



*Liberté • Égalité • Fraternité*

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PREMIER MINISTRE

DOSSIER DE PRESSE

# Tout Pour l'Emploi

dans les TPE et les PME

Mardi 9 juin 2015



# Tout Pour l'Emploi

dans les TPE et les PME

## Sommaire

<b>Éditorial</b> .....	5
<b>Lever les freins à l'emploi dans les TPE et les PME</b>	
Mesure 1 : <b>Mettre en place une aide à la première embauche</b> .....	7
Mesure 2 : <b>Consolider la relation employeur-apprenti dès le début du contrat</b> .....	8
Mesure 3 : <b>Répondre aux difficultés de recrutement par 40 000 formations prioritaires supplémentaires</b> .....	9
Mesure 4 : <b>Autoriser deux renouvellements pour les CDD et les contrats d'intérim</b> .....	10
Mesure 5 : <b>Simplifier et réduire les effets de seuil</b> .....	11
Mesure 6 : <b>Favoriser la préservation de l'emploi en cas de difficultés économiques</b> .....	12
Mesure 7 : <b>Réduire l'insécurité juridique liée aux contentieux sur les licenciements</b> .....	13
<b>Développer l'activité des TPE et des PME</b>	
Mesure 8 : <b>Garantir des pratiques concurrentielles loyales, en luttant contre les fraudes au détachement</b> .....	15
Mesure 9 : <b>Faciliter l'accès à la commande publique</b> .....	17
Mesure 10 : <b>Améliorer la situation de la trésorerie</b> .....	18
Mesure 11 : <b>Mieux accompagner dans la gestion des ressources humaines</b> .....	19
Mesure 12 : <b>Faciliter le recours aux groupements d'employeurs et autres formes de tiers employeurs</b> .....	20
<b>Faciliter la création et la reprise des TPE et des PME</b>	
Mesure 13 : <b>Développer l'entrepreneuriat des demandeurs d'emploi et des jeunes</b> .....	22
Mesure 14 : <b>Donner une deuxième chance aux chefs d'entreprise en cas de faillite</b> .....	23
Mesure 15 : <b>Accompagner et simplifier la transmission des entreprises</b> .....	24
<b>Alléger les formalités pour les TPE et les PME</b>	
Mesure 16 : <b>Améliorer et simplifier les relations entre les entrepreneurs et le Régime Social des Indépendants (RSI)</b> .....	26
Mesure 17 : <b>Simplifier l'accès aux aides publiques</b> .....	28
Mesure 18 : <b>Développer le Titre emploi-services entreprise (TESE) : établir une fiche de paye et déclarer ses salariés en quelques clics</b> .....	29



# Tout Pour l'Emploi

## dans les TPE et les PME

Mardi 9 juin 2015

## Éditorial



Depuis trois ans, la France est engagée dans une nouvelle bataille pour la croissance et l'emploi.

Cette bataille, le Président de la République en a fixé la ligne et la méthode, conformément à ses responsabilités et ses engagements.

Cette bataille, mon Gouvernement la conduit, chaque jour, avec la détermination farouche de ne rien lâcher, de jouer tous nos atouts, d'ouvrir des voies nouvelles.

Cette bataille, les Français la livrent sur le terrain, au quotidien, pour dynamiser leur entreprise, développer leur carrière, assurer les ressources de leur famille, ou retrouver un emploi.

Je sais qu'elle est rude pour beaucoup de nos compatriotes. Je mesure tout le chemin qu'il reste à faire ensemble.

Mais je veux dire à chacun – car ma conviction m'y engage, et les faits le prouvent : nous sommes sur la bonne voie. Nos premiers succès sont tangibles.

Après plusieurs années de croissance faible, la reprise est enfin amorcée en France avec, pour le seul premier trimestre, une progression de +0,6%. Ce constat est désormais établi par tous les instituts de prévision, en France comme à l'échelle internationale.

Ce retour de la croissance est porté et amplifié par l'action du Gouvernement sur trois fronts :

- ▶ en baissant les prélèvements et les charges sur les entreprises, de près de 40 Md€ de 2014 à 2017, afin de leur redonner les moyens d'embaucher et d'investir ;
- ▶ en maîtrisant nos dépenses publiques, à travers un plan d'économies de près de 50Md€ de 2015 à 2017 ;
- ▶ en réformant des pans entiers de l'économie française :
  - à commencer par le marché du travail, pour construire brique après brique un modèle alliant souplesse et protection ;
  - en supprimant les réglementations inutiles et en réduisant la complexité administrative susceptible d'entraver l'activité économique ;
  - en favorisant le financement des entreprises, grâce à l'orientation de l'épargne des Français vers leurs entreprises, par l'action quotidienne de BPIFrance et le programme des investissements d'avenir, pour encourager l'innovation et la recherche.

Cette politique économique est à l'œuvre. Elle donne déjà ses premiers résultats.

Mais nous devons continuer à agir : il reste beaucoup à faire, notamment pour ceux qui sont des acteurs essentiels pour la performance de notre économie : les TPE-PME.

Les TPE-PME s'inscrivent au cœur de l'économie française : agir en faveur des TPE-PME, c'est promouvoir l'activité de 2,1 millions de TPE, de 140 000 PME, et de près de 50% des salariés en France.

Depuis 2012, plusieurs mesures ont déjà été prises en faveur des TPE-PME, en matière d'accès aux marchés publics, de réduction des délais de paiement, ou encore à travers le volet 2015 du Pacte de responsabilité et de solidarité, qui cible particulièrement les PME à travers des allègements fiscaux.

Mais parce que les TPE-PME sont structurellement plus fragiles que les grandes entreprises, en raison de leur taille même et de leurs plus faibles moyens, le Gouvernement a décidé d'aller plus loin.

Cet ensemble de mesures a été conçu pour répondre aux préoccupations quotidiennes et aux besoins concrets des TPE et des PME afin de :

- ▶ lever les freins à l'emploi ;
- ▶ développer l'activité ;
- ▶ faciliter la création et la reprise des entreprises ;
- ▶ alléger les formalités.

Ces mesures s'inscrivent en pleine cohérence avec le projet de loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques et le projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi. Elles parachèvent leur ambition commune.

Ces mesures, pour celles qui relèvent de la loi, seront intégrées dans la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, la loi relative au dialogue social et à l'emploi et les lois financières de fin d'année.

Notre volonté est que ce « programme » constitue, à la fois, un véritable levier de développement économique et un acte de confiance envers les TPE-PME, pour les inscrire dans une croissance durable, sereine, et riche en emplois.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Jean-Louis Borloo". The signature is fluid and cursive, with a long vertical stroke on the left side.

**Mesure  
1**

## **Mettre en place une aide à la première embauche**

---

### **Contexte**

Pour les entrepreneurs créant leur entreprise, comme pour les artisans indépendants sans salarié, le recrutement du premier salarié est une **première étape difficile à franchir**. Elle change la nature des fonctions de l'entrepreneur qui devient employeur.

