

Les mesures en faveur de l'artisanat



**Chambres de Métiers
et de l'Artisanat**

Assemblée Permanente

PRÉSENTATION

Entre l'adoption, présentée par Renaud Dutreil, de la loi «*initiative économique*» à l'été 2003 et celle de la loi «*en faveur des petites et moyennes entreprises*» en juillet 2005, nombre de réformes ont été mises en œuvre qui concernent, directement, les entreprises artisanales.

Même si toutes les demandes de notre secteur n'ont pas été satisfaites, force est de reconnaître que l'ensemble traduit une écoute de nos entreprises, qui, pour la première fois depuis bien longtemps, débouche, au-delà des discours toujours bienveillants, sur des mesures concrètes.

Le rôle central des artisans dans le développement économique et social de notre pays, et notamment dans la création d'emplois, principale priorité nationale, est enfin reconnu à sa juste mesure !

Les organisations représentatives de l'artisanat, organisations professionnelles et chambres de métiers et de l'artisanat, ont le sentiment d'être enfin entendues et voient des revendications anciennes, à peine examinées auparavant, trouver des réponses : protection du patrimoine personnel, crédit d'impôt formation, crédit d'impôt apprentissage, déduction fiscale pour investissement, allègement des charges sociales et de l'«*impôt papier*», réforme de la taxation des plus values de cession, statut du conjoint.

Bien plus, l'artisanat est au cœur de deux grandes priorités de l'action du gouvernement : la relance de l'apprentissage et le plan d'urgence pour l'emploi. Loin de l'image passéiste dont il a trop longtemps souffert, il apparaît ainsi comme à la pointe de la nouvelle modernité.

De même, ce sont nos entreprises qui justifient, plus que toutes autres, l'attention portée au bon relais des générations, alors que la «*papy boom*» conduira plus de 300 000 artisans à prendre leur retraite dans les années à venir. Les trois millions d'actifs de l'artisanat représentent d'abord un immense capital humain, qui doit être préservé par tous les moyens.

Assurer la relève, telle est donc la priorité de notre secteur, en attirant les jeunes talents vers nos entreprises, et en les formant pour en faire des collaborateurs efficaces et des repreneurs performants.

La relance de l'apprentissage doit y contribuer, en adaptant ses modalités à la situation des jeunes qui, de plus en plus nombreux, découvrent l'absence de perspectives du cursus scolaire et universitaire «*classique*».

Le contrat «*nouvelles embauches*», opérationnel dès maintenant, est, lui aussi, une opportunité à saisir pour recruter ces jeunes, sans faire prendre un risque excessif au chef d'entreprise.

Le rapide inventaire des principales mesures prises ces derniers mois impressionne par sa richesse dans tous les domaines, financier, fiscal, juridique et administratif. Il n'a d'autre ambition que de vous faire prendre conscience des modifications profondes de l'environnement de nos entreprises. N'hésitez pas, sur chacune des questions, à interroger votre chambre de métiers et de l'artisanat ou votre organisation professionnelle, qui vous aideront à exploiter au mieux ces nouvelles possibilités au fur et à mesure de leur mise en œuvre effective.

La société française fait confiance à l'artisanat pour contribuer au sursaut nécessaire à son développement. Les artisans doivent y trouver les raisons d'avoir eux-mêmes confiance dans leur avenir, le leur et celui de leur entreprise ! ■

**APPRENTISSAGE
FORMATION**

EMPLOI

**CREATION
TRANSMISSION**

**PATRIMOINE
FISCALITE**

APPRENTISSAGE FORMATION

Priorité à l'apprentissage !

L'artisanat accueille aujourd'hui la moitié des apprentis, soit 170 000 jeunes par an. Il partage l'ambition du gouvernement de voir