER, POUR LES PME, LA PROVISION POUR INVESTISSEMENT

La CPME propose de réactiver la provision annuelle pour investissement de 5.000 €. Le montant total de cette provision ne peut excéder 15.000 € à la clôture d'un exercice comptable. Bénéficiaire : entreprises individuelles et les EURL relevant de l'impôt sur le revenu seraient concernées. L'utilisation de cette provision serait encadrée puisqu'elle devrait servir à l'acquisition d'immobilisations amortissables, à l'exclusion des immeubles et des véhicules de tourisme.

Les PME ont souvent des capacités de financement trop faibles pour financer les investissements visant à se développer. Créer une provision visant à améliorer l'autofinancement des petites entreprises, leur permettrait ainsi de réaliser et d'anticiper plus facilement leurs investissements.

CREER POUR LES INVESTISSEMENTS DANS LES PME UN REGIME DEROGATOIRE DE PLAFONNEMENT DES NICHES FISCALES (EX : 18 000 €)

L'article 200-0 A du Code général des impôts a instauré un plafonnement des avantages fiscaux liés à l'IRPP à hauteur de 10 000 €. Quelques exceptions persistent toutefois (notamment pour l'outre-mer ou le cinéma). Par ailleurs, il ne s'applique pas à certaines situations personnelles ou à la poursuite d'un intérêt général sans contrepartie.

La CPME propose de faire évoluer ce plafonnement pour investissement dans les PME et de le porter à 18 000 € comme cela est le cas pour certaines autres exceptions.

Si l'on veut favoriser l'orientation de l'épargne des français vers les PME, il est indispensable de mettre en place des incitation générales permettant d'orienter les fonds des particuliers vers cette catégorie d'entreprises.

L'augmentation du plafond des avantages fiscaux serait un premier pas nécessaire.

INCITER À REINVESTIR LES BÉNÉFICES DES EXERCICES DANS L'ENTREPRISE EN INSTAURANT UN TAUX RÉDUIT D'IS POUR LA FRACTION DES RÉSULTATS REINTEGRÉE AU CAPITAL DES PME

La CPME demande que les PME qui s'engagent à incorporer dans leur capital une partie de leurs bénéfices soient taxées sur ces derniers à un taux réduit d'impôt sur les sociétés au lieu du taux normal de droit commun.

Pour améliorer l'attractivité de notre pays et attirer les investissements, il est proposé l'instauration d'un taux réduit d'IS pour les résultats réintégré au capital des PME patrimoniales. Si l'on veut dynamiser

l'investissement en augmentant les capacités de financement des PME, il convient de mettre en place un instrument les incitant à investir. Dans un contexte de reprise, cette mesure permettrait de soutenir les PME dans leur activité. L'entreprise pourrait alors acquérir davantage de visibilité en matière d'investissement et pourrait continuer à renforcer ses fonds propres sans redouter la combinaison d'aléas conjoncturels et d'une taxation « impactant » sa trésorerie.

METTRE EN PLACE UN MECANISME GENERAL D'EXONERATION DES PLUS-VALUES LORSQU'ELLES SONT REINVESTIES DANS LES PME

L'objectif doit être d'inciter à réinvestir ces plus-values pour alimenter l'économie dans son ensemble.

FAVORISER LA CREATION DU PREMIER EMPLOI

Exonérer totalement de charges patronales la création du premier emploi salarié, cette mesure définitive étant liée au poste et non à la personne.

Ce dispositif, déjà institué en Belgique, est susceptible de constituer une formidable arme anti chômage, alors que l'on sait que plus d'un million de travailleurs indépendants travaillent seuls.

COMPENSER L'AUGMENTATION DE LA FISCALITE CARBONE EN ALLEGEANT LA FISCALITE PESANT SUR LE TRAVAIL

Le prix des matières premières chute fortement (le baril de pétrole était à 112,37 \$ en juillet 2014 contre 57,6 \$ en octobre 2017) favorisant l'incorporation de matières premières vierges plutôt que des matières recyclées et freinant ainsi le développement de l'économie circulaire. La volonté de profiter de cette baisse des prix pour augmenter la fiscalité et rendre artificiellement plus rentable l'intégration de matières premières recyclées ou d'énergies renouvelables viendra grever la compétitivité des entreprises françaises face à une concurrence européenne disposant d'une fiscalité avantageuse.

C'est pourquoi, la CPME propose de :

1. Contenir l'augmentation de la trajectoire du prix carbone et de la fiscalité sur les matières premières.
2. Introduire dans les projets de loi de finances une compensation de l'augmentation de la fiscalité environnementale par un allègement de la fiscalité sur le travail, comme le prévoit l'article 1 de la loi sur la transition énergétique pour le prix carbone.

CREER UN IFI PME

L'impôt de solidarité sur la fortune (ISF) est remplacé par l'IFI applicable à compter du 1er janvier 2018. Comme l'ISF, l'IFI pèsera sur la capacité contributive liée à la détention d'un patrimoine. Mais, contrairement à l'ISF, cette capacité contributive sera, dans le cadre de l'IFI, assise sur la détention des seuls biens immobiliers.

Dans le cadre de cette modification, le projet de loi fait disparaître le dispositif de réduction de l'ISF-PME (contrairement à celui des dons), sauf pour les investissements réalisés jusqu'au 31/12/2017.

Or, en progression continue depuis 2007, l'ISF-PME est à l'origine de plus de 1,2 Milliards € injecté dans ces entreprises (800 millions par le biais de l'ISF-PME direct, 450 millions par l'ISF-PME intermédié).

En faisant le choix de supprimer cet avantage fiscal brutalement alors même qu'il intervient pour financer l'économie réelle, il est pris le risque de pénaliser la capacité de financement d'une partie des PME qui jusqu'ici étaient éligibles à ce dispositif. Or, le financement en fonds propres des PME reste légitime et nécessaire pour accompagner la conjoncture actuelle de redémarrage de l'activité.

La CPME demande donc de pouvoir créer un IFI PME à l'image de ce qui est fait pour les dons qui bénéficient toujours d'un mécanisme de réduction de l'IFI.

À défaut, il conviendrait de prévoir un dispositif de tuilage dans lequel l'IR-PME prendra le relais de l'ISF-PME. Le « Madelin » étant beaucoup moins avantageux, il faudrait le sortir du plafonnement à 10 000 euros (l'ISF-PME était hors plafond). De même, le taux de 18 % n'est pas suffisamment incitatif du fait du niveau de risque important, il est demandé de le revaloriser au taux historique de déduction soit 25 %, voire 30 %.

INVESTISSEMENT EN FONDS PROPRES

FAVORISER L'INVESTISSEMENT DES INVESTISSEURS INSTITUTIONNELS DANS LES PME EN FAISANT EVOLUER LES REGLES PRUDENTIELLES (SOLVABILITE II, BALE, IFRS)

Dans le cadre de Solvency II, il est proposé d'abaisser le taux de calibration de 39% à 30% (taux de fonds propres alloués pour les investissements).

Plus généralement, il est proposé d'adapter les mécanismes prudentiels pour éviter toute restriction du crédit sur les TPE PME, en particulier en période de difficulté conjoncturelle.