---

### **Mesure**

Une mesure temporaire dite d'« aide au recrutement du premier salarié » sera mise en œuvre pour **encourager l'embauche d'un premier salarié** pour les entrepreneurs.

Elle s'appliquera à toute entreprise qui n'a pas eu d'employé depuis au moins 12 mois, et qui recrute un salarié en CDI ou en CDD de plus de 12 mois. Le dispositif fera l'objet d'une demande simplifiée.

L'aide sera de 4 000 euros sur 2 ans, avec un premier versement de 2 000 euros dès la fin de la période d'essai. Le versement sera effectué par l'Agence de services et de paiement (ASP).

---

### **Calendrier de mise en œuvre**

L'aide sera versée pour tous les contrats de travail signés **à compter du 9 juin 2015, jusqu'au 8 juin 2016**.

---

### **Nature du texte**

Un décret sera pris dans les semaines qui viennent.

**Mesure  
2**

## **Consolider la relation employeur-apprenti dès le début du contrat**

### **Contexte**

En l'état actuel du droit, les contrats d'apprentissage prévoient une période de deux mois durant laquelle le contrat peut être rompu unilatéralement par les deux parties. Passé ce délai, la rupture du contrat ne peut survenir que dans certaines conditions (accord écrit des deux parties ; résiliation à la seule initiative de l'apprenti en cas d'obtention du diplôme). Or cette période intègre le temps passé en formation. De facto, la phase de découverte réciproque en entreprise est très réduite. Aujourd'hui, **75% des ruptures se font après la période des deux premiers mois**. Ce constat plaide pour un assouplissement du mode de calcul de la période de deux mois qui permettrait aux deux parties de s'assurer de leur volonté de s'engager sur plusieurs années.

### **Mesure**

Pour laisser le temps à l'employeur et à l'apprenti de bien juger la pertinence de leur engagement, **il est proposé :**

- **de conserver la phase des 60 premiers jours, durant laquelle le contrat peut être rompu simplement ;**
- **mais de ne prendre en compte que la durée de présence effective de l'apprenti au sein de l'entreprise** pour calculer cette période (les périodes de formation théorique ne seraient plus prises en compte).

#### **Exemple :**

- un élève commence son apprentissage en juillet par deux mois d'immersion dans l'entreprise : la période de 60 jours s'achève fin août, donc au bout de deux mois ;
- un élève commence son apprentissage en septembre et alterne 15 jours de formation, 15 jours de période en entreprise : la période de 60 jours s'achève fin décembre, donc au bout de quatre mois.

En cas de rupture, **le jeune sera aidé par le Centre de Formation des Apprentis (CFA) :**

- La loi du 5 mars 2014 a donné la mission aux CFA d'assister les apprentis à la recherche d'un nouvel employeur en cas de rupture ;
- Cette même loi offre la possibilité aux apprentis de rester en CFA sous statut de stagiaire de la formation professionnelle afin de terminer le cursus engagé ou de signer un nouveau contrat. Lorsque la rupture n'est pas à l'initiative du jeune, **il pourra bénéficier d'une rémunération en tant que stagiaire** de la formation professionnelle pour une durée de 3 mois.

### **Calendrier de mise en œuvre**

Ces dispositions s'appliqueront à compter de l'entrée en vigueur de la loi relative au dialogue social et à l'emploi.

### **Nature du texte**

Après une concertation préalable avec l'ensemble des partenaires sociaux, un amendement au projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi sera déposé.



Mesure  
3

## Répondre aux difficultés de recrutement par 40 000 formations prioritaires supplémentaires

### Contexte

Deux plans « formations prioritaires » ont été mis en œuvre en 2013 et en 2014, avec des résultats positifs en termes d'insertion professionnelle. **Environ deux tiers des bénéficiaires du plan 2014 ont trouvé un emploi 6 mois après la fin de leur formation et parmi eux les trois quarts ont accédé à un emploi durable.**

Toutefois, les TPE et PME continuent d'exprimer fréquemment leur difficulté à recruter des personnels disposant des compétences dont elles ont besoin.

Quant aux salariés travaillant déjà dans des TPE et PME, ils ont souvent des difficultés à se former, notamment parce que le départ en formation est plus difficile à organiser dans une petite entreprise.

### Mesures

#### 1/ Un plan complémentaire de 40 000 formations prioritaires sera lancé pour les demandeurs d'emploi et sera ciblé sur les métiers en tension dans les TPE et PME

Ce plan viendra compléter les « 60 000 formations » annoncées par le Premier ministre le 12 mai 2014 qui concernaient l'abondement du compte personnel de formation des demandeurs d'emploi. Il mobilisera des moyens exceptionnels dans le cadre de la Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) et d'achats individuels de Pôle emploi. Il reposera sur **un ciblage des secteurs et métiers prioritaires** identifiés à l'échelle des territoires. Deux enjeux transversaux pour l'avenir seront systématiquement intégrés : transition écologique et transformation numérique.

C'est au total 100 000 demandeurs d'emploi supplémentaires qui bénéficieront de formations prioritaires.

#### 2/ Des solutions innovantes pour lever les freins à l'entrée en formation des salariés des TPE et PME

- **Permettre le remplacement gratuit et facile des salariés qui partent en formation.** Les salariés partant en formation seront remplacés par un demandeur d'emploi de longue durée, pendant la durée de la formation. Le remplaçant pourra être préalablement formé en mobilisant la préparation opérationnelle à l'emploi. Le salaire du remplaçant sera pris en charge intégralement par Pôle emploi (montant correspondant à l'allocation versée au demandeur d'emploi) et un organisme paritaire collecteur (reste à charge). Pôle emploi expérimentera la mise en œuvre de cette offre de service.
- **Libérer les possibilités de formation en situation de travail.** Une expérimentation sera lancée en 2015 pour développer les formations en situation de travail par des méthodes pédagogiques innovantes.
- Enfin, pour répondre à une attente forte des entreprises, en matière de formation de sécurité, **une mission sera lancée afin de mettre en œuvre un « passeport-sécurité ».** Cette mission accompagnera les réflexions du Comité d'Orientation sur les Conditions de Travail et la préparation du prochain Plan Santé au Travail 3.

### Calendrier de mise en œuvre

Ces mesures seront mises en place à compter du second semestre 2015.

### Nature du texte

Les actions pourront être mises en œuvre sans modification réglementaire ou législative.

**Mesure  
4**

## **Autoriser deux renouvellements pour les CDD et les contrats d'intérim**

### **Contexte**

Dans un contexte de reprise économique, les entreprises peuvent avoir besoin de renouveler un contrat à durée déterminée (CDD) ou d'intérim, **plutôt que d'embaucher en contrat à durée indéterminée (CDI), le temps que leur carnet de commande se consolide.**

**Pour le salarié, ce renouvellement est une opportunité. Il lui permet d'abord de rester en emploi** et de consolider ses chances d'avoir un CDI si l'activité se maintient ou s'améliore. En toute hypothèse, cette solution augmente ses probabilités de trouver un emploi en CDI ultérieurement.

