

ENVIRONNEMENT
FINANCES ET
ECONOMIE
FISCALITÉ
ILE-DE-FRANCE
INTERNATIONAL
QUESTIONS
JURIDIQUES
EMPLOI
**AFFAIRES
SOCIALES**
SIMPLIFICATIONS
ADMINISTRATIVES
VILLE ET
COMMERCE
CONCURRENCE
**CRÉATION
D'ENTREPRISE**
ENVIRONNEMENT
FINANCES
ET ECONOMIE
FISCALITÉ
ILE-DE-FRANCE
INTERNATIONAL
**QUESTIONS
JURIDIQUES**
EMPLOI AFFAIRES
SOCIALES
SIMPLIFICATIONS
ADMINISTRATIVES
VILLE ET
COMMERCE
CONCURRENCE
CRÉATION
D'ENTREPRISE
ENVIRONNEMENT
FINANCES
ET ECONOMIE
FISCALITÉ
ILE-DE-FRANCE
INTERNATIONAL
QUESTIONS
JURIDIQUES
EMPLOI AFFAIRES
SOCIALES

Aider les PME à grandir et soutenir les ETI dans leur croissance

ADAPTER LA LEGISLATION A LA TAILLE DES ETI

Rapport de Madame Elizabeth DUCOTTET et de Monsieur Arnould
d'HAUTEFEUILLE
Septembre 2010



Chambre de commerce
et d'industrie de Paris

Aider les PME à grandir et soutenir les ETI dans leur croissance

ADAPTER LA LEGISLATION A LA TAILLE DES ETI

Rapport de Madame Elizabeth DUCOTTET et de Monsieur Arnould d'HAUTEFEUILLE

Travaux du groupe de travail inter-commissions de la CCIP

En partenariat avec ASMEP/ETI

Présenté au nom des Commissions du droit de l'entreprise, de l'emploi et des affaires sociales,
économique, financière et fiscale et du commerce et des échanges

Et adopté à l'Assemblée générale du 9 septembre 2010

LES PRINCIPALES PROPOSITIONS

INTRODUCTION

CHAPITRE PRELIMINAIRE

UNE PRIORITE EN TERMES D' ACTIONS SUR LE TERRAIN ET DE COMMUNICATION

- | | |
|--|----|
| | 11 |
| 1. ACTIONS SUR LE TERRAIN | 11 |
| 2. ENJEUX EN TERMES DE COMMUNICATION : RENFORCER L'IMAGE DES ETI
AUPRES DU GRAND PUBLIC | 11 |

CHAPITRE 1

SUR LE PLAN DE LA TRANSMISSION : PRESERVER LES MECANISMES EXISTANTS ET AMELIORER LE FONCTIONNEMENT DE CERTAINS DISPOSITIFS

- | | |
|--|----|
| | 13 |
| 1. PRESERVER LES MECANISMES EXISTANTS | 13 |
| 2. ASSOULPIR LA NOTION « D'OUTIL DE TRAVAIL » | 14 |
| 3. AMELIORER LE DISPOSITIF RELATIF AU « PACTE DUTREIL TRANSMISSION » | 15 |
| 3.1. Éviter les remises en cause injustifiées | 15 |
| 3.2. Favoriser les reconfigurations de l'actionariat | 16 |
| 4. FACILITER L'UTILISATION DU PAIEMENT DIFFERE ET FRACTIONNE DES DROITS
DE MUTATION | 16 |

CHAPITRE 2

SUR LE PLAN DU DROIT DES SOCIETES : FAIRE DE L'ADOPTION DE LA SPE UNE PRIORITE

18

CHAPITRE 3

SUR LE PLAN SOCIAL : ASSOULPIR ET SIMPLIFIER LA REGLEMENTATION RELATIVE A LA REPRESENTATION DU PERSONNEL

20

- | | |
|---|----|
| | 20 |
| 1. ASSOULPIR LA REGLEMENTATION RELATIVE A LA REPRESENTATION DU PERSONNEL | 20 |
| 1.1. Élargir les possibilités de fusion des institutions représentatives du personnel élues | 21 |
| 1.2. Simplifier le régime de la représentation du personnel | 22 |
| 2. ENCOURAGER LE DIALOGUE SOCIAL DANS LES ETI | 25 |

CHAPITRE 4

SUR LE PLAN FINANCIER ET BOURSIER : FACILITER LE FINANCEMENT DES ETI, NOTAMMENT LEUR ACCES ET LEUR SORTIE DES MARCHES BOURSIERS

26

- | | |
|---|----|
| | 26 |
| 1. RAPPEL : DOUZE PISTES POUR FACILITER LE FINANCEMENT DES ETI | 26 |
| 1.1. Permettre aux ETI d'accéder aux marchés boursiers de manière simple et éclairée
et faciliter leur sortie | 27 |
| 1.2. Accompagner les dirigeants d'ETI à chaque étape de leur développement sur les marchés
boursiers | 27 |
| 1.3. Alléger les contraintes réglementaires du compartiment C d'Euronext et, à terme,
créer une cote unique pour ces valeurs et celles d'Alternext tout en facilitant
la sortie de bourse | 28 |

2. FACILITER LA SORTIE DE BOURSE	28
3. DU MEDIUM FINANCIAL ACT AU MARCHÉ DES SMILES	29

CHAPITRE 5

SUR LE PLAN DES MARCHÉS PUBLICS : MIEUX ACCOMPAGNER LES ETI **30**

5.1. Alerter les pouvoirs publics sur les risques d'une trop forte massification	30
5.2. Favoriser les groupements d'entreprises sans en imposer le caractère solidaire	31
5.3. Privilégier les marchés multicritères	31
5.4. Encourager l'acceptation de variantes dans les marchés des pouvoirs adjudicateurs	32
5.5. Encourager l'indemnisation des frais d'études	32

CHAPITRE PRÉLIMINAIRE

Une priorité en termes d'actions sur le terrain et de communication

Proposition n°1 : De la même façon que les pouvoirs publics français ont promu le nouveau régime d'auto-entrepreneur, ASMEP-ETI et la CCIP considèrent qu'ils doivent initier des actions de communication dont le but sera de présenter aux citoyens les ETI et plus particulièrement les ETI industrielles afin de renforcer leur image.

Proposition n°2 : Parallèlement, la CCIP s'engage à mobiliser son réseau d'écoles pour sensibiliser les étudiants aux opportunités de carrière qu'offrent les ETI.

CHAPITRE 1

Sur le plan de la transmission : préserver les mécanismes existants et améliorer le fonctionnement de certains dispositifs

1. Préserver les mécanismes existants

La CCIP estime que les dispositifs des pactes Dutreil et du bouclier fiscal constituent des palliatifs indispensables face à l'ISF et qu'ils ne doivent donc pas être remis en cause. A l'heure où la priorité est à la réduction de la dette publique, la préservation de ces mécanismes ne saurait en aucun cas être assimilée à des niches fiscales. Ils permettent d'atténuer les effets économiques les plus négatifs de l'ISF.

2. Assouplir la notion « d'outil de travail »

Proposition n°3 : Modifier la notion d'outil de travail en assouplissant les conditions posées par l'article 885 O bis alinéa 2 du CGI relatives aux participations dans les sociétés et à l'exercice d'une activité similaire ou connexe et complémentaire.

3. Améliorer le dispositif relatif au « pacte Dutreil transmission »

Proposition n°4 : Considérer que, si les seuils de 20% ou 34% sont respectés de façon continue pendant toute la durée de l'engagement collectif de conservation des titres, l'exonération partielle n'est pas remise en cause à l'égard des autres signataires, en cas de cession d'action à un tiers non signataire.

Proposition n°5 : En cas de pluralité d'engagements collectifs, considérer que, dans la mesure où un nouveau dirigeant est choisi parmi l'un quelconque des signataires de l'un quelconque des engagements collectifs ou parmi l'un quelconque des héritiers, donataires ou légataires en cas de transmission déjà intervenue, les engagements collectifs demeurent valables et que, par conséquent, l'exonération partielle n'est pas remise en cause.

Proposition n°6 : Autoriser la cession de titres, pendant la période de l'engagement individuel, entre membres signataires de l'engagement collectif de conservation, constituant le noyau dur de l'actionariat.

4. Faciliter l'utilisation du paiement différé et fractionné des droits de mutation

Proposition n°7 : Appliquer le paiement différé et fractionné des droits de mutation en cas de transmission des titres de holdings passives.

Proposition n°8 : Appliquer le paiement différé et fractionné aux droits de mutation supplémentaires exigibles en cas de sous évaluation, de bonne foi, des titres.

CHAPITRE 2

Sur le plan du droit des sociétés : faire de l'adoption de la SPE une priorité

Proposition n°9 : Faire de l'adoption de la SPE une priorité pour offrir aux PME en phase de croissance et aux ETI une structure juridique qui leur permettrait d'opérer aisément sur tout le territoire de l'Union européenne.

CHAPITRE 3

Sur le plan social : assouplir et simplifier la réglementation relative à la représentation du personnel

1. Assouplir la réglementation relative à la représentation du personnel

1.1 *Élargir les possibilités de fusion des institutions représentatives du personnel élues*

Proposition n°10 : Fusionner, le cas échéant dans un premier temps, dans les entreprises ou établissements de 1 000 salariés au plus, puis, dans un second temps, dans toutes les entreprises, l'ensemble des institutions représentatives du personnel élues : délégués du personnel, comité d'entreprise et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Prévoir, dans les entreprises et établissements de 50 salariés et plus, la mise en place d'une commission de la délégation unique du personnel en charge des questions d'hygiène et de sécurité du travail.

Proposition n°11 : Modifier l'article L. 2345-2 du Code du travail pour autoriser l'accord instaurant un comité d'entreprise européen à supprimer le comité de groupe préexistant sans que ce dernier ne puisse s'y opposer.

1.2. *Simplifier le régime de la représentation du personnel*

Proposition n°12 : Poser le principe d'une réunion mensuelle comme fréquence minimum de réunion de la délégation unique du personnel ; ce rythme étant susceptible d'être augmenté par accord des parties.

Proposition n°13 : Limiter la participation des suppléants aux réunions des instances de représentation du personnel aux seules hypothèses d'absence de l'un ou de plusieurs titulaires. Ramener le nombre de suppléants à la moitié du nombre de titulaires.

Proposition n°14 : Plafonner les dépenses d'expertise à un pourcentage de la masse salariale annuelle considérée hors charges.

Proposition n°15 : Légaliser la pratique des bons de délégation en inscrivant dans la loi les modalités de leur mise en place et leur régime.

2. Encourager le dialogue social dans les ETI

Proposition n°16 : Étendre la possibilité de négocier un accord collectif d'entreprise avec la représentation élue du personnel aux entreprises employant moins de 5.000 salariés.

CHAPITRE 4

Sur le plan financier et boursier : faciliter le financement des ETI, notamment leur accès et leur sortie des marchés boursiers

1. Rappel : douze pistes pour faciliter le financement des ETI

1.1. Permettre aux ETI d'accéder aux marchés boursiers de manière simple et éclairée et faciliter leur sortie

1.2. Accompagner les dirigeants d'ETI à chaque étape de leur développement sur les marchés boursiers.

Proposition n°17 : Développer des actions pédagogiques pour expliquer aux dirigeants d'entreprises les avantages d'une cotation sur le marché boursier. Apporter parallèlement un appui spécifique aux dirigeants d'entreprises cotées dans l'accomplissement de leurs formalités auprès de l'AMF (aide à la préparation du prospectus, conseils juridiques...).

