

"Dans la lutte contre le chômage, on a tout essayé"

François Mitterrand, 1993

Prendre en compte la réalité des TPE/PME pour créer de l'emploi : les propositions de la CGPME

La situation de l'emploi est chaque jour plus préoccupante. Le ralentissement de l'activité économique et le manque de visibilité du carnet de commandes des TPE/PME explique pour partie cette situation. Pour partie seulement.



Une part de plus en plus importante de la création de richesses est consacrée au financement de la protection sociale assise, de manière quasi exclusive, sur les revenus du travail. Certes dans le cadre du Pacte de Responsabilité, des allègements de charges et le CICE, ont été instaurés mais cela ne saurait durablement suffire. On n'échappera pas à un réel débat sur l'élargissement de l'assiette du financement de la protection sociale dont le périmètre devra, tôt ou tard, être reconfiguré.

Le poids du secteur public est également un véritable sujet lorsque l'on sait qu'en 2013, contre vents et marées, l'emploi public a augmenté de 1,5%. Cette situation pèse sur la compétitivité des entreprises mais également sur la consommation des ménages qui étouffent sous le poids des prélèvements obligatoires. De plus, les chefs d'entreprise nourrissent un sentiment d'injustice par rapport aux efforts qui leur sont demandés -la suppression du jour de carence dans le secteur public reste dans les mémoires- mais également par rapport au traitement différencié de la fonction publique qui échappe, et le "compte individuel de prévention de la pénibilité" en est un exemple, à bon nombre de règles réservées au seul secteur marchand.

De même, il est indéniable que la complexité sans cesse grandissante des contraintes tant administratives que normatives, et le véritable maquis qu'est devenu le droit social découragent les chefs d'entreprise aujourd'hui en insécurité juridique permanente face à des règles en constante évolution. Difficile dans ces conditions de s'étonner que l'investissement patine malgré le frémissement de la croissance. Le risque est donc bien réel de voir la France repartir sur le chemin de la croissance sans que cela ne se traduise par des créations d'emplois.

C'est pourquoi il est urgent de réagir en prenant des mesures adaptées aux TPE/PME qui rappelons-le sont les seuls créatrices d'emplois nets ces 10 dernières années, ce qui n'est pas très étonnant lorsque l'on sait que, proportionnellement, il faut 7 fois moins de chiffre d'affaires dans une TPE que dans une grande entreprise pour créer un emploi. Or trop souvent le sentiment qui domine est celui de lois calibrées en fonction des grandes entreprises dont nous pouvons légitimement être fiers, sans prendre en compte la réalité des TPE/PME.

La CGPME formule donc aujourd'hui un éventail de propositions visant à favoriser l'emploi dans les TPE/PME en facilitant l'embauche et le maintien dans l'emploi au travers de mesures économiques et sociales.

Préparer les jeunes à l'emploi via l'apprentissage

L'apprentissage est une des clés qui permet de mieux insérer les jeunes dans le monde du travail, et ce quel que soit le niveau de formation. L'apprentissage est plébiscité par les chefs d'entreprise qui y voient un moyen de transmettre leur savoir, de recruter des jeunes motivés et de s'engager en faveur de la génération suivante. Mais au fil du temps les contraintes sont venues s'accumuler en imposant un système d'apprentissage de plus en plus administré et illisible. L'apprentissage est pourtant une des clés qui ouvre la porte des entreprises.

Un jeune sorti du collège doit aujourd'hui être embauché en contrat d'apprentissage pour une durée de 3 ans afin de parvenir au bac professionnel. Une telle durée est dissuasive tant pour les entreprises que pour les jeunes qui craignent les uns et les autres de s'engager pour une durée aussi longue. De plus, il est souvent difficile de se lancer dans une voie qui peut parfois s'avérer ne pas être la bonne. Or il est actuellement extrêmement compliqué de mettre fin à un contrat de ce type, ce qui crée des situations pénalisantes pour l'employeur.