Ces dernières années, plusieurs rapports ont démontré l'impact négatif que peuvent avoir les règles Solvency II sur le financement des PME (Le Financement de l'Investissement des Entreprises par François Villeroy de Galhau - Août 2015 / Rapport d'information sur l'investissement productif de long terme présenté par les députés Christophe Caresche et Olivier Carré - Septembre 2015 / Les « 25 recommandations pour une Union des marchés de capitaux axée sur l'investissement et le financement » de Fabrice Demarigny du 18 mai 2015).

Le constat est aujourd'hui largement partagé. Il est donc indispensable de faire évoluer ces règles dans un sens qui ne restreindrait plus l'orientation des fonds de ces investisseurs vers les PME.

AUTRES

PERENNISER LA MEDIATION DU CREDIT ET FAIRE EVOLUER SA GOUVERNANCE POUR Y INTEGRER LES PME

La médiation du crédit résulte d'un accord de place. Le premier accord de place a été signé le 27 juillet 2009 à l'Élysée par le ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie, le gouverneur de la Banque de France, le président de la Fédération Bancaire Française (FBF) et le médiateur national du crédit aux entreprises. La dernière signature a eu lieu le 28 avril 2015. Cet accord prend fin au terme de l'année 2017.

Il est proposé que cette médiation soit pérennisée et que les représentants des TPE-PME puissent intégrer sa gouvernance.

Même si l'accès des entreprises s'est amélioré, la médiation du crédit demeure un acteur indispensable qui a permis de soutenir de nombreuses entreprises en difficultés de financement. En 2016, la médiation du crédit a traité plus de 1 600 dossiers avec un taux de réussite qui s'élève à 64 %. Au total, 180 M€ de crédits ont pu être débloqués, ce qui a permis de conforter plus de 1 000 entreprises employant près de 13 000 personnes.

Pour la CPME, il est donc indispensable de pérenniser cette médiation et d'impliquer les représentants des PME dans sa gouvernance afin de porter leur voix avec plus d'acuité.

FINANCEMENT BANCAIRE

RENFORCER L'IMPACT DES PRODUITS BPI FRANCE FINANCEMENT, EN PERMETTANT A CETTE DERNIERE, DANS UN DOSSIER DE COFINANCEMENT OU DE GARANTIE DE DONNER SON ACCORD AVANT QU'UNE BANQUE NE RENDE SA DECISION

Dans l'essentiel des cas les produits BPI France sont mis en action directement par les établissements bancaires. Ces derniers ont d'ailleurs une délégation sur les plus petits montant. Il n'est donc pas aisé pour un chef d'entreprise d'activer à son initiative les produits BPI France.

La CPME préconise donc, comme cela existe pour les garanties exports que l'entreprise puisse obtenir l'accord de BPI France avant qu'une banque ne prenne sa décision.

Inverser le mécanisme de prise de décision, permettrait tout d'abord à l'entreprise d'avoir un accord préalable de BPI sur son dossier et donc de rassurer d'emblée les établissements bancaires. Ensuite pour les PME multibancarisées, ceci faciliterait l'allocation des dossiers dans les différents réseaux.

ACTIONS DE PRÉFÉRENCE

ADAPTER LE MECANISME DES ACTIONS DE PREFERENCE

Le mécanisme des actions de préférence doit pouvoir être valorisé et amélioré. En particulier concernant les versements de dividendes ou les droits de vote multiples.

Les actions de préférence peuvent être de différent ordre : les actions de priorité, les actions à dividende prioritaire sans droit de vote, les certificats d'investissement. La faculté des émetteurs à décorer droit de vote et prises de bénéfices notamment est d'un grand intérêt et permet de préparer certaines transmissions ou encore d'accueillir des investisseurs en limitant l'impact sur la gouvernance. Ce mécanisme doit donc pouvoir être valorisé et amélioré.

Numérisation et Innovation

FISCALITE DU NUMERIQUE ET DE L'INNOVATION

INSTALLER UNE FISCALITE REDUITE A L'EXPLOITATION EN PROPRE DES BREVETS EN FRANCE

L'objectif est d'inciter et de permettre aux PME d'exploiter en propre des brevets tout en valorisant davantage l'innovation des PME en les aidant à conquérir plus de marchés, notamment à l'international.

Il existe en France un régime spécifique pour les revenus de concession et de sous-concession, prenant la forme d'une imposition à taux réduit (15 %). Il n'existe en revanche pas de régime particulier en cas d'exploitation du brevet en interne.

Dans sa rédaction actuelle, l'article 39 terdecies du CGI prévoit l'application d'une taxation réduite aux seuls produits de cession ou concession des brevets et exclut donc les produits tirés de l'exploitation directe des brevets (taux réduit de 15 %, au lieu du taux normal de l'IS de 33,1/3 %). Par conséquent, les entreprises sont contraintes de concéder ou céder leurs brevets au lieu de les exploiter en propre afin de bénéficier du régime spécial de taxation réduite des brevets. Un taux réduit sur la marge pour les entreprises qui exploitent en propre serait donc une mesure de nature à encourager la propriété intellectuelle dans les PME.

CREER UN CREDIT D'IMPOT POUR LE DEVELOPPEMENT D'OBJETS ET DE NOUVEAUX SYSTEMES DE TRAITEMENT ET DE SECURITE DES PLATEFORMES RENFERMANT LES DONNEES EN FRANCE

Le prototypage et l'industrialisation des objets connectés font défaut en France. Il existe peu de solutions proposées et leurs coûts sont trop élevés. Il y a un réel manque d'offre pour créer des prototypes à des prix compétitifs pour les TPE et startups. Créer un objet connecté « made in France » reviendrait en moyenne trois fois plus cher que de le faire réaliser en Chine. La CPME estime qu'il faut apporter un soutien aux industries qui souhaitent effectuer un virage digital autour de l'IoT. Les TPE-PME de l'IoT ont besoin de prototypages à coûts abordables et de créer en petites séries. Cela pourrait favoriser l'apparition d'un véritable vivier d'emplois, si l'industrie parvenait à se structurer et à effectuer ce virage.

La fabrication française constitue un enjeu important pour les sous-traitants français.

STATUT DE L'ENTREPRISE EN TRANSITION NUMERIQUE ET TECHNOLOGIQUE

La vague de l'économie digitale vient percuter aujourd'hui de très nombreuses entreprises TPE-PME. Cette révolution digitale a pour caractéristique d'être en mouvement permanent dans lequel les progrès se succèdent à grande vitesse en prenant de court ces entreprises qui ne s'étaient pas suffisamment préparées à ce bouleversement qui touche tous les secteurs de notre économie : commerce, services, industrie, d'une part, métiers productifs et métiers transverses, d'autre part.

Pour relever ces nouveaux défis, l'ajustement des compétences et des qualifications des salariés et dirigeants d'entreprise est indispensable.

Dans le cadre d'un nouveau statut juridique, un dispositif particulier accompagnera l'entreprise dans son parcours de mutation :

- Reconnaissance du statut d'entreprise en transition numérique et technologique. Sur la base d'une attestation opérée par un organisme certificateur habilité par les ministères, l'obtention du statut attestera de la démarche de transition sur la base d'un plan d'investissements corporels (matériels, outillages, informatique...) et incorporels (logiciels, conseils en investissement et en évolution des compétences, investissement, formation, etc.).

