

## L'EMPLOI DANS LES TPE

### Les données d'une réforme structurelle globale

Enquête du SDI réalisée du 20 décembre 2015 au 05 janvier 2016  
870 réponses de chefs d'entreprise de moins de 20 salariés



<b>Préambule.....</b>	<b>p.4</b>
<b>I. L'exigence d'une baisse du coût du travail.....</b>	<b>p.5</b>
<b>A. 46,63% des TPE estiment le coût du travail est un frein à l'embauche.....</b>	<b>p.5</b>
<b>B. 79% des TPE sensibles aux allègements de charges sur les salaires.....</b>	<b>p.6</b>
<b>C. Les premiers effets de la prime de 4.000€ pour les primo-employeurs.....</b>	<b>p.6</b>
1. Un dispositif largement connu	
2. Un dispositif qui n'a pas encore donné la pleine mesure de son potentiel	
3. Un signal positif pour les primo-employeurs qui mériterait d'être simplifié	
<b>D. Le CICE sans effet sur les TPE.....</b>	<b>p.8</b>
1. Une bonne surprise fiscale pour les TPE...	
2. ... mais aussi pour les grandes entreprises	
<b>II. Le plafonnement des indemnités prud'homales.....</b>	<b>p.8</b>
<b>A. 55,67% des TPE favorables au plafonnement des indemnités prud'homales...p.8</b>	
<b>B. Une demande plus prégnante parmi les entreprises de 1 à 5 salariés.....p.9</b>	
<b>III. La mise en place d'un Code du travail spécifique aux TPE...p.10</b>	
<b>A. 93% des TPE pour la mise en place d'un Code du travail qui leur soit spécifique.....p.10</b>	
<b>B. La législation sociale : des sources de droit nombreuses et difficiles à appréhender.....p.10</b>	
<b>III. Accorder un « droit à l'erreur » sur la dernière embauche réalisée au sein d'une TPE.....p.11</b>	
<b>A. 60,12% des TPE pour une réforme de la rupture du contrat de travail.....p.11</b>	
<b>B. L'embauche comme aventure juridique, sociale, financière et humaine.....p.11</b>	
<b>V. Réformer Pôle Emploi.....</b>	<b>p.12</b>
<b>A. 75.700 emplois vacants dans les TPE : que fait Pôle Emploi ?.....p.12</b>	
1. Que sont devenues les « cellules TPE » ?	
2. Pas de suite pour 82,76% des annonces passées par les TPE à Pôle Emploi	
<b>B. Une grave absence d'accompagnement des TPE par Pôle Emploi.....p.13</b>	



## PROPOSITIONS POUR L'EMPLOI DANS LES TPE...p.14 à 17

**Proposition 1 : Mettre en place le zéro charge intégral pour toute nouvelle embauche dans les TPE**

- Un zéro charge simple
- Une mesure globalement peu coûteuse voire neutre pour la collectivité
- Une mesure en parfaite adéquation avec l'objectif de diminution du chômage des jeunes peu qualifiés et, pour partie, des seniors

**Proposition 2 : Mettre en place une cellule spécifique TPE de proximité au sein de Pôle Emploi, avec un interlocuteur unique par zone géographique**

**Proposition 3 : Mettre en place un cadre législatif dédié de la législation sociale, clair et directement applicable aux TPE**

**Proposition 4 : Simplifier et sécuriser la rupture du contrat de travail pour motif économique au sein des TPE**

**Proposition 5 : Fixer un barème plafond d'indemnités en cas de rupture d'un contrat de travail**

**Proposition 6 : Réformer les services de la médecine du travail (SSTI : Services de Santé au Travail Interprofessionnels)**

**Proposition 7 : Assurer la pérennité des métiers par la reconnaissance de l'utilité des qualifications**

**Proposition 8 : Assurer la reconnaissance constitutionnelle des TPE**



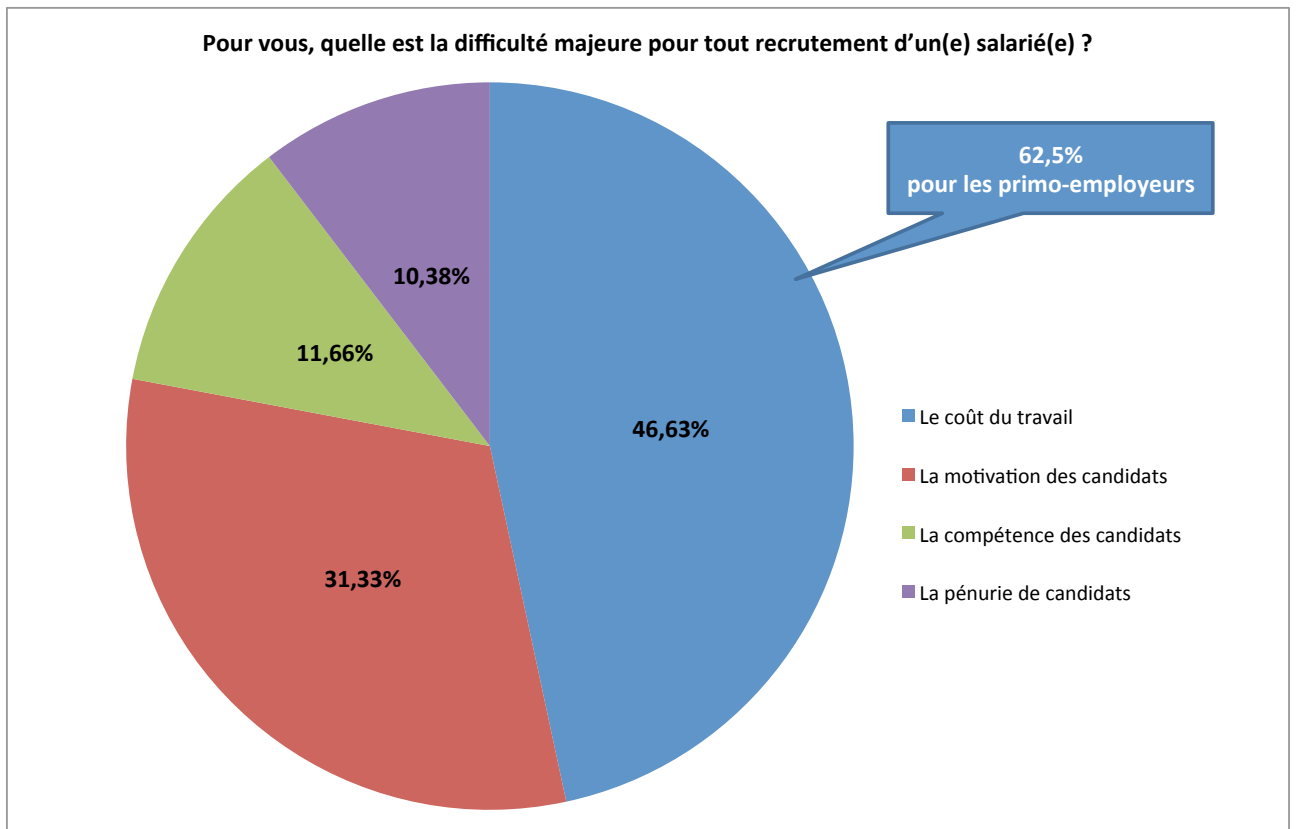
**Le million d'emplois promis par le MEDEF en 2013 est manifestement introuvable, malgré :**