Or aujourd'hui, dans la plupart des cas, les CDD et les contrats d'intérim ne peuvent être **renouvelés qu'une seule fois, y compris lorsque l'employeur et le salarié ne sont pas allés au bout de la durée maximale cumulée prévue par le code du travail.**

### **Mesure**

Il sera possible de **renouveler deux fois au lieu d'une seule le CDD ou le contrat d'intérim** du salarié dès lors qu'est respectée la durée totale maximale de recours.

**La durée totale des trois CDD ne pourra toujours pas excéder** : 18 mois pour le droit commun ; 9 mois en cas de travaux urgents par mesure de sécurité ou en cas d'attente de l'entrée en service d'un salarié sous CDI ; 24 mois pour les contrats exécutés à l'étranger.

### **Calendrier de mise en œuvre**

Cette mesure s'appliquera dès l'entrée en vigueur de la loi relative au dialogue social et à l'emploi, avec un effet sur les contrats en cours.

### **Nature du texte**

Une disposition du projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi modifiera le droit en vigueur.

**Mesure  
5**

## **Simplifier et réduire les effets de seuil**

### **Contexte**

En passant de 1 à 50 salariés, une entreprise peut se voir imposer plus d'une soixantaine d'obligations nouvelles et changements de normes.

En outre, les **modalités mêmes de décompte de l'effectif peuvent varier d'une norme à l'autre**.

Au-delà des contraintes administratives, le franchissement des seuils entraîne une **hausse des prélèvements fiscaux ou sociaux**, susceptible faire hésiter certaines entreprises à embaucher.

S'agissant des seuils relatifs à la mise en place des Institutions Représentatives du Personnel (IRP), ils ont fait l'objet d'ajustements dans le cadre du projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi. Ils ne nécessitent pas de mesures complémentaires.

### **Mesures**

- ▶ **Au cours des trois prochaines années, les recrutements des entreprises jusqu'à 50 salariés inclus ne déclencheront pas de prélèvements fiscaux et sociaux supplémentaires au titre d'un franchissement de seuil.** L'effet des seuils d'effectifs constatés d'ici fin 2018 sera « gelé » pendant les trois années suivant leur franchissement.
- ▶ En outre, et de manière pérenne, **tous les seuils de 9 et 10 salariés (notamment formation professionnelle et versement transport) seront relevés à 11 salariés.**
- ▶ Enfin, **les méthodes de calcul des seuils seront simplifiées et, chaque fois que cela est possible, harmonisées.** Ce travail sera conduit par le conseil de la simplification pour les entreprises, en lien avec les partenaires sociaux et le secrétaire d'État chargé de la simplification et de la réforme de l'État, Thierry Mandon.

### **Calendrier de mise en œuvre**

Les mesures seront applicables aux effectifs de 2015, décomptés annuellement au 31 décembre 2015.

### **Nature du texte**

Projets de loi de finances et de financement de la sécurité sociale pour 2016.

**Mesure  
6**

## **Favoriser la préservation de l'emploi en cas de difficultés économiques**

### **Contexte**

La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 permet aux entreprises, en cas de "graves difficultés conjoncturelles", d'**aménagement le temps de travail et les salaires** en cas d'accord de la majorité des salariés pendant une durée de deux ans au maximum.

Malgré son intérêt pour l'employeur comme pour les salariés, **ce type d'accord dit « Accord de Maintien de l'Emploi » (AME) est peu mobilisé**. À la date du 15 mars 2015, seulement neuf accords de maintien de l'emploi ont été recensés, dont 8 dans des PME. Les partenaires sociaux ont fait le constat de blocages qui freinent le recours à ces accords.

L'enjeu est de **permettre à tous de s'approprier cette alternative au licenciement** en apportant aux entreprises de nouvelles marges de manœuvre et en assurant de solides garanties pour les salariés.

### **Mesure**

**Les principes fondamentaux de l'AME sont confirmés, notamment :**

- ▶ L'accord est conclu pour une durée déterminée et la difficulté conjoncturelle de l'entreprise doit être avérée ;
- ▶ L'accord doit être signé par des syndicats représentant la majorité des salariés et il peut être suspendu par décision du TGI (référé), à la demande de l'un des signataires, si le juge estime que les engagements ne sont pas appliqués ou bien que la situation économique de l'entreprise a évolué de manière significative ;

**Les évolutions suivantes seront engagées :**

- ▶ La durée pendant laquelle l'entreprise ne pourra pas licencier pourra **être étendue, par accord, jusqu'à cinq ans**. La durée actuelle de deux ans est parfois trop courte pour permettre le rétablissement de la compétitivité d'autant que le temps des négociations peut dépasser les six mois.
- ▶ L'accord pourra désormais prévoir les conditions et modalités selon lesquelles il peut être **révisé ou suspendu**.
- ▶ La rupture du contrat de travail, en cas de refus du salarié de se voir appliquer les dispositions de l'accord majoritaire, donnera lieu **au seul versement des indemnités légales et conventionnelles de licenciement**. Le motif du licenciement sera constitué par le fait d'avoir refusé de se voir appliquer l'accord de maintien de l'emploi.

### **Calendrier de mise en œuvre**

Ces nouvelles dispositions s'appliqueront avec l'entrée en vigueur de la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques.

### **Nature du texte**

Cette mesure sera intégrée par amendement dans la loi pour la croissance l'activité et l'égalité des chances économiques.

**Mesure  
7**

## **Réduire l'insécurité juridique liée aux contentieux sur les licenciements**

### **Contexte**

**Un des éléments essentiels au recrutement, c'est la prévisibilité.** Un employeur a besoin de savoir dans quelles conditions, dans quels délais et à quel coût il peut se séparer d'un salarié.

L'absence de plafonds pour les indemnités prononcées par les conseils des prud'hommes pour réparation de l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement est **préjudiciable** :

- ▶ **à l'emploi**, car face à l'incertitude financière attachée au risque de rupture du contrat de travail, certains employeurs hésitent à recruter ;
- ▶ **à l'employeur**, qui peut se voir infliger des paiements dépassant sa capacité financière et le déséquilibrer globalement à l'occasion d'une affaire individuelle ;
- ▶ **au salarié**, qui dans le cadre d'une procédure parfois longue, a besoin de savoir à l'avance quelles sont ses perspectives à terme, compte tenu des montants concernés.

Nos grands voisins européens ont tous mis en place des mécanismes de plafonnement similaires. Ce plafond est par exemple en Italie de 6 mois de salaire pour les entreprises jusqu'à 15 salariés.

De plus, les exigences formelles associées aux procédures de licenciement sont complexes pour les TPE et sont **sources d'insécurité juridique**.

### **Mesures**

La mesure proposée vise à **renforcer la prévisibilité des décisions du juge prud'homal et à réduire leur dispersion, pour les salariés comme pour les employeurs**, en encadrant le montant des indemnités prononcées pour les licenciements dénués de cause réelle et sérieuse. **Ce montant s'ajoute aux indemnités légales ou conventionnelles de licenciement qui demeureront inchangées.**

Les atteintes graves au droit du travail ne seront pas soumises à plafonnement ; discrimination, non-respect de l'égalité professionnelle, harcèlement, harcèlement sexuel, témoignage de corruption, femme enceinte, accident du travail ou maladie professionnelle, aptitude/inaptitude, salarié protégé et droit de grève.

