

C'est le travail qui crée l'emploi

par **Jean-Charles TAUGOURDEAU**

Secrétaire National de l'UMP chargé des PME

Député de Maine-et-Loire

Maire de Beaufort-en-Vallée

Sommaire

Préambule	1
I. Introduction	2
II. Création de PME	5
1. Donner envie d’entreprendre	5
2. Faciliter la création	5
III. Croissance de PME	7
1. Donner confiance au chef d’entreprise	7
2. Mettre l’Homme au coeur du système	8
3. Labelliser les entreprises	9
4. Faciliter la croissance	10
5. Améliorer la compétitivité	11
6. Sortir des 35 heures par l’actionnariat d’entreprise	14
IV. Transmission de PME	17
V. Conclusion	19

Préambule

En 1980, j'ai créé en Anjou une entreprise horticole, à 27 ans en la spécialisant dans la production de plants potagers et plantes aromatiques pour le jardinier amateur. J'ai vendu sur les marchés locaux les trois premières années.

Référence pour toutes les enseignes de jardinerie, l'entreprise réalise 50% de son chiffre d'affaire (14 millions d'euros) en sept semaines du 1^{er} avril au 15 mai.

68 permanents, 140 équivalents temps plein dont 35 CDI au groupement d'employeurs, l'entreprise peut accueillir jusqu'à 250 saisonniers au printemps.

J'ai pérennisé l'entreprise en-là cédant fin 2010 à une coopérative.

I. Introduction

Des centaines de rapports et d'articles expliquent que les PME.....et qu'il faudrait... . Tous ces rapports vont invariablement traiter de l'enjeu de savoir si des conditions sont réunies pour produire, et sont ensuite suivies de propositions souvent conventionnelles et parfois (trop rarement) osées. Malheureusement en France, en fonction du parti au pouvoir, les rapports sont politiquement corrects ou incorrects. Heureusement, Nicolas Sarkozy travaille à éliminer ce défaut national. Car **pendant ce temps du débat politique, nos PME continuent à manquer d'air.**

Ces rapports commencent invariablement par ce type de constat :

« La France se distingue par un grand nombre d'entreprises individuelles et d'excellents leaders mondiaux mais manque cruellement d'entreprise de taille intermédiaire (ETI), comme si développer sa PME se heurtait à un plafond de verre.

Sur 2 700 000 entreprises, à peine 5 000 ont plus de 250 salariés. 95% de nos entreprises ont moins de 20 salariés. 920 000 comptent moins de 10 salariés. Quand l'Allemagne compte 65 000 PME et grandes entreprises entre 50 et 999 employés – le fameux « Mitellstand », nous n'en avons que 30 000. Ce sont pourtant ces entreprises de taille intermédiaire qui sont les plus dynamiques, embauchent, exportent et innovent.

Les PME emploient, à elles seules, 75% des salariés du secteur privé et produisent 50% du PIB. A ce titre, elles sont un puissant levier de croissance: depuis 20 ans, elles ont créé plus de 1,8 millions d'emplois. Leur développement doit donc devenir la colonne vertébrale de notre stratégie économique. Si la France dispose de champions mondiaux, la taille des PME françaises reste en effet réduite par rapport à nos principaux partenaires, en particulier allemands. Elles constituent aussi une chance pour nos exportations. »

Je crois vraiment qu'on a assez constaté, assez réfléchi à ce qu'on pourrait s'autoriser à penser à propos des mesures qu'on pourrait prendre en faveur des PME, à condition qu'il s'en crée et à condition qu'il n'en disparaisse pas trop c'est à dire qu'il s'en transmette un peu !

La crise aujourd'hui, nous « offre » une occasion très rare.

Je crois que le moment historique est venu de proposer sans tabou une évolution « quasi-révolutionnaire » de nos entreprises. Notre regard sur elles doit changer, leur mode de fonctionner doit changer. Cette

évolution doit prioritairement se faire entre partenaires sociaux au sein de chaque filière, de chaque entreprise.

D'abord, un tout premier principe: une PME ne peut être conquérante que si son chef est lui-même un conquérant. C'est nécessaire partout dans le monde mais malheureusement pas du tout suffisant en France.