- la mise en place de baisses de charges au travers du CICE dont les grandes entreprises sont les premières bénéficiaires en montants
- la baisse historique des prix de l'énergie
- la forte baisse du prix des matières premières
- la baisse de l'Euro
- des taux d'intérêt au plus bas

**Sans doute convient-il aujourd'hui de centrer l'intérêt sur les TPE**, soit 2,1 millions d'entreprises de moins de 10 salariés, hors la catégorie des autoentrepreneurs, ces derniers n'étant d'aucun secours quant au sujet de la création d'emplois autre que celui du chef d'entreprise.

## I. L'exigence d'une baisse du coût du travail

### A. 46,63% des TPE estiment le coût du travail est un frein à l'embauche

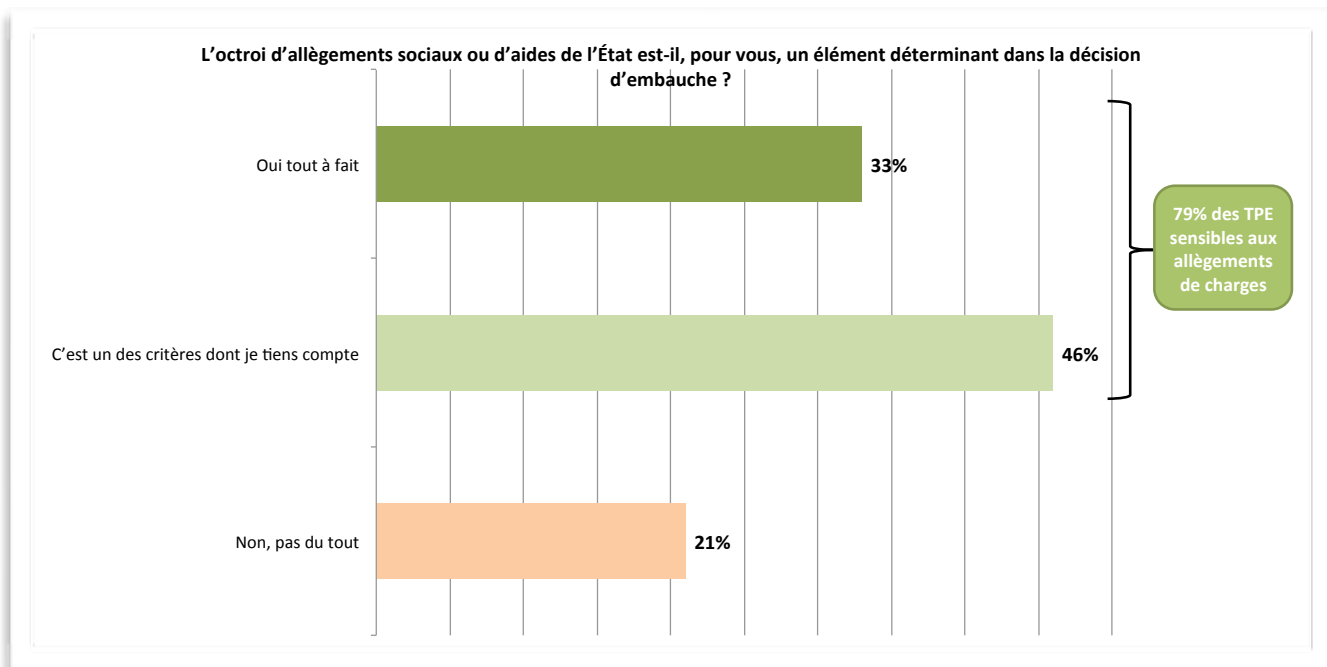


La question du coût du travail reste la première préoccupation des responsables de TPE (46,63%).

La seconde grande préoccupation reste néanmoins la motivation des candidats (31,33%), ce qui soulève nombre d'interrogations sur la structure du chômage, notamment parmi les jeunes, première cible des TPE. Cette démotivation constatée par les chefs d'entreprise peut s'analyser sous différents angles :

- un déficit d'attractivité des TPE (conditions de travail, rémunération)
- une difficulté générationnelle (certaines chambres consulaires proposent des formations sur la gestion de la génération Y)

## B. 79% des TPE sensibles aux allègements de charges sur les salaires



33% des TPE considèrent comme déterminantes les aides à l'embauche dont ils peuvent bénéficier et 46% en tiennent compte au moment du choix du candidat.

Sur le fond, cette réponse n'est pas surprenante, mais elle vient surtout corroborer l'ensemble des études réalisées depuis plus de dix ans sur la particulière sensibilité des TPE aux baisses de charges et, surtout, leur réactivité sur le sujet.