En cas de défaut de cause réelle et sérieuse, **les indemnités accordées par le juge en complément des indemnités de licenciement qui demeurent identiques, seront encadrés** dans les conditions suivantes :

# LEVER les freins à l'emploi dans les TPE et les PME

	Indemnité (en mois de salaire) pour un salarié d'une entreprise d'au moins 20 salariés	Indemnité (en mois de salaire) pour un salarié d'une entreprise de moins de 20 salariés
<i>Le salarié a moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise</i>	indemnité <b>maximale</b> égale à 1/6 de mois par mois d'ancienneté (soit 2 mois de salaire pour 1 an d'ancienneté, 4 mois pour 2 ans)	indemnité <b>maximale</b> égale à 1/12 de mois par mois d'ancienneté (soit 1 mois de salaire pour 1 an d'ancienneté, 2 mois pour 2 ans)
<i>Le salarié a entre deux ans et 14 ans d'ancienneté dans l'entreprise</i>	minimum 4 mois maximum : 10 mois	minimum : 2 mois maximum : 6 mois
<i>A partir de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise</i>	minimum : 4 mois maximum: 20 mois	<b>minimum: 2 mois maximum 12 mois</b>

## Exemple :

- dans une entreprise de 150 salariés, un salarié ayant 10 ans d'ancienneté conteste son licenciement aux prud'hommes. Si son licenciement est jugé dépourvu de cause réelle et sérieuse, le juge pourra lui accorder une indemnité comprise entre 4 et 10 mois de salaire.
- une entreprise de 7 salariés, et selon les mêmes critères d'ancienneté, ces montants seront fixés respectivement à un plancher de 2 mois et un plafond de 6 mois.

**S'agissant du vice de forme**, il ne remettra plus en cause le caractère réel et sérieux du licenciement et fera l'objet d'une indemnisation du salarié forfaitaire d'un mois de salaire.

## Calendrier de mise en œuvre

Ces nouvelles mesures s'appliqueront aux ruptures de contrat de travail survenues postérieurement à l'entrée en vigueur de la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques.

## Nature du texte

Cette mesure est d'ordre législatif. Elle fera l'objet d'un amendement dans le cadre du projet de loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques.

## Mesure 8

# Garantir des pratiques concurrentielles loyales, en luttant contre les fraudes au détachement

### Contexte

Dans un contexte de vive concurrence, **les TPE et PME sont particulièrement sensibles à des pratiques déloyales de recours frauduleux à des salariés détachés.**

Plusieurs dispositions nationales récemment adoptées, ou en cours d'adoption, sont allés plus loin que la directive et contribuent à un meilleur respect des règles de concurrence par toutes les entreprises.

Elles ont pour point commun de renforcer l'application des législations sociales qui s'imposent à toutes les entreprises exerçant une activité en France : la loi du 10 juillet 2014 renforce les sanctions notamment à l'encontre des donneurs d'ordre. Le projet de loi pour la croissance et l'activité et l'égalité des chances économiques comporte également des dispositions visant à lutter contre le détachement frauduleux (carte BTP, suspension de la prestation en cas d'infraction grave aux règles essentielles, dit « noyau dur », du code du travail).

Mais **il faut aller plus loin pour nous permettre d'être plus efficaces contre des pratiques frauduleuses qui bouleversent l'équilibre de nombreux secteurs d'activité.**

### Mesures

**L'objectif est de renforcer la lutte contre les fraudes au détachement**, pour mieux protéger les TPE-PME contre une concurrence déloyale.

L'action en ce domaine se compose de quatre volets :

1/ **Renforcer les mesures administratives et les sanctions** à l'encontre des entreprises qui contournent les règles du détachement et de leurs donneurs d'ordres :

- ▶ **Une amende administrative de 2 000 euros au maximum avec un plafond global à 500 000 euros sera prononcée** lorsque les documents utiles au contrôle de la régularité du détachement, exigibles en langue française, ne sont pas présentés par l'employeur à l'inspection du travail ;
- ▶ **La procédure de suspension administrative de la prestation de service sera déclenchée** en cas d'absence des documents et informations permettant de vérifier le respect des règles relatives au droit du travail, jusqu'à obtention de ce dernier ;
- ▶ **Les composantes du salaire minimum devant être versé par l'employeur étranger à un salarié détaché en France** seront clarifiées dans la loi : il sera ainsi précisé que le salaire minimum est constitué également de tous les accessoires de salaire prévus par les conventions collectives.
- ▶ **Les sanctions qui concernent le donneur d'ordre qui n'a pas rempli son obligation de vigilance sont renforcées :**
  - **Le donneur d'ordre opérationnel sera responsable de la transmission de la déclaration de détachement à l'inspection du travail**, lorsqu'il ne s'est pas fait remettre par l'employeur de salariés détachés en France une déclaration préalable de détachement ;
  - Si l'employeur de salariés détachés en France ne se conforme pas à **l'obligation de rémunérer ses salariés au salaire minimum, le donneur d'ordre opérationnel sera tenu au paiement de ces rémunérations ;**
  - Une entreprise ne pourra plus détacher des salariés lorsqu'elle exerce une activité habituelle, stable et continue en France, ou qu'elle n'exerce aucune activité hors simple gestion dans son État d'origine.

## 2/ Accroître l'efficacité des contrôles via :

- ▶ **Le contrôle du respect des conditions d'hébergement** : les inspecteurs du travail pourront pénétrer dans tout local destiné à l'hébergement collectif des travailleurs afin de contrôler leur conformité aux prescriptions du code du travail;]
- ▶ **La communication à destination des entreprises et des salariés détachés** : les travailleurs doivent mieux connaître leurs droits, dans leur langue d'origine, afin de pouvoir les faire valoir et d'agir en justice ;
- ▶ **La participation des entreprises qui détachent les salariés, via un droit de timbre**, aux coûts administratifs générés par la massification du traitement d'informations relatives au détachement par les services qui réceptionnent les déclarations ;
- ▶ **Un travail avec les grandes entreprises du BTP** afin de leur faire adopter des chartes de bonnes conduites en matière de détachement ;
- ▶ **La poursuite des travaux engagés avec les partenaires sociaux sectoriels** pour assurer une meilleure régulation dans les secteurs qui recourent le plus au détachement.

## 3/ Renforcer l'arsenal juridique en matière de lutte contre le travail illégal :

- ▶ en rendant **la fermeture administrative d'établissement** pour travail illégal autonome des poursuites pénales éventuellement engagées, de manière à sécuriser les fermetures préfectorales
- ▶ **en alignant la peine complémentaire de confiscation**, prévue pour les personnes physiques en matière de travail illégal, sur le régime de droit commun prévu par le code pénal.