- Possibilité pour l'entreprise en transition numérique et technologique d'inscrire, à l'actif du bilan, l'ensemble des investissements matériels et immatériels, dont les prestations de conseil et de formation.

- Financement des investissements matériels par des prêts aux conditions d'accès facilitées par la BPI, en lien avec le secteur bancaire.

- Financement des investissements immatériels par inscription au passif du bilan d'une subvention amortissable au même rythme que les investissements représentant les contributions financières mobilisées par l'OPCA et provenant tant des contributions légales, conventionnelles et contractuelles que des cofinancements publics État, régions et européens.

Ce dispositif innovant est une réponse pratique et efficace au virage digital de notre économie et on peut même imaginer un dispositif de suramortissement fiscal comme un puissant incitateur de la puissance publique.

LEVIERS D'INNOVATION ET DE TRANSFERT DE TECHNOLOGIE

PERMETTRE AUX STARTS-UP DE CONCOURIR A DES APPELS D'OFFRES PUBLICS SANS JUSTIFICATION FINANCIERE

Les entreprises candidates à un marché public doivent fournir en pratique, à l'appui de leur offre, la preuve de leur capacité financière à assurer la prestation. L'accès aux marchés publics peut être laborieux pour les PME car, si l'entreprise répond bien aux besoins de l'acheteur, elle peut être finalement exclue par le simple fait que sa structure financière est jugée insuffisamment solide, ce qui est généralement le cas pour les entreprises qui se sont créées récemment.

AMELIORER LA PARTICIPATION DES PME DANS LES POLES DE COMPETITIVITE

Les pôles sont souvent des associations relevant la loi de 1901, sous réserve du respect des principes posés par une circulaire de 2005. La gouvernance externe inclut les objectifs de chaque pôle et organise leurs relations avec l'État et les collectivités territoriales. Elles sont déterminées via les contrats de performance. La structure d'animation et de gouvernance du pôle est précisée dans ce contrat.

La France compte 68 pôles où le poids des PME apparaît prépondérant puisqu'elles représentent 87 % des 8 500 entreprises adhérentes à ces structures mais l'implication des PME dans la gouvernance de ces pôles n'est pas à la mesure de leur poids en leur sein.

La CPME considère que l'implication des TPE/PME dans la gouvernance des pôles ne reflète pas leur importance numérique au sein des entreprises adhérentes, pas plus que leur niveau d'engagement dans les projets. Il est donc nécessaire d'influer sur les pôles pour que les PME soient plus systématiquement nommées dans les instances de gouvernance, Un système de partage de présidence et une implication au sein du bureau devrait être automatiquement proposé.

SECURISER LA PROPRIETE INTELLECTUELLE DES PME DANS LES POLES

La coopération entre les grands groupes et les PME au sein des pôles soulève des problématiques liées à la sécurisation de la propriété intellectuelle.

Dans ce domaine aussi, les pratiques des pôles sont hétéroclites. Elles vont de la simple veille économique à l'accompagnement total à la gestion de la propriété intellectuelle avec par exemple la formation des salariés à la propriété intellectuelle ou encore la mise en œuvre d'accords de consortium permettant de définir les acquis des parties, les objectifs du projet et leurs attendus.

Bien que la « confidentialité des données » soit l'objet de clauses détaillées dans les contrats conclus entre les différents partenaires du pôle, il est étonnant de constater que peu de contrats prévoient des sanctions en cas de non-respect par une partie de son obligation de confidentialité. La CPME préconise la réalisation d'un contrat-type de consortium inspiré des modèles européens pour sécuriser la propriété intellectuelle des PME.

Par ailleurs, l'INPI réalise des « pré-diagnostics propriété intellectuelle » gratuits auprès des entreprises de moins de 1 000 salariés pour évaluer leurs actifs incorporels. Il faut plébisciter cet outil et aller plus loin.

FACILITER L'ACCES DES PME INNOVANTES AUX MARCHES PUBLICS

Lors de la phase de contractualisation, nous préconisons de demander aux acheteurs publics d'alléger leurs exigences en matière de capacité financière.

Les entreprises candidates à un marché public doivent fournir, à l'appui de leur offre, la preuve de leur capacité financière à assurer la prestation. Il en résulte que l'accès aux marchés publics peut être laborieux pour les PME.

PASSER DU PRINCIPE DE PRECAUTION AU PRINCIPE D'INNOVATION

Le principe de précaution qui est inscrit dans les principaux traités européens passe souvent pour constituer l'un des freins à l'innovation. Depuis sa constitutionalisation en 2005, son application et ses effets sont mitigés. La problématique réside dans la confusion entre précaution et prévention.

La création d'un comité destiné à faire évoluer ce principe pour l'adapter aux contraintes des entreprises tout en conservant ses mêmes finalités permettant de sécuriser les plans de développement des entreprises.

APPUI DES POUVOIRS PUBLICS À LA CREATION D'UNE STRUCTURE DEDIEE A L'IOT

La CPME souhaite l'appui des pouvoirs publics à la création d'une structure dédiée, faisant référence dans le domaine de l'objet connecté, au sein de laquelle tous les acteurs pourraient se retrouver. Cette structure servirait d'observatoire de la mesure de l'usage des IoT en France pour aider les entreprises du secteur à développer leur activité en fonction des besoins.

De plus, cette structure constituerait ainsi un point d'entrée pour les entreprises souhaitant se lancer dans l'utilisation de tels objets pour leur activité. Il apparaît également nécessaire de mettre en place des formations de plusieurs niveaux relatives à l'IoT.

L'État, via les collectivités territoriales, devrait inciter à mettre à disposition des entreprises, des structures telles que « la cité des objets connectés » à Angers qui permet de faire du prototypage et des petites séries. Cette structure privée, unique en son genre, est encore isolée. Il est également proposé de créer un site national sur lequel tout ce qui concerne l'objet connecté soit référencé.

L'écosystème est trop disparate, il n'y a pas de cohésion entre les différents acteurs, certes très divers, mais une telle cohésion est nécessaire à la création et la distribution des IoT.

Par ailleurs, il manque des personnes formées aux nouvelles technologies et notamment aux IoT. Pour une meilleure cohésion et répondre véritablement aux besoins, ces formations pourraient être élaborées en lien avec la structure nationale de l'IoT, référence dans le secteur de l'IoT, et la filière de l'IoT.

Ce n'est pas tant l'objet que les données qu'il fournit qui ont de la valeur. Qui dit données dit sécurisation de celles-ci, c'est là l'enjeu majeur des IoT.

Le marché de la data n'est pas assez structuré en France. Pour cela, il convient d'aider les entreprises françaises à développer de nouveaux systèmes de traitement et de sécurité des plateformes renfermant les données.

TRANSFORMATION NUMERIQUE ET DONNEES

CREATION D'UN ANNUAIRE DES PRESTATAIRES DU NUMERIQUE SUR LE FUTUR PORTAIL "TRANSITION NUMERIQUE" DE LA DGE

Il conviendrait, dans le futur portail de transition numérique des PME, de laisser la possibilité aux professionnels du secteur du numérique de s'inscrire sur celui-ci, sur le modèle de ce qui est pratiqué sur la plateforme cybermalveillance.gouv.fr. Ces professionnels s'auto-déclarent (sur divers critères) sur la plateforme, laquelle, pourrait ainsi les référencer.