## C. Les premiers effets de la prime de 4.000€ pour les primo-employeurs

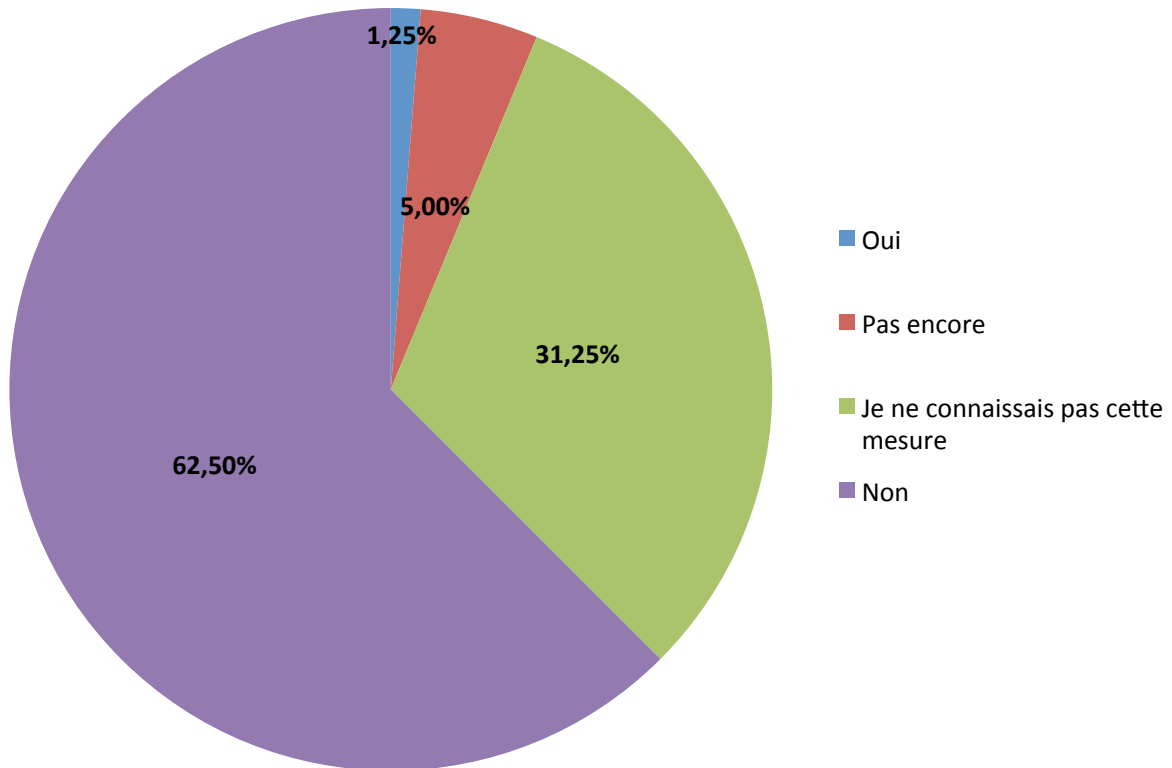
Au constat de la très forte majorité de primo-employeurs potentiels estimant le coût du travail comme premier frein à l'embauche (62,5%), le SDI a souhaité faire un point auprès de cette population, 6 mois après la mise en place (en juin 2015) de la prime de 4.000€ destinée à répondre à cette problématique.

### 1. Un dispositif largement connu

Le taux de 31,25% de chefs d'entreprise sans aucun salarié n'ayant pas connaissance du dispositif de la prime à l'embauche de 4.000€ est, malgré les apparences, un très bon score.

Il tranche notamment avec celui de 80% des TPE n'ayant pas connaissance du CICE en 2014 (après une année de mise en place) ou encore, en dernier lieu, celui proche de 50% des TPE n'ayant pas connaissance en décembre 2015 de la mesure visant à la gratuité de l'embauche d'un apprenti mineur mise en place en juin 2015.

La prime de 4.000€ pour les primo employeurs depuis Juillet 2015 a-t-elle déclenché une embauche dans votre entreprise ?



### 2. Un dispositif qui n'a pas encore donné la pleine mesure de son potentiel

Le dispositif a été assez peu utilisé (1,25%), avec la possibilité néanmoins que se réservent 5% des primo-employeurs (en ayant connaissance) de l'utiliser à terme, soit un potentiel de 50.000 créations d'emplois.

Ces taux sont cohérents avec ceux connus lors de la mise en place d'un zéro charge intégral sur la période 2008-2010 pour toute nouvelle embauche dans les entreprises de moins de 10 salariés, période à l'issue de laquelle, en 18 mois, 10% des entreprises sans aucun salarié avaient bénéficié de ce dispositif.

### 3. Un signal positif pour les primo-employeurs qui mériterait d'être simplifié

Le « zéro charge » à destination des primo-employeurs s'avère en conséquence un signal positif pour ces entreprises et pour l'emploi, aux effets nettement plus certains et quantifiables que ceux issus du CICE.

On regrettera néanmoins, qu'une fois de plus, le zéro charge soit porté sous la forme d'un remboursement, ce qui suppose d'une part une avance de fonds et d'autre part la transmission régulière de justificatifs administratifs.

Un zéro charge simple, directement applicable sur la fiche de paie aurait encore un meilleur impact.

## D. Le CICE sans effet sur les TPE

### 1. Une bonne surprise fiscale pour les TPE...

Le SDI l'a souvent exprimé : le CICE n'a eu et n'aura au mieux qu'un effet extrêmement limité pour l'emploi dans les TPE.

De fait, cette mesure n'a jamais été appréhendée par ce segment d'entreprises comme une baisse de charges sur le travail.

Le dernier rapport du Comité de suivi du CICE indique ainsi que, pour les petites entreprises, l'abaissement de la charge fiscale induit est considéré comme « *une bonne surprise* ».

Il est pour le moins difficile de construire une politique de l'emploi ciblée et dynamique sur des « bonnes surprises » fiscales.