---

## Calendrier de mise en œuvre

Ces mesures entreront en vigueur en même temps que la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques.

---

## Nature du texte

Amendements au projet de loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques.



## Mesure 9

# Faciliter l'accès à la commande publique

### Contexte

Les PME n'obtiennent que 27 % de la commande publique alors qu'elles représentent 49 % de l'emploi salarié et 36 % du chiffre d'affaires des entreprises françaises. Il est nécessaire d'accroître l'accès des PME à la commande publique.

L'agenda des réformes 2015-2017, présenté par le Premier ministre le 12 décembre 2014, prévoit déjà un accès simplifié aux marchés publics pour les PME. Le développement de l'achat public innovant est également un objectif du Gouvernement.

### Mesures

#### 1/ Simplifier l'accès à la commande publique pour les TPE et PME par :

- ▶ La généralisation à l'ensemble des acheteurs publics du principe d'allotissement des marchés (décomposition du marché en plusieurs lots afin de permettre plus facilement aux TPE-PME de répondre à une partie de la commande) ;
- ▶ La mise en place d'un mécanisme de déclaration sur l'honneur entre l'entreprise candidate et l'acheteur. L'entreprise pourra, sans fournir de pièces justificatives, déposer sa candidature en certifiant satisfaire aux exigences légales. La production de pièces justificatives ne sera désormais demandée qu'à l'attributaire du marché ;
- ▶ L'obligation pour les titulaires des « marchés de partenariat » (PPP) de confier à des PME une part minimale de l'exécution du contrat ;
- ▶ Le relèvement du seuil de publicité de 15 000 € à 20 000 € HT pour les marchés publics de fournitures, services ou travaux.

#### 2/ Développer la commande publique auprès des PME et TPE, des entreprises innovantes et des entreprises recourant à l'apprentissage, par une action volontaire du service des achats de l'État.

### Calendrier de mise en œuvre et nature du texte

L'ordonnance réformant les marchés publics et les projets de décrets d'application seront publiés à l'été, pour mise en œuvre au plus tard début 2016.

## Améliorer la situation de la trésorerie

### Contexte

Le développement et même la survie des TPE et PME peuvent être menacés par des problèmes ponctuels de trésorerie. Parmi les raisons de ces difficultés, **les délais de paiement interentreprises jouent un rôle central**.

Le Gouvernement a déjà œuvré en la matière :

- ▶ **le décret du 29 mars 2013** a généralisé le délai de paiement maximum de 30 jours à toute la commande publique (hors hôpitaux et entreprises publiques). Le gouvernement s'est engagé à réduire ses délais de paiement à 20 jours d'ici 2017 ;
- ▶ **Bpifrance** a mis en place des produits de financement court terme, en garantissant notamment les crédits de trésorerie octroyés par les établissements de crédit pour les TPE/PME et en préfinançant le CICE ;
- ▶ **la loi du 17 mars 2014** relative à la consommation a mis en place un régime dissuasif de sanctions administratives en cas de non-respect des délais de paiement. La DGCCRF réalisera au cours de l'année 2015 2 500 contrôles sur le respect des délais de paiement, dont 70 sur des grandes entreprises ;

À terme, plusieurs milliards **d'euros de trésorerie supplémentaire pour les TPE/PME pourraient être dégagés** en assurant le respect des délais de paiement légaux et en offrant des solutions de gestion du crédit court terme aux chefs d'entreprise.

### Mesures

#### 1/ Améliorer les délais de paiement en :

- ▶ **poursuivant la politique de publicité des délais de paiement** de l'État et en la précisant par des publications ministère par ministère et en travaillant au suivi et à l'amélioration des délais de paiement des collectivités locales et des structures hospitalières ;
- ▶ **rendant publiques les sanctions prises par la DGCCRF** : cette publicité sera systématique dès que l'amende dépassera 75 000 € ou concernera une grande entreprise ;
- ▶ **incluant** dans le périmètre de contrôle de la DGCCRF les entreprises publiques.

#### 2/ Développer de nouvelles solutions de financement pour les entreprises :

- ▶ Étendre la garantie Bpifrance à certains encours de sociétés d'affacturage au bénéfice de TPE et PME ;
- ▶ **Développer les solutions de financement du crédit inter-entreprises à l'initiative du client (affacturage inversé)**, dans le cadre de discussions conduites par la médiation inter-entreprises entre fournisseurs, clients et sociétés de financement.

### Calendrier de mise en œuvre

Le renforcement de la garantie Bpifrance sera effectif d'ici au 1<sup>er</sup> octobre 2015.

La médiation inter-entreprises débutera ses discussions tripartites immédiatement.

Les mesures relatives aux entreprises publiques sont prévues par la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques.

## Mesure 11

# Mieux accompagner dans la gestion des ressources humaines

### Contexte

Les TPE et PME peinent souvent à trouver **des réponses concrètes à leurs questions en matière de RH**. Elles ne sont pas toujours en mesure de bien qualifier leur besoin de recrutement et de comparer les solutions existantes. Nombre d'entre elles souhaiteraient également être soutenues pour gérer au quotidien les demandes de formation des salariés et trouver les financements adéquats. Il convient donc de mettre en place une offre de services, répondant directement aux besoins propres des TPE et PME de gestion des ressources humaines, animée par les DIRECCTE.

### Mesures

Il s'agit de mettre en place **une offre de services répondant aux besoins propres aux TPE et PME**, garantissant, en tout point du territoire, l'accès à un socle de prestations.

#### 1/ Pour recruter :

- ▶ Intervention renforcée des acteurs du service public de l'emploi, dont les 4000 conseillers relation entreprise Pôle emploi déployés fin juin ;
- ▶ Formation des candidats ciblée sur les métiers en tensions des PME ;
- ▶ Mobilisation renforcée de dispositifs d'aide à la formation avant l'embauche ;
- ▶ Organisation et formation aux rencontres employeurs-candidats dédiés à l'accès à l'emploi dans les TPE-PME, gestion partagée des offres d'emploi, recours aux tiers employeurs (structures employant durablement des salariés pour le compte de petites entreprises afin de prendre en charge les coûts de recrutement et de gestion de ces salariés, et de mutualiser les équivalents temps pleins entre plusieurs entreprises : groupements d'employeurs, entreprises de travail temporaire recourant au CDI intérimaire, grandes entreprises mettant à disposition de PME –TPE partenaires certains cadres, etc.) ;

#### 2/ Pour proposer des solutions aux problématiques RH des TPE et PME :

- ▶ Mobilisation de l'ensemble des acteurs compétents et recours aux fonctions de ressources humaines partagées ;
- ▶ Accès à une prestation « Conseil en ressources humaines TPE-PME » cofinancée par l'État, reposant sur l'intervention de prestataires d'appui et de conseil auprès des entreprises.
- ▶ Soutien aux démarches de grands groupes dans le cadre de la responsabilité sociale des entreprises (cet engagement volontaire, contractualisé avec l'État, sera pris en compte, le cas échéant, au titre de leurs obligations de revitalisation des territoires).