1.3. Alléger les contraintes réglementaires du compartiment C d'Euronext et, à terme, créer une cote unique pour ces valeurs et celles d'Alternext tout en facilitant la sortie de bourse

Proposition n°18 : Rapprocher les conditions de cotation des moyennes valeurs sur Alternext et le compartiment C d'Euronext et, à terme, créer une cote unique pour ces valeurs.

2. Faciliter la sortie de Bourse

Proposition n°19 : Permettre le squeeze out à 90% comme dans beaucoup de pays européens plutôt qu'à 95%.

3. Du Medium Financial Act au marché des SMILEs

CHAPITRE 5

Sur le plan des marchés publics

Proposition n°20 : Alerter les pouvoirs publics sur les risques d'une trop forte massification.

Proposition n°21 : Ne pas imposer le caractère solidaire des groupements d'entreprises : un groupement conjoint les incite davantage à répondre sans obérer pour autant l'exécution du marché.

Proposition n°22 : Assurer l'application effective de la règle d'attribution au « mieux disant » par opposition au « moins disant ». A cette fin, privilégier les marchés multicritères, afin de ne pas examiner le seul critère prix : la préservation des deniers publics doit être appréhendée sur les moyen et long termes, un surcoût a priori de dépenses à l'achat pouvant se révéler, au contraire, fortement rentable par la suite.

Proposition n°23 : Faire de la possibilité de présenter des variantes le principe pour l'ensemble des marchés et pas seulement pour ceux passés selon une procédure adaptée.

Proposition n°24 : Faire de l'obligation d'indemnisation des études un principe, intégré dans l'avis d'appel public à concurrence, et proportionnel aux frais engagés par les candidats.

Portées sur les fonds baptismaux par la loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008, les entreprises de taille intermédiaire (ETI) sont définies comme celles qui comptent entre 250 et 5.000 salariés, avec un chiffre d'affaires inférieur à 1,5 milliard d'euros ou un total de bilan de moins de 2 milliards d'euros¹. Le fait de définir, de dénommer et de catégoriser ainsi ces entreprises est l'aboutissement d'un long travail initié par l'ASMEP, devenue ASMEP-ETI², en vue de faire connaître et reconnaître les spécificités et les besoins particuliers des ETI.

D'un point de vue statistique, la création de cette nouvelle catégorie a permis de montrer qu'au sein de la population des entreprises françaises, 4.700 ETI représentent 21% de l'emploi salarié, 20% de la valeur ajoutée de l'économie, 30% des investissements ; 31% du chiffre d'affaires à l'export et 26% de la dépense interne de recherche et de développement³.

Comme pour l'Allemagne, où elles contribuent largement à l'excédent de la balance commerciale, ces chiffres attestent que les ETI sont un facteur essentiel de la compétitivité et du dynamisme de la croissance de notre pays en raison de leur capacité à exporter et à innover. La taille critique qu'elles ont atteinte leur permet en effet, d'une part, d'être suffisamment solides et compétitives pour se lancer sur de nouveaux marchés, y compris à l'export et, d'autre part, de disposer des moyens suffisants pour investir et faire de la recherche, afin de rester performantes face à de nouveaux concurrents.

De plus, parce que la structure de leur capital est souvent patrimoniale, elles participent activement au développement dans la durée des régions où elles sont implantées, en créant des emplois fortement enracinés dans leur territoire.

Traditionnellement plus réticentes à l'endettement, les ETI se caractérisent par une structure financière et une trésorerie solides qui leur ont permis de mieux faire face à la crise 2008-2009 et de préserver l'activité économique et l'emploi, notamment dans les régions. L'enquête de conjoncture de la CCIP réalisée par l'institut Médiamétrie en septembre 2009⁴ comme l'étude d'IPSOS, publiée en avril 2009, confirment ainsi que les ETI entre 250 et 500 salariés ont une capacité plus forte à supporter la conjoncture difficile et résistent mieux que les PME. Quelques mois plus tard, les chiffres publiés par Altarea montraient que si, au troisième trimestre 2009, les défaillances ont bondi de 12% pour l'ensemble des entreprises françaises, le nombre de faillites des ETI a baissé de plus de 10%⁵.

¹ A l'échelon en-dessous, l'Insee distingue les micro-entreprises occupant moins de 10 personnes et les PME qui emploient jusqu'à 250 salariés ; à l'échelon au-dessus, on trouve les grandes entreprises de plus de 5.000 salariés.

² L'Association des moyennes entreprises patrimoniales – Entreprises de taille intermédiaire (ASMEP-ETI) a vu le jour en 2009 : dans la continuité d'ASMEP, l'association syndicale créée en 1994, elle compte aujourd'hui plus de 600 entreprises membres. Elle est présidée et animée par Yvon Gattaz, ancien président du CNPF, dirigeant de sa propre ETI (le groupe Radiall - composants électroniques), et militant de longue date en la matière, notamment au travers de l'association Ethic, Entreprises de taille Humaine Indépendantes et de Croissance.

³ <http://www.gouvernement.fr/presse/remise-au-premier-ministre-du-rapport-de-bruno-retailleau-sur-les-entreprises-de-taille-inter>

⁴ Entreprises de taille intermédiaire : mode d'emploi pour retrouver la croissance, CCIP, Documentation Française, fév. 2010.

⁵ http://www.asmep.fr/00_koama/visu_asmep/index.asp?sid=335&cid=12655&lid=1

C'est dans cet esprit que Christine Lagarde a déclaré que les ETI sont « assez grandes pour être fortes, assez petites pour être indépendantes. Elles ont la taille parfaite pour être agiles, pour être réactives en temps de crise »⁶. Enfin, comme l'a souligné Hervé Novelli⁷, les ETI sont porteuses d'« un capitalisme responsable avec une vision de long terme, une préférence pour l'investissement et une véritable culture d'entreprise. Elles incarnent la stabilité temporelle avec une échelle humaine ». De fait, les ETI se caractérisent par l'existence d'un climat humain généralement serein et une stabilité importante de leurs effectifs.

Compte tenu de ces atouts indéniables, les ETI constituent un enjeu stratégique pour les pouvoirs publics qui, après avoir constaté que les ETI françaises sont en nombre insuffisant par rapport à des pays comme l'Allemagne et la Grande-Bretagne, s'interrogent sur les moyens de créer un « Mittelstand » français.

Ainsi, à la demande du Premier ministre, le Sénateur Bruno Retailleau a émis des propositions visant à « augmenter le nombre des entreprises de taille intermédiaire (ETI) et accroître leur contribution à la ré-industrialisation » de la France. Son rapport⁸, remis le 17 février dernier, a souligné l'importance des contraintes imposées à ces entreprises et formulé tout un ensemble de propositions que le gouvernement s'est engagé à étudier activement dans les prochains mois. D'ores et déjà, les questions relatives au financement ont été reprises par Christine Lagarde⁹, qui a récemment annoncé la volonté du gouvernement de définir les ETI comme une des cibles du projet de « SBA » boursier européen porté par la France, visant à l'émergence d'un marché financier véritablement adapté aux entreprises de croissance.

Poursuivant le même objectif, la CCIP s'est déjà largement consacrée à la problématique des ETI. Dès mai 2009, son Bureau annuel, qui s'est tenu à Berlin, a été l'occasion de mener une réflexion approfondie sur les ETI allemandes et les sources de leur performance.

Dans ce prolongement, **le rapport d'Hautefeuille « Des PME aux ETI : quels financements alternatifs pour les entreprises – Propositions de la CCIP »**¹⁰, en date du 24 septembre 2009, formule douze propositions orientées autour des trois axes suivants : faciliter l'accès des entreprises aux marchés de titres ; favoriser l'allocation de l'épargne longue vers les placements en titres d'entreprise et encourager l'entrée des investisseurs de long terme dans le capital des PME et des ETI.

Par la suite, **le rapport Deschamps du 10 décembre 2009, intitulé « Comment favoriser l'émergence et le développement des ETI ? Propositions de la CCIP »**¹¹, a formulé de nouvelles préconisations articulées autour de deux objectifs stratégiques : mettre en place les mesures qui permettront aux ETI d'accroître leur capacité à innover ; promouvoir leur développement à l'international. **Ce rapport-cadre a vocation à être décliné autour des problématiques juridique, sociale et fiscale pour les aspects transmission ; objet de la présente étude.**

⁶ http://www.lentreprise.com/3/4/portrait-robot-d-une-entreprise-de-taille-intermediaire_19723.html

⁷ Intervention prononcée à l'occasion de la IXe Journée des ETI et de l'entreprise patrimoniale, le 29 mars 2010. Cette journée, intitulée « Les ETI : Une chance pour la France » a réuni, sous l'égide de deux ministres, Hervé Novelli et Eric Woerth, 280 chefs d'entreprise et des personnalités pour réfléchir sur les enjeux des ETI. Elle a été l'occasion pour ASMEP-ETI de diffuser une plateforme de propositions en faveur des ETI, qui concernent aussi bien le champ du droit social que celui de la fiscalité, le financement et l'exportation, ou encore l'accès des ETI aux marchés publics et la communication au service de ces entreprises.

http://www.asmep.fr/00_koama/visu_asmep/index.asp?sid=335&cid=12527&cvid=23351&lid=1

⁸ Rapport précité

⁹ http://www.economie.gouv.fr/discours-presse/discours-communiques_finances.php?type=communiqu&id=4082&rub=1

¹⁰ <http://www.etudes.ccip.fr/rapport/102-pme-eti-financements-alternatifs-hau0909>

¹¹ <http://www.etudes.ccip.fr/rapport/168-emergence-et-developpement-des-eti-des0912>

La publication de ces nouveaux travaux s'inscrit dans le prolongement de la convention signée entre la CCIP et ASMEP-ETI, le 16 décembre 2009, lors des Entretiens Friedland consacrés à ce sujet¹². Cet accord entend en effet contribuer à « l'objectif fixé par le Président de la République de favoriser la création de 2.000 nouvelles entreprises de plus de 500 salariés d'ici 2012 ».

Dans ce cadre, la CCIP et ASMEP-ETI ont constitué un groupe de travail composé d'experts et de dirigeants d'ETI¹³, dont l'objectif a été d'élaborer des propositions à destination des pouvoirs publics afin d'offrir aux PME en phase de croissance et aux ETI un cadre juridique plus adapté à leurs besoins actuels et futurs.

Force est ainsi de constater que certaines PME en phase de croissance considèrent que leur volonté d'expansion se heurte, outre les aspects de financement¹⁴, à des obstacles liés au cadre juridique car les obligations législatives ou réglementaires auxquelles elles devront se soumettre, une fois qu'elles seront devenues des ETI, représentent un surcoût qui les pénaliserait en termes de compétitivité.

En effet, parce qu'elles ne bénéficient plus des allègements et des simplifications réservées aux PME, les ETI doivent appliquer l'intégralité des règles édictées par le législateur en considération des grandes entreprises, ces règles étant trop lourdes et trop coûteuses à mettre en œuvre compte tenu de leur taille. L'incidence des seuils réglementaires et sociaux¹⁵ pénalise ainsi les PME dans leur croissance. De plus, les surcoûts liés à l'application d'un cadre législatif inadapté induisent une perte inutile de compétitivité des ETI qui peut être, à long terme, fatale, et ce notamment en ce qui concerne leurs activités industrielles et leur capacité de développement à l'exportation.