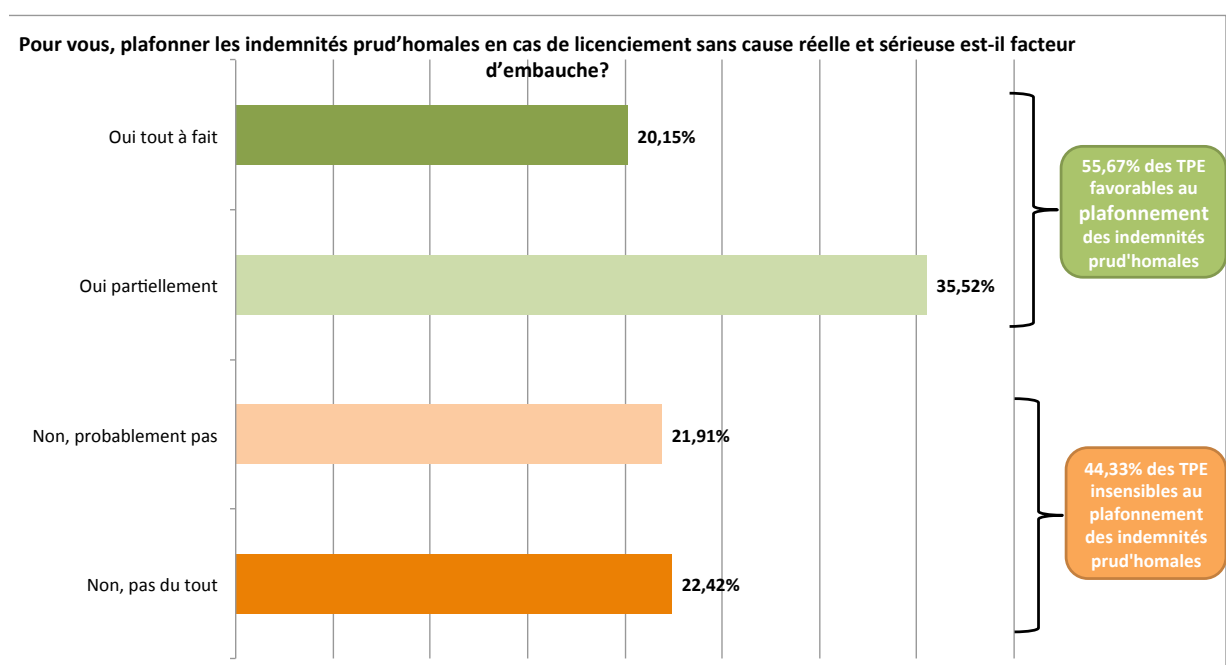
### 2. ... mais aussi pour les grandes entreprises

Ce que nous apprend aussi malheureusement le dernier rapport du Comité de suivi du CICE est le fait que ce dispositif n'a pas non plus apporté les effets escomptés en matière d'emploi parmi les entreprises de plus grande taille, encore qu'il suffisait d'observer les chiffres du chômage pour s'en convaincre.

Plus concrètement, le Groupe La Poste, premier bénéficiaire du CICE avec 700 millions d'euros au titre des exercices 2013 et 2014 n'en a pas moins supprimé 8.000 postes nets sur cette période. Les annonces récentes de la SNCF (1400 postes seront supprimés en 2016, jusqu'à 13.000 d'ici 5 ans) ou de EDF SA (4.000 suppressions de postes sur les 3 prochaines années) sont à l'avenant.

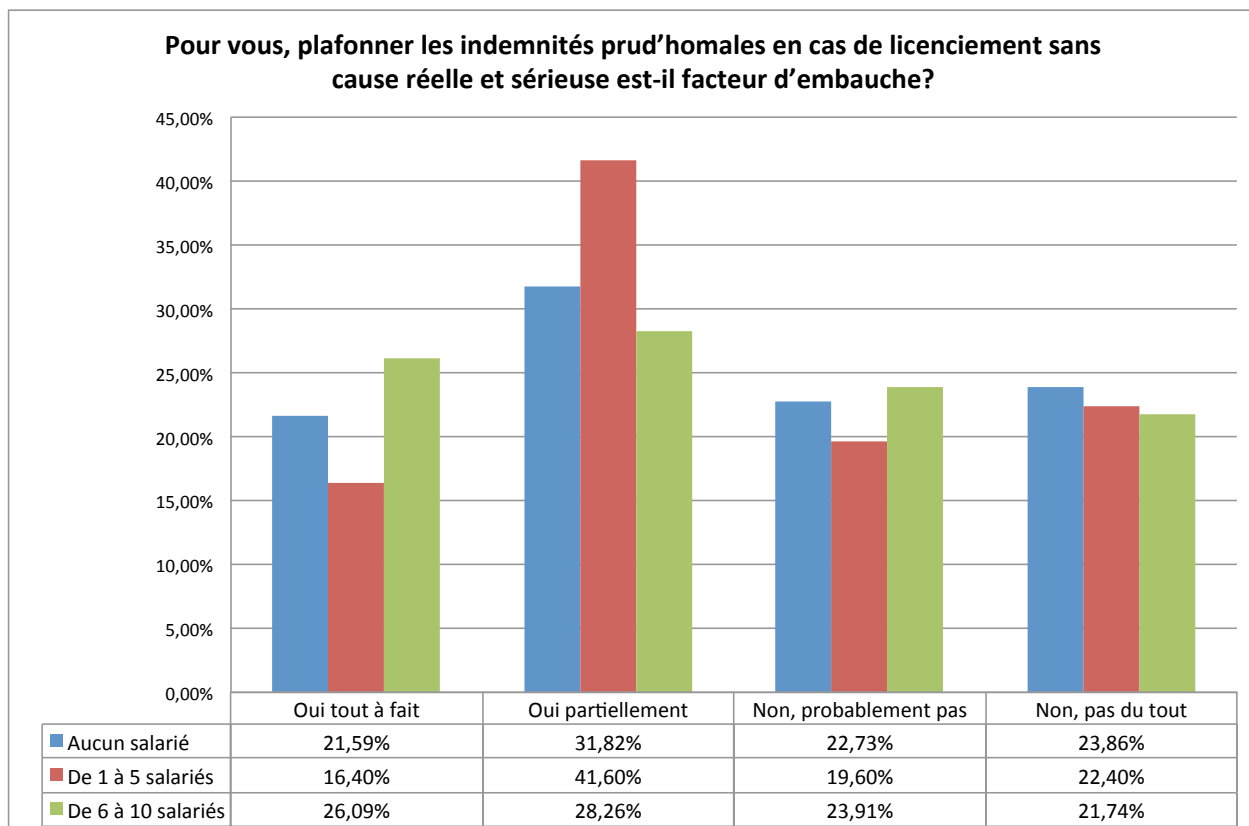
## II. Le plafonnement des indemnités prud'homales

### A. 55,67% des TPE favorables au plafonnement des indemnités prud'homales





Une majorité de responsables de TPE estime que le plafonnement des indemnités prud'homales en cas de licenciement d'un salarié serait facteur de création d'emplois.