Le renvoi vers des conseillers publics et privés n'est pas toujours pertinent car les chefs d'entreprise sont parfois réticents à prendre des rendez-vous, patienter, se déplacer dans des points d'accueil, alors que leur activité ne leur permet pas d'y consacrer beaucoup de temps. De plus, certains chefs d'entreprise sont déjà connaisseurs et n'ont pas besoin de conseillers mais simplement des coordonnées de professionnels. En tout état de cause, pour que ce projet d'envergure de transition numérique des PME tienne ses promesses, les chefs d'entreprise ont besoin d'un répertoire constitué d'entreprises locales spécialisées dans le numérique.

RENDRE PERENNE LE SYSTEME DU TEST MIS EN PLACE PAR LA DGE RELATIF AUX INDICATEURS IMMATERIELS EXTRA-FINANCIERS

Il est nécessaire que les banques s'engagent aux cotés des TPE-PME, notamment en développant des garanties adaptées à l'immatériel, condition sine qua non de la réalisation de cette transition numérique.

La CPME regrette le manque d'engagement des établissements bancaires et des organismes de crédit pour accorder des prêts relatifs au financement de l'immatériel.

Pour des TPE-PME, les dépenses pour réaliser leur transition numérique représentent un budget d'une importance telle que l'auto-financement est dans la plupart des cas impossible.

ADAPTER LES PRETS BPI AUX BESOINS DE TRANSITION NUMERIQUE DES TPE-PME

Il est indispensable que les prêts accordés par BPI pour la transition numérique des entreprises soient en adéquation avec leurs besoins. À cet égard, il conviendrait de mettre en place des prêts avec des tickets d'entrée pouvant débiter à 1.000 ou 2.000 €.

Même si le « Prêt numérique » est une initiative louable, il ne touche pas l'essentiel de la cible. En effet, il n'est pas adapté aux besoins des TPE-PME car son montant minimal est trop élevé. Celles-ci souhaitant ou devant faire leur transition numérique ne peuvent opter pour un prêt d'un tel montant. La CPME souhaite que la BPI propose des aides avec un seuil adapté aux besoins des TPE-PME, avec un ticket d'entrée qui devrait se situer, pour une pleine efficacité, aux alentours de 1.000 à 2.000 €. En l'absence d'un tel changement, les chefs d'entreprise n'opteront toujours pas pour cette solution.

DEVELOPPER LES AIDES NUMERIQUES (CHEQUIER NUMERIQUE) SUR TOUT LE TERRITOIRE DE FAÇON EGALE

Le site national www.aides-entreprise.fr ne comprend pas d'onglet « numérique ». Il faut donc un point d'entrée unique et balisé pour viser les chefs d'entreprise.

C'est la contrainte budgétaire qui empêche les chefs d'entreprise de passer au numérique. Dans ces cas, les aides financières sont indispensables. Il en existe un grand nombre en France (issues de financement européen souvent) mais qui ne sont pas proposées de façon uniforme sur tout le territoire. En effet, certaines régions ont mis en place des chèques numériques, mais elles ne sont pas majoritaires.

Simplification

RELATIONS DE CONFIANCE

INSTALLER UNE CELLULE SPECIFIQUEMENT EN CHARGE DES PME DANS CHAQUE DIRECTION (DOUANIERE / FISCALE/ DGE)

L'idée est de proposer une assistance juridique et réglementaire aux PME.

Nous pouvons citer l'exemple d'une PME qui a eu des difficultés à comprendre les droits d'accise applicable à l'alcool et qui a donc mal acquitté ses droits douaniers. Même si elle n'a pas eu l'intention de se soustraire à ses obligations, elle a été sanctionnée durement par le service douanier car, dans ce domaine, la bonne foi de l'entreprise ne se présume pas. En pratique, la PME n'a pas souhaité éluder l'impôt. Le non-respect de l'obligation était en fait lié à une réglementation complexe et mal comprise. Dans notre exemple, il aurait fallu qu'une cellule douanière en charge des PME puisse être mandatée pour aider l'entreprise à bien appliquer la réglementation.

ALIGNER LE DELAI DE REPONSE DE L'ADMINISTRATION SUR CELUI DU CONTRIBUABLE

Le deuxième alinéa de l'article 57 du livre des procédures fiscales dispose que : « sur demande du contribuable reçue par l'administration avant l'expiration du délai mentionné à l'article 11, ce délai est prorogé de 30 jours ».

Il est proposé que, dans les situations visées à l'alinéa 2 de l'article 57 du LPF, l'administration s'efforce de répondre aux observations du contribuable dans le même délai que le contribuable, à savoir 30 ou 60 jours, selon qu'il a fait ou non usage de la faculté ouverte par ces dispositions.

ELARGIR LES COMPETENCES DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES DES IMPOTS

Offrant aux contribuables une voie de recours pré-contentieuse, les commissions administratives des impôts présentent l'intérêt de porter un regard nouveau sur les contrôles fiscaux en cours de par leur composition mixte et la présence d'un magistrat administratif ou judiciaire à leur tête.

Elles ont toutefois un périmètre défini limitativement et ne peuvent trancher que des questions de fait (ce qui inclut la possibilité de se prononcer sur les faits pris en compte pour l'examen d'une question de droit) à l'exclusion des questions de droit (sauf la qualification d'acte anormal de gestion, le principe et le montant des amortissements et provisions et le caractère de charges déductibles des travaux immobiliers).

Le champ de compétence des commissions doit être élargi pour couvrir les questions de fait, les questions de qualification et leurs conséquences sur les rectifications proposées.

DEPENALISER LES INFRACTIONS SANS RESPONSABILITE DIRECTE ET PERSONNELLE DE L'EMPLOYEUR

Un chef d'entreprise peut aujourd'hui se retrouver devant un tribunal correctionnel pour un manquement ou une infraction commise par un de ses salariés, et ce sans qu'il soit intervenu de près ou de loin à titre personnel. L'employeur est, par exemple, directement responsable du fait qu'un de ses salariés qui s'est fait retirer son permis la veille, continue à conduire.

SIMPLIFICATIONS DES DEMARCHES

REMBOURSEMENT SANS DELAI DES CREDITS D'IMPOTS

Les entreprises ont besoin de trésorerie pour assurer la continuité de leur activité. Le remboursement des crédits d'impôts participe à ce besoin. Plusieurs situations peuvent contribuer à retarder le paiement des crédits d'impôts. L'idée serait d'imposer un délai de remboursement maximum (à compter de la réception de la demande de remboursement, le Trésor aurait 3 semaines pour procéder à la régularisation de ces crédits d'impôts).

La sollicitation de remboursement du Crédit d'Impôt Recherche de l'année passée dans le cadre d'un redressement judiciaire peut s'avérer compliquée. La mise en place de ce droit peut déclencher un contrôle, ce qui rallonge le délai de règlement censé être immédiat.

REPLIR ET TRANSMETTRE EN LIGNE LES FORMULAIRES

Plus de 600 imprimés « Cerfa » allant de la déclaration de transport exceptionnel de marchandises à des modèles de contrats de travail, sont disponibles sur Internet.

Cela facilite la gestion administrative des PME qui peuvent ainsi se procurer facilement les documents nécessaires à leurs déclarations.