- **Le chef d'entreprise doit être respecté**, qu'il travaille seul ou à la tête de milliers de salariés. **Il doit donc être respectable et respecter ses salariés** en les considérant à chaque niveau comme des collaborateurs.
- **Le chef d'entreprise doit être motivé pour avoir envie de créer, développer et transmettre son entreprise.** Il doit donc connaître son marché.
- **Le chef d'entreprise doit être protégé de la fraude sociale, de la fraude fiscale, de la concurrence déloyale.** Il doit donc être contrôlé, conseillé et accompagné par l'administration.
- **Le chef d'entreprise doit être regardé** par les systèmes politique et administratif **comme un « client de la France » qui apporte ses richesses à la France.** Il ne doit plus être considéré comme un contribuable usager taxable à merci et à qui on demande en plus d'être citoyen. Il doit être regardé par les systèmes politique et administratif **comme un client providentiel que l'on doit bien accueillir (création de l'entreprise), bien conseiller et bien accompagner (croissance de l'entreprise, connaissance du marché), bien remercier pour qu'il reste client et qu'il revienne (pour qu'il reste en France et transmette son entreprise).**

Il est donc urgent d'apprendre au monde politique et au monde administratif ce qu'est un client. Un chef d'entreprise contribuable surtaxé est un client lésé, un chef d'entreprise usager mal servi est un client frustré. On peut comprendre qu'à un moment de leur vie, ils décident de quitter la France et de la priver ainsi d'immenses sources de revenus.

Le Web 2.0 ajoutant la grogne permanente et visible de chaque mécontent, alimentant ainsi le virus de la sinistrose tellement mortel pour l'économie de marché et la sérénité des citoyens.

Je ne suis pas un expert en comptabilité, en finances publiques, en droit fiscal, en droit social. Ce que je propose doit être compris comme une base

de travail constituée de réflexions détaillées à l'attention des experts précités.

L'occasion est unique et historique pour que le monde du travail soit revisité par les organisations patronales et syndicales accompagnées par le législateur et la volonté de l'exécutif.

Celui qui n'est pas conscient de cela et qui en doute n'a aucunement besoin de lire la suite.

Je remercie celui qui veut que l'économie française redevienne compétitive de me livrer ses réflexions sur ce qui suit.

II Création de PME

1. Donner envie d'entreprendre

C'est un sentiment qui doit s'acquérir très tôt. On peut constater que quelle que soit la filière professionnelle dont on parle, tôt ou tard, dans la conversation, on entre de plain-pied dans l'école. **Il faut impérativement rapprocher l'école, le collège et le lycée du monde de l'entreprise.**

- Organiser des visites d'entreprises en CM2, en 6ème, 5ème, 4ème
- Continuer les semaines de découvertes en 3ème, 2nde, 1ère, Tale
- 1 mois de stage obligatoire par an en cursus universitaire, pendant les vacances scolaires (déjà fait en partie par les petits boulots)
- En 2nde, 1ère et Tale :
 - informer sur les marchés
 - initier à gérer
 - initier au management (à la prise de responsabilité)
 - valoriser l'image du chef d'entreprise par des conférences
- **Redonner à l'école la connaissance du monde de l'économie** en instituant un stage en entreprise avant de commencer à enseigner

2. Faciliter la création

Ne pas oublier : **une PME ne peut croître que si elle a été créée auparavant**

- Adapter les SCOT et les PLU des collectivités à tout ce qui peut permettre la création de travail
- Admettre qu'il faut **replacer le curseur entre la nécessité de développer l'économie et l'obligation de protéger la planète.** Il y a 20 ans, ce sont les créateurs d'entreprise qui négociaient avec le Maire et le Préfet pour trouver un terrain d'implantation ou obtenir les autorisations administratives. Aujourd'hui, c'est le Préfet qui négocie avec l'association de sauvegarde du département. Tout environnement, aussi beau soit-il, ne permet pas de rester en bonne santé si l'on n'a pas de travail. **La protection de l'environnement doit être au bénéfice de l'Homme et du travail.**

- **Créer un fonds spécial d'aides à la création** alimenté dorénavant au niveau régional par les aides à la création qui seront remboursées à partir de la 5ème année sur 5 ans.
- **Les organismes consulaires et les services concernés de l'Etat doivent être de véritables agences au service des créateurs potentiels.**
- **Supprimer le principe de précaution de la constitution, ou préciser que tout projet de création ou de développement doit être étudié, instruit et non bloqué au nom du principe de précaution.** Car avec ce principe, le moteur à explosion, l'avion et le parachute existeraient-ils ?