### B. Une demande plus prégnante parmi les entreprises de 1 à 5 salariés

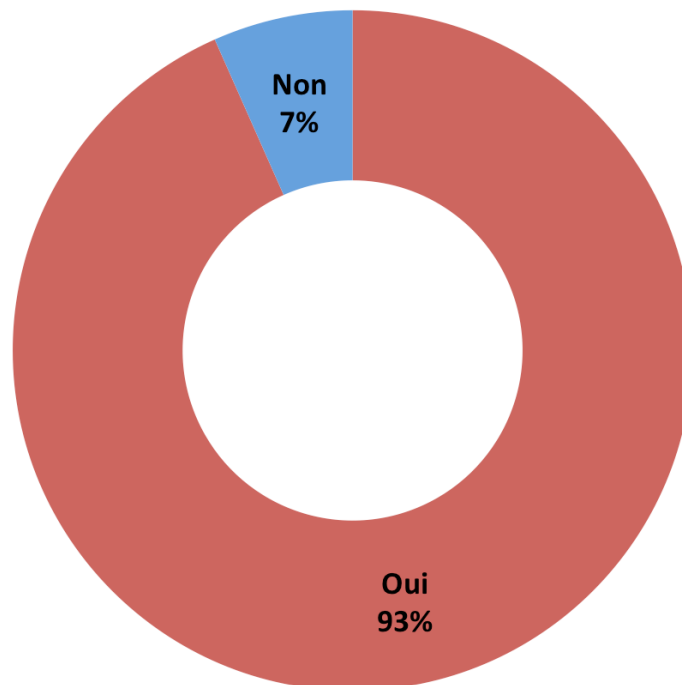
Dans le détail, ce sont les entreprises de 6 à 10 salariés qui sont le plus fortement attachées au principe d'un plafonnement des indemnités prud'homales avec 26% des chefs d'entreprises qui estiment cette mesure comme absolument déterminante en qualité de facteur d'embauche.

Au global, 54,37% des responsables de TPE de 6 à 10 salariés estiment ce type de mesure comme positive. Ce taux monte à 58% parmi les responsables de TPE de 1 à 5 salariés, soit un taux global plus élevé mais un volume beaucoup plus important d'entrepreneurs dubitatifs avec un taux de 41,6% qui estiment que cette seule mesure ne saurait avoir un effet déterminant dans leur politique d'embauche.

### III. La mise en place d'un Code du travail spécifique aux TPE

#### A. 93% des TPE pour la mise en place d'un Code du travail qui leur soit spécifique

Estimez-vous nécessaire la mise en place d'un code du travail spécifique aux TPE ?



Source : Panorama des TPE - Décembre 2015

#### B. La législation sociale : des sources de droit nombreuses et difficiles à appréhender

L'écrasante majorité recueillie sur l'item d'un code du travail spécifique aux TPE résulte de l'inadéquation entre leurs besoins et les différentes sources de droit social, qu'il s'agisse de :

- la loi
- les conventions collectives (nationales et locales)
- la jurisprudence

Le SDI souligne sur ce dernier point qu'une jurisprudence pléthorique n'est que le résultat de textes peu clairs laissant place à l'interprétation.

Les tribunaux seraient moins sollicités si les textes de base étaient suffisamment compréhensibles pour que salariés et employeurs puissent s'y référer simplement.

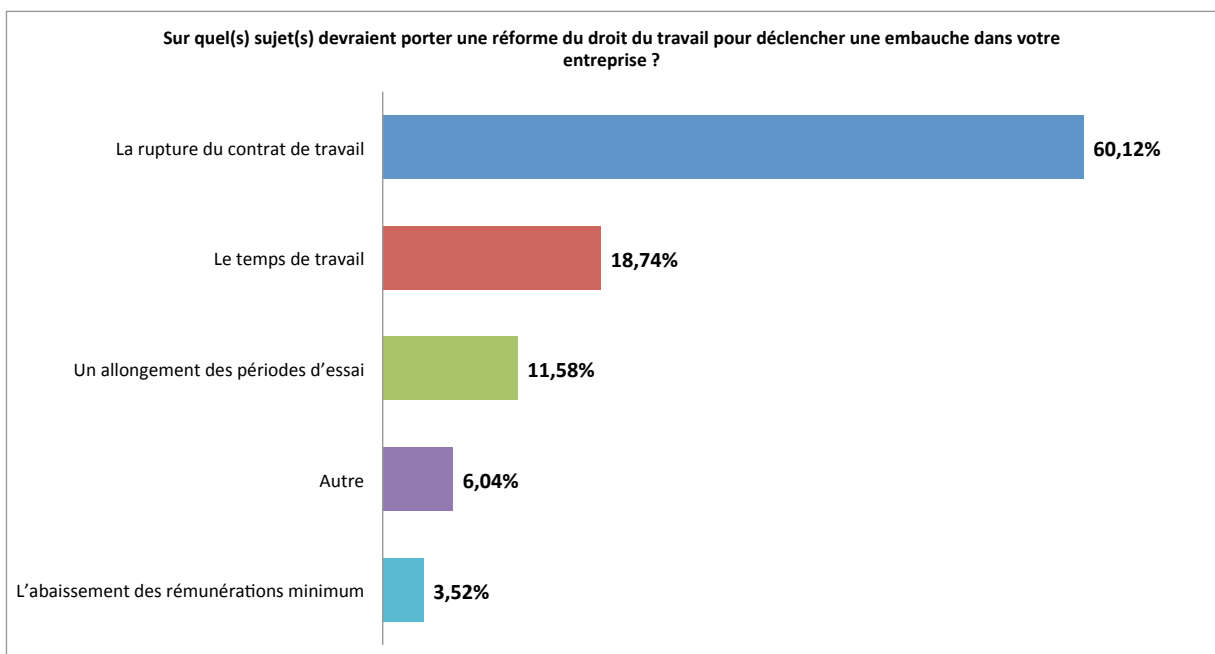
**Un exemple de difficulté d'application de la législation sociale :  
le maintien de salaire dans la restauration rapide sur le Haut-Rhin.**

Mme K., gérante d'une entreprise de restauration rapide dans le Haut-Rhin, doit procéder au maintien de salaire de sa salariée malade. Elle se renseigne auprès de différents intervenants, puis interroge le SDI : « *Il y a tant d'incohérences dans tout ce que j'apprends que je préfère demander* ». De fait, la convention collective de Mme K. n'est pas à jour d'une disposition législative pourtant en date du 27/06/2008 (7 ans et demi sans mise en conformité !).