Pourtant, deux étapes restent à franchir pour que ces procédures soient réellement simplifiées. Il s'agit tout d'abord de permettre que ces documents soient remplis en ligne, ce qui n'est pas toujours le cas. Ensuite, il conviendrait que ces documents puissent être transmis directement par voie dématérialisée aux administrations concernées.

Cela permettrait d'accélérer et de sécuriser les procédures pour les chefs d'entreprise.

SUPPRIMER LA DUREE DE VIE MAXIMALE D'UNE SOCIETE COMMERCIALE ET DES GIE

L'article L. 210-2 du Code de commerce dispose, pour les sociétés commerciales et GIE, que : « La forme, la durée qui ne peut excéder quatre-vingt-dix-neuf ans, la dénomination sociale, le siège social, l'objet social et le montant du capital social sont déterminés par les statuts de la société ».

Aujourd'hui cette durée de 99 ans est dépassée voire risquée.

L'objectif commun doit être de faire perdurer les sociétés au-delà de cette durée couperet.

Ensuite, dans la pratique, il s'avère fréquemment que des dirigeants de société oublient cette limite et ne procèdent pas aux formalités pour proroger la vie de leur société. A défaut, la société ne devrait plus exister, ce qui peut avoir des conséquences non négligeables.

HARMONISER LES DEMANDES DES GREFFES DANS LE TRAITEMENT DU REGISTRE DU COMMERCE ET DES SOCIETES (RCS)

Selon les greffes, pour une même démarche, les demandes peuvent être variées. Bien qu'il y ait un formalisme bien identifié à respecter, certains greffes demandent des pièces supplémentaires qui ne se justifient pas réglementairement ou légalement.

La CPME propose que :

Les entreprises puissent bénéficier, au niveau national, d'une liste exhaustive des documents demandés par les greffes des tribunaux de commerce,

Les greffes des tribunaux de commerce soient contraints par cette liste.

Cette diversité de demandes crée, pour l'entreprise, des retards significatifs dans le traitement des dossiers, en particulier du fait des multiples échanges avec le greffe. Cela signifie également des retards

dans la mise à jour du Kbis de la société qui en fait la demande, ce qui est problématique quand elle doit justifier des opérations auprès des banques ou des partenaires commerciaux car un Kbis à jour est systématiquement demandé.

À titre d'exemple, pour une entreprise dont la filiale a reçu des apports en nature, le greffe exige les actes notariés de ces apports pour mentionner l'augmentation de capital de la société, ce qui ne constitue pas une obligation légale.

RELEVER LES SEUILS SOCIAUX

Relever les seuils sociaux de 11 à 50 salariés et de 50 à 100 salariés.

Dans ce domaine, les chiffres parlent d'eux-mêmes et les statistiques de l'INSEE donnent une idée du potentiel d'emplois sous-jacent. Cette simple mesure changerait considérablement les choses en levant un véritable frein à l'emploi.

DIVISER PAR DEUX LES DELAIS ADMINISTRATIFS

Il est proposé d'évaluer les délais administratifs actuels dans l'objectif de les diviser par deux.

La France fait partie des pays où les délais administratifs sont les plus longs, Ce sont autant de freins à l'innovation à la croissance et à la compétitivité.

SECURISER L'EMPLOYEUR EN MATIERE DE SECURITE ET DE SANTE AU TRAVAIL

Passer d'une obligation de résultat à une obligation de moyen en matière de sécurité/santé au travail. Seul un manquement délibéré et avéré de l'employeur devrait être considéré comme faute inexcusable.

Réparation et sanction peuvent être dissociées.

SIMPLIFICATIONS NORMATIVES

LA CPME DEMANDE QUE DANS LE CADRE DES ETUDES D'IMPACT, LES CONSEQUENCES D'UNE NOUVELLE NORME SUR LES PME, SOIENT SYSTEMATIQUEMENT ETUDIEES SUR LA BASE DU « TEST PME ».

En France, depuis l'adoption de la loi organique 2009-403 du 15 avril 2009 relative à l'application des articles 34-1, 39 et 44 de la Constitution, les études d'impacts sont obligatoires pour les projets de lois. L'article 8 de ce texte prévoit notamment que ces documents définissent « les objectifs poursuivis par le projet de loi, recensent les options possibles en dehors de l'intervention de règles de droit nouvelles et exposent les motifs du recours à une nouvelle législation ». De plus, cette évaluation doit comporter une appréciation de la législation existante et surtout, « l'évaluation des conséquences économiques, financières, sociales et environnementales, ainsi que des coûts et bénéfices financiers attendus des dispositions envisagées pour chaque catégorie d'administrations publiques et de personnes physiques et morales intéressées, en indiquant la méthode de calcul retenue ». La CPME propose d'aller plus loin en instaurant un véritable test PME.

En comparaison, au Royaume-Uni, les "impact assessment" sont actualisés au fur et à mesure de l'élaboration d'un texte en fonction de quatre étapes :

- évaluation initiale des options, risques, coûts et avantages éventuels pour les catégories affectées,
- évaluation partielle comprenant une étude plus approfondie des risques, coûts et avantages éventuels pour les catégories qui seront les plus affectées,
- évaluation intégrale incluant les conclusions de la consultation mise en œuvre,
- évaluation finale approuvée et signée par le ministre compétent.

Au niveau européen, la communication européenne sur un « Small Business Act pour l'Europe » propose de recourir à un « test PME » avant toute adoption de nouvelles législations. Cela consiste à « évaluer rigoureusement l'impact des futures initiatives législatives et administratives sur les PME (« test PME ») et à tenir compte des résultats de cette évaluation lors de l'élaboration de propositions ». Il s'agirait notamment de déterminer quelles nouvelles contraintes sont mises à la charge des PME et d'évaluer leur pertinence.

En effet, les entreprises, et en particulier les petites et les moyennes, n'ont parfois pas les moyens humains et financiers d'appliquer correctement une législation qui n'a pas pris en compte leurs spécificités.

La CPME demande qu'une étude d'impact systématique et rigoureuse, incluant un « test PME » soit menée avant toute élaboration ou modification de la législation. Le Pacte national pour la croissance, la compétitivité et l'emploi a prévu d'inclure ce « test PME » pour les textes à fort impact pour les PME y compris en matière fiscale.

RECOURIR À DES EXPERIMENTATIONS « GRANDEUR NATURE » EN APPLICATION DE L'ARTICLE 37-1 DE LA CONSTITUTION

Il peut être légitime de recourir à l'option ouverte par l'article 37-1 de la Constitution selon lequel « la loi ou le règlement peuvent comporter, pour un objectif et une durée limitée, des dispositions à caractère expérimental ». Par dérogation au principe d'égalité, cela signifie que des évaluations peuvent être conduites sur le terrain par la mise en œuvre « d'expérimentations grandeur nature ». Pour ce faire, les pouvoirs publics devraient associer davantage l'ensemble des parties prenantes au processus d'adoption, en particulier pour toutes les nouvelles réglementations environnementales. Cependant, les expérimentations doivent avoir un caractère réversible et non préfigurer une mise en œuvre certaine d'une mesure au niveau national.

L'entrée en vigueur d'une réglementation peut s'accompagner d'effets inattendus et/ou négatifs sur les entreprises, alors même qu'une étude d'impact a été réalisée. Celle-ci peut donc se révéler insuffisante même si sa qualité ne peut être sujette à caution.