La CGPME propose :

- **de réformer le bac professionnel en créant une nouvelle formule de contrat 1+2 susceptible d'encourager les jeunes comme les PME à s'engager sur la voie de l'apprentissage.**
- **la création du Système d'Accès Sécurisé à l'Entreprise (SAS), courte période de découverte de l'entreprise par un jeune susceptible de postuler à un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.**
- **d'autoriser la démission de l'apprenti et d'appliquer à la rupture du contrat d'apprentissage les règles qui prévalent pour les ruptures de CDD "de droit commun".**

Recruter un apprenti exige le respect des règles de sécurité et de fonctionnement inhérentes à l'activité de l'entreprise. Pour autant celles-ci ne doivent pas, en particulier lorsqu'il s'agit d'un apprenti mineur, se traduire par des contraintes supplémentaires pour l'entreprise. De plus certaines entreprises se voient contraintes de renoncer à l'embauche d'un apprenti mineur en raison de l'impossibilité légale de faire coïncider les horaires théoriques et réels de travail. D'autres enfin sont prêtes à s'engager dans la durée en proposant une embauche en CDI.

La CGPME propose :

- **d'instaurer une formation sécurité validée par un "Passeport pour l'apprentissage" préparant en CFA l'apprenti aux règles de sécurité à respecter en milieu professionnel. Son obtention préalable à la première immersion en entreprise serait une condition indispensable au contrat d'apprentissage.**

- d'adapter, sur avis conforme du médecin du travail lors de la visite d'embauche, la durée et les horaires de travail des apprentis mineurs à l'horaire de travail de l'entreprise.

Variable en fonction des niveaux, des régions ou de la taille de l'entreprise, les mesures d'incitation financières à l'apprentissage sont aujourd'hui illisibles et difficilement compréhensibles. Il faut donc rétablir de la simplicité pour que chacun sache à quoi il a droit. Tout simplement.

La CGPME propose :

- un système unique, stable et identique pour toutes les PME/PMI jusqu'à 250 salariés, sous forme d'une indemnité formation déductible représentant un socle minimal de 1000€ par an et par apprenti.

- un "crédit d'impôt apprentissage" universel de 1200 € par an et par apprenti.

Si la signature du contrat d'apprentissage est aujourd'hui assez simple, les formalités durant l'exécution du contrat sont, elles, extrêmement complexes, face à des interlocuteurs multiples. Lever les obstacles passe par un meilleur accompagnement du chef d'entreprise. Par ailleurs les entreprises qui embauchent des apprentis pourraient être mieux valorisées.

La CGPME propose :

-de désigner à la signature du contrat un interlocuteur unique chargé d'accompagner le chef d'entreprise pour toutes questions relevant de la gestion, des absences, du transport, de l'hébergement.

-de créer un label, facilement identifiable, dont pourraient se prévaloir les PME indépendantes formant volontairement un ou plusieurs apprentis.

Favoriser l'embauche

Accéder plus facilement à l'emploi

Au fil du temps les réglementations sont venues s'ajouter les unes aux autres. Aujourd'hui la réalité est là. Certains métiers exigent des formations pour chaque acte de la vie quotidienne. Changer une ampoule ne peut se faire sans habilitation et malheur à celui qui s'aviserait d'omettre de renouveler un permis de conduire un chariot élévateur. L'inspecteur du travail est certain de relever des infractions et ce quelle que puisse être la bonne foi de l'employeur dans l'incapacité pratique de respecter en totalité et dans les délais impartis la réglementation en vigueur. Lorsqu'une entreprise doit imposer 20 jours de formation à une nouvelle recrue et que dans le même temps la période d'essai est limitée à 3 semaines, on touche les limites de l'absurde. Cette situation décourage l'embauche. Dès lors, il serait souhaitable, tant dans l'intérêt de l'employeur que dans celui du salarié, de permettre à un demandeur d'emploi qui cherche plus spécifiquement dans un certain secteur de se former et ce afin d'être en mesure de répondre à une offre d'emploi en pouvant attester de sa motivation et de son "employabilité" immédiate.