Fait aggravant, Mme K. est située en Alsace. Elle doit donc se référer à une troisième source de droit : le droit local. Or, ce dernier dispose que, en cas d'arrêt maladie, la durée du maintien de salaire s'applique « *pour toute la durée de l'arrêt de travail si celui-ci est relativement peu important* ».

Quelle est la durée d'un arrêt de travail « relativement peu important » ? Personne ne l'indique.

**III. Accorder un « droit à l'erreur » sur la dernière embauche réalisée au sein d'une TPE**



**A. 60,12% des TPE pour une réforme de la rupture du contrat de travail**

Le thème que souhaiteraient voir aborder à titre essentiel les TPE est celui des conditions de rupture d'un contrat de travail, très loin devant notamment la question du niveau de rémunération des salariés, à distinguer naturellement des charges qui pèsent sur les salaires.

**B. L'embauche comme aventure juridique, sociale, financière et humaine**

De fait, pour un responsable de TPE, qu'il s'agisse du **recrutement** d'un seul ou de plusieurs salariés, la problématique de fond reste la même : est-il possible de rompre le contrat (en l'occurrence : de supprimer le poste) dans l'hypothèse où l'embauche réalisée ne s'avère pas économiquement pertinente, voire aussi pertinente qu'initialement projeté ?

La réponse à cette question, pour une TPE, est d'autant plus importante que **les professionnels indépendants sont garants du paiement des charges de leur activité sur leurs biens propres**, soit directement (Entrepreneur Individuel), soit indirectement (caution personnelle et/ou apport en garantie de biens propres). La moindre erreur dans l'engagement d'une dépense peut rapidement conduire à la cessation d'activité.

Pour un professionnel indépendant, chaque embauche constitue une aventure juridique, sociale, financière et humaine dans laquelle ils n'acceptent de s'engager qu'à reculons et bien souvent uniquement en cas de nécessité absolue.

**Il conviendrait en conséquence qu'un chapitre puisse être consacré à cette question dans le cadre d'une future législation spécifique à la TPE.**

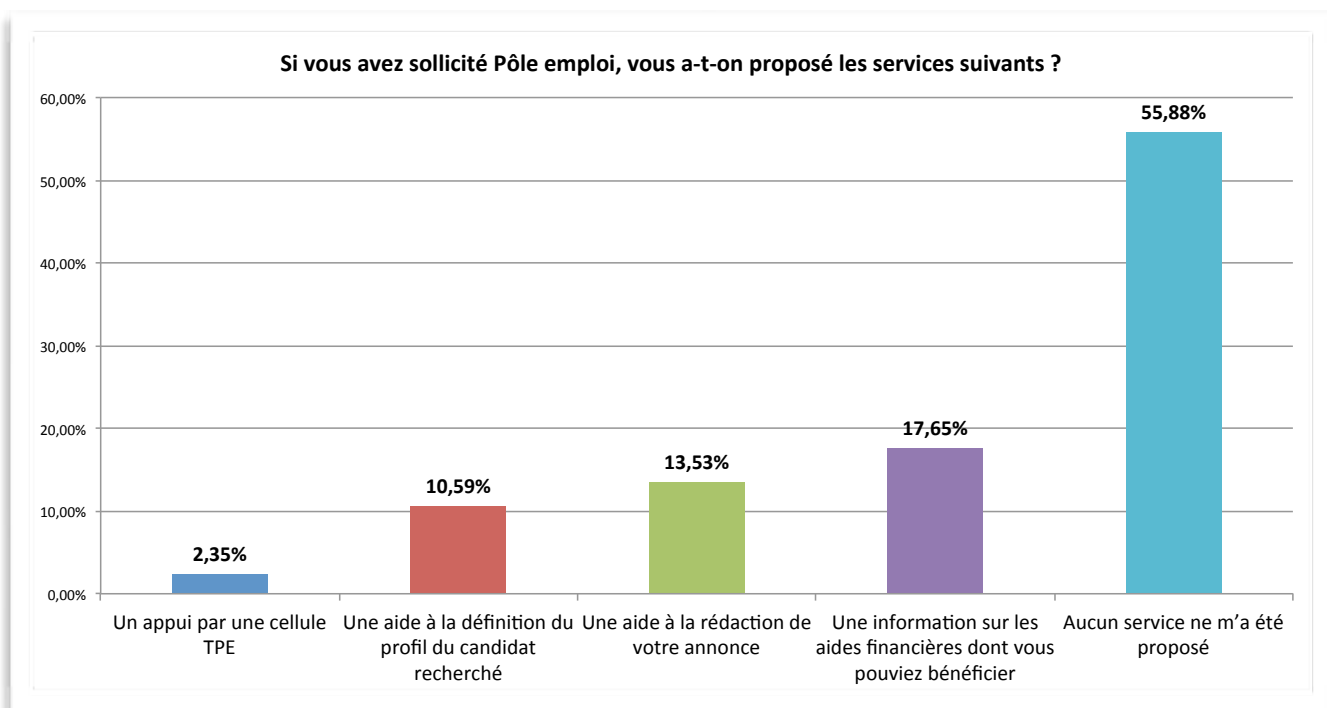
## V. Réformer Pôle Emploi

### A. 75.700 emplois vacants dans les TPE : que fait Pôle Emploi ?

Selon la DARES (Août 2015), la moitié des emplois vacants à fin 2014 étaient à pourvoir au sein d'une TPE.

Dans cette hypothèse, la question n'est plus le poids des charges, mais tout au plus la recherche d'une personne apte et/ou motivée pour pourvoir un poste.

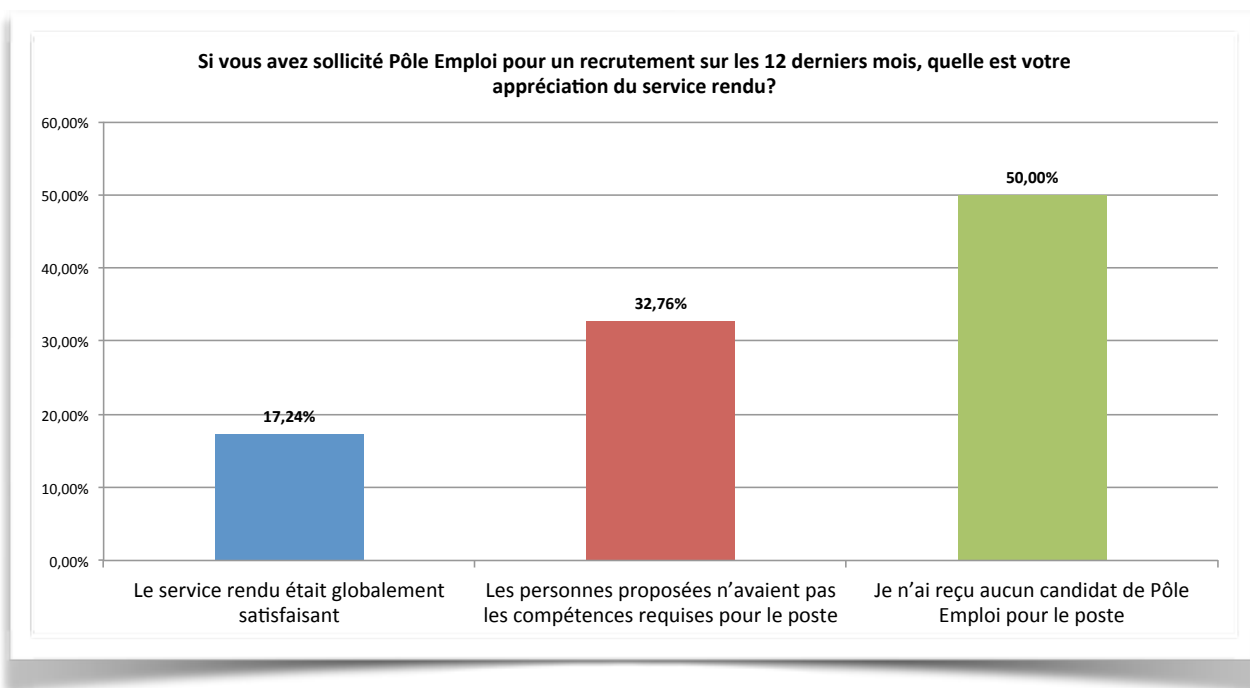
C'est pourquoi le SDI a interrogé les TPE sur leurs relations avec les Services Publics de l'Emploi, et donc Pôle Emploi.



### 1. Que sont devenues les « cellules TPE » ?

Pour autant, le plan « Tout pour l'Emploi dans les TPE-PME » annonçait le déploiement à fin juin 2015 de 4.000 conseillers relations entreprises, dédiés donc aux TPE-PME.

Que sont-ils devenus ? En recherchant sur internet avec les mots clés « cellules TPE Pôle Emploi », les seuls éléments qui ressortent sont ceux liés à l'aide « TPE-Apprentissage ».



### 2. Pas de suite pour 82,76% des annonces passées par les TPE à Pôle Emploi

Cette absence de dialogue, et/ou de spécialisation peut expliquer le taux de 50% d'absence de candidature suite à une annonce Pôle Emploi, et celui de 32,76% de candidats n'ayant pas le profil requis.

#### B. Une grave absence d'accompagnement des TPE par Pôle Emploi

Pour le SDI, l'absence quasi totale d'accompagnement des responsables de petites entreprises à l'occasion de leurs recrutements peut sans doute partiellement expliquer leur ressenti sur la pénurie ou la compétence des candidats, voire sur leur motivation.

Toute personne ayant été amenée à procéder à un recrutement est en capacité de comprendre qu'il s'agit quasiment d'un métier à part entière (exercé du reste par certains professionnels) pour lequel un responsable de TPE ne dispose pas nécessairement des pré-requis.

Il est certes plus difficile de qualifier le besoin d'une TPE que de recueillir des annonces en ligne ou mettre à disposition une salle pour un DRH, mais cette difficulté peut mener à la conclusion de 75.000 contrats de travail, éviter une perte d'énergie ou le découragement d'un employeur.

## PROPOSITIONS POUR L'EMPLOI DANS LES TPE

### Proposition 1 : Mettre en place le zéro charge intégral pour toute nouvelle embauche dans les TPE

#### Un zéro charge simple

A titre liminaire précisons que l'objectif n'est pas d'aboutir à un zéro charge en la forme de compensations par primes nécessitant l'avance de fonds et des complexités administratives. Le zéro charge proposé est immédiatement appliqué sur la fiche de paye, sans autre formalité.

#### Un retour sur investissement massif pour la collectivité

- Le rapport du CPO (Conseil des Prélèvements Obligatoires) de 2010 : 80% du coût amorti
- Etude Cahuc et Carcillo de Mars 2014 : 100% du coût amorti (1)

Soulignons qu'en tout état de cause le « retour sur investissement » d'une telle mesure est à la fois plus certain et plus rapide que celui relatif au CICE pour lequel le Comité de suivi s'interroge encore sur la ventilation de l'affectation des sommes entre investissement, emploi, trésorerie, rémunérations et dividendes.

La seule certitude à cet égard reste l'évolution du chômage.

#### De précédentes expériences probantes lorsqu'elles sont ciblées sur les TPE

##### L'expérience du zéro charge sur la période 1989-2001 (2)

En 13 ans, cette mesure ciblée sur les seuls primo employeurs, a généré un flux d'1 million d'entrées. Les salariés embauchés étaient essentiellement des hommes, plutôt jeunes, à faible niveau de formation, percevant le SMIC et travaillant à temps complet sur des postes d'ouvriers ou d'employés.

##### 2. Les enseignements du «zéro charges» mis en oeuvre en 2009-2010

En 18 mois, cette mesure aura concerné 369.300 entreprises et 1 million de salariés. Selon les statistiques de Pôle Emploi, le dispositif «zéro charge» aura produit les résultats suivants :

- ➡ 70% des emplois créés l'ont été à temps plein
- ➡ 50% des emplois créés l'ont été en CDI
- ➡ plus de 33% des emplois créés l'ont été par des entreprises ne comportant aucun salarié. Plus le nombre de salariés dans l'entreprise était important, moins l'entreprise a sollicité cette aide
- ➡ 25% des utilisateurs de l'aide avaient créé leur entreprise depuis moins de 2 ans et 66% depuis moins de 10 ans

(1) : A noter que, dans ce calcul d'un coût globalement nul pour la collectivité, les auteurs ont intégré les emplois créés par effet d'aubaine. Ainsi, alors que le coût moyen d'une embauche en zéro charge fut de 861€ par emploi, les auteurs retiennent un coût de 11.800€ par emploi créé, hors effet d'aubaine.

(2) Source : DARES - Décembre 2002.

## Proposition 2 : Mettre en place une cellule spécifique TPE de proximité au sein de Pôle Emploi, avec un interlocuteur unique par zone géographique

**Cet interlocuteur unique serait chargé de :**

- qualifier correctement les attentes des TPE, et notamment par des déplacements en entreprises :

- recherche des besoins
- qualification des besoins
- informations sur les aides existantes : allègements de charges, CUI (contrat unique d'insertion), contrat de professionnalisation
- information sur d'autres types de contrats : apprentissage

## Proposition 3 : Mettre en place un cadre législatif dédié de la législation sociale, clair et directement applicable aux TPE

Les TPE ont besoin de disposer d'une source de droit fiable, claire et stable.

Au constat de l'inaction des partenaires sociaux dans l'élaboration de règles adaptées aux TPE dans le cadre des branches professionnelles, il revient au législateur d'intégrer un volet TPE dans chaque texte lié à la législation sociale.

Ces différents textes feront l'objet d'un Livre dédié dans le code du travail, voire d'un code du travail à part entière.

Ils formeront une référence vers laquelle les professionnels indépendants pourront se tourner, dans l'attente d'éventuels aménagements négociés au niveau des branches.

## Proposition 4 : Simplifier et sécuriser la rupture du contrat de travail pour motif économique au sein des TPE

Cette proposition s'entend de la capacité à rompre un contrat de travail dans les deux années de la création d'un nouveau poste :

- Faculté ouverte aux seules entreprises de moins de 11 salariés
- Faculté limitée à une période de 2 ans à compter de l'embauche
- Faculté limitée au seul poste créé depuis moins de 2 ans et ne pouvant concerner que la personne présente sur le poste
- Interdiction de réembaucher pendant 1 an sur le même poste

Par nature, ces ruptures n'auront pas pour origine la personne du salarié mais un motif économique de suppression de poste, le contrôle du juge ne s'exerçant pas sur l'opportunité ou le bien fondé du motif économique avancé.

## Proposition 5 : Fixer un barème plafond d'indemnités en cas de rupture d'un contrat de travail

Dans sa décision d'août 2015, le Conseil Constitutionnel reconnaît le principe de ce plafonnement comme d'intérêt général en ce qu'il favorise l'emploi par la levée d'un frein à l'embauche.

Le Conseil rejette cependant, parmi les critères applicables à la définition du barème plafond, celui de la taille de l'entreprise.

Ce dernier point est cependant crucial pour une TPE, laquelle n'a par définition pas la même surface financière qu'une entreprise de 250 ou 5.000 salariés.

Les TPE sont par ailleurs les plus susceptibles de commettre des erreurs dans une procédure de licenciement, à défaut de disposer de services de ressources humaines dédiés.

Si la taille de l'entreprise ne peut être retenue comme critère, ses facultés financières devraient être prises en compte.

## Proposition 6 : Réformer les services de la médecine du travail (SSTI : Services de Santé au Travail Interprofessionnels)

Bien que cette proposition ne soit pas en lien direct avec la création d'emplois, le SDI formule ses préconisations sur ce thème dans le prolongement de ses travaux dans le cadre du Conseil de la simplification et au constat que le Projet de Loi de Mme la ministre El Khomri comportera un volet sur ce sujet, objet d'un fort mécontentement parmi les responsables de TPE.

- Ouvrir la visite médicale d'embauche et la visite médicale périodique à la médecine à défaut de présence d'un SSTI dans un rayon de 30 kms autour de l'entreprise

Dans ce cadre, les visites médicales d'embauche et les visites périodiques des catégories de personnel « sans risques » pourraient parfaitement être assumées par des médecins de ville, aux tarifs en vigueur pour ces professionnels.

- Responsabiliser les SSTI dans l'organisation des visites médicales d'embauche

A ce jour, le chef d'entreprise est entièrement responsable de l'organisation (contact avec le SSTI, prise de RV pour le salarié) des visites médicales d'embauche. Cette responsabilité est sanctionnée par la loi et la jurisprudence.

Les SSTI disposent d'un monopole pour l'exercice de missions qui leurs sont confiées par la loi. Il leur revient d'assumer les responsabilités liées à leurs missions.



### **Proposition 7 : Assurer la pérennité des métiers par la reconnaissance de l'utilité des qualifications**

Les pouvoirs publics sont à la recherche de moyens de développer l'apprentissage et l'emploi. Les TPE et leurs 2,1 millions d'unités sont au premier rang des leviers à actionner pour mener une politique efficace.

Pour autant, dans le même temps, des tentatives de déstabilisation d'une partie des TPE, et plus particulièrement celles du bâtiment (serrurerie, plâtrerie, menuiserie, ..), sont envisagées sous couvert de libéralisation.

Il s'agit d'une grave erreur déjà analysée lors des travaux menés sur l'entrepreneuriat individuel et visant à rationaliser les conditions de concurrence entre les professionnels traditionnels et les autoentrepreneurs.

Abaisser les qualifications, voire les supprimer pour certains travaux conduira à un abaissement des niveaux professionnels, source de difficultés d'accès à l'emploi, ainsi qu'au nouveau développement d'une classe d'entrepreneurs pauvres.

Les chiffres du chômage baisseront peut-être mais la société dans son ensemble ne s'en portera pas mieux.

### **Proposition 8 : Assurer la reconnaissance constitutionnelle des TPE**

Comme rappelé par le Conseil Constitutionnel en août 2015, le critère de taille de l'entreprise ne peut être retenu pour différencier les politiques sociales. C'est pourtant un point critique qui pénalise l'emploi dans les TPE, dépourvues par construction des moyens financiers et humains d'harmonisation des règles applicables aux grandes entreprises.

A cet égard, nous prendrons l'exemple des facultés financières d'une TPE dans le cadre du plafonnement des indemnités prud'homales.

Un second exemple peut être tiré de celui de la mise en place du compte personnel de pénibilité.

Sur ce point, le SDI prône l'« équité » et non l'« égalité » entre petites et grandes entreprises.