Plusieurs axes d'évolution sont ici proposés : sur le plan du droit des sociétés, du droit social, mais aussi sur le plan de leur accès au financement, en particulier boursier, en ce qui concerne les marchés publics ou encore, de manière cruciale en raison de l'actualité, en matière de transmission.

¹² <http://www.etudes.ccip.fr/evenement/66-pme-eti-0912>

¹³ Ont participé à ce groupe : Alain Couret, professeur, UNIVERSITE PARIS I ; Elizabeth Ducottet, présidente, THUASNE, élue de la CCIP ; Jérôme Frantz, président, FRANTZ ELECTROLYSE, élu de la CCIP ; Arnould d'Hautefeuille, président, Groupe BOLLINGER, élu de la CCIP ; Bénédicte Michon, déléguée Générale, ASMEP-ETI ; Philippe d'Ornano, président, SISLEY ; Sophie Schiller, professeur, LILLE II, PARIS DAUPHINE ; Frédéric Vallaud, FAMILY BUSINESS CENTER- HEC et Anne Outin-Adam, Directeur, CCIP ; Françoise Arnaud-Faraut, chef de département, CCIP ; Sandra Bienvenu, chargée d'études, CCIP ; Marc Canaple, chef de département, CCIP ; Valérie Stephan, chef de département, CCIP et Louisa Toubal, chargée d'études, CCIP.

¹⁴ Cf. les rapports de la CCIP précités.

¹⁵ Rapport de Pierre Deschamps et d'Eric Hayat. « Pour une politique des seuils incitant à la croissance des entreprises », CCIP, janvier 2008.

Chapitre préliminaire

Une priorité en termes d'actions sur le terrain et de communication

1. Actions sur le terrain

Le déficit en nombre des ETI françaises par rapport aux ETI allemandes tient aux difficultés auxquelles les PME françaises sont confrontées lorsqu'elles cherchent à grandir. Sur le terrain, les volontés d'expansion supposent que la PME complète sa dynamique de croissance interne (innovation, marketing...) par une stratégie de croissance externe sur le plan national voire international.

- **Au niveau national, la CCIP aide les PME qui souhaitent se développer par croissance externe, c'est à dire par acquisition d'autres entreprises du même secteur ou d'un secteur complémentaire via le dispositif « Passer le relais », le réseau de la reprise/transmission créé par les CCI d'Ile-de-France¹⁶.** Outre des réunions de sensibilisation et des ateliers techniques, « Passer le relais » permet aux repreneurs de bénéficier des avis d'un conseiller spécialisé et des professionnels de la reprise partenaires du réseau (avocats, experts-comptables, fiscalistes...). Les adhérents de ce réseau peuvent en outre accéder à la **Bourse d'opportunités d'affaires** (consultation d'annonces de cessions, publication d'une offre de reprise) et être assistés dans la **recherche de cibles potentielles** (approche de façon confidentielle des entreprises correspondant aux critères du repreneur...).

- Par ailleurs, **dans le cadre de son action en faveur du développement international des entreprises, la CCIP offre aux ETI une gamme de prestations adaptées à chaque étape de leur projet.**

Au gré du besoin détecté ou exprimé, l'accompagnement est collectif, individuel ou peut résulter de la combinaison des deux. Au fil de l'année¹⁷, des rencontres-débats, des séminaires techniques ou pays, des formations multisectorielles, la base de données réglementaires **lexportateur.com**¹⁸ leur permettent de **s'informer sur les marchés visés**.

Dans le cadre de son programme annuel d'actions la CCIP leur facilite la **prospection sur zone** lors de missions individuelles (voire collectives), lors de salons ou de conventions d'affaires. Dans tous les cas, l'accompagnement proposé aux ETI s'inscrit dans la durée. Grâce à des programmes et prestations *ad hoc* et avec l'appui de ses bureaux à l'étranger (Pékin, Shanghai, Bombay, Alger, Moscou) et de son réseau de partenaires, la CCIP les aide à **valider, puis à pérenniser leur stratégie d'internationalisation** : étude de marché, adéquation produit/marché, validation de l'offre, profilage prospects, rendez-vous experts pays, rendez-vous BtoB, aide au suivi des contacts établis, dispositifs *coaching* et VIE, domiciliation sur certaines destinations...

Elle les accompagne également dans la mise en œuvre de leur **politique formation** en matière de techniques, de formalités et de procédures import/export. Enfin, les ETI exportatrices peuvent accomplir l'ensemble de leurs **formalités internationales** en quelques clics grâce à la plateforme GEFI¹⁹.

2. Enjeux en termes de communication : renforcer l'image des ETI auprès du grand public

Le groupe de travail a mis en lumière, l'existence d'un triple problème culturel français : manque de considération pour les PME et les ETI, d'abord ; méfiance vis-à-vis de l'entreprise familiale, ensuite ; tendance au renoncement par rapport à l'industrie, enfin.

¹⁶ <http://www.ccip.fr/cession-reprise-entreprise-140.htm>

¹⁷ www.ccip.fr/international-entreprise

¹⁸ <http://www.ccip.fr/international-entreprise/lexportateur-71/rubrique-accompagne.htm>

¹⁹ <http://www.ccip.fr/international-entreprise/procedures-exportation-47/rubrique-procedures.htm>

La politique publique qui, après guerre, a favorisé la constitution de grands groupes nationaux a incontestablement fait ses preuves et permet aujourd'hui à notre pays de compter des acteurs économiques majeurs sur le plan mondial. On comprend aisément que la solidité de ces grands groupes, la diversité de leurs implantations géographiques et les perspectives de carrière qu'ils offrent attirent l'intérêt des salariés français, notamment des jeunes diplômés. Mais on peut aussi regretter que, corrélativement, **les PME et les ETI françaises souffrent d'une image moins moderne, moins dynamique et, en fin de compte, moins « noble »...** Il est donc primordial d'insister sur le fait que ces entreprises réalisent 20% de la valeur ajoutée de l'économie.

Ce déficit d'image peut également être rattaché à une sorte de méfiance vis-à-vis de **l'entreprise familiale**. Il est temps de rompre avec la présomption d'archaïsme et de népotisme qui suscite à tort la défiance des talents à l'égard des entreprises dites « familiales » et de mettre, au contraire, en avant l'esprit d'ouverture qu'atteste leur capacité à innover et à exporter. Le fait que certains cadres de haut niveau, qui ont commencé leur activité dans des grands groupes, choisissent dans un second temps de mettre leur talent au service d'une ETI montre que **ces entreprises sont porteuses d'opportunités intéressantes en termes de carrière**.

Autre biais français : la tendance à mésestimer le poids de l'économie traditionnelle et à concevoir une France « post-industrielle » entièrement tournée vers le tertiaire, notamment les services à la personne, a trop longtemps conduit les pouvoirs publics à **négliger les entreprises industrielles**.

La crise économique ou plus exactement les fondements financiers de cette crise et les critiques qui se sont élevées à l'encontre de la financiarisation excessive de notre économie ont, en contrepoint, contribué à redorer le blason du capitalisme familial et, plus largement, des entreprises patrimoniales qui échappent davantage aux exigences de rentabilité à court terme parce que leur action s'inscrit dans la durée. Parallèlement, le gouvernement actuel a fait de la relance de l'industrie française un de ses objectifs majeurs. **Pour autant, si les grandes entreprises cotées sont en général bien connues du public, celui-ci ignore, pour l'essentiel, les ETI françaises et leur implantation sur les territoires : une communication positive sur les PME et les ETI demeure donc indispensable²⁰.**

PROPOSITION N°1

De la même façon que les pouvoirs publics français ont promu le nouveau régime d'auto-entrepreneur, la CCIP et ASMEP-ETI considèrent qu'ils doivent initier des actions de communication dont le but sera de présenter aux citoyens les ETI et plus particulièrement les ETI industrielles afin de renforcer leur image.

- L'État pourrait notamment apporter son soutien à une campagne de communication sous la forme d'une série de spots sur les chaînes du service public qui permettrait au grand public de mieux connaître, voire de découvrir, les performances économiques et sociales de ces champions cachés, notamment en région.
- Elle devrait être relayée par des actions au niveau régional (en raison de cet ancrage territorial) qui mettraient en avant les réussites locales.
- Enfin, une campagne presse et sur les chaînes de radio devrait la compléter.

Par ailleurs, le Président Gattaz rédige pour ASMEP-ETI un livre sur les ETI pour mieux les faire connaître.

PROPOSITION N°2

Parallèlement, la CCIP s'engage à mobiliser son réseau d'écoles pour sensibiliser les étudiants aux opportunités de carrière qu'offrent les ETI.

²⁰ Nous signalons, à cet égard, un ouvrage à paraître du Président Gattaz pour mieux faire connaître les ETI.

CHAPITRE 1

Sur le plan de la transmission : préserver les mécanismes existants et améliorer le fonctionnement de certains dispositifs

Si la transmission des entreprises constitue un enjeu de premier plan au niveau économique et social quelle que soit leur taille, celle des ETI est d'autant plus cruciale que nombre d'entre elles présentent un caractère familial marqué. De ce point de vue, la problématique de la transmission des ETI rejoint donc celle de la transmission de l'entreprise familiale.

En octobre 2009, Olivier Mellerio a remis à M. Hervé Novelli, secrétaire d'État chargé du Commerce, de l'Artisanat, des Petites et Moyennes Entreprises, du Tourisme, des Services et de la Consommation un rapport portant sur la « Transmission de l'entreprise familiale »²¹ qui examine la situation du capitalisme familial en France et envisage les moyens de le développer pour faire émerger les entreprises de taille intermédiaire, en insistant sur l'importance de l'anticipation de la phase de transmission pour le développement futur de l'entreprise.

Des études économiques montrent que les entreprises familiales ont besoin de s'inscrire dans la durée pour se développer et atteindre une taille critique suffisante. Il importe ainsi de favoriser la transmission familiale, non pas dans une logique conservatrice, mais dans le souci de faciliter le déploiement de stratégies à long terme visant à asseoir la notoriété des PME et ETI familiales et de pérenniser l'emploi des salariés de ces entreprises dont les projets familiaux sont souvent à plus long terme que ceux d'entreprises importantes.

L'hémorragie démographique des ETI est largement imputable au fait que les dirigeants des entreprises créées après la seconde guerre mondiale ont été parfois dans l'impossibilité de les transmettre à leurs héritiers en raison du caractère prohibitif des droits de succession applicables dans les années 80 à 90. Ils ont, de ce fait, été contraints de vendre à des tiers.

Dans ce contexte fiscal peu propice à la transmission familiale des entreprises, la création du « pacte Dutreil » en 2000 a marqué un tournant et s'est conclue par une nette amélioration en la matière. Cet outil juridique et fiscal a permis de renforcer la stabilité des ETI et, de manière plus générale, de faciliter la pérennisation des entreprises en France.

1. Préserver les mécanismes existants

Les effets d'un prélèvement fiscal excessif et techniquement imparamétrable, tel que l'impôt de solidarité sur la fortune (ISF), peuvent être dévastateurs sur l'investissement, les délocalisations et en définitive l'emploi.

La CCIP estime que les dispositifs des pactes Dutreil et du bouclier fiscal constituent des palliatifs indispensables face à l'ISF et qu'ils ne doivent donc pas être remis en cause. A l'heure où la priorité est à la réduction de la dette publique, la préservation de ces mécanismes ne saurait en aucun cas être assimilée à des niches fiscales. Ils permettent d'atténuer les effets économiques les plus négatifs de l'ISF.