### Calendrier de mise en œuvre

Amorcé au second semestre 2015, son déploiement sera complet au 1er janvier 2016. La prise en compte des actions conduites par anticipation des obligations de revitalisation sera effective avec l'entrée en vigueur de la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques et de son décret d'application.

## Mesure 12

# Faciliter le recours aux groupements d'employeurs et autres formes de tiers employeurs

### Contexte

Les groupements d'employeurs constituent **un puissant moteur de l'emploi dans les TPE et les PME des territoires** : en recrutant des salariés à temps partagé, ils permettent de nouvelles embauches, la mutualisation de certaines compétences, notamment en matière de gestion des ressources humaines. Certains secteurs, comme l'agriculture, ont totalement intégré cette solution dans l'organisation de leur tissu d'entreprises dans les territoires.

Mais **pour l'essentiel, le groupement d'employeurs reste très sous-utilisé** alors même qu'il fournirait des réponses utiles aux TPE et PME hésitant à recruter (hors secteur agricole, 1 000 groupements d'employeurs pour 20 000 salariés). Il en va de même pour **d'autres formes de mutualisation des recrutements (plateformes RH, mise à disposition de salariés entre employeurs partenaires, recours au CDI intérimaire, etc.)** alors même que la nouvelle économie et l'essor du numérique rendent ces solutions organisationnelles de plus en plus possibles et pertinentes.

L'objectif est de **libérer le potentiel** de croissance de ces groupements en desserrant certaines contraintes et de **mieux faire connaître** l'aide et le rôle de ces structures aux TPE/PME susceptibles d'y avoir recours

### Mesures

#### Rendre le groupement d'employeurs plus attractif fiscalement

- ▶ **Adapter le régime de TVA** des groupements d'employeurs au sens du code du travail pour les services rendus aux adhérents non assujettis à la TVA ;
- ▶ **Relever le plafond de la provision de responsabilité solidaire** du groupement envers les adhérents défaillants en permettant d'appliquer un plafond calculé sur la masse salariale (2 %) ;
- ▶ Confirmer l'application aux groupements de moins de 20 salariés de **la déduction de cotisations patronales** sur les heures supplémentaires des entreprises de cette taille.

#### Simplifier les démarches de création du groupement d'employeurs

- ▶ Remplacer le système d'autorisation par l'inspection du travail par une simple déclaration pour le choix de la **convention collective** du groupement d'employeur ;
- ▶ Actualiser et sécuriser la **doctrine administrative** relative au soutien de l'État au développement de ces structures.

#### Mieux faire connaître le potentiel du groupement d'employeurs et des autres solutions de tiers employeurs

- ▶ **Sensibiliser les tribunaux de commerce, administrateurs et mandataires judiciaires** à la solution du groupement d'employeurs pour une entreprise en difficulté ;
- ▶ Lancer des **actions de promotion** portant à la connaissance des TPE PME les différentes formules de tiers employeurs, leurs spécificités en fonction des besoins des entreprises utilisatrices ;
- ▶ Mettre en place **un outil collaboratif** permettant de rapprocher les PME souhaitant mutualiser une partie de leurs ressources humaines ;

- Mettre en place une **prestation d'appui méthodologique « PME tiers employeurs »**, facilitant la mise en place de tiers employeurs où les PME mutualisent les recrutements ou partagent la fonction RH (groupements d'employeurs, plateformes RH, employeurs de CDI intérimaires...).

D'autres mesures sont particulièrement attendues par les groupements d'employeurs pour libérer leur potentiel de création d'emplois : faciliter l'accès à certains marchés, résoudre des problématiques de gestion des ressources humaines (formation, gestion des temps, etc.)... Une mission d'appui sera lancée pour accompagner le développement des groupements.

---

## **Calendrier de mise en œuvre et nature du texte**

Mesures législatives dans le PLF 2016.

Mesures réglementaires, circulaires et opérations de sensibilisation au 2<sup>e</sup> semestre 2015.

**Mesure  
13**

## **Développer l'entrepreneuriat des demandeurs d'emploi et des jeunes**

### **Contexte**

La France est l'un des premiers pays d'Europe en termes de création d'entreprise. On estime à environ un tiers la part des demandeurs d'emploi parmi les créateurs d'entreprise (environ 180 000 sur 550 000 en 2014). **Mais le potentiel de développement de l'entrepreneuriat demeure significatif**, si l'on considère la part relative des entrepreneurs dans la population en âge de travailler : elle est de 4,7% en France, contre le double au Canada ou aux États-Unis. La création d'entreprise représente, pour les demandeurs d'emploi, une solution d'insertion durable et, pour l'économie, un gain net en termes de créations d'emploi.

### **Mesures**

**Mettre en place un plan visant à :**

- **doubler le nombre de demandeurs d'emploi accompagnés par Pôle emploi et augmenter le nombre de créateurs accompagnés dans le programme NACRE ;**
- **créer un partenariat global avec les régions pour structurer des parcours d'appui à la création d'entreprise pour les demandeurs d'emploi et les jeunes en recherche d'insertion.**

**Dès 2015 :**

- Pôle emploi renforcera son offre de services aux demandeurs d'emploi porteurs d'un projet,
  - le nombre de demandeurs d'emploi accompagnés dans la phase amont de leur projet de création/reprise sera porté de **35 000 à 70 000 ;**
  - **une offre de services digitaux** dès début 2016 : mise en situation, simulateurs d'aides, espace dédié ;
  - **plus de visibilité sera donnée aux offres de reprise**, via une mise à disposition de ces données par Pôle emploi à l'attention des demandeurs d'emploi ;
- **Le nombre de bénéficiaires du parcours NACRE sera augmenté** pour permettre aux porteurs de projets d'être accompagnés par des réseaux spécialisés et d'avoir accès à des fonds garantis pour le financement de leur projet ;
- Les dispositifs de soutien à la création d'entreprise seront **mieux mobilisés pour l'insertion professionnelle des jeunes**, en favorisant le développement d'initiatives telles que les groupements de créateurs ; par ailleurs, un amendement au projet de loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques élargira les sources de financement auxquelles peuvent accéder les associations sans but lucratif et les fondations reconnues d'utilité publique accordant du micro-crédit.

**En 2016**

- Pôle emploi et l'État se rapprocheront de chaque région pour **proposer un partenariat global sur l'accompagnement à la création d'entreprise**, permettant de mieux articuler les offres de service à destination des créateurs et de préparer le transfert de NACRE aux régions en 2017 ;
- En outre, une discussion sera menée avec les missions locales et les régions afin de **généraliser la mise en place d'un référent création/reprise d'entreprise ou d'un programme d'appui** dédié dans chaque mission locale.

### **Calendrier de mise en œuvre**

L'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi accompagnés sera mise en place dès le second semestre 2015. Les contractualisations Pôle emploi / État / Région seront proposées au second semestre 2015. L'accès aux services digitaux de Pôle emploi sera effectif début 2016.