La CGPME propose de regrouper les obligations de formation sécurité en une formation unique sur 2 semaines, préalable à l'embauche, permettant l'obtention d'un "passeport sécurité".

Alors que la France compte plusieurs millions de demandeurs d'emplois, les entreprises peinent à recruter, près d'un tiers d'entre elles disant parfois y renoncer faute de candidatures adéquates. Et pourtant, au-delà des initiatives comme le site *Les PME recrutent* lancée en partenariat entre la CGPME et Facebook, le remède miracle existe. Il s'agit de la Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) proposée en son temps par la CGPME et visant à former une compétence en vue d'un emploi déterminé. Ce système fonctionne, le taux de placement s'élevant à plus de 80%. Il est vrai cependant que cela exige un suivi personnalisé mais les résultats sont là.

La CGPME propose de systématiser la POE pour toutes offres d'emplois non pourvues depuis plus d'un an.

Un des principaux obstacles à la mobilité professionnelle est bien connu. Posséder sa résidence principale, acquise à crédit sur une très longue période, signifie que l'on risque de se retrouver confronté à des difficultés d'achat/revente. Dès lors, pour favoriser la mobilité géographique des salariés vers l'emploi disponible, il convient de mettre en place des solutions pour lever cet obstacle en facilitant l'acquisition d'un nouveau logement.

La CGPME propose d'instaurer, via le 1% logement, un crédit relai à taux 0 sans pénalité de remboursement anticipé, en cas de mobilité professionnelle subie.

Calibrer les dispositifs spécifiquement pour les PME

Les aides actuelles ne sont pas calibrées pour les TPE qui sont pourtant le plus grand nombre des entreprises françaises. Or il y a là un gigantesque réservoir de création d'emplois pour autant que ces chefs d'entreprise reprennent confiance et voient leur carnet de commandes se regarnir. Une telle mesure en vigueur entre 2008 et 2010 dans le cadre d'un plan de relance, avait favorisé la création de près d'un million d'emplois durant cette période pendant laquelle les TPE ont été la seule catégorie d'entreprises à créer de l'emploi. S'il est vrai que cette mesure a un coût il serait logique de financer celui-ci en supprimant la déductibilité de l'IR dont bénéficient les agents de la fonction publique s'acquittant de la contribution de solidarité, et afin de mieux répartir les efforts entre les salariés du privé et ceux du secteur public.

La CGPME propose d'exonérer totalement de charges tout nouvel emploi créé dans les TPE.

Les chefs d'entreprise de TPE sont bien souvent démunis face à la complexité de la réglementation sociale. De plus, si leur activité ne leur permet pas de créer un emploi à temps plein, ils préfèrent bien souvent y renoncer pour ne pas s'exposer, par la suite, à des tracasseries administratives ou à des poursuites prud'homales du fait du non-respect d'une réglementation qu'ils ne sont pas en capacité d'appréhender en totalité sans pour autant avoir les moyens de se faire accompagner par un conseil extérieur. Et pourtant il existe des structures permettant tout à la fois de mutualiser les emplois et de se décharger des problèmes de recrutement et de gestion administrative du personnel, ce sont les Groupement d'Employeurs (GE). Mais ceux-ci sont trop souvent méconnus et leur développement, en particulier lorsqu'ils sont intersectoriels, se heurte à certains obstacles d'ordre juridique, social et fiscal, véritables freins à la perméabilité entre secteurs.

La CGPME propose d'harmoniser les règles applicables aux groupements d'employeurs et ce afin de supprimer les différences de traitement en fonction des secteurs d'activité.