III Croissance de PME

1. Donner confiance au chef d'entreprise

- Le candidat à la création (ou reprise) d'entreprise doit être, dès les premiers contacts, bien accueilli et accompagné pour lui donner confiance en lui mais aussi en les services dont il a besoin (ne pas oublier de le considérer comme un client)
- Par des entretiens et des stages volontaires/obligatoires, lui permettre de révéler ses compétences humaines et techniques
- **Les comptes déposés au greffe du Tribunal ne doivent être visibles que des pouvoirs publics**
- Chaque filière doit tenir des statistiques du marché concerné à jour, par trimestre (offre, demande, prix) pour une bonne connaissance du marché
- **Maintenir la médiation du crédit et la médiation inter-entreprises**
- Le référent à la création/reprise (filière et/ou État) doit être relayé à sa demande par le référent à la croissance qui mettra notamment le chef d'entreprise en contact avec le réseau d'accompagnement aux crédits: Oséo, Banque de France, Investisseurs,... etc.
- Inciter à la création de clubs d'entreprises par les communautés de communes pour rompre l'isolement du chef d'entreprise
- **Les aides à la croissance des entreprises seront remboursables sur la durée d'un prêt bancaire équivalent et alimenteront un fonds d'aide à la croissance.** Les aides actuelles, non remboursables, peuvent aider des entreprises mal gérées qui peuvent aussi pénaliser les entreprises bien gérées de la même filière qui pourraient en être déstabilisées
- Pas d'aide non remboursable si risque de dérégulation de la concurrence du marché. La concurrence saine stimule

- **Donner une nouvelle chance à un chef d'entreprise qui a échoué en prenant le risque de la croissance**

2. Mettre l'Homme au coeur du système

- On constate aujourd'hui, avec la crise financière, que nous avons atteint un palier déraisonnable: **l'économie mondiale ne dépend plus de la démographie et du travail mais de la spéculation financière.** Gagner de l'argent virtuel en cliquant pendant les heures de bureau ne suffisait plus. On a inventé des logiciels de transaction à la microseconde! **L'informatique a déshumanisé l'économie** et je crois bien que l'appât du gain instantané empêche toute hauteur de vue sur la stratégie à moyen terme. On a l'impression que l'économie mondiale est à peu près aussi prévisible que la météo à trois mois (c'est tout dire!). Rappelons nous qu'en juillet 2011, on nous confirmait que la reprise et le moral des PME repartaient à la hausse. C'est manquer un peu de hauteur de vue !
- **Faciliter fiscalement le couple jeune-senior dans une entreprise** 3 à 5 ans du début de carrière et de la retraite
- Métiers difficiles: **ouvrir les formations professionnelles dispensées par les seniors.** Ils ont un vrai savoir faire à transmettre à l'apprenti et à l'alternant.
- **Former le management à la connaissance et à la compréhension du rôle des représentants du personnel dans la régulation sociale** (Institut Montaigne)
- **Un accord d'entreprise doit primer sur l'accord de branche et sur le code du travail** notamment lorsque la particularité de l'entreprise n'y est pas prise en compte (saisonnalité, horaires spécifiques... etc.) et que l'accord ne nuit pas à la sécurité du personnel. On peut rappeler à ce propos que **la première des sécurités est celle de l'emploi dans tous les discours!** L'accord serait déposé à la Direction du travail et auprès des Tribunaux des prud'hommes
- **Il est temps de faire appliquer l'égalité des salaires prévue par la loi.**

3. Labelliser les entreprises

La qualité française est reconnue dans de nombreux domaines dans le monde entier.

Chaque entreprise, qu'elle vise le marché intérieur ou l'export, doit viser une production de qualité. Le coût du travail, même revu à la baisse, ne permettra pas de lutter contre le bas de gamme et le milieu de gamme des productions étrangères.