La France reste le seul pays européen où subsiste encore un l'ISF. En effet, l'intégralité des autres pays qui avaient mis en place un impôt similaire sont revenus sur cette idée et l'ont supprimé. Parmi les critiques, on peut reprocher à notre ISF sa relative iniquité, puisqu'il pèse essentiellement sur le foncier des classes moyennes supérieures et le coût important de sa mise en œuvre.

²¹ <http://www.pme.gouv.fr/essentiel/vieentreprise/rapportmellerio.pdf>

Quant aux effets pervers de l'ISF en matière de gestion et transmission des entreprises, dans les conditions actuelles d'atténuation de l'imposition sur l'outil de travail, on peut citer les éléments suivants :

- **Cet impôt est facteur d'immobilisme** : il freine le départ du chef d'entreprise vieillissant qui, parfois, argue de l'impossibilité de payer son ISF pour se maintenir au pouvoir. Le passage de la SA moniste à la SA dualiste, qui permet théoriquement au dirigeant de passer le relais tout en restant dans l'entreprise en tant que président du conseil de surveillance, n'est qu'un pis-aller car dans les faits, il ne s'accompagne pas d'un vrai changement managérial ;
- **Corrélativement, c'est la capacité de l'entreprise à innover qui est obérée** : des études ayant montré que le changement de direction de l'entreprise s'accompagnait d'une révision du business model et donc d'une relance de l'innovation, l'immobilisme de la direction est aussi facteur de stagnation de la capacité d'innover et de se développer de l'entreprise ;
- **L'ISF peut également générer une certaine « sclérose managériale »** : le dispositif actuel d'allègement qui permet des transmissions sans prélèvement fiscal mettant en cause la survie de l'entreprise, conduit à nommer certains membres de la famille à des postes de direction pour des motifs qui sont davantage liés à des considérations fiscales qu'aux besoins managériaux de l'entreprise...

Conscient des effets négatifs de cet impôt, le législateur a mis en place des mécanismes d'atténuation :

- Adopté par la loi de finances pour 2006 et remanié dans la loi Tepa du 21 août 2007²², le **bouclier fiscal**, qui limite la totalité des impôts directs payés à 50% des revenus, est un élément primordial de la compétitivité française. Il assure une protection minimale dans les cas extrêmes en attendant la suppression de l'ISF et la redéfinition de notre système d'imposition directe vers plus d'équité.
- **La possibilité de conclure des pactes Dutreil a, quant à elle, représenté une nette amélioration en matière des chances de survie des entreprises qui font l'objet d'une transmission.**

En ce qui concerne ces pactes, la CCIP propose quelques aménagements techniques destinés à en perfectionner encore le fonctionnement. De même, pour encourager l'esprit d'entreprise, elle souhaite lever quelques freins en matière d'ISF en élargissant la notion d'outil de travail.

2. Assouplir la notion « d'outil de travail »

Les chefs d'entreprises français peuvent mener de front, seuls ou avec des associés parfois différents, plusieurs projets d'entreprises. Or le législateur n'accorde l'exonération d'ISF au titre de l'outil de travail que pour un bien professionnel unique dont la définition est donnée aux articles 885 N à R du CGI : seuls les biens nécessaires à l'exercice de l'activité principale du chef d'entreprise constituent son outil de travail et sont expressément exclus de l'assiette de l'ISF. Cette interprétation restrictive de l'outil de travail limite les dirigeants qui veulent diversifier leurs activités professionnelles et n'encourage pas l'esprit d'entreprise.

PROPOSITION N°3

Modifier la notion d'outil de travail en assouplissant les conditions posées par l'article 885 O bis alinéa 2 du CGI relatives aux participations dans les sociétés et à l'exercice d'une activité similaire ou connexe et complémentaire. Si les participations remplissent les conditions prévues pour avoir la qualité de biens professionnels, les activités des sociétés n'ont pas à être soit similaires soit connexes et complémentaires. A contrario, si les participations ne remplissent pas les conditions pour être qualifiées de bien professionnel, les sociétés doivent avoir des activités soit similaires soit connexes et complémentaires.

²² Loi n°2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, JO du 22 août 2007.

3. Améliorer le dispositif relatif au « pacte Dutreil transmission »

Depuis sa création, le « pacte Dutreil » a été modifié à de nombreuses reprises au gré des lois de finances²³ et autres lois sur les entreprises²⁴ pour aboutir à son dispositif actuel : un outil largement utilisé et plébiscité par les chefs d'entreprise dans le processus complexe et long de la transmission de leur entreprise. **Sa large diffusion auprès des entreprises pour faciliter la transmission a mis en perspective quelques imperfections techniques qui, si elles étaient corrigées, assureraient encore plus de stabilité et de sécurité au « pacte Dutreil transmission ».**

3.1. Éviter les remises en cause injustifiées

L'article 787 B du CGI exonère de droits de mutation à titre gratuit, à concurrence des trois-quarts de leur valeur²⁵, les transmissions par décès et les donations en pleine propriété, de parts ou actions de sociétés ayant une activité industrielle, commerciale, artisanale, agricole ou libérale²⁶ qui ont fait l'objet d'un engagement collectif de conservation. Or, le **non respect de l'engagement collectif de conservation des titres par l'un des signataires remet en cause l'exonération partielle à l'encontre de tous les héritiers ou légataires (ou donataires)** qui sont alors tenus d'acquitter le complément de droits de mutation à titre gratuit, majoré de l'intérêt de retard de 0,40% par mois.

En d'autres termes, toute cession d'action - même une seule - à un tiers non signataire de cet engagement pendant la durée de l'engagement collectif de deux ans remet en cause l'ensemble des exonérations issues de cet engagement collectif ainsi que tous les engagements individuels qui auraient pu en découler.

Il est donc actuellement facile pour un signataire d'un tel engagement non bénéficiaire de l'avantage fiscal de se servir de cette faille du système comme moyen de pression à l'égard des signataires ayant déjà bénéficié de l'exonération partielle de droits de mutation.

Pour remédier à cette situation, on peut s'inspirer de situations similaires pour lesquelles ce risque est évité ou tout au moins réduit. Ainsi, l'article 885 I bis du CGI exonère d'ISF, à concurrence des trois quarts de leur valeur, les parts ou actions de sociétés faisant l'objet d'un engagement collectif de conservation sous certaines conditions. L'article précise en son g/ qu'en cas de rupture de l'engagement collectif, l'exonération partielle n'est pas remise en cause et continue à s'appliquer pour l'avenir aux signataires autres que le cédant si les seuils minimums de 20% ou 34%²⁷ sont toujours atteints.

PROPOSITION N°4

Par analogie avec l'article 885 I bis du CGI, considérer que, si les seuils de 20% ou 34% sont respectés de façon continue pendant toute la durée de l'engagement collectif de conservation des titres - de deux ans minimum -, l'exonération partielle prévue par l'article 787 B du CGI n'est pas remise en cause à l'égard des autres signataires.

Par ailleurs, l'exonération partielle de l'article 787 B du CGI est applicable à condition que l'un des héritiers ou légataires ayant pris l'engagement individuel de conservation ou l'un des associés ayant souscrit l'engagement collectif de conservation des titres exerce, dans la société pendant la durée de l'engagement collectif et pendant les trois années qui suivent la transmission, soit son activité principale s'il s'agit d'une société de personnes, soit une fonction de direction²⁸ s'il s'agit d'une société soumise à l'IS.

²³ Loi de finances pour 2000, loi de finances pour 2001, loi de finances pour 2008.

²⁴ Loi du 1^{er} août 2003 pour l'initiative économique, loi du 2 août 2005 en faveur des PME, loi du 24 décembre 2007.

²⁵ Sans limitation de montant.

²⁶ Les parts ou actions de sociétés interposées sont susceptibles de bénéficier de l'exonération partielle à condition que les participations soient conservées inchangées à chaque niveau d'interposition pendant la durée de l'engagement.

²⁷ Dans le cas d'une société non cotée.

²⁸ Article 885 O bis, 1^o du CGI.

En cas de non respect de cette condition, tous les héritiers ou légataires sont tenus d'acquitter le complément de droits de mutation à titre gratuit, majoré de l'intérêt de retard de 0,40% par mois.

Certes, il n'est pas nécessaire que les fonctions de direction soient exercées par la même personne pendant toute cette durée : elles peuvent l'être par l'une quelconque des personnes tenues par l'engagement collectif de conservation²⁹. Néanmoins, une difficulté majeure demeure dans le cas où le même dirigeant serait signataire de plusieurs engagements collectifs de conservation.

En effet, s'il décédait ou était révoqué et même si le nouveau dirigeant était choisi parmi les signataires d'origine ou les donataires de l'un des engagements collectifs, la rupture d'un des engagements collectifs serait inévitable.

PROPOSITION N°5

En cas de pluralité d'engagements collectifs, considérer que, dans la mesure où un nouveau dirigeant est choisi parmi l'un quelconque des signataires de l'un quelconque des engagements collectifs ou parmi l'un quelconque des héritiers, donataires ou légataires en cas de transmission déjà intervenue, les engagements collectifs demeurent valables et que, par conséquent, l'exonération partielle n'est pas remise en cause.

3.2. Favoriser les reconfigurations de l'actionariat

Enfin, il serait opportun de simplifier le fonctionnement du « pacte Dutreil » en facilitant les reconfigurations d'actionnaires. Autrement dit, il serait particulièrement opportun d'ouvrir aux membres de la famille la possibilité de racheter des parts à ceux qui souhaitent, au contraire, se désengager.

Or, dans le dispositif actuel, les cessions sont possibles lors de l'engagement collectif mais elles ne le sont plus dans le cadre de l'engagement individuel.

PROPOSITION N°6

Autoriser la cession de titres, pendant la période de l'engagement individuel, entre membres signataires de l'engagement collectif de conservation, constituant le noyau dur de l'actionariat.

4. Faciliter l'utilisation du paiement différé et fractionné des droits de mutation

Le paiement différé et fractionné a pour but de faciliter les transmissions d'entreprise en répartissant dans le temps la charge qu'elles représentent. Or, dans le cadre d'une transmission, les dirigeants savent que leur évaluation - même réalisée selon les méthodes préconisées par l'administration dans son Guide de l'évaluation - a une forte probabilité d'être remise en cause et majorée par l'administration fiscale.

Ce débat sur l'évaluation n'est pas sans conséquence sur le dispositif prévu par le législateur.

Deux mesures faciliteraient l'utilisation du paiement différé et fractionné :

Le paiement différé et fractionné des droits de mutation doit pouvoir s'appliquer en cas de transmission des titres de holdings passives et ce au prorata de la participation détenue par la holding passive dans la société cible éligible, avec un double degré d'interposition.

PROPOSITION N°7

Appliquer le paiement différé et fractionné des droits de mutation en cas de transmission des titres de holdings passives.

²⁹ Instruction du 18 juillet 2001, 7 G-6-01.

Le redevable peut avoir sous-estimé la valeur de son entreprise ce qui entraîne un redressement fiscal. Sa bonne foi peut pourtant avoir été reconnue par l'administration fiscale. Dès lors, le paiement différé et fractionné devrait s'appliquer sur les droits supplémentaires exigibles.

PROPOSITION N°8

Appliquer le paiement différé et fractionné des droits de mutation aux droits de mutation supplémentaires exigibles en cas de sous évaluation, de bonne foi, des titres.