Tenir compte de la réalité économique

De nombreux chefs d'entreprise de TPE/PME renoncent à embaucher car ils craignent une contraction de leur activité et redoutent, en raison d'une législation sociale lourde et inadaptée, de ne pouvoir en tenir compte dans la gestion de leur effectif. Face à cette situation il conviendrait de mettre en place un nouveau contrat de travail (CDI) basé sur des objectifs collectifs liés à des indicateurs économiques annuels prédéterminés, de maintien ou de progression de l'activité de l'entreprise. La non atteinte de ces objectifs contractuels pendant une période, elle aussi prédéterminée, motiverait la rupture éventuelle du contrat de travail, et ce afin de prendre en compte l'évolution de l'activité économique réelle de l'entreprise. Ainsi les PME seraient incitées à se lancer dans la création d'emplois, et ce même en période de faible visibilité du carnet de commandes.

La CGPME propose la mise en place d'un nouveau Contrat de Travail à durée indéterminée, le "Contrat de Croissance".

Faciliter le maintien dans l'emploi

Adapter les contrats de travail à la réalité des TPE/PME

Certaines entreprises sont confrontées à une problématique particulière du fait même de leur activité qui se caractérise par l'alternance de périodes travaillées et non travaillées. Il s'agit essentiellement d'une activité liée au tourisme (ex : moniteurs de ski...) mais d'autres telles que la formation peuvent également être concernées. Face à cette situation et dans le cas d'emplois permanents qui comportent de telles alternances, les employeurs peuvent conclure une forme particulière de CDI, les contrats de travail intermittents. Mais ils ne peuvent le faire de leur propre initiative, un accord collectif devant autoriser le recours à un tel contrat qui, de surcroît, doit respecter un lourd formalisme.

La CGPME propose :

- de permettre aux entreprises concernées le libre recours aux "CDI intermittent"
- de simplifier les mentions obligatoires pour les PME.

Les faits sont là. On peut le déplorer Mais on peut aussi s'interroger sur les raisons pour lesquelles les chefs d'entreprise ne souhaitent pas recruter en CDI. Manque de visibilité du carnet de commandes, risque de contentieux en cas de rupture en sont les principaux motifs. Quoiqu'il en soit le résultat est sans appel : près de 80% des embauches se font actuellement en CDD, majoritairement pour des périodes courtes n'excédant pas 3 mois. Or la réglementation actuelle ne permet de renouveler qu'une seule fois les CDD en cours et ce pour une période ne dépassant pas la durée initiale. Cette situation risque de priver notre pays de potentielles créations d'emplois en empêchant des entreprises de renouveler des contrats de travail. A l'inverse, il est des cas, rares il est vrai, dans lesquels un salarié en CDD refuse au terme de celui-ci une embauche en CDI, rejoignant ainsi, sans y être contraint, les rangs de Pôle Emploi.

La CGPME propose :

- dans le cadre de la durée maximale actuellement autorisée, et dans le respect des motifs autorisant l'embauche sous cette forme, de permettre de renouveler au moins 3 fois les CDD en fin de période.
- de créer un nouveau motif de recours général au CDD pour "réinsertion professionnelle", réservé aux personnes inscrites à Pôle Emploi depuis plus d'un an.
- d'assimiler un refus d'embauche en CDI à l'issue d'un CDD, à une démission n'ouvrant pas droit au régime d'indemnisation.

L'intérim constitue souvent, notamment pour les jeunes, par définition peu expérimentés, un sas vers l'emploi. Or la réglementation actuelle empêche un jeune d'enchaîner plusieurs missions d'intérim d'une durée supérieure à 15 jours chez un même employeur et lui impose un délai de carence le contraignant bien souvent à s'inscrire à Pôle Emploi alors que sa mission pourrait être prolongée. Par ailleurs, la limitation de la durée des missions d'intérim peut s'avérer particulièrement pénalisante pour les seniors.