Du moins, pourra t'on récupérer quelques parts du marché milieu de gamme si l'Europe défend la production et la fabrication européennes par une **taxe sur les importations** et qu'elle cesse d'être naïve sur les échanges internationaux. L'Europe doit faire converger au même pourcentage du PIB de chacun des 27 pays consacré à la recherche **pour éviter les concurrences intra-européennes**.

- **Labelliser la qualité des produits**
- **Labelliser la qualité d'accueil des personnes en formation** (salariés, apprentis, alternants)
- **Labelliser la formation interne et la lisibilité des carrières dans l'entreprise**
- **Labelliser le dialogue social**
- **Labelliser l'intéressement sous toutes ses formes.**

Ces labels doivent permettre, comme le souhaite le Président de la République, de **passer d'une société de défiance à une société de confiance**. Ce qui n'exclut pas le contrôle mais rapprochera positivement l'administration de l'entreprise (les assises de la simplification y ont contribué).

Chaque partie comprenant bien que:

- **la fraude sociale nuit à la croissance des PME et à tous les entrepreneurs**
- **la fraude fiscale nuit à la croissance des PME et à tous les entrepreneurs**

Il est étonnant et même consternant d'entendre et de voir à la télévision un responsable syndical dire « le patron à tous les droits ». c'est faux, c'est

absurde et cela montre combien il est nécessaire d'inciter au dialogue social dans toutes les entreprises.

- on pourrait imaginer un salarié délégué par dizaine (à partir de 5 dans la dizaine) jusqu'à un effectif de 100 ETP
- de 5 à 50 salariés la mise en place de ces délégués serait facultative mais labellisée, donc connue de tout candidat à l'embauche
- **mieux associer les salariés au résultat de l'entreprise, promouvoir la participation, inciter à mettre en place l'intéressement** (pas seulement aux commerciaux), développer l'**actionnariat**.

Primes au mérite: 500 euros maximum sur un an par salarié net pour l'employeur, net pour le salarié. Exemple: un salarié qui a bien travaillé sur un chantier particulier ou pendant un salon, ou sur une série spéciale.. etc. Si le chef d'entreprise a envie de lui donner une prime de 50 euros, il faut que cela coûte 50 euros à l'entreprise et rapporte 50 euros au salarié.

4. Faciliter la croissance

- **La défense des consommateurs en imposant des prix bas s'est retournée contre la production**, contre le fabricant français d'abord, européen ensuite. Ces producteurs et ces fabricants n'ont pas le droit en France de s'entendre sur les prix alors que l'on n'a pas empêché la concentration des distributeurs, des banques, des assurances. **Je pense qu'il faut permettre, au sein de chaque filière, aux producteurs de débattre de leurs prix planchers.** Je ne pense pas que cela soit pénalisant pour le consommateur puisque les acheteurs auront la possibilité de s'approvisionner hors de France et donc de faire fonctionner la concurrence.
- **Patriotisme économique:** les filières doivent raisonner France et être conquérantes
- **Alléger définitivement le coût du travail en finançant la branche famille autrement que par le travail**
- **Formation professionnelle obligatoire pour le chef d'entreprise**
- Autoriser à provisionner l'augmentation des matières premières
- **Augmenter le seuil des marchés publics**

- **Faciliter l'accès des PME à la commande publique: faire la moyenne des offres et prendre l'entreprise qui se trouve le plus près de la moyenne.** Les prix seront meilleurs pour les PME. L'Etat et les collectivités s'y retrouveront, moins de « casse » d'entreprise donc moins de social à financer, et moins d'emplois perdus.
- **Mettre au point une carte travail qui serait activée quand on travaille et désactivée à la fin du travail, le salaire serait viré sur le compte et les cotisations seraient traitées automatiquement. Le bulletin de paie serait transmis par mail.** La lutte contre le travail au noir serait facilitée et toute heure de travail pourrait être comptabilisée. Il y a là un véritable gisement d'heures travaillées à récupérer dans le circuit du financement social.
- Promouvoir l'adhésion à un groupement d'employeurs. Les GE permettent le partage de personnes qualifiées que les entreprises n'ont pas toujours les moyens d'avoir à temps plein (ingénieur qualité, informaticien, comptable...)