Mesure  
14

## Donner une deuxième chance aux chefs d'entreprise en cas de faillite

### Contexte

En l'état actuel du droit et dans le cadre de la liquidation judiciaire d'une société, **un dirigeant d'entreprise peut être condamné à d'importantes sanctions patrimoniales**, s'il a commis une faute de gestion ayant contribué à l'insuffisance d'actif de la société et à sa mise en liquidation judiciaire.

La définition de la faute de gestion relève actuellement de la jurisprudence. En 2013, 4 047 jugements de sanction ont ainsi été prononcés par les tribunaux à l'encontre des dirigeants d'une société en liquidation judiciaire en France. **Or, cette jurisprudence est très inégale** et fait apparaître une variété importante de cas de fautes de gestion, allant d'infractions caractérisées à l'erreur d'appréciation ou à la simple négligence.

**Pour encourager la création d'entreprises**, et favoriser le rebond des dirigeants de société à la suite d'une faillite, il faut donc éviter que des condamnations patrimoniales puissent être prononcées pour simple négligence dans la gestion d'une société.

### Mesure

**Encadrer par la loi la définition de la faute de gestion** entraînant une condamnation du chef d'entreprise dans le cadre d'une faillite, en excluant la simple négligence. Ainsi, le dirigeant qui n'aura commis qu'une simple négligence n'aura pas à combler personnellement le passif généré dans la gestion d'une société.

### Calendrier de mise en œuvre

Mise en œuvre dans le cadre du projet de loi relatif à la Justice du 21<sup>e</sup> siècle qui sera présenté par la Garde des Sceaux d'ici la fin de l'année.

### Nature du texte

Cette mesure implique une modification de l'article L. 652-1 du code de commerce.

**Mesure  
15**

## **Accompagner et simplifier la transmission des entreprises**

### **Contexte**

Le marché de la cession d'entreprise concerne environ 60 000 entreprises par an, soit environ trois fois moins que les 180 000 entreprises susceptibles d'être cédées chaque année. **Accroître le nombre de transmissions réussies permettrait de sauvegarder jusqu'à 750 000 et d'en créer 150 000.** Ainsi, plus de 37 000 salariés sont concernés chaque année par la fermeture de PME qui ne sont ni en redressement, ni en liquidation judiciaire. Agir pour stimuler ce marché, promouvoir la reprise d'entreprise et la faciliter produirait un effet macroéconomique significatif.

Dans ce contexte, le Gouvernement a mandaté M<sup>me</sup> Fanny DOMBRE-COSTE, députée de l'Hérault qui a formulé des propositions pour faciliter les reprises d'entreprise. Elle a proposé une évolution du droit d'information des salariés mis en place par la loi sur l'économie sociale et solidaire du 31 juillet 2014. Elle remettra également dans les prochains jours de nouvelles pistes d'action.

### **Mesures**

#### **1/ Renforcer l'accompagnement des cédants et des repreneurs :**

- ▶ **Sensibiliser les cédants et repreneurs potentiels** par des actions médiatiques et en mobilisant davantage les réseaux d'accompagnement ;
- ▶ **Cibler des cédants potentiels** de manière précoce, bien avant l'âge de la retraite ;
- ▶ **Organiser un « parcours de formation à la reprise »**, à destination des salariés et demandeurs d'emploi candidats à un projet de reprise ;
- ▶ Mettre en œuvre une **offre régionale d'accompagnement et de financements**, en lien avec les conseils régionaux, et les principaux acteurs, publics et privés, du soutien à la transmission entrepreneuriale.

#### **2/ Simplifier les modalités de cession des fonds de commerce :**

- ▶ **Réduire de deux mois** le délai maximal d'indisponibilité du montant de la vente qui prive le vendeur, pendant cette période, de fonds pour entamer une nouvelle activité ;
- ▶ **Simplifier les obligations déclaratives fiscales** ;
- ▶ **Supprimer la mention de l'enregistrement de l'acte au bulletin officiel des annonces civiles et commerciales** ;
- ▶ **Dispenser l'apport d'un fonds de commerce à une société unipersonnelle des formalités prévues**, dans la mesure où l'entrepreneur individuel titulaire du fonds est l'associé unique.

#### **3/ Le droit à l'information préalable des salariés (DIP) sera simplifié :**

- ▶ **le champ d'application sera recentré sur les ventes d'entreprises**, et non sur l'ensemble des cessions (y compris les cessions intra groupes) ;
- ▶ **la sanction de la nullité de la vente de l'entreprise sera remplacée par une amende** proportionnelle au prix de vente, afin de sécuriser les procédures de cession ;



# **FACILITER la création et la reprise des TPE et des PME**

- **les modalités d'information seront assouplies** pour répondre aux situations où il est difficile d'informer les salariés (par exemple en cas de congé de longue durée de l'un d'entre eux) ;
- **une information régulière des salariés**, visant à les placer dans la situation de repreneurs, sera assurée.

---

## **Calendrier de mise en œuvre**

**Pour simplifier les modalités de cession des fonds de commerce**, un amendement sera intégré au projet de loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques. Mise en œuvre au deuxième semestre 2015.

**Pour renforcer l'accompagnement des cédants et des repreneurs, la mise en œuvre est prévue** début 2016. S'agissant du droit d'information préalable des salariés (DIP) en cas de cession d'entreprise, un amendement au projet de loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques sera déposé par le gouvernement, pour une mise en œuvre de la mesure au deuxième semestre 2015.

**Mesure  
16**

## **Améliorer et simplifier les relations entre les entrepreneurs et le régime social des indépendants**

### **Contexte**

Le Gouvernement est déterminé à améliorer la qualité des services apportés par le régime social des indépendants (RSI) aux **6 millions d'assurés et ayants-droit** qui en relèvent. Depuis que la Cour des comptes a révélé dans un rapport de 2012 l'ampleur de la « catastrophe industrielle » générée en 2008 par la réforme précipitée du recouvrement des cotisations, **plusieurs mesures ont été prises** : la réorganisation du réseau, la refonte du calendrier de recouvrement, la possibilité de demandes de délais de paiement en ligne, enfin une baisse de plus de 3 points, pour 1 Md€, des cotisations d'allocations familiales des travailleurs indépendants.

**Les mesures prises ne sont pas suffisamment perceptibles.** La qualité de service reste nettement inférieure au niveau auquel les assurés ont droit. Les erreurs restent trop fréquentes et leur résolution encore trop lente. **Il convient de rétablir une relation de confiance entre le RSI et ses affiliés**, basée sur des échanges fiables et de qualité, en développant et en promouvant l'offre de services du RSI, et en améliorant l'accompagnement des cotisants en difficulté.

Afin d'y remédier, **le Premier ministre a confié en avril 2015 une mission parlementaire à M<sup>me</sup> Sylviane Bulteau, députée de la Vendée, et à M. Fabrice Verdier, député du Gard**. Un rapport d'étape a été remis le 8 juin qui propose des mesures de « simplification et qualité de service », dans l'attente du rapport final en septembre portant sur des mesures plus structurelles. Le Gouvernement a d'ores et déjà retenu cinq mesures, concertées avec les représentants des indépendants gestionnaires du RSI, qui seront prolongées dans le cadre de la future convention d'objectifs et de gestion du régime.

