



## LES MESURES POUR L'EMPLOI DANS LES TPE/PME

---

Tenant compte du constat que les TPE/PME s'inscrivent au cœur de l'économie française et sont les entreprises créatrices d'emploi, le gouvernement a proposé dix-huit mesures en direction de ces catégories d'entreprises.

La CGPME a fortement contribué aux débats et a remis au premier ministre un recueil de ses propositions dont certaines ont été reprises.

La CGPME a souhaité vous informer sur ces mesures.

### I. LEVER LES FREINS A L'EMPLOI DANS LES TPE ET LES PME

---

→ Obtenue  
par CGPME

#### Mesure 1 : mise en place d'une aide à la première embauche

Une aide de 4000 euros sur 2 ans pour toute embauche d'un premier salarié en CDI ou CDD de plus de 12 mois (pour toute entreprise qui n'a pas eu de salarié depuis au moins 12 mois). L'aide sera versée pour tout contrat signé à compter du 9 juin 2015 jusqu'au 8 juin 2016. Un décret sera pris dans les prochaines semaines.

#### Mesure 2 : consolidation de la relation employeur-apprenti dès le début du contrat

Actuellement, la période d'essai pendant laquelle chacune des deux parties peut rompre le contrat d'apprentissage est de deux mois. Elle est maintenue mais seule la période où l'apprenti est dans l'entreprise sera prise en compte pour le calcul excluant ainsi les périodes de formation théorique. En cas de rupture, le jeune pourra rester en CFA sous statut de stagiaire de la formation et recevoir une rémunération si la rupture n'est pas à son initiative. La mesure sera applicable à compter de l'entrée en vigueur de la loi « relative au dialogue social et à l'emploi », dite loi Rebsamen.

#### Mesure 3 : Réponse aux difficultés de recrutement par 40 000 formations supplémentaires

Ce plan complémentaire sera ciblé sur les métiers en tension dans les TPE/PME et mobilisera des moyens exceptionnels dans le cadre de la Préparation Opérationnelle à l'Emploi. Il permettra le remplacement gratuit et facile des salariés partis en formation. Une mission sera lancée afin de mettre en œuvre un « passeport sécurité ».

Après une concertation avec les partenaires sociaux, cette mesure sera applicable à compter de l'entrée en vigueur de la loi « relative au dialogue social et à l'emploi », dite Loi Rebsamen.

→ Obtenue  
par CGPME

#### Mesure 4 : autoriser deux renouvellements pour les CDD et les contrats d'intérim

Dans la limite des 18 mois, le CDD ou le contrat d'intérim pourra être renouvelé deux fois au lieu d'une fois actuellement. La mesure sera applicable à compter de l'entrée en vigueur de la loi « relative au dialogue social et à l'emploi », dite loi Rebsamen, avec un effet sur les contrats en cours.

## Mesure 5 : simplifier et réduire les effets de seuil

Pour les trois prochaines années, tout recrutement supplémentaire dans les entreprises jusqu'à 50 salariés ne déclenchera pas les prélèvements fiscaux et sociaux supplémentaires dus au titre d'un franchissement de seuil. Pour exemple, les seuils de 11 salariés et 20 salariés déclenchent respectivement le versement transport et l'effort de construction. Néanmoins, les obligations sociales liées au passage du seuil de 49 à 50 salariés sont maintenues (par exemple, la mise en place d'un comité d'entreprise). En outre, tous les seuils de 9 et 10 salariés seront relevés à 11 salariés. Les méthodes de calcul des seuils seront simplifiées et harmonisées.

Ces mesures seront applicables aux effectifs 2015.

## Mesure 6 : favoriser la préservation de l'emploi en cas de difficultés économiques

Le principe des accords de maintien dans l'emploi (AME) est maintenu et les évolutions suivantes sont envisagées : porter par accord de 2 ans à 5 ans la durée pendant laquelle l'entreprise ne pourra pas licencier. L'accord pourra être révisé ou suspendu, le salarié refusant de se voir appliquer l'AME sera licencié au motif de ce refus. Ces mesures seront applicables dès l'entrée en vigueur de la loi « pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques », dite Loi Macron.