5. Améliorer la compétitivité

Compétitivité, oui certes... mais par rapport à quoi? Quand va t'on, en France, apprendre à relativiser?

L'économie, les entreprises les plus compétitives? Alors qu'elles financent la meilleure protection sociale au monde, mais qui, dans l'absolu par clientélisme, n'est pas assez bonne pour certains.

L'économie, les entreprises les plus compétitives? Alors qu'elles financent la meilleure protection environnementale au monde, mais qui, dans l'absolu par clientélisme, n'est pas assez bonne pour certains.

La France est condamnée à se positionner sur la production haut de gamme, à haute voire très haute valeur ajoutée si elle ne veut pas clairement positionner le curseur qualitatif de sa protection sociale en la relativisant par rapport aux pays concurrents. **Il est évident que nous ne pouvons pas lutter contre la moyenne gamme et la basse gamme des pays émergents.**

C'est pourquoi, la fiscalité anti-délocalisation ne changera rien, elle retardera le phénomène mais ne fera pas retrouver une réelle compétitivité

à nos PME. Nous devons prendre des mesures franco-françaises et comprendre enfin que nos entreprises ne peuvent pas financer le social et la santé « à la française » sans répercussion directe sur leur marge, donc sur le coût des leurs produits. Un consommateur bien soigné, bien protégé en France doit comprendre qu'il doit s'obliger à acheter des produits un peu plus chers, mais fabriqués en France.

- **Les PME doivent s'adapter en permanence au marché, à la demande. Elles ont besoin d'être réactives.**
- **Imposer un délai d'un mois à l'administration** pour répondre à tout ce qui concerne les entreprises. Mise en place d'un rescrit social, d'un rescrit fiscal; Instruction des permis de construire prioritaire dans un délai d'un mois y compris lorsqu'il y a consultation des services
- **TVA import payée à l'encaissement** et non à l'arrivée des marchandises
- **Le tourisme est la première économie française.** Notre pays doit s'adapter aux touristes et non l'inverse (horaires des services, accueils aéroports, horaires restauration à négocier avec la TVA réduite)
- **Faciliter la mobilité des demandeurs d'emplois** en développant le logement locatif meublé
- **C'est le travail qui crée l'emploi et non l'inverse. La surprotection de l'emploi a tué le travail** en freinant les embauches chez tous les employeurs qui n'ont pas de lisibilité dans l'évolution de la demande de leur clientèle. Pour ne pas être « bloqué » en cas de baisse du carnet de commandes, on n'embauche pas ou alors en intérim.
- **Rendre plus flexible le contrat à temps partiel et rendre possible la mise au chômage partiel** (en France, il faut l'autorisation de la direction du travail et avancer les fonds)

Pouvoir démissionner une fois dans sa vie en ayant droit au chômage pendant 3 mois maximum le temps de retrouver un emploi: l'expérience pourrait être menée sur 5 ans pour constater les résultats. Quelqu'un qui se sent bien dans une entreprise est plus productif que quelqu'un qui souhaite en partir. Cette possibilité de démission supprimerait sans doute beaucoup de mal-être.