CHAPITRE 2

Sur le plan du droit des sociétés : faire de l'adoption de la SPE une priorité

Pendant des décennies, l'effort d'harmonisation du droit des sociétés dans l'Union européenne a visé essentiellement les sociétés pouvant faire appel public à l'épargne. Les PME, qui constituent pourtant plus de 90% des entreprises européennes et représentent 70% de l'emploi privé, ont ainsi été largement tenues à l'écart de l'élaboration d'un droit communautaire des sociétés adapté à leurs besoins.

Ce désintérêt a retardé la mise en place d'outils de mobilité performants et, partant, contribue à freiner les vellétés d'implantation à l'étranger des PME en phase de croissance et des ETI, alors même que ces dernières sont fortement exportatrices. Les difficultés auxquelles sont aujourd'hui confrontées ces entreprises sont liées à la pluralité des formes sociales existantes à l'intérieur de l'Union. Cette situation, qui augmente en même temps que l'élargissement se poursuit, entraîne des coûts inappropriés de mise en conformité afférents à la constitution et au fonctionnement des sociétés cherchant à renforcer leur compétitivité en Europe. Dès lors, la gestion quotidienne de filiales à l'étranger s'en trouve plus onéreuse que les filiales locales. De même, toutes les formes sociales existantes dans l'Union n'étant pas connues des entrepreneurs, il existe une méfiance, légitime, envers certaines formes de sociétés nationales.

Par ailleurs, il ressort des récentes analyses du rapport Ernst & Young³⁰ que le statut de Société Européenne – SE (règlement n° 2157/2001 et directive 2001/86/CE) reste inadapté aux PME, en ce qu'il est excessivement coûteux, chronophage et complexe. Seules les structures capables de supporter ces coûts et de faire appel à des équipes d'experts de haut niveau peuvent y avoir accès. Ce n'est donc pas un hasard si peu d'acteurs économiques y ont eu recours.

De ce fait, seules 8% des PME participent au commerce transfrontalier et elles sont environ 5% à mettre en place des succursales ou des entreprises communes à l'étranger³¹. La mise en parallèle de ces données est révélatrice des nombreuses barrières qui se dressent sur le passage de ces sociétés pour qu'elles puissent développer leurs activités au sein du marché intérieur et croître pour devenir des ETI. **Quant aux ETI, les exigences liées à l'export les conduisent bien souvent à créer autant de filiales que d'États membres dans lesquels elles exportent, ce qui complexifie fortement leur gestion et accroît considérablement leurs coûts de fonctionnement.**

Or, la CCIP et le Medef ont élaboré et promu un projet de société privée européenne (SPE), qui a débouché sur une proposition de règlement publiée par la Commission européenne le 25 juin 2008³².

Cette nouvelle structure juridique mettrait à la disposition des PME et des ETI un statut flexible et optionnel qui leur permettrait de mieux tirer parti des avantages du marché intérieur. La SPE reflèterait, au plan des structures juridiques, la réalité économique des ETI qui opèrent sur le marché intérieur et sont donc, dans les faits des entreprises européennes dépourvues de véhicule juridique adapté à leurs besoins. Les entrepreneurs pourraient utiliser un ensemble de règles communes du droit des sociétés dans les vingt-sept États membres, en réduisant les dépenses administratives et financières.

³⁰ Study on the operation and the impacts of the Statute for a European Company (SE) - 2008/S 144-192482, Final report 29 octobre 2009.

³¹ Exposé des motifs de la proposition de règlement du Conseil relatif au statut de la Société Privée Européenne, COM (2008) 369, 25 juin 2008, SEC (2008), 2098/2099.

³² Proposition de règlement du Conseil relatif au statut de la Société Privée Européenne, COM (2008) 369, 25 juin 2008, SEC (2008), 2098/2099.

Pour autant, et malgré les efforts notables de la Présidence française de l'Union³³ et celle de la Présidence suédoise³⁴, le projet n'a pour le moment pas obtenu le consensus des États membres. Il reste bloqué, plus pour des raisons politiques que techniques, depuis l'échec du vote au Conseil compétitivité du 4 décembre 2009, certains États membres craignant que la SPE ne concurrence leurs formes sociales nationales... L'espoir cependant n'est pas vain et il semble que les Institutions communautaires prennent conscience aujourd'hui que la SPE constituerait une véritable opportunité de croissance pour nos entreprises. A cet égard, il convient notamment d'indiquer que, lors d'un colloque s'étant tenu à Bruxelles le 26 mai dernier sur le thème de la Société Européenne (SE), le Commissaire Barnier a affirmé que la SPE constituerait un outil de sortie de crise qui permettrait aux PME de se réappropriier le marché unique.

La CCIP souhaite donc réaffirmer son attachement à cette forme sociale et invite les pouvoirs publics français comme communautaires, à faire de l'adoption de la SPE une priorité dans tous les prochains mois.

PROPOSITION N°9

Faire de l'adoption de la SPE une priorité pour offrir aux PME en phase de croissance et aux ETI une structure juridique qui leur permettrait d'opérer aisément sur tout le territoire de l'Union européenne.

³³ 1^{er} juillet - 31 décembre 2008.

³⁴ 1^{er} juillet - 31 décembre 2009.

CHAPITRE 3

Sur le plan social : assouplir et simplifier la réglementation relative à la représentation du personnel³⁵

Le Code du travail est un et indivisible en ce sens qu'il n'opère pas de distinction selon les entreprises quant aux principes fondamentaux applicables aux relations individuelles et collectives de travail. Seule la mise en œuvre de ces règles générales peut varier selon l'effectif salarié de l'entreprise. Notre réglementation recèle ainsi un très grand nombre de seuils de salariés déclencheurs, lors de leur franchissement, d'obligations nouvelles.

Pourtant, loin d'atteindre l'effet escompté - écarter les obligations trop lourdes des entreprises qui n'auraient pas la capacité de les supporter -, cette pratique a mis en exergue l'effet de seuil, véritable frein au développement des entreprises. A titre d'exemple, on peut relever que plus de 90% des entreprises françaises ont moins de 10 salariés et, surtout, qu'il y a deux fois moins d'entreprises de 10 salariés que de 9 salariés mais également deux fois moins d'entreprises de 50 salariés que de 49 salariés³⁶.

Dans ce contexte réglementaire, les ETI constituent une catégorie particulièrement affectée par la disproportion des obligations qui leur incombent. Trop grandes pour bénéficier de mesures d'accompagnement réservées aux PME ou aux TPE, elles sont souvent encore trop petites pour appréhender, dans de bonnes conditions de compétitivité, l'ensemble de la réglementation sociale qui leur est applicable.

Ces difficultés sont patentes dans deux domaines particuliers : la représentation du personnel et le dialogue social dans l'entreprise.

1. Assouplir la réglementation relative à la représentation du personnel

Le droit des salariés à participer à la détermination de leurs conditions de travail et à la gestion de l'entreprise par l'intermédiaire de leurs représentants ne saurait être remis en cause³⁷. Il convient, toutefois, d'admettre que l'ensemble des obligations en la matière sont extrêmement nombreuses, détaillées, complexes et source d'une grande insécurité juridique.

De surcroît, **l'empilement des instances représentatives élues** – délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, comité de groupe, comité d'entreprise européen – **engendre un coût élevé pour l'entreprise, sans proportion aucune avec les missions exercées**. Ainsi, il a été calculé que dans une entreprise de 3.000 salariés répartis sur 41 sites en France, le nombre d'heures de délégation des représentants du personnel équivaut à 35 salariés à temps plein.

Pour ces raisons, **l'ensemble du droit de la représentation du personnel doit être revu dans un souci de simplification et d'efficacité**. Pour cela, il est nécessaire de redéfinir le champ de la représentation du personnel et son régime.

³⁵ On précisera que les propositions ci-dessous sont consensuelles : elles ont été élaborées, à partir des conclusions de la Commission de l'Emploi et des Affaires sociales de la CCIP et du rapport de Mme Dubrac « Pour une simplification de la représentation du personnel » et de la Commission sociale d'ASMEP-ETI, présidée par M. d'Ornano.

³⁶ Pour une politique des seuils incitant à la croissance des entreprises, Pierre Deschamps et Eric Hayat, 24 janvier 2008.

³⁷ Article 8 du préambule de la Constitution de 1946.

1.1. **Élargir les possibilités de fusion des institutions représentatives du personnel élues**

Repenser la représentation du personnel dans les ETI conduit inévitablement à envisager une fusion des institutions représentatives du personnel élues³⁸ au sein d'une délégation unique. Cette possibilité d'une délégation unique du personnel existe déjà dans le Code du travail à l'article L. 2326-1 pour les entreprises de moins de deux cents salariés³⁹ et connaît un succès croissant : alors que 56,3% des entreprises de moins de 200 salariés ayant conduit des élections en 2003 avaient opté pour la délégation unique du personnel⁴⁰, 58,3% ont fait ce choix en 2005⁴¹. Cette formule, saluée à plusieurs reprises, « *facilite la gestion des relations sociales en diminuant le nombre des élus* » et donne « *de la consistance juridique à la collectivité du personnel* »⁴².

Dès lors, deux mesures doivent être proposées.

- **D'une part, l'extension de la délégation unique du personnel aux entreprises de plus de 200 salariés doit être retenue.**

En effet, il est tout à fait possible d'appliquer les mêmes dispositions aux ETI ou à leurs établissements employant jusqu'à 1.000 salariés, dans un premier temps, puis d'élargir ces dispositions à l'ensemble des entreprises, dans un second temps.

- **D'autre part, le champ de cette délégation unique du personnel doit être élargi.**

La fusion des délégués du personnel et du comité d'entreprise est naturellement suggérée par la proximité de leurs attributions. Comme le relève la DARES⁴³, cette situation s'explique par le recoupement des attributions de ces instances, tout spécialement dans les PME, accentué par les nombreux cumuls de mandats. A titre d'exemple, en l'absence de comité d'entreprise dans une entreprise d'au moins 50 salariés, le budget de fonctionnement de 0,2% doit être versé aux délégués du personnel⁴⁴. Le cas échéant, ces derniers bénéficieront temporairement des attributions économiques ainsi que du droit d'alerte économique du comité d'entreprise⁴⁵. Cette interconnexion est d'autant plus flagrante qu'en cas de carence du comité, le nombre de délégués du personnel équivaut à celui qui aurait été applicable si le chef d'entreprise avait opté pour la délégation unique du personnel.

³⁸ Compte tenu du contexte juridique (mise en œuvre de la mesure de la représentativité syndicale dans le cadre de la loi démocratie sociale et temps de travail du 20 août 2008) et de la spécificité de leur mission (dialogue social dans l'entreprise), les délégués syndicaux doivent demeurer hors du champ de cette proposition.

³⁹ Dans ces entreprises, l'employeur peut décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise. Il ne peut toutefois prendre cette décision qu'après avoir consulté les délégués du personnel et, s'il existe, le comité d'entreprise. Par ailleurs, cette faculté ne lui est ouverte que lors de la constitution du comité d'entreprise ou de son renouvellement.

⁴⁰ Les élections aux comités d'entreprise en 2003, DARES, Premières informations, premières synthèses, sept. 2005, n° 37.1.

⁴¹ Les élections aux comités d'entreprise en 2005, DARES, Premières informations, premières synthèses, mai 2007, n° 19.1.

⁴² Refondation du droit social : concilier protection des travailleurs et efficacité économique, Rapport de Jacques Barthelemy et Gilbert Cette (Conseil d'Analyse Économique), La Documentation française, janv. 2010, spéc. p. 67.