→ Obtenue  
par CGPME

## Mesure 7 : réduire l'insécurité juridique liée aux contentieux sur les licenciements

En cas de défaut de cause réelle et sérieuse, les indemnités accordées par le juge en complément des indemnités légales ou conventionnelles de licenciement seront encadrées selon la taille de l'entreprise (au moins 20 salariés et moins de 20 salariés) et l'ancienneté dans l'entreprise (moins de deux ans, entre 2 ans et 14 ans, à partir de 15 ans)

	Au moins 20 salariés	Moins de 20 salariés
Moins de deux ans d'ancienneté	Au maximum 1/6 de mois par mois d'ancienneté	Au maximum 1/12 de mois par mois d'ancienneté
Entre 2 ans et 14 ans d'ancienneté	Minimum : 4 mois Maximum : 10 mois	Minimum : 2 mois Maximum : 6 mois
A partir de 15 ans d'ancienneté	Minimum : 4 mois Maximum : 20 mois	Minimum : 2 mois Maximum : 12 mois

Le vice de forme ne remettra plus en cause le caractère réel et sérieux du licenciement et fera l'objet d'une indemnisation forfaitaire d'un mois de salaire.

**Ces mesures seront applicables aux ruptures de contrat de travail survenues dès l'entrée en vigueur de la loi « pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques », dite loi Macron.**

## II. DEVELOPPER L'ACTIVITE DES TPE ET DES PME

→ Obtenue  
par CGPME

## Mesure 8 : garantir des pratiques concurrentielles loyales en luttant contre les fraudes concernant les salariés détachés

La transposition de la directive d'exécution relative au détachement du 16 avril 2014 a été amorcée par la loi du 10 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence déloyale. Elle inclut des mesures permettant de renforcer le contrôle des conditions de détachement et des nouvelles obligations de

vigilance à la charge des donneurs d'ordre et maîtres d'ouvrage afin qu'ils veillent au respect des règles par leur sous-traitant. Pour renforcer le respect de la réglementation sociale par toutes les entreprises intervenant en France, des mesures supplémentaires seront introduites dans le projet de loi pour la croissance et l'activité et l'égalité des chances économiques et notamment :

- Renforcement des mesures administratives et des sanctions (les composantes du salaire minimum devant être versé à un salarié détaché seront précisées, les sanctions à l'égard du donneur d'ordre qui n'a pas rempli son obligation de vigilance seront accrues),
- Renforcement de l'efficacité des contrôles,
- Renforcement de l'arsenal juridique (fermeture administrative pour travail illégal, peine complémentaire de confiscation alignée sur le régime pénal de droit commun).

→ Obtenue  
par CGPME

### **Mesure 9 : faciliter l'accès à la commande publique**

Pour simplifier l'accès des PME à la commande publique des PME, il est proposé de généraliser le principe de l'allotissement, de faciliter les candidatures par la mise en place d'un mécanisme de déclaration sur l'honneur, de confier obligatoirement aux PME une part minimale des marchés de partenariats (PPP), de relever le seuil de publicité pour certains marchés de 15 000€ à 20 000€. Le développement de la commande publique auprès des PME et TPE, des entreprises innovantes et des entreprises recourant à l'apprentissage sera réalisé par une action volontaire du service des achats de l'État.

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

### **Mesure 10 : améliorer la situation de la trésorerie**

Afin d'améliorer la trésorerie des entreprises, la politique de publicité des délais de paiement de l'État sera poursuivie. Les sanctions seront rendues publiques et seront systématiques lorsque les amendes dépasseront 75 000 € ou concerneront une grande entreprise et les contrôles de la DGGCRF seront étendus aux entreprises publiques. Des solutions de financement du crédit inter-entreprises à l'initiative du client, correspondant à un affacturage inversé, seront également développées.

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

### **Mesure 11 : mieux accompagner dans la gestion des ressources humaines**

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. Cela se traduira notamment par 4000 conseillers relation entreprise Pôle emploi déployés fin juin, des formations ciblées sur les métiers en tensions des PME, une mobilisation renforcée de dispositifs d'aide à la formation avant l'embauche ou encore l'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.

Amorcé au second semestre 2015, son déploiement sera complet au 1er janvier 2016.

→ Obtenue  
par CGPME

### **Mesure 12 : faciliter le recours aux groupements d'employeurs et autres formes de tiers employeurs**

En recrutant des salariés à temps partagé, les groupements d'employeurs permettent de nouvelles embauches, la mutualisation de certaines compétences, notamment en matière de gestion des ressources humaines. L'objectif est de libérer le potentiel de croissance de ces groupements en les rendant plus attractifs fiscalement et en simplifiant leurs démarches de création et de mieux faire connaître l'aide et le rôle de ces structures aux TPE/PME susceptibles d'y avoir recours.