- Organiser via Pôle-emploi un fichier numéroté **des personnes qui voudraient échanger leur poste avec un autre salarié sur un poste similaire**, parce qu'il peut y avoir l'ennui de la routine ou des problèmes relationnels(ex: deux comptables, deux assistants de direction...)
- **Impératif d'une stabilité fiscale**. Les PME ont besoin d'amortir les changements et leur stratégie d'investissement peut dépendre de la fiscalité en cours. 3 ans minimum et plutôt 5 ans sans modification seraient favorables à l'investissement dans les PME et à leur développement (je rappelle qu'**une PME n'existe pas pour créer de l'emploi, mais c'est en générant du travail qu'elle est amenée à embaucher**)
- **Lisser les seuils fiscaux**: à l'heure de l'informatique, il est anormal de continuer à calculer comme à l'époque des bouliers. Tout pourrait être calculé à X chiffres après la virgule proportionnellement au chiffre d'affaire et à tout autre chiffre repère depuis le 1er euro.
- **Lisser les seuils sociaux dans le temps** (sur plusieurs années: effectif 3 années continues, mise en place 4ème année) et inciter par la labellisation les entreprises de moins de 50 salariés à avoir des délégués (1 par dizaine) à partir de 5 salariés dans la dizaine)
- **Lissage de l'impôt sur les sociétés** : il est de 30% dans les entreprises de 10 salariés, de 8% dans les entreprises du Cac40 !
- **Code du travail très lourd**. Aucun employeur ne peut être en conformité avec le code du travail dans le détail. **L'accord d'entreprise doit primer sur le code du travail** notamment sur tout ce qui est spécifique à chaque entreprise.
- **Simplifier la vie de l'entreprise donc passer d'une société de défiance à une société de confiance**: cela implique, je le rappelle, d'intensifier la lutte contre la fraude sociale et la fraude fiscale. Nous légiférons sur tout, même sur l'exception qui confirme la règle. Alors la règle devient illisible et la démarche administrative compliquée (exemple: le document unique dans l'entreprise, impossible à mettre en place avec un transporteur livreur occasionnel)
- **La loi doit être faite pour les TPE-PME** et adaptée aux ETI et entreprises du CAC 40

- La rédaction des décrets doit passer en commissions à l'Assemblée Nationale pour validation

Exemple: décret du 23/05/2011 pour l'entrée en vigueur des normes à deux dates par an: 1er janvier et 1er juillet. Sans doute trop simple! Le décret prévoit deux dates de secours : 1er avril et 1er octobre !!!

Les entreprises demandent de la stabilité juridique. Certaines mesures sont à peine mises en place qu'elles sont déjà modifiées! Trois ans entre deux mesures sur un même sujet, ce serait bien. Évidemment, une mauvaise mesure ou une mesure obsolète à cause d'évènements imprévus pourrait être changée aux dates précitées.

- Ne pas taxer de la même façon une plus value sur une entreprise et une plus value sur des actions en bourse
- **Le crédit impôt recherche** n'est pas assez accessible sans diplôme, il limite la recherche basée sur l'expérience de l'autodidacte

6. Sortir des 35 heures en développant l'actionariat

Il faut se rappeler que le principe de départ des 35 heures était le partage du travail. Il était donc prévu de travailler 35 heures payées 35 heures. Ce qui fut immédiatement transformé en 35 heures payées 39 heures. D'où une augmentation immédiate de 11,43% des frais de personnel y compris dans la fonction publique. Ce qui correspondait encore, vu d'une autre façon, au passage brutal de 5 à 10 semaines de congés payés!

Il est impossible aujourd'hui de « supprimer les 35 heures » (supprimer les 35 heures, ce serait travailler 39 heures sans toucher un centime supplémentaire). En effet, cela reviendrait à dire: « vous n'allez plus travailler 35 heures actuelles (payées 39 heures anciennes) mais vous allez travailler 39 heures payées 35 heures (actuelles valant 39 heures anciennes). Les salariés auraient, aujourd'hui, à juste titre, le sentiment de travailler gratuitement.

Nous avons donc aujourd'hui « la chance » de travailler 35 heures. Nous pouvons donc travailler une heure de plus par jour comme la plupart de nos collègues concurrents européens. Dans une journée de travail, deux entrées et deux sorties ce qui fait travailler ¼ d'heure plus tôt en début de matinée et d'après midi et ¼ d'heure plus tard en fin de matinée et d'après midi.

Il n'est donc pas question de faire travailler cette heure quotidienne gratuitement. **Ces cinq heures par semaine, par salarié, pourraient alimenter un compte du salarié et être transformées en actions de l'entreprise.**

Avantage:

Dès la 1^{ère} année : le salarié devient actionnaire de son entreprise qui voit son capital augmenter et voit donc s'ouvrir de nouvelles possibilités d'emprunter, tout en retrouvant une productivité améliorée et une trésorerie qui s'assainit en conséquence.

La 2^{ème} année : une heure sur les cinq est payée au salarié qui voit son pouvoir d'achat augmenter d'environ 3% tout en continuant à capitaliser en actions les 4 heures restantes.