### **Mesures**

**1/ Généraliser les médiateurs locaux, autonomes et indépendants** vis-à-vis du régime, pour accompagner les dossiers complexes et guider les assurés.

**2/ Assurer une gestion fiable et personnalisée des dossiers des assurés**, afin que le système ne produise plus d'erreurs et d'anomalies. Les cellules de traitements des cas complexes hérités des dysfonctionnements du passé seront maintenues le temps que ces cas soient résorbés. Les caisses assureront directement, dès l'été 2015, l'accueil téléphonique pour améliorer la qualité des réponses et proposer des rendez-vous physiques lorsque nécessaire.

**3/ Mettre la priorité sur le recouvrement amiable**, pour éviter le recouvrement forcé, au moyen de relances proactives et plus personnalisées (en cas de difficulté de paiement, orientation systématique vers des mesures d'échelonnement).

**4/ Valoriser la possibilité d'ajuster les versements provisionnels** des cotisants au RSI, en n'appliquant pas de pénalité en cas d'erreur non intentionnelle dans les acomptes.

# **ALLÉGER les formalités pour les TPE et les PME**

**5/ Améliorer les courriers du RSI adressés à ses affiliés**, opération en cours à achever d'ici le début de l'année 2016.

**6/ Améliorer les services en ligne du RSI** en enrichissant le compte personnel en ligne avec de nouveaux services : dématérialisation de l'attestation de droits à la couverture maladie universelle complémentaire, meilleure lisibilité des équivalences entre cotisations et droits ouverts, amélioration du simulateur des cotisations.

**7/ Associer davantage les partenaires du RSI** : dans le cadre du stage préalable à l'installation (SPI), en travaillant avec les réseaux consulaires, CFE, etc.

---

## **Calendrier de mise en œuvre**

Ces mesures seront progressivement mises en œuvre à compter du **deuxième semestre 2015**.

**Mesure  
17**

## **Simplifier l'accès aux aides publiques**

### **Contexte**

Les difficultés d'accès aux aides publiques ont fait l'objet de nombreux travaux, notamment dans le rapport Demaël-Jurgensen-Queyranne, remis au gouvernement en juin 2013. Parmi les mesures de simplifications préconisées, l'une porte en particulier sur **la simplification des démarches pour les entreprises lors d'une demande d'aide publique**.

Recourir au soutien financier de l'État et des collectivités locales demeure en effet un enjeu majeur pour soutenir le développement économique des entreprises et plus particulièrement des plus petites. **Aujourd'hui, 49% d'entre elles considèrent néanmoins que les dispositifs d'aide demeurent trop complexes**. L'accès des entreprises, notamment des TPE-PME, aux aides publiques, doit donc être facilité.

### **Mesure**

Le programme « Aides publiques simplifiées » sera généralisé à toutes les demandes de subvention.

En exemptant les entreprises de la fourniture des données d'identité, des attestations sociales, fiscales, des statuts, de la liasse fiscale, **les formalités administratives pour la préparation des dossiers de demande d'aide sont allégées. Le gain est évalué à 3 heures gagnées pour chaque demande** soit 20 millions d'euros (200 000 dossiers par an).

Ce projet permet en outre :

- ▶ **une dématérialisation plus cohérente** tirant tout le parti du potentiel d'échanges d'informations entre acteurs publics ;
- ▶ **l'harmonisation des dossiers d'aides**, qui contiennent plus de 50% d'informations redondantes ;
- ▶ **un traitement partagé** lorsque les dossiers sont multi financés ;
- ▶ **la contextualisation des informations délivrées aux entreprises sur les aides, grâce au SIRET**.

Une personne morale, grâce à son SIREN/SIRET (ou son numéro RNA si c'est une association), pourra effectuer une demande d'aide de manière simple auprès d'opérateurs publics partenaires, grâce à **la suppression de documents et d'informations aujourd'hui exigées alors que l'administration les détient par ailleurs** (attestations sociales, attestations fiscales, statuts, liasse fiscale...). Le dispositif s'appuiera sur une plate-forme de services numérique qui propose aux entreprises et aux administrations un service sécurisé de partage d'informations et pièces justificatives.

### **Calendrier de mise en œuvre**

Le programme « Aides publiques simplifiées » sera généralisé à toutes les demandes de subvention pour fin 2016. Dès la fin de l'année 2015, il sera opérationnel pour toutes les demandes d'aide à l'innovation et au développement économique des entreprises opérées par la la Bpifrance.

**Mesure  
18**

## **Développer le Titre emploi-services entreprise (TESE) : établir une fiche de paye et déclarer ses salariés en quelques clics**

### **Contexte**

Le TESE est un dispositif ouvert de manière facultative aux entreprises de un à neuf salariés. Géré par les unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (Urssaf), il constitue **un service gratuit d'aide à l'accomplissement de ses obligations en matière sociale**. Il permet à l'employeur :

- ▶ d'obtenir un bulletin de paie pour ses salariés, via le calcul des rémunérations ;
- ▶ de s'acquitter des cotisations et contributions d'origine légale ou conventionnelle prévues par la loi ;
- ▶ de souscrire dans un document unique les déclarations obligatoires relatives aux cotisations et contributions sociales ;
- ▶ de satisfaire plusieurs obligations au titre du code du travail.

Le TESE a vocation à devenir la solution pratique et peu coûteuse utilisée par les TPE pour leur première embauche, lorsqu'elles ne disposent pas de logiciel ou n'ont pas de contrat avec un expert-comptable. **Pourtant le TESE est encore très peu utilisé : 52 000 entreprises en 2015, alors qu'1,5 million sont éligibles.**

### **Mesures**

Il convient d'assurer le succès effectif du TESE en améliorant l'offre du service via :

- ▶ **l'extension de son champ aux entreprises comprenant 10 à 20 salariés**. Cette mesure déjà décidée entrera en vigueur comme prévu dès le 1er juillet 2015 ;
- ▶ **en l'étendant aux entreprises sises en Outre-mer** au 1<sup>er</sup> janvier 2017 ;
- ▶ **en proposant une offre totalement dématérialisée** (adhésion, volet social, bulletin de paie, attestation fiscale et paiement des cotisations) dès 2016 ;
- ▶ **en donnant la possibilité d'élargir par convention le champ des cotisations** actuellement recouvrées via le TESE et ce en priorité pour les branches à plus fort enjeu en termes d'emploi occasionnel, et où la demande des TPE est forte (BTP, hôtellerie-commerce-restauration, santé, services administratifs, services spécialisés).

### **Calendrier de mise en œuvre**

L'ordonnance élargissant le TESE aux entreprises de moins de 20 salariés sera publiée dans les jours prochains. Elle sera ensuite mise en œuvre jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2017.





# **Tout Pour l'Emploi**

dans les TPE et les PME

DOSSIER DE PRESSE - 9 JUIN 2015