### III. FACILITER LA CREATION ET LA REPRISE DES TPE ET DES PME

---

#### Mesure 13 : développer l'entrepreneuriat des demandeurs d'emploi et des jeunes

En 2015, le nombre de demandeurs d'emploi accompagnés par Pôle emploi sera doublé, soit 70 000 individus au total. Le nombre de créateurs accompagnés dans le programme NACRE sera également en hausse. L'année prochaine, un partenariat global entre les agences de Pôle emploi, chaque région et l'Etat sera créé.

Ce rapprochement permettra de mieux accompagner les créateurs d'entreprise, en leur proposant notamment une offre de services digitaux.

#### Mesure 14 : donner une deuxième chance aux chefs d'entreprise en cas de faillite

Actuellement, 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. L'appréciation de la faute de gestion, relevant de la jurisprudence, a mis en exergue des inégalités de traitement ainsi qu'une variété importante de cas de fautes de gestion. Afin d'éviter ce type de condamnations en cas de simple négligence dans le cadre d'une faillite, un encadrement par la loi de la définition de faute de gestion excluant la simple négligence sera proposé dans le cadre du projet de loi relatif à la justice qui sera présenté d'ici la fin de l'année.

Ainsi, le chef d'entreprise qui n'aura commis qu'une simple négligence n'aura pas à combler personnellement le passif généré dans la gestion d'une société.

→ Obtenue  
par CGPME

#### Mesure 15 : accompagner et simplifier la transmission des entreprises

Ces mesures tendent à renforcer l'accompagnement des cédants et des repreneurs et simplifier les modalités de cession des fonds de commerce. Le droit à l'information préalable des salariés sera simplifié : le champ d'application sera recentré sur les ventes d'entreprises et la sanction de la nullité de la vente sera remplacée par une amende proportionnelle au prix de vente.

### IV. ALLEGER LES FORMALITES POUR LES TPE ET LES PME

---

#### Mesure 16 : améliorer et simplifier les relations entre les entrepreneurs et le RSI

La mesure vise notamment à généraliser les médiateurs locaux, autonomes et indépendants vis-à-vis du régime, à assurer une gestion fiable et personnalisée des dossiers des assurés, à valoriser la possibilité d'ajuster les versements provisionnels et à associer davantage les partenaires du RSI.

#### Mesure 17 : simplifier l'accès aux aides publiques

Les formalités administratives pour la préparation des dossiers de demande d'aide seront allégées. Les entreprises bénéficieront donc d'un gain de temps. En outre, la dématérialisation sera plus cohérente afin de faciliter les échanges d'informations entre acteurs publics. Enfin, l'harmonisation des dossiers d'aides, un traitement partagé lorsque les dossiers sont multi-financés et la contextualisation des informations délivrées aux entreprises sur les aides grâce au SIRET permettent de simplifier l'accès aux aides.

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 Bpifrance.

## **Mesure 18 : développer le TESE, établir une fiche de paie et déclarer ses salariés en quelques clics**

Le Titre Emploi-Services Entreprise (TESE) est un dispositif ouvert de manière facultative aux entreprises de un à neuf salariés offrant un service gratuit d'aide à l'accomplissement de ses obligations en matière sociale. Ce dispositif, solution pratique et peu coûteuse, n'est pourtant pas très utilisé pas les TPE. Pour assurer son succès, il est proposé de l'étendre aux entreprises de 10 à 20 salariés et d'Outre-mer au 1<sup>er</sup> janvier 2017, de proposer une offre totalement dématérialisée (adhésion, volet social, bulletin de paie, attestation fiscale et paiement des cotisations) dès 2016 et de donner la possibilité d'élargir par convention le champ des cotisations actuellement recouvrées.

### **CONCLUSION :**

Ces mesures sont un premier pas. La CGPME va donc poursuivre son action afin de voir prises en compte d'autres propositions qu'elle a formulées, notamment celles relatives :

- à la création du contrat à durée indéterminée de croissance ;
- à l'assouplissement des règles d'utilisation du contrat à durée indéterminée intermittent (suppression de la nécessité d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise) ;
- à la suppression du délai de carence entre deux contrats d'intérim ;
- enfin, à l'allègement des obligations administratives que déclenche le seuil de 50 salariés, notamment les 35 obligations liées à la mise en place du comité d'entreprise. Cette question cruciale n'est en effet pas traitée dans ce plan destiné aux TPE/PME.