La complexité et l'inflation de la norme législative et réglementaire ne permet que trop rarement l'évaluation de ses effets directs. Nombre de textes législatifs ou réglementaires sont adoptés et mis en vigueur sans que leurs conséquences sur les secteurs directement touchés n'aient été clairement identifiées et estimées.

Or, il est important de connaître les effets de la réglementation, notamment en termes de compétitivité des entreprises françaises. Il s'agit de faire en sorte que les pouvoirs publics perçoivent, le plus tôt possible, les conséquences positives et négatives d'une nouvelle législation et en adaptent les dispositions en conséquence.

PROCEDER A DES ETUDES D'IMPACT A POSTERIORI

La CPME demande que toute révision soit suivie d'une évaluation a posteriori afin d'éviter l'empilage des difficultés d'application liées à un texte et d'améliorer ainsi la qualité de la réglementation.

La révision fréquente des textes législatifs ou réglementaires est source d'inflation et d'accumulation normative, ouvre la porte à des réglementations contradictoires et renforce l'instabilité de l'environnement législatif et réglementaire.

Pour ces motifs, toute révision d'un texte devrait être précédée, au préalable, de la réalisation d'un bilan de la réglementation existante.

JUSTIFIER L'ABSENCE DE PRISE EN COMPTE DES ETUDES D'IMPACT

Le recours à l'étude d'impact préalable a été généralisé au Royaume-Uni dès 1997 pour éclairer la décision politique. Cette étude d'impact est suivie d'une consultation publique et l'administration doit expliciter en quoi elle a suivi les avis recueillis et adapté sa proposition initiale en conséquence.

Pour la CPME, une étude d'impact ne doit pas avoir pour seul objectif de justifier a posteriori l'adoption d'une réglementation. La CPME souhaite qu'une démarche similaire soit retenue en France.

ASSURER UN REEL ACCES AUX NORMES OBLIGATOIRES (AFNOR)

Le principe est que les normes Afnor sont d'application volontaire. Toutefois, les normes peuvent être rendues d'application obligatoire par arrêté signé du ministre chargé de l'industrie et du ou des ministres intéressés.

L'article 17 du décret n° 2009-697 du 16 juin 2009 relatif à la normalisation précise que « les normes rendues d'application obligatoire sont consultables gratuitement sur le site internet de l'Association française de normalisation ».

Cette consultation gratuite est une avancée puisque, jusqu'alors, les entreprises ne pouvaient accéder librement à ces normes, pourtant obligatoires. Elles devaient payer pour pouvoir appliquer la réglementation, ce qui était difficilement compréhensible. Toutefois, cela n'est pas suffisant.

Les textes législatifs et réglementaires qui s'imposent aux citoyens sont aujourd'hui consultables, téléchargeables et imprimables gratuitement, notamment sur le site Légifrance.

A cet égard, les normes obligatoires Afnor font exception puisqu'il n'est pas possible de les télécharger ou de les imprimer gratuitement.

Il semble indispensable, si l'on souhaite que les différentes réglementations soient correctement appliquées, que l'on puisse y accéder sans restriction.

AUTRES

CRÉER UN PASSEPORT SÉCURITÉ

Le chef d'entreprise a une obligation générale de sécurité à l'égard de tous ses salariés : il doit veiller à leur sécurité et à la protection de leur santé ; il doit notamment prendre les mesures de prévention des risques professionnels nécessaires pour les informer et les former sur ces risques ; et si tel n'est pas le cas, il risque d'engager sa responsabilité.

Pour répondre à cette obligation, l'employeur se retrouve contraint de faire participer ses salariés à des formations surabondantes et parfois même redondantes, conduisant le chef d'entreprise à ne parfois plus savoir précisément à quelles obligations il doit se conformer.

À titre d'illustration, il existe de nombreux CACES (certificat d'aptitude à la conduite en sécurité), des certificats distincts relatifs au travail sur échafaudage en fonction du fait qu'il soit mobile ou fixe, etc. Au total, à la lecture du guide de l'INRS relatif aux formations à la sécurité, il existe plusieurs dizaines de types de formation à la sécurité liées au poste de travail et résultant d'obligations réglementaires (cela va des agents biologiques, en passant par les appareils de levage, l'électricité, les équipements de travail...).

Afin de mieux sécuriser le chef d'entreprise, mais également les salariés et les apprentis, il est proposé de :

- Créer un « Passeport sécurité » pour les salariés, les apprentis, mais également les demandeurs d'emploi.

En ce qui concerne les apprentis, on peut imaginer un module de formation en début de contrat d'apprentissage préalable à l'entrée dans l'entreprise. Bien entendu, ce principe peut également être étendu aux formations favorisant la réinsertion professionnelle (POE par exemple) pour les demandeurs d'emploi souhaitant se réorienter vers un nouveau secteur d'activité.

- Renvoyer au niveau des branches le soin d'identifier les formations devant être suivies dans leur secteur d'activité, en vue de l'obtention du « Passeport sécurité ». Cette formation globale se matérialiserait par l'attribution d'un certificat, le « Passeport sécurité », attestant de la formation du salarié aux risques dans une activité sectorielle.

Le « Passeport sécurité », remis à l'employeur, permettrait d'attester de l'efficacité de la formation auprès des services de l'inspection du travail et des services de prévention des CARSAT à l'occasion de tout contrôle en matière d'hygiène et de sécurité. Il contribuerait également à participer à l'obligation de moyens renforcés en matière de sécurité ainsi que l'évolution jurisprudentielle la qualifie.

Conquête de l'international

ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES A L'INTERNATIONAL

ORGANISER LES PARTENAIRES DANS DES MAISONS REGIONALES COMMUNES DE L'INTERNATIONAL, Y COMPRIS DANS LES TERRITOIRES ULTRAMARINS, (DU TYPE "GUICHET UNIQUE DE L'EXPORT" OU "MAISON DE L'EXPORT")

La multiplicité des opérateurs, en dépit des conventions signées en 2016 entre les acteurs publics et privés de l'export n'a pas permis d'optimiser le soutien aux PME. La concurrence que se livrent les différents organismes perdure au détriment des PME et prive celles-ci de toute lisibilité sur les outils existants et les actions mises en œuvre.

Une simplification réelle consisterait à créer enfin un "guichet unifié" visant à héberger, dans un même lieu, l'ensemble des partenaires de l'export, en s'inspirant du modèle existant de Bretagne Commerce International (BCI). Cela permettrait aux PME d'avoir un point d'entrée et d'orientation unique et clairement identifié.

Sur le plan de sa gouvernance, l'organisation pourrait être la suivante : un conseil de surveillance administré par le conseil régional qui assure le financement, un directoire composé des représentants des entreprises, des équipes techniques mises à disposition par les CCI, les Dirrecte, Business France et Bpifrance.

OPTIMISER LES IMPLANTATIONS A L'ETRANGER AUTOUR DU CONCEPT "MAISON DE LA FRANCE"

Disposer d'une plate-forme France (au moins virtuelle) dans chaque pays permettrait de donner une visibilité :

- aux PME françaises,
- aux entreprises étrangères à la recherche de partenaires français.

Les implantations à l'étranger des différents organismes doivent être rationalisées. Le rapprochement physique doit être l'objectif à atteindre ; dans l'intervalle, un portail internet unique pourrait être créé.