La CGPME propose :

- **la suppression du délai de carence pour les jeunes en mission d'intérim pour une durée supérieure à 15 jours, tout en conservant une durée maximale d'enchaînement des contrats de travail temporaire.**
- **l'abandon du principe de limitation de la durée des missions d'intérim pour les seniors en recherche d'emploi depuis une longue durée.**

Certains secteurs d'activité tel que celui de la propreté permettent le maintien de l'emploi des salariés lorsque deux prestataires sont amenés à se succéder sur un marché. Le transfert automatique, sous certaines conditions, des contrats de travail à l'entreprise entrante préserve l'équilibre économique de l'entreprise sortante, assure une main d'œuvre déjà formée à l'entreprise entrante et garantit la stabilité de l'emploi. Ce système issu d'un accord paritaire au niveau de la branche est considéré comme positif à la fois pour l'entreprise et pour les salariés. Il est aujourd'hui contesté par la jurisprudence.

La CGPME propose de sécuriser les dispositifs de garantie d'emploi des transferts conventionnels organisés dans certains secteurs à forte intensité de main d'œuvre en insérant dans le code du Travail un article sur la situation de perte de marchés qui organiserait le principe de perte du contrat.

Améliorer ce qui peut l'être

La balance française du commerce extérieure continue à accuser un lourd déficit privant ainsi notre pays de croissance et d'emploi. Si les grands contrats internationaux sont souvent mis en lumière on parle moins des réticences et du trop faible nombre de PME françaises (115 000 en 2014) présentes à l'export. Dans ce contexte le dispositif du Volontariat International en Entreprise (VIE) qui permet de confier à un jeune une mission professionnelle à l'étranger est particulièrement utile. Pour autant, il reste sous utilisé par les PME alors que quelques grandes entreprises en bénéficient largement (plus de 50% du total). Il conviendrait donc de prévoir une adaptation propre aux PME pour encourager l'embauche définitive à l'issue du VIE. De même il n'est pas aisé pour une PME qui souhaite se lancer sur un marché à l'export de recruter un salarié immédiatement "projeté" à l'étranger.

La CGPME propose :

- d'exonérer partiellement de charges sociales les PME pendant les 12 mois qui suivent l'embauche d'un salarié en CDI à l'issue du VIE.
- de rendre éligible au crédit impôt export la rémunération d'un salarié de PME en France, dédié exclusivement à l'export.

Réadapter le Code du Travail à l'emploi

Sécuriser la rupture

Un licenciement est une période douloureuse tant pour le chef d'entreprise que pour le salarié concerné. Cette période est vécue comme un échec même si la rupture conventionnelle a permis de dédramatiser bien des situations. Le droit doit être respecté mais il est impératif de clarifier les situations et de ne pas faire perdurer l'incertitude quant à l'éventualité d'une contestation du licenciement. Si en Allemagne le délai est de 3 semaines, en France il reste de 2 ans. Il faut donc réduire ce délai par exemple en l'alignant sur le délai de contestation du solde de tout compte.

La CGPME propose de réduire le délai de contestation d'un licenciement à 6 mois.

Les chefs d'entreprise de TPE/PME maîtrisent souvent mal les arcanes de la procédure. Les vices de forme, comme par exemple la mauvaise rédaction du motif dans la lettre de licenciement, sont régulièrement à l'origine de condamnations prud'homales. Aussi il conviendrait qu'en cas de mauvaise rédaction du motif de licenciement l'employeur puisse apporter des éléments tangibles de preuves attestant que le salarié a eu connaissance, préalablement au licenciement, du motif reproché.

La CGPME propose que les irrégularités pour vice de forme lors d'un licenciement individuel ne soient plus irréfragables.

L'inaptitude et le reclassement sont des motifs d'insomnie pour de nombreux patrons de TPE/PME qui ont parfois l'impression de se heurter à un mur. Un salarié peut en effet être déclaré apte avec réserves ou inapte à tous postes dans l'entreprise avec obligation de reclassement par l'employeur dénué de tout contenu réel étant donné l'état de santé du salarié, ce qui pose néanmoins un problème de preuve à l'employeur.