⁴³ « *Dans la pratique, les actions menées par les représentants du personnel sont très proches : lorsque délégués du personnel et membres du comité d'entreprise coexistent dans un même établissement, ils invoquent souvent les mêmes thèmes de discussion* » : Les institutions représentatives du personnel : davantage présentes, toujours actives, mais peu sollicitées par les salariés, DARES, Premières informations, premières synthèses, n°05.1, février 2007.

⁴⁴ Art. L. 2313-13 du Code du travail.

⁴⁵ Art. L. 2313-13 et L. 2313-14 du Code du travail.

En revanche, dans sa forme actuelle, la délégation unique du personnel ne comprend pas le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Pourtant, il y aurait **un réel intérêt à la solution inverse** :

- en premier lieu, parce que **cela assoirait indiscutablement la légitimité de ce comité sur l'élection** à l'heure où il est de plus en plus sollicité, en tant qu'un acteur central des relations sociales dans l'entreprise ;
- en second lieu, parce que **cela permettrait aux élus de la délégation unique du personnel disposant déjà de l'information économique et sociale de pouvoir appréhender de manière globale, et donc plus pertinente, l'ensemble des problématiques propres à l'entreprise.**

Pour autant, il est indéniable que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est conduit à traiter de questions extrêmement techniques et différentes d'une entreprise à l'autre, et d'une branche professionnelle à l'autre. Il peut, au-delà de son rôle consultatif et d'alerte, constituer un vrai appui pour le chef d'entreprise dans ses démarches prophylactiques. Aussi, dans les entreprises de 50 salariés et plus, la fusion du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail au sein de la délégation unique du personnel ne doit pas empêcher la mise en place d'une commission spécialisée dans les questions d'hygiène et de sécurité du travail. Afin de respecter l'objectif de simplification, cette commission spéciale serait composée d'un nombre limité de membres élus de la délégation unique du personnel.

PROPOSITION N°10

Fusionner, le cas échéant dans un premier temps, dans les entreprises ou établissements de 1 000 salariés au plus, puis, dans un second temps, dans toutes les entreprises, l'ensemble des institutions représentatives du personnel élues : délégués du personnel, comité d'entreprise et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Prévoir, dans les entreprises et établissements de 50 salariés et plus, la mise en place d'une commission de la délégation unique du personnel en charge des questions d'hygiène et de sécurité du travail.

Dans la même direction, on peut s'interroger sur la **superposition, dans certain cas, d'un comité d'entreprise européen et d'un comité de groupe aux attributions redondantes dans des champs communs**. Le Code du travail lui-même signale cette situation puisqu'il prévoit⁴⁶ que l'accord créant le comité d'entreprise européen peut décider d'aménager les conditions de fonctionnement, voire de supprimer le comité de groupe. Toutefois, l'entrée en vigueur de l'accord est alors subordonnée à l'approbation du comité de groupe. Eu égard à cette dernière condition, l'application d'un tel mécanisme s'avère particulièrement malaisée. C'est pourquoi **il paraît justifié que l'accord instaurant un comité d'entreprise européen puisse prévoir la disparition du comité de groupe préexistant sans que celui-ci ne puisse y opposer un veto.**

PROPOSITION N°11

Modifier l'article L. 2345-2 du Code du travail pour autoriser l'accord instaurant un comité d'entreprise européen à supprimer le comité de groupe préexistant sans que ce dernier ne puisse s'y opposer.

1.2. Simplifier le régime de la représentation du personnel

La mise en place d'une délégation unique du personnel doit être complétée d'une révision du régime applicable à cette dernière et, par extension, aux instances qu'elle regroupe lorsqu'elles subsistent. C'est ainsi l'occasion de mettre en place des règles de fonctionnement plus simples et plus efficaces. A ce titre, divers points particuliers doivent être examinés.

⁴⁶ Article L. 2345-2 du Code du travail.

➤ Réunion des instances de représentation du personnel

Dans le système actuel, les réunions ordinaires des instances de représentation élues du personnel sont multiples :

- les délégués du personnel se réunissent tous les mois ;
- le comité d'entreprise se réunit tous les mois (ou tous les 2 mois si l'entreprise a moins de 150 salariés, sauf si une délégation unique du personnel a été mise en place) ;
- le comité central d'entreprise se réunit tous les 6 mois ;
- le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail se réunit tous les trimestres ;
- le comité d'entreprise européen se réunit annuellement ;
- le comité de groupe se réunit annuellement.

Le chevauchement des attributions des différentes instances conduit donc à aborder les mêmes sujets à plusieurs reprises. Or, la profusion de réunions ordinaires aux ordres du jour quasi inexistantes constitue un véritable handicap pour les ETI.

Contrairement au dispositif retenu à ce jour par le Code du travail, la mise en place d'une délégation unique du personnel doit permettre de réaliser des économies substantielles tout en assurant une plus grande présence des représentants du personnel grâce au **regroupement de l'ensemble des réunions en une réunion unique**.

La fréquence de cette réunion pourrait être mensuelle, ce rythme constituant un minimum susceptible d'être augmenté par accord des parties.

En tout état de cause, la délégation unique du personnel conserverait la possibilité de demander des réunions extraordinaires à la majorité de ses membres ayant voie délibérative, en cas de circonstances exceptionnelles.

PROPOSITION N°12

Poser le principe d'une réunion mensuelle comme fréquence minimum de réunion de la délégation unique du personnel ; ce rythme étant susceptible d'être augmenté par accord des parties.

Par ailleurs, et à ce jour, les titulaires et les suppléants peuvent, ensemble, participer à toutes les réunions des instances auxquelles ils appartiennent. Cette solution a pour effet de doubler les charges administratives (établissement de dossiers, convocation...) et financières (rémunération du temps passé en réunion) sans, pour autant, garantir un meilleur fonctionnement de la représentation du personnel. C'est pourquoi **le Code du travail devrait préciser qu'un ou des suppléants ne participent aux réunions des instances qu'en cas d'absence de l'un ou de plusieurs titulaires**, à charge pour ces derniers de leur transmettre les informations utiles.

Dans le même ordre, si l'objectif du Code du travail est de pallier toute défection, provisoire ou définitive, d'un élu titulaire afin de garantir le bon fonctionnement des instances de représentation, ce but peut être atteint sans nécessairement élire un nombre de représentants suppléants équivalent au nombre de titulaires. Un nombre restreint de suppléants équivalent, par exemple, à la moitié du nombre de titulaires, suffirait.

PROPOSITION N°13

Limiter la participation des suppléants aux réunions des instances de représentation du personnel aux seules hypothèses d'absence de l'un ou de plusieurs titulaires.

Ramener le nombre de suppléants à la moitié du nombre de titulaires

➤ **Recours à un expert par la représentation du personnel**

Le comité d'entreprise peut, actuellement, recourir aux services d'un expert-comptable pour l'examen annuel des comptes, lorsque l'entreprise est partie à une opération de concentration, en cas d'exercice du droit d'alerte économique, et en cas de licenciement collectif pour motif économique⁴⁷. Dans ces hypothèses, l'expert-comptable est désigné unilatéralement par le comité d'entreprise sans que l'employeur n'ait à intervenir dans ce processus alors même qu'il en supportera seul le coût. Il n'a, par conséquent, aucun moyen, sans remettre en cause les droits des salariés, de discuter ou de modérer le montant des honoraires à sa charge.

Partant, il est nécessaire de plafonner les dépenses d'expertises. Si plusieurs systèmes sont envisageables (expertises menées par le commissaire aux comptes de l'entreprise sur le modèle belge, grille nationale des honoraires des experts, plafonnement en fonction des dépenses de l'année précédente...), le plus simple est celui d'un plafonnement au regard de la masse salariale de l'entreprise, hors charges.

Outre que cette solution incite le comité d'entreprise à avoir une démarche responsable dans l'usage de son droit à expertise, elle assure une réelle proportionnalité entre la taille de l'entreprise et ses obligations. Il convient toutefois de préciser que ce plafond, s'il était instauré, ne constitue en rien une autorisation automatique de dépense.

PROPOSITION N°14

Plafonner les dépenses d'expertise à un pourcentage de la masse salariale annuelle considérée hors charges.

➤ **Gestion des heures de délégation**

Chaque représentant du personnel bénéficie, de par la loi, d'une totale liberté d'usage des heures de délégation qui lui sont allouées, sans que l'employeur ne puisse en contrôler a priori l'utilisation qui en est faite. Ceci étant susceptible de créer des dysfonctionnements dans l'organisation et la marche de l'entreprise, la jurisprudence a admis, dans de strictes limites, la mise en œuvre de bons de délégation, dès lors que :

- une concertation préalable a eu lieu avec les représentants du personnel et l'employeur⁴⁸ ;
- ces bons ne servent strictement qu'à informer au préalable l'employeur d'une absence du poste de travail⁴⁹.

Si ces conditions sont respectées, les représentants du personnel sont tenus, sous peine de sanction disciplinaire, de se plier à cette exigence d'information préalable, y compris dans l'hypothèse d'un délai de prévenance⁵⁰. Ce dispositif est satisfaisant en ce qu'il permet à l'employeur d'organiser au mieux l'activité de l'entreprise sans remettre en question les prérogatives des représentants du personnel. Il permet en outre au salarié d'éviter tout risque de contentieux lié à l'utilisation de son crédit d'heures. Néanmoins, sa seule origine jurisprudentielle le fragilise et constitue une source d'insécurité juridique permanente. Aussi, conviendrait-il d'en intégrer le principe dans la loi. Le Code du travail pourrait prévoir, à ce titre, la mise en place, par voie d'accord collectif ou par accord conclu entre l'employeur et les représentants du personnel, de bons de délégation avec un délai de prévenance de 48 heures.

PROPOSITION N°15

Légaliser la pratique des bons de délégation en inscrivant dans la loi les modalités de leur mise en place et leur régime.

⁴⁷ Art. L. 2323-25 du Code du travail.

⁴⁸ Cass. crim. 12 avril 1988, Bull. Crim. n° 155.

⁴⁹ Cass. soc. 10 mai 2006, Bull. civ. V, n° 174.

⁵⁰ Cass. soc. 24 janvier 1973, Bull. civ. V, n° 34.

2. Encourager le dialogue social dans les ETI

Les ETI, comme l'ensemble des entreprises, recourent aux dispositions issues de la loi démocratie sociale et temps de travail du 20 août 2008 pour développer le dialogue social en leur sein. Si celle-ci accorde aux interlocuteurs syndicaux dans l'entreprise une vraie légitimité, assise sur l'élection, elle est également source de difficultés techniques qui peuvent, le cas échéant, conduire l'entreprise dans une impasse. Il en va ainsi dans l'hypothèse de l'absence de délégué syndical dans une entreprise dotée de représentants élus du personnel.

En effet, en limitant aux seules entreprises de moins de 200 salariés⁵¹ la possibilité, en l'absence de délégué syndical, de négocier avec le comité d'entreprise, la délégation unique du personnel ou les délégués du personnel, le Code du travail interdit, *de facto*, aux ETI, occupant nécessairement 250 salariés et le plus souvent dotées de ces représentants du personnel, de négocier des accords collectifs de travail dans l'entreprise⁵². La seule issue pour ces dernières est de procéder à une négociation avec les représentants des sections syndicales s'ils existent, étant entendu que l'accord conclu le sera par des syndicats par définition non représentatifs⁵³.