La 3^{ème} année : 2 heures sur les cinq sont payées au salarié qui voit son pouvoir d'achat augmenter tout en continuant à capitaliser en actions les 3 heures restantes.

La 4^{ème} année : 3 heures sur les cinq sont payées au salarié qui voit son pouvoir d'achat augmenter tout en continuant à capitaliser en actions les 2 heures restantes.

La 5^{ème} année : 4 heures sur les cinq sont payées au salarié qui voit son pouvoir d'achat augmenter tout en continuant à capitaliser en actions 1 heure restante.

La 6^{ème} année : 5 heures sur les cinq sont payées au salarié.

En conclusion, à la sixième année, le salarié travaille 40 heures payées 45 heures (actuelles)

Sur 6 années:

	46 semaines * 5 heures = 230
	46 semaines * 4 heures = 184
	46 semaines * 3 heures = 138
	46 semaines * 2 heures = 92
	46 semaines * 1 heure = 46

**soit au total 690 heures
entre 11 et 15 euros nets, cela porte entre 7500 et 10 000 euros par
salarié au capital.**

5 salariés	37 500 à 50 000 euros
10 salariés	75 000 à 100 000 euros
50 salariés	375 000 à 500 000 euros
100 salariés	750 000 à 1 000 000 euros

Cette sortie des 35 heures peut se faire sur la base du volontariat par entreprise, par convention collective.

Tout ce mécanisme peut se faire avec toutes les variations possibles dans le nombre d'heure et les fréquences. A chaque filière ou à chaque entreprise de la décider entre partenaires sociaux. La part de l'heure capitalisée peut aussi varier selon les accords. Tous ces accords doivent être gagnant-gagnant.

Le même principe peut être appliqué dans la fonction publique sur la base du volontariat. Je laisse le soin aux spécialistes de trouver un nom aux actions d'Etat ainsi générées. Un fonctionnaire pourrait ainsi être actionnaire de son service ou de sa collectivité.

Les heures supplémentaires seraient calculées à partir de la 41ème heure.

IV Transmission de PME

Une entreprise peut changer de propriétaire de plusieurs façons:

- **vente à l'initiative** du chef d'entreprise
- **vente suite au décès** du chef d'entreprise
- **liquidation judiciaire**. Dans ce domaine, il est nécessaire de:
 - **Réformer en profondeur le statut de liquidateur judiciaire:** à l'heure du développement durable et de la volonté de produire des moins en moins de déchets, cette règle doit s'appliquer aux entreprises. **Il ne faut plus liquider, détruire des entreprises! Il faut les « recycler »!** C'est plus facile de reprendre une entreprise que d'en créer une de toute pièce. Chaque année, ce sont des milliards d'actifs qui disparaissent (50 000 entreprises x 50 000 euros = 2,5Mds € !). Une entreprise ne doit plus être détruite sans avoir été proposée à des repreneurs, y compris à des jeunes diplômés.
 - **Créer un fichier national pour rechercher un repreneur:** le liquidateur doit être remplacé par un médiateur en transmission coordonnant l'opération au niveau des chambres consulaires et des organismes financiers.
 - **Les banques doivent être prioritaires sur l'Etat pour qu'elles puissent mieux prêter aux TPE-PME-ETI.** Les fonds « sauvés » doivent pouvoir alimenter un fonds d'aides à la reprise (toutes les aides sont remboursables et ré-alimentent le même fonds). **En retour, un comité de prêt doit rencontrer le chef d'entreprise avant de statuer sur son sort.**

Le statut de l'entreprise doit changer : est-ce un outil de travail, une machine à produire ou un patrimoine familial? Combien d'entreprises ont disparu pour cause de querelles d'héritiers mais aussi pour cause de fiscalité trop lourde sur la succession? La fiscalité de l'entreprise ne doit pas être la même selon qu'on la déclare outil de travail ou outil patrimonial. Il faut **impérativement alléger cette fiscalité sur les droits de succession et sur les plus values en cas de reprise d'entreprise**. Faute de quoi, nos PME partent aux étrangers, aux fonds de pension. Il faut inventer une

succession d'entreprise de façon à préserver l'outil de production. Ce que semble « gagner » l'Etat sur la transmission d'aujourd'hui, il le perd brutalement directement et de façon indirecte démultipliée dès qu'une entreprise disparaît à cause des lourdeurs et des difficultés à transmettre.