La CGPME propose de rendre réaliste l'obligation de reclassement de l'employeur en cas d'inaptitude en abolissant la pratique des avis d'aptitude avec réserves et en érigeant l'inaptitude à tous postes dans l'entreprise en motif de licenciement exonérant l'employeur de toute obligation de reclassement.

Le licenciement économique qu'il s'agisse d'un licenciement individuel ou collectif est soumis en France à une procédure, variable en fonction de la taille de l'entreprise, particulièrement stricte notamment en matière d'entretien préalable et de reclassement. De plus, il n'est envisageable qu'en cas de difficultés économiques, de mutations technologiques ou, désormais, de réorganisation pour accroître la compétitivité de l'entreprise. Le strict encadrement des règles procédurales à respecter d'une part et le caractère subjectif des motifs invocables d'autre part, suscitent des contestations et font peser une insécurité juridique sur l'employeur à laquelle il conviendrait de mettre fin en s'inspirant pourquoi pas, de la réforme menée en Espagne. Modifier la cause économique du licenciement en la rendant objective laisserait ainsi moins de marge de manœuvre au juge quant à son interprétation.

La CGPME propose d'objectiver et de préciser les causes du licenciement économique dans les PME en introduisant des critères précis quant à l'évolution de l'activité économique de l'entreprise.

La complexité galopante du code du travail est un véritable motif d'insécurité juridique pour les chefs d'entreprises, en particulier dans les TPE/PME. Se séparer d'un salarié exige un formalisme pointilleux et la perspective d'un conflit prud'homal est la hantise de bien des chefs d'entreprise. Il n'est pas rare que la lourdeur des condamnations prononcées ne laisse d'autres solutions que de fermer l'entreprise. Dans ces conditions, les entrepreneurs hésitent à embaucher. Cette situation aboutit à scléroser le marché de l'emploi. Il y a donc lieu de redonner de la visibilité à ceux qui créent de l'emploi et de la richesse afin qu'ils puissent au moins savoir à quoi ils s'exposent en cas de licenciement considéré comme abusif. Mettre fin à l'aléatoire redonnerait confiance.

La CGPME propose de limiter les dommages et intérêts prononcés aux prud'hommes au travers d'un barème d'indemnisation obligatoire prévoyant une fourchette plancher/ plafond en fonction notamment de son ancienneté.

Faire prévaloir l'incitation

Les entreprises sont aujourd'hui contraintes de respecter certaines obligations "sociétales" sous peine de pénalités financières. Il en va ainsi du plan senior, de l'égalité professionnelle hommes-femmes ou du quota d'apprentis. La logique de la sanction prévaut donc sur la logique de l'incitation et ce alors même que de nombreuses entreprises s'engagent de manière volontaire dans une certification RSE. Cette démarche vertueuse mérite d'être encouragée en allégeant les documents et démarches des entreprises concernées.

La CGPME propose d'inciter à la certification RSE en exonérant les PME certifiée de la charge de la preuve quant au respect de certaines obligations sociétales.

Faire sauter le plafond de verre des seuils sociaux

La France compte 2,4 fois plus d'entreprises de 49 que de 51 salariés. Ce chiffre n'est pas le fruit du hasard. Il y a là un "plafond de verre" qui freine l'emploi en raison des 35 obligations supplémentaires que génère le cap des 50 salariés. Se priver ainsi d'emploi en 2015 est une ineptie. Or force est de constater que le projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi actuellement au Parlement ne résout en rien ce problème, bien au contraire, car il renforcera les contraintes sur les TPE. Aussi et afin de ne pas rester les bras ballants face à un problème bien connu, il est de la responsabilité du gouvernement de prendre des mesures allant bien au-delà d'un simple regroupement des obligations d'information et de négociation et de l'extension de la DUP.