Au préalable, il convient de :

- réaliser un audit des dispositifs de soutien à l'étranger par une entité indépendante,
- réaliser une cartographie des opérateurs français présents à l'étranger.

REINVENTER LE FONCTIONNEMENT DU COMITE STRATEGIQUE DE L'EXPORT

Le comité stratégique de l'export, dans sa formule actuelle, comprend un trop grand nombre de participants et ne permet pas des échanges directement opérationnels. Sa composition et son rôle doivent être revus pour une plus grande efficacité : piloter le soutien aux exportations avec un focus mis sur les PME et assurer la coordination avec les régions, optimiser l'utilisation des moyens publics, veiller à ce que les PME bénéficient d'accompagnements similaires dans toutes les régions.

L'actuel comité stratégique de l'export doit devenir une instance de coordination stratégique, restreinte, à laquelle participeront les organisations représentatives des entreprises. Sa mission

principale consistera à mobiliser les acteurs autour d'objectifs communs :

- programmer les actions visant à porter les PME sur les marchés extérieurs, à décliner au niveau régional,
- consulter systématiquement des organisations professionnelles pour la programmation des salons,
- identifier les marchés prioritaires,
- organiser les filières à l'export.

FORMALITES ADMINISTRATIVES A L'IMPORT / EXPORT

REVOIR L'OFFRE DE SERVICES PROPOSÉE PAR LES DIFFERENTS ACTEURS

Les PME ne sont pas des "chasseurs de primes". Elles sont prêtes à prendre des risques et à gagner des marchés parce qu'elles croient à leurs produits et à leurs services.

Encore faut-il qu'elles bénéficient d'un accompagnement personnalisé et dans la durée. Ce type d'accompagnement n'existe pas aujourd'hui en France. Les PME regrettent le manque d'engagement des experts des différentes entités à leurs côtés. Ils ne sont pas tous opérationnels sur les marchés et connaissent assez mal le fonctionnement des petites entreprises.

Les PME apprécient avant toute chose d'être conseillées par des pairs. Le réseau des CCE peut avoir en l'espèce une réelle plus-value.

Les outils doivent être adaptés aux besoins réels des PME et à leur taille, mais aussi à leur niveau d'internationalisation. Parmi ces outils devraient notamment figurer :

- un diagnostic systématique des capacités export : aujourd'hui, les diagnostics réalisés ne sont ni systématiques ni pleinement pertinents puisque les PME sont encore trop nombreuses à ne pas inscrire leur internationalisation dans la durée. Il est impératif de mieux sélectionner et préparer les PME prêtes à s'engager à l'international,
- des informations stratégiques : quels vont-être les futurs marchés stratégiques ? À fort potentiel ? Comment s'y préparer et adapter leurs produits et services en amont, y compris en visant une montée en gamme ? Les "séminaires pays" organisés régulièrement ne répondent pas à leurs attentes : informations non pertinentes et donc rapport qualité/prix insatisfaisant, chronophage en termes de temps à y consacrer,
- un accompagnement dans la durée : les PME ont besoin d'être accompagnées pour les aider à mettre en place une stratégie d'internationalisation cohérente et correspondant à leurs capacités réelles ce qui éviterait bien des échecs (choix avisé des marchés). L'accompagnement qui est fait par Bpifrance au bénéfice des « pépites » pourrait être dupliqué pour les PME primo-exportatrices pour leur mettre le pied à l'étrier et consolider ensuite leur développement international. Les CCE pourraient être utilement sollicités pour "coacher" les PME ; les PME sont davantage dans un climat de confiance lorsqu'elles sont conseillées par un pair,
- l'identification de partenaires dûment sélectionnés, ce qui comprend des informations qualifiées pour éviter des désillusions qui pourraient se révéler dramatiques pour les entreprises.

FACILITER LE RECRUTEMENT DE CADRES EXPORT

Exonération partielle de charges sociales (50 %) pendant 1 an suite à l'embauche d'un VIE en CDI.

Le VIE est une alternative au recrutement immédiat d'un salarié dédié au développement international. Il est financièrement attractif (indemnités exonérées du paiement des charges sociales + "ticket modérateur" des conseils régionaux à des niveaux divers). Ce dispositif doit être vu comme un tremplin plus systématique vers un recrutement en CDI. Une exonération partielle des charges sociales, pendant une durée limitée, permettrait de lisser la trop grande "marche" entre les indemnités VIE et le coût d'un cadre export (salaire + charges sociales).

REVOIR LE MODE DE REMUNERATION DES VIE

Le VIE doit devenir un préalable au recrutement d'un "commercial" ou "technico-commercial". Pour encourager ses efforts de prospection et l'inciter à développer une stratégie export solide, la CPME estime opportun d'adosser une partie de ses indemnités à ses résultats pourrait constituer un bon incitatif.

La CPME propose de scinder les indemnités en 2 parties :

- une part fixe,
- une part variable en fonction des résultats obtenus.

OUVRIR LE VIE A DE NOUVEAUX PROFILS

Actuellement, ce sont surtout les filières commerciales et/ou BAC + 5 qui fournissent les plus gros contingents de VIE. Les PME, les TPE, les artisans peuvent avoir besoin de profils plus techniques, sous réserve de veiller à mettre ces jeunes à niveau en matière d'apprentissage des langues.

Les jeunes issus des filières professionnelles (CAP, BAC pro) et techniques (BTS, etc.) doivent pouvoir également bénéficier d'une expérience internationale., d'autant que les PME sont en demande de ce type de profils.

ASSOULIR L'OBLIGATION DE SEJOUR A L'ETRANGER POUR LES VIE

L'affectation de VIE dans certains pays majeurs est parfois difficile et/ou soumis à des limitations de durée. En outre, faute de ressources humaines dédiées, les PME attendent d'un VIE qu'il occupe une fonction de "commercial" ou "technico-commercial" et puisse effectuer des allers-retours fréquents entre le ou les pays prospectés et le siège de la PME en France. C'est aussi un bon moyen pour renforcer le lien entre la PME et le VIE qu'elle a recruté, et accompagner ce dernier tout au long de sa mission.

La CPME propose de doubler la durée maximale de séjour en France.

CRÉER UN STATUT DE LA JEUNE ENTREPRISE EXPORTATRICE (JEE)

La pérennité des PME à l'export se pose toujours de manière aussi prégnante. Pour inciter les PME à développer leurs flux à l'exportation dans la durée, la création d'un statut spécifique, auquel seraient attachés des avantages fiscaux, permettrait de leur donner un avantage compétitif, face à un environnement fortement concurrentiel et, dans le même temps, de les encourager à développer leurs actions de développement export sur le moyen-long terme.

La CPME est favorable à la création d'un statut de la Jeune Entreprise Exportatrice (JEE), en s'inspirant du modèle de la Jeune Entreprise Innovante (JEI) et y attacher un régime fiscal attractif qui pourrait s'articuler de la manière suivante :

- exonération totale des bénéfices réalisés à l'exportation pendant les premier, deuxième et troisième exercice,
- puis, exonération partielle à hauteur de 50% pour les quatrième, cinquième et sixième exercice.

ENCOURAGER LES GROUPEMENTS ENTRE PME

La taille réduite des PME peut parfois être un frein à la mise en œuvre d'une stratégie export. Par ailleurs, si les exemples de groupements de PME sont nombreux dans certains pays européens, les PME françaises sont peu enclines à se regrouper et coopèrent peu dans leur activité internationale.