Autre complication dans la vente ou la transmission: la SCI en général constituée avec l'immobilier d'entreprise. En Allemagne, l'immobilier d'entreprise est dans la société. **Dans le cadre de l'entreprise outil de travail, il faut que l'immobilier soit dans la société.** Sécuriser la transmission par une vérification sociale et fiscale sur demande par l'administration centrale sur les trois dernières années d'exercice.

V Conclusion

Tout doit être fait dans notre Pays pour **libérer les énergies et faciliter toutes les actions qui génèrent du travail.**

C'est le travail qui crée l'emploi et non l'inverse. Il serait préférable de parler en nombre d'heures travaillées créant des richesses qu'en nombre d'emplois. Le potentiel de la France serait plus lisible.

Pour ce faire:

- **L'administration fiscale doit passer d'une logique comptable à une logique économique** pour permettre des réformes fiscales intelligentes (notamment le lissage des seuils): trouver le bon dosage, « investir » dans des réformes pour, à terme, encaisser plus de recettes tout en baissant les impôts. C'est possible en provoquant une réelle croissance des PME (et TPE et ETI)
- **L'administration sociale doit passer d'une logique de contrainte à une logique de service**, comprendre et gérer les difficultés passagères des entreprises.
- **Les accords d'entreprise adaptés à la spécificité d'une entreprise doivent primer sur les accords de branche et sur le code du travail** dans la mesure où il ne nuit pas à la sécurité et à la santé du personnel pour des séquences occasionnelles ou saisonnières. La surprotection de l'emploi agit contre le travail. Rappelons qu'un salarié qui perd son travail a beaucoup de mal à préserver sa santé.
- **La comptabilité et la fiscalité des entreprises doivent être revisitées et les ratios doivent être plus en rapport avec l'humain.** Une PME qui crée des emplois n'a pas toujours de meilleurs ratios par unité de main d'oeuvre qu'une PME qui n'en crée pas. Cela doit être apprécié fiscalement car elle génère des consommateurs qui apportent de la TVA à l'Etat.
- **Les PME ont besoin du savoir des séniors:** supprimer toute notion d'ancienneté, de limite d'âge, et toute protection supplémentaire liée à l'âge. Cela lâcherait le frein à l'embauche des séniors (qui je le rappelle se comptabilisent à partir de 45 ans en France !!!)
- **L'entrepreneur doit pouvoir choisir la fiscalité de son entreprise:** lorsqu'il crée son entreprise ou en reprend une.

- **La fiscalité adaptée à l'entreprise, outil de travail**
- **La fiscalité adaptée à l'entreprise, outil patrimonial** (on doit pouvoir passer facilement du statut patrimonial à outil de travail mais ce choix est définitif)

Évidemment, la seconde fiscalité serait moins avantageuse pour l'entreprise que la première. Mais le chef d'entreprise peut, en revanche, comprendre que la première lui apportera plus de sécurité et plus d'opportunités pour sa croissance et pour la transmission de l'entreprise.

Au final, on peut dire que l'on aura réussi lorsque l'on ne pensera plus à établir des zones franches frontalières et lorsque l'auto-entrepreneur ne sera plus qu'un passage avant l'EIRL, tellement simple à constituer !

Il faut que le regard de tous change envers ceux qui entreprennent, petits et grands. Dans le contexte actuel, ce sont les héros de cette guerre économique que nous n'avons pas le droit de perdre. Honorons les et la croissance reviendra.

Jean-Charles TAUGOURDEAU

Député de Maine-et-Loire
Maire de Beaufort-en-Vallée

Assemblée Nationale
126, rue de l'Université
75 355 PARIS 07 SP
jctaugourdeau@assemblee-nationale.fr
☎ 01 40 63 33 06

Permanence parlementaire
71, rue du Maréchal Leclerc
BP 17
49 250 BEAUFORT EN VALLEE
jctaugourdeau.depute@wanadoo.fr
☎ 02 41 80 18 32