La CGPME propose plusieurs mesures alternatives:

- un moratoire expérimental sur un an consistant à ne pas compter dans les effectifs pris en compte pour le calcul des seuils les salariés embauchés durant cette période.
- un doublement des seuils en passant de 10 à 20 ; de 20 à 40 et de 50 à 100.
- la réduction du nombre des obligations liées au franchissement du seuil des 50 salariés de 35 à 10.

Rendre "PME compatibles" certains dispositifs économiques

Préciser les retombées économiques locales

Au niveau européen le Small Business Act de 2008 permet d'assurer aux PME un accès facilité aux marchés publics. Les autorités locales ont la possibilité de favoriser les entreprises locales en publiant des appels d'offres au niveau local ou régional dans le cadre d'une stratégie visant à soutenir l'économie et les emplois locaux. Pour autant la réglementation nationale et communautaire interdit toute forme de restriction de la concurrence. Il convient donc de pratiquer une forme de discrimination positive non contraignante.

La CGPME propose d'insérer une clause indicative de retombées économiques locales dans le cadre des marchés publics

Favoriser l'innovation

Formation et innovation sont les 2 piliers du développement de l'économie française pour les années à venir. Le Crédit Impôt Recherche (CIR) est un atout pour les entreprises françaises. Force est cependant de constater qu'il est davantage utilisé par les grands groupes que par les PME. Il s'avère en effet complexe à mettre en œuvre et fait souvent l'objet de contrôles qui donnent lieu à des redressements en raison du caractère subjectif des dépenses éligibles.

La CGPME propose un CIR simplifié et sécurisé pour les PME.

"Chasser en meute"

La France concentre l'essentiel de sa force exportatrice autour de ses grands contrats : les 1000 premiers exportateurs contribuent à 70% du chiffre d'affaire exporté. Malgré quelques initiatives telles que celles du groupe ENGIE (ex-GDF SUEZ), les PME ne sont pas considérées par les grands comptes comme de véritables partenaires commerciaux sur lesquels s'appuyer pour mener à bien des marchés. Il est d'ailleurs symbolique de constater que les voyages présidentiels réservent une part plus que minoritaire aux PME. Tout cela nécessite d'adapter les dispositifs existant à la réalité des PME.

La CGPME propose :

- d'inventer un "contrat de génération entre entreprises" par lequel un cadre expérimenté d'une grande entreprise mettrait son expertise internationale au service d'une PME novice à l'export.
- de moduler l'octroi du soutien financier de l'Etat aux grands contrats internationaux à l'obligation de confier une part des activités de sous-traitance ou de co-traitance à des PME françaises.

70% des chefs d'entreprises considèrent difficile de gérer la relation avec les grandes entreprises/donneurs d'ordres, cette proportion étant croissante au fur et à mesure que la taille des entreprises interrogées diminue. Cela est d'autant plus délicat qu'un grand nombre de PME sont en situation de dépendance économique. Ce déséquilibre entraîne des abus auquel il convient de mettre bon ordre en sécurisant le cadre juridique de la relation sans pour autant contrevenir aux relations contractuelles qui doivent rester de mise. L'instauration d'un préavis de rupture anticipée du contrat de sous-traitance en fonction de la stabilité et de la durée de la relation commerciale, une corrélation entre le montant des investissements exigés du sous-traitant et la durée du contrat, la protection de la propriété intellectuelle en incluant des clauses contractuelles protégeant les compétences et savoir-faire sont quelques unes des pistes à explorer.

La CGPME propose d'instaurer un document cadre contractuel permettant de mieux encadrer les relations donneurs d'ordre/sous-traitants entre grandes entreprises et PME/TPE.

Renforcer les fonds propres des PME

Renforcer ses fonds propres est une condition importante du développement des entreprises, l'effet de levier sur le financement et donc sur l'investissement/emploi étant avéré. Le renforcement des fonds propres profite à la croissance et à l'emploi.

La CGPME propose de mettre en place un taux réduit d'Impôt sur les Sociétés (IS) pour la fraction des résultats réintégrés au capital d'une PME/TPE.