Pourtant, ces regroupements leur permettraient de :

- mutualiser les moyens et les compétences,
- mutualiser les coûts de prospection,
- densifier leurs offres en jouant sur la complémentarité de gamme.

Sécuriser l'association de PME à l'export et créer une structure ad hoc permettant un groupement temporaire de PME à l'export, dont l'existence juridique est reconnue par les organismes d'appui au commerce extérieur (ex : possibilité de déposer une demande conjointe d'assurance prospection).

GARANTIES PUBLIQUES À L'EXPORT

FAVORISER LES PARTENARIATS À L'EXPORT ENTRE GRANDES ENTREPRISES ET PME

Conditionner l'octroi de soutiens financiers aux donneurs d'ordre, à la sélection de sous-traitants français pour la réalisation de leurs contrats.

Nombre de pays conduisent des politiques actives pour privilégier leurs entreprises nationales. Sans mener de politique commerciale ouvertement protectionniste, l'État français ne doit pas s'interdire de favoriser les PME françaises dans le cadre des grands contrats. Une telle orientation permettrait :

- d'augmenter la participation indirecte des PME à l'export, via les activités de sous-traitance,
- de favoriser le développement de leur chiffre d'affaires, et donc leur croissance,
- de créer des emplois en France dans ces PME, emplois indirectement créés par l'export.

La notion de patriotisme économique prendrait alors tout son sens.

SIMPLIFIER REELLEMENT LES CAUTIONS ET PREFINANCEMENTS EXPORT

Les cautions et préfinancements export sont des outils indispensables pour tout exportateur et pour lesquels il n'existe pas de mécanisme alternatif. La mise en place d'un plafond maximal d'utilisation se traduirait par la possibilité pour les entreprises d'utiliser librement la ligne autorisée, au fur et à mesure des besoins des entreprises et dans la limite du plafond annuel autorisé.

Introduire une enveloppe globale annuelle afin de supprimer les demandes d'agrément multiples en cours d'année est une simplification évidente par les PME.

S'agissant des modalités à retenir :

- Bpifrance doit rester l'interlocuteur direct des PME,
- s'agissant des conditions financières, la prime due doit être calculée sur la base des encours utilisés, et non sur le montant global autorisé, payable par trimestre.

INSTAURER UN PACTE DE CONFIANCE ENTRE BPIFRANCE (AGISSANT POUR LE COMPTE DE L'ETAT) ET LES PME

L'assurance-prospection est l'outil export le plus utilisé par les PME. C'est un système vertueux qui permet de limiter les risques des PME tout en prévoyant son remboursement en cas de réussite. La Cour des Comptes a toujours souligné son rendement important en termes de chiffre d'affaires export.

À l'heure où l'internationalisation prend le pas sur la simple opération d'exportation, l'assurance-prospection doit aussi s'adapter.

C'est un budget que le chef d'entreprise devra dépenser et en assurer la gestion. Mais, le risque est pris par le dirigeant qui devrait pouvoir apprécier la pertinence des dépenses à engager.

Un pacte de confiance entre Bpifrance et les PME bénéficiaires devrait comprendre les éléments suivants :

- l'assurance-prospection doit être principalement dirigée vers les entreprises qui en ont besoin, c'est-à-dire les PME au sens de la définition européenne,
- l'assurance-prospection doit soutenir un "Plan export" sur 3 ans, incluant un business plan, des objectifs pays, un engagement sur la durée sans qu'il soit nécessaire de demander le renouvellement des lignes d'assurance prospection chaque année,
- l'assurance-prospection doit soutenir un budget global sur 3 ans en supprimant les limitations de dépenses par poste budgétaire ; c'est au chef d'entreprise d'apprécier l'utilisation du budget global accordé et d'en assurer la gestion au mieux des intérêts de l'entreprise,

- l'assurance-prospection doit aussi prendre en compte les entreprises qui se structurent pour se développer (création de filiales, représentation au moyen de compétences externes via des sociétés de conseil ou des agents commerciaux,
- permettre aux PME de recevoir une avance avant d'engager des frais pour ne pas affaiblir la trésorerie de l'entreprise,
- faciliter l'accès à l'assurance-prospection pour les TPE en assouplissant les critères non exprimés de fonds propres et d'années d'existence.

AUTRES

ORGANISER UN "GRENELLE DE L'EXPORT"

La conquête de l'international n'apparaît pas aujourd'hui comme une politique d'intérêt général. L'économie circulaire occupe davantage le devant de la scène que l'internationalisation des entreprises. Pour donner une importance prioritaire et stratégique au redressement du commerce extérieur et à l'attractivité de la France, une initiative globale, portée par les autorités françaises doit être mise en place et déclinée dans chacune des régions.

L'organisation d'un « Grenelle de l'export » permettrait d'instaurer l'« internationalisation » en grande cause nationale incluant la :

- mobilisation des acteurs,
- mobilisation des entreprises,
- communication ciblée sur les outils,
- fixation d'objectifs qualitatifs et quantitatifs.

VEILLER À L'INSTAURATION D'UN PRINCIPE DE RECIPROCITE DANS LES RELATIONS COMMERCIALES DE L'UE

Pour les PME, le principe de réciprocité apparaît comme une mesure prioritaire à faire valoir, d'autant que de nombreux partenaires de l'UE ont mis en place des mesures restrictives aux échanges pour avantager leurs entreprises.

L'objectif visé est d'équilibrer l'accès aux marchés, garantir des règles équitables pour tous, éviter que les entreprises françaises soient confrontées à des mesures protectionnistes dans les pays tiers.

Ce positionnement fort et sans naïveté doit s'établir sur le fondement des conditions suivantes :

- il doit être mis en œuvre via l'adoption d'un instrument législatif contraignant (règlement européen),
- il doit trouver à s'appliquer également en matière de marchés publics puisque la moitié des marchés publics des 12 principaux partenaires de l'UE sont totalement hermétiques,
- il doit être accompagné de mesures de contrôle efficaces,
- ce principe doit entraîner, par voie de conséquence, le plein respect de la réglementation communautaire de la part des entreprises des pays tiers qui interviennent sur le marché intérieur. Cela signifie : faire respecter les règles européennes (concurrence loyale, non-discrimination, égalité de traitement, respect des normes sociales et environnementales) par les entreprises des pays tiers pour éviter tout impact concurrentiel négatif.

INSERER DES MESURES ACTIVES POUR FAVORISER L'INTEGRATION DES PME DANS LES ACCORDS DE LIBRE-ECHANGE (ALE)

Il est nécessaire d'établir un « *level playing field* » au niveau européen pour que les PME puissent accéder aux marchés des pays tiers, sans être confrontées à des mesures protectionnistes déguisées et sans subir une concurrence déloyale de la part de leurs partenaires commerciaux.

Pour y parvenir :

- tous les accords de libre-échange doivent inclure un chapitre dédié aux PME,
- les PME doivent être représentées dans les groupes consultatifs mis en place dans le cadre de chaque négociation,
- la réduction/suppression des barrières non tarifaires doit être un axe prioritaire. Des clauses de révision doivent être intégrées dans les ALE pour conserver un équilibre sur le long terme.