Afin de pallier ce dispositif complexe, insécurité et insatisfaisant, il est indispensable d'étendre la possibilité de négocier des accords collectifs d'entreprise avec la représentation élue du personnel aux entreprises jusqu'à 5.000 salariés. Étant rappelé que la probabilité d'une absence de délégué syndical est inversement proportionnelle à la taille de l'entreprise, ce dispositif ne devrait donc, *in fine*, concerner qu'un nombre restreint d'entreprises.

PROPOSITION N°16

Étendre la possibilité de négocier un accord collectif d'entreprise avec la représentation élue du personnel aux entreprises employant moins de 5.000 salariés.

⁵¹ Article L. 2232-21 du Code du travail.

⁵² Dans cette hypothèse, en effet, le recours au salarié mandaté est impossible : Article L. 2232-24 du Code du travail.

⁵³ Article L. 2143-23 du Code du travail.

CHAPITRE 4

Sur le plan financier et boursier : faciliter le financement des ETI, notamment leur accès et leur sortie des marchés boursiers

1. Rappel : douze pistes pour faciliter le financement des ETI

Dans son rapport d'Hautefeuille « Des PME aux ETI : quels financements alternatifs pour les entreprises – Propositions de la CCIP »⁵⁴, en date du 24 septembre 2009, la CCIP formule douze propositions orientées autour des trois axes suivants : faciliter l'accès des entreprises aux marchés de titres ; favoriser l'allocation de l'épargne longue vers les placements en titres d'entreprise et encourager l'entrée des investisseurs de long terme dans le capital des PME et des ETI.

LES DOUZE PROPOSITIONS DU RAPPORT D'HAUTEFEUILLE

I. FACILITER L'ACCES DES ENTREPRISES AUX MARCHES DE TITRES

Le recours au marché boursier peut constituer une option pertinente notamment pour les entreprises de taille intermédiaire souhaitant renforcer leur notoriété et/ou financer des opérations de fusions-acquisitions par exemple.

- **Développer des actions pédagogiques** sur l'introduction en Bourse et la gestion de la cotation dans le temps avec une sensibilisation aux avantages et aux contraintes de ce mode de financement.
- **Renforcer l'attractivité de l'investissement sur Alternext** en réduisant l'écart de fiscalité par rapport au marché londonien (AIM).
- **Promouvoir la création d'un véritable « Small Business Act » boursier européen** avec la modification des directives applicables sur les marchés réglementés et la définition au niveau communautaire du statut de valeur moyenne.
- **Créer à terme une cote unique pour les petites et moyennes valeurs** en fusionnant le compartiment C d'Euronext et Alternext afin d'améliorer la visibilité et la liquidité du marché boursier des PME et des ETI. Au-delà de la Bourse, l'accès des PME et des ETI au marché de la dette peut être facilité par le développement de la titrisation.
- **Développer la titrisation des crédits aux PME et aux ETI pour favoriser leur financement :**
sur le modèle espagnol, étendre les mécanismes de garantie d'OSEO à certains titres adossés à un portefeuille de crédits aux PME et aux ETI ;
sur le modèle allemand de KfW, créer une structure commune (par OSEO et la Caisse des dépôts) dont l'objet est de mettre en place une plateforme standardisée de titrisation.

II. FAVORISER L'ALLOCATION DE L'EPARGNE LONGUE VERS LES PLACEMENTS EN TITRES D'ENTREPRISES

L'épargne financière des ménages français dont 45% est placée en assurance-vie, est insuffisamment mobilisée pour le financement des entreprises.

- **Encourager les compagnies d'assurance à investir une part des contrats d'assurance-vie dans le capital de PME** en adaptant les règles de solvabilité applicables à l'investissement dans le non coté. De même, une part de l'épargne salariale pourrait être canalisée vers le renforcement des fonds propres des PME.
- **Mieux mobiliser les dispositifs d'épargne salariale vers le financement des PME** en ouvrant la possibilité aux FCPE d'investir dans des fonds de capital-développement.

⁵⁴ <http://www.etudes.ccip.fr/rapport/102-pme-eti-financements-alternatifs-hau0909>

III. ENCOURAGER L'ENTREE DES INVESTISSEURS DE LONG TERME DANS LE CAPITAL DES PME ET DES ETI

Le rôle des investisseurs de long terme dans le financement en fonds propres des PME et des ETI doit être renforcé à travers le soutien au capital-développement par des incitations fiscales adaptées.

- **Autoriser l'entrepreneur à déduire les intérêts d'emprunt** contracté pour le rachat des parts détenues depuis plus de cinq ans par un investisseur.
- **Homogénéiser la fiscalité** des fonds ISF et des holdings ISF.
Par ailleurs, les investisseurs publics sont appelés à repenser leur organisation et leur mode d'intervention auprès des PME et des ETI.
- **Rationaliser l'organisation du système public de soutien au financement des PME et des ETI**, en renforçant l'indépendance des comités d'investissement et en les ouvrant à des représentants des PME et des ETI.

Il apparaît nécessaire dans le présent rapport d'insister sur certaines de ces propositions.

1.1. **Permettre aux ETI d'accéder aux marchés boursiers de manière simple et éclairée et faciliter leur sortie**

Dans le contexte de raréfaction du crédit bancaire, l'introduction en bourse peut constituer une véritable alternative pour financer les projets de développement des ETI. Elle présente de nombreux avantages : renforcement de la crédibilité de l'entreprise, de son image de marque et, donc, de sa capacité à attirer les meilleures compétences et à négocier les conditions les plus favorables pour ses financements. La cotation en bourse facilite aussi la mise en œuvre des stratégies de croissance externe en ouvrant la possibilité de payer en titres négociables les opérations de fusions-acquisitions.

Toutefois, comme elle l'a précédemment montré dans ses rapports d'Hautefeuille et Deschamps précités, la CCIP tient à rappeler qu'une introduction en bourse ne peut être envisagée que par les entreprises qui disposent des moyens nécessaires pour gérer une cotation et ses contraintes. Il faut dès lors **permettre aux ETI d'accéder aux marchés boursiers de manière simple et éclairée**.

1.2. **Accompagner les dirigeants d'ETI à chaque étape de leur développement sur les marchés boursiers**

S'introduire en bourse pour lever des fonds est en effet une démarche exigeante. Elle doit être soigneusement étudiée par les dirigeants et les actionnaires de l'entreprise en tenant notamment compte de son coût (coût d'entrée lié à la préparation de l'introduction, coût de gestion de la cotation, coût de sortie).

L'entreprise souhaitant s'introduire en bourse doit préalablement préciser sa stratégie et ses métiers, s'interroger sur son développement futur, les objectifs à atteindre et les moyens d'y parvenir : quel environnement concurrentiel et quel positionnement de l'entreprise ? Quels facteurs de succès et quels risques d'échec ? Quelle structure de l'actionariat souhaitée ?...

Une fois l'introduction réalisée, l'entreprise doit également apprendre à gérer la cotation dans le temps : quand et comment lever des fonds dans une perspective dynamique ? Comment gérer sa communication financière et ses obligations d'information ?...

Dans ce contexte, la CCIP souhaite renforcer l'information à destination des dirigeants d'ETI pour faciliter leur accès aux marchés boursiers.

PROPOSITION N°17

- Développer des actions pédagogiques (colloques, forums, rencontres périodiques...) pour expliquer aux dirigeants d'entreprises les avantages d'une cotation sur le marché boursier afin de financer leurs stratégies de croissance sans en occulter les contraintes et les risques éventuels.
- Apporter parallèlement un appui spécifique aux dirigeants d'entreprises cotées dans l'accomplissement de leurs formalités auprès de l'AMF (aide à la préparation du prospectus, conseils juridiques...). Ces différentes actions pourraient être réalisées en partenariat avec l'AMF, Euronext et des associations professionnelles comme Middenext.

1.3. *Alléger les contraintes réglementaires du compartiment C d'Euronext et, à terme, créer une cote unique pour ces valeurs et celles d'Alternext tout en facilitant la sortie de bourse*

Concernant le marché réglementé, la CCIP relève qu'un nombre croissant d'entreprises moyennes présentes dans le compartiment C d'Euronext rencontre de réelles difficultés pour respecter les nombreuses obligations d'information (directives Prospectus, Transparence, normes IFRS,...). Ces sociétés qui se sont retrouvées sur ce marché malgré elles, du fait notamment de la modification par Euronext de sa cote entraînant la suppression du second marché et du nouveau marché, subissent davantage de contraintes légales que les entreprises de même taille inscrites sur Alternext. Ces difficultés ont conduit de nombreuses entreprises du compartiment C à se retirer du marché boursier au cours des dernières années, et ce malgré la volonté parfois affichée de leurs dirigeants de les y maintenir.

Pour remédier à cette situation et fluidifier le passage entre les marchés réglementés et Alternext, la loi Brunel sur l'accès au crédit des PME⁵⁵ facilite le transfert du compartiment C d'Eurolist vers Alternext. **Pour la CCIP, il faut aller plus loin.**

PROPOSITION N°18

Rapprocher les conditions de cotation des moyennes valeurs sur Alternext et le compartiment C d'Euronext et, à terme, créer une cote unique pour ces valeurs.

2. Faciliter la sortie de Bourse

Au delà et en tout état de cause, les ETI ne prendront la décision de rentrer en Bourse que si elles savent qu'elles peuvent éventuellement en sortir. D'où l'importance de modifier le pourcentage conditionnant le dispositif du « squeeze out ».

PROPOSITION N°19

Permettre le squeeze out à 90% comme dans beaucoup de pays européens plutôt qu'à 95%.

⁵⁵ La loi Brunel prévoit l'assouplissement des conditions de transfert de la cotation des entreprises d'Euronext vers Alternext. Cet assouplissement sera réservé aux sociétés dont la capitalisation n'excède pas 1 milliard d'euros (compartiments B et C de l'Eurolist) sous condition de respecter un délai minimal de deux mois entre le vote du transfert à l'assemblée générale et le transfert effectif afin de laisser le temps aux actionnaires de se décider. Les sociétés devront également continuer pendant trois ans à déclarer les franchissements de seuil ainsi qu'à respecter la réglementation sur les offres publiques.

3. Du Medium Financial Act au marché des SMILEs

Le cadre réglementaire européen a fortement bouleversé l'environnement dans lequel évoluent les entreprises moyennes cotées. En effet, en s'appliquant à toutes les sociétés cotées sans distinction de taille sur les marchés réglementés, les directives européennes pénalisent les valeurs petites et moyennes qui n'ont pas les moyens de remplir les mêmes obligations d'information et de transparence imposées aux grands groupes. A titre d'exemple, l'établissement du document de référence coûterait près de 100 000 euros en moyenne.

Dans ce contexte, la CCIP a préconisé, dans son rapport d'Hautefeuille du 24 septembre 2009⁵⁶, la mise en place d'un « Medium Financial Act » boursier européen. Sa proposition consistait notamment à demander **une révision des directives au niveau européen** pour apporter plus de souplesse aux valeurs moyennes et petites qui souhaitent accéder plus facilement aux possibilités de financement qu'offre le marché boursier. Dans cet esprit, cette révision devrait se faire dans un cadre plus large, avec la mise en place d'un **véritable SBA boursier européen lequel définirait le statut de valeur moyenne au niveau communautaire** et poserait les jalons d'un marché européen intégré et profond pour les PME et les ETI.

Le tout récent rapport Demarigny⁵⁷ qui préconise la mise en place d'un environnement financier et réglementaire adapté aux petits et moyens émetteurs cotés en Europe (« SMILEs ») rejoint ainsi parfaitement les demandes de la CCIP.

⁵⁶ Cf. Rapport précité.

⁵⁷ http://www.economie.gouv.fr/services/rap10/100318_rapdemarigny.pdf

CHAPITRE 5

Sur le plan des marchés publics : mieux accompagner les ETI

Les acquisitions par les administrations de biens, fournitures et services représentent 9% du PIB français, soit 130 milliards d'euros (au plan communautaire, ces chiffres sont : 16% du PIB européen et 1500 milliards d'euros). Elles constituent donc des opportunités commerciales pour les entreprises et autant de leviers d'innovation. Dans le cadre du plan de relance de l'économie, les ETI doivent pouvoir bénéficier des moyens alloués notamment au travers des marchés publics, par les collectivités locales et les entités publiques et parapubliques.

Certaines structures, comme les PME et les ETI, profiteraient peu de ces contrats et auraient des difficultés à emporter des marchés publics. **Les ETI sont des entreprises compétitives qui ont réussi à démontrer leur capacité de résistance face à la crise. Pourtant, il est fréquent qu'elles aient un accès restreint à la commande publique. En effet, les donneurs d'ordre publics connaissent mal les ETI et leur préfèrent souvent de grandes entreprises.**

C'est d'ailleurs à partir de ce constat que s'est faite jour l'idée d'un SBA à la française ou à l'européenne. Cette volonté, portée principalement par la France, s'est toutefois heurtée aux principes fondateurs de la commande publique, en particulier sur l'égal accès des candidats. Toute mesure générale favorisant une catégorie d'entreprise est donc discriminatoire et les réflexions apparues ici pour les PME sont transposables à la situation des ETI.

Différentes actions sont néanmoins envisageables pour mieux accompagner les ETI en matière de marchés publics.

5.1. Alerter les pouvoirs publics sur les risques d'une trop forte massification

La massification des marchés publics (regroupements d'acheteurs, notamment au sein de l'UGAP et du Service des Achats de l'État⁵⁸) permet de réduire les dépenses publiques, en particulier celles de fournitures courantes, via des économies d'échelle⁵⁹.

Récemment, différents organismes professionnels ont dénoncé les pertes de marché et de chiffres d'affaires de leurs adhérents, ainsi que les risques de suppression d'emploi et d'éviction de certaines entreprises. Ils réclament l'allotissement régional et/ou par métier/spécialité, c'est-à-dire la division d'un marché en lots attribuables en fonction de l'implantation territoriale et/ou du type de prestations à réaliser des soumissionnaires.

Pour mémoire, le Code des marchés publics pose, dans son article 10, le principe de l'allotissement. L'acheteur peut y déroger sous certaines conditions : « *s'il estime que la dévolution en lots séparés est de nature, dans le cas particulier, à restreindre la concurrence, ou qu'elle risque de rendre techniquement difficile ou financièrement coûteuse l'exécution des prestations ou encore qu'il n'est pas en mesure d'assurer par lui-même les missions d'organisation, de pilotage et de coordination* ».

⁵⁸ Le SAE a été créé par le décret n° 2009-300 du 17 mars 2009 (JORF n° 66 du 19 mars) pour mettre « en œuvre la politique des achats courants de l'État [...] il s'assure que [ces] achats sont effectués dans les conditions économiquement les plus avantageuses, respectent les objectifs de développement durable et de développement social et sont réalisés dans des conditions favorisant le plus large accès des petites et moyennes entreprises à la commande publique ».

⁵⁹ Concrètement, au lieu d'acheter 10 000 toners chacun de leur côté, deux hôpitaux achètent 20 000 toners pour eux deux et bénéficient ainsi de prix plus attractifs.

Le juge administratif contrôle de façon assez souple l'obligation d'allotissement (le CMP ayant laissé ici un certain pouvoir d'appréciation à l'acheteur), mais examine strictement la présence d'un marché global, appréciant *in concreto* les faits d'espèce⁶⁰. Cependant, le critère géographique n'a jamais été retenu.

S'il n'existe pas, à ce jour, de décision juridictionnelle en ce sens, plusieurs réponses ministérielles récentes sont très précises et rappellent que les droits français et communautaire n'autorisent pas les critères de choix liés à l'origine ou à l'implantation géographique des candidats. Il n'est donc pas possible d'intégrer un « coefficient de localisation des entreprises qui prenne en compte l'implantation locale des entreprises répondant aux appels d'offres »⁶¹.

PROPOSITION N°20

Alerter les acheteurs sur les risques d'une trop grande massification.

Considérant que, en l'état actuel du droit, l'allotissement régional n'est pas envisageable, il convient d'alerter les acheteurs sur les risques d'une trop forte massification :

- **le faible nombre d'entreprises capables de répondre aux marchés massifiés eu égard aux très importantes quantités de produits et prestations attendus est susceptible de fausser la concurrence ;**
- **cette restriction de fournisseurs peut entraîner l'infertuosité des marchés ;**
- **des candidats peuvent être tentés de soumettre des offres anormalement basses aux fins d'emporter des marchés, au risque de ne pas honorer par la suite leurs engagements.**

5.2. Favoriser les groupements d'entreprises sans en imposer le caractère solidaire

Constituer un groupement d'entreprises temporaire est une voie permettant aux entreprises de répondre aux attentes de l'administration. Elles doivent donc être incitées à se réunir en co-traitance chaque fois que cela est possible. Le Code des marchés publics prévoit deux formes de groupement, celui conjoint et celui solidaire. :

« Le groupement est conjoint lorsque chacun des opérateurs économiques membres du groupement s'engage à exécuter la ou les prestations qui sont susceptibles de lui être attribuées dans le marché.

Le groupement est solidaire lorsque chacun des opérateurs économiques membres du groupement est engagé financièrement pour la totalité du marché » (art. 51 I du CMP).

Or, l'acheteur sollicite souvent le caractère solidaire du groupement ce qui freine les opérateurs économiques qui craignent la défaillance d'un de leur cotraitants, les contraignant ainsi à assumer financièrement tout le marché, y compris relativement aux prestations pour lesquelles ils n'étaient pas les exécutants prévus.

PROPOSITION N°21

Afin d'augmenter le nombre de soumissionnaires potentiels et favoriser une large concurrence, ne pas imposer le caractère solidaire des groupements d'entreprises : un groupement conjoint les incite davantage à répondre sans obérer pour autant l'exécution du marché.

5.3. Privilégier les marchés multicritères

Pour déterminer son cocontractant, l'acheteur se fonde sur l'« offre économiquement la plus avantageuse ». Elle est établie à partir d'une pluralité de critères non discriminatoires, nécessairement liés à l'objet du marché. Le Code mentionne qu'il peut s'agir de « *la qualité, le prix, la valeur technique, le caractère esthétique et fonctionnel, les performances en matière de protection de l'environnement, les performances en matière d'insertion professionnelle des publics en difficulté, le coût global d'utilisation, la rentabilité, le caractère innovant, le service après-vente et l'assistance technique, la date de livraison, le délai de livraison ou d'exécution* » (art. 53 I du CMP). Si un seul critère est retenu, ce doit être nécessairement celui du prix.

⁶⁰ Conseil d'État, 11 août 2009, « Communauté urbaine de Nantes métropole c/ Société Bouygues Télécom ». A noter que certaines hypothèses, comme la réalisation d'une économie budgétaire, sont admises (Conseil d'État, 9 décembre 2009, « Département de l'Eure »).

⁶¹ Rép. min. n° 10874, JO Sénat Q 21 janvier 2010 et Rép. min. n° 64555, JOAN Q 9 mars 2010.

La prise en compte d'une pluralité de critères permet de ne pas examiner le seul aspect prix d'acquisition, ce qui est certes tentant à l'heure d'une récession face à laquelle les gouvernements arbitrent souvent en faveur de la maîtrise des charges. Or, appréhender les coûts d'un objet ou d'un service non pas sous le seul angle de son prix de départ, mais sous celui de ses frais de fonctionnement, de ses conditions de production, de son caractère innovant et de son coût d'élimination (ces considérations correspondant à la notion de « coût global ») offre potentiellement des avantages : à terme, les deniers publics ne seront pas grevés et même ce sont des économies qui peuvent être attendues.

Ainsi les ETI ont la particularité d'être souvent les « championnes » de leur secteur d'activité (innovation, investissement, projection sur le long terme...). La qualité des prestations des ETI intervenant sur les marchés publics est fortement liée à la « lecture » qui est faite de leur offre. La pratique des prix anormalement bas (élément de concurrence déloyale) est une menace pour le développement des ETI.

PROPOSITION N°22

Assurer l'application effective de la règle d'attribution au « mieux disant » par opposition au « moins disant ».

A cette fin, privilégier les marchés multicritères afin de ne pas examiner le seul critère prix : la préservation des deniers publics doit être appréhendée sur les moyen et long termes, un surcoût a priori de dépenses à l'achat pouvant se révéler, au contraire, fortement rentable par la suite.

5.4. Encourager l'acceptation de variantes dans les marchés des pouvoirs adjudicateurs

Le Code des marchés publics précise que, dans les marchés passés selon une procédure formalisée⁶², lorsque le pouvoir adjudicateur se fonde sur plusieurs critères pour attribuer le marché, il peut autoriser les candidats à présenter des variantes. Il indique alors dans l'avis d'appel public à concurrence ou dans les documents de la consultation s'il autorise ou non les variantes. A défaut d'indication, elles ne sont pas admises (art. 50 I du CMP).

Relativement aux marchés passés selon une procédure adaptée, « lorsque le pouvoir adjudicateur se fonde sur plusieurs critères pour attribuer le marché, les candidats peuvent proposer des variantes sauf si le pouvoir adjudicateur a mentionné dans les documents de la consultation qu'il s'oppose à l'exercice de cette faculté » (art. 50 II du CMP).

Cette faculté d'acceptation dans les procédures formalisées n'est pas suffisamment utilisée en pratique. Or, les variantes sont une opportunité pour certaines entreprises de présenter des solutions innovantes ou créatives auxquelles l'acheteur n'aurait pas nécessairement songé, souvent par manque de connaissance du marché. Les ETI sont forces de propositions, innovatrices et souvent spécialistes de leur secteur d'activité. Il est donc important de leur laisser la possibilité de pouvoir systématiquement proposer une alternative.

PROPOSITION N°23

Faire de la possibilité de présenter des variantes le principe pour l'ensemble des marchés et pas seulement pour ceux passés selon une procédure adaptée.

5.5. Encourager l'indemnisation des frais d'études

Il serait opportun d'indemniser le coût des études à un niveau correct, proportionnel aux coûts engagés. Les cahiers des charges nécessitent aujourd'hui bien plus qu'hier une grande quantité d'études extrêmement coûteuses que doit réaliser l'ETI qui souhaite participer à un marché public. Ces études étaient auparavant souvent fournies par le client. Ces coûts d'études atteignent des niveaux très importants qui peuvent à terme restreindre la participation des ETI à ce type de marché, celles-ci ne pouvant plus se permettre de tels frais sélectionneront les dossiers et limiteront le nombre de leurs participations aux marchés publics.

⁶² C'est-à-dire, pour les pouvoirs adjudicateurs, les marchés de fournitures ou de services supérieurs à 125 000 € (État) ou 193 000 € (collectivités territoriales) et marchés de travaux supérieurs à 4 845 000 €.

PROPOSITION N°24

Faire de l'obligation d'indemnisation des études un principe intégré dans l'avis d'appel public à concurrence et proportionnel aux frais engagés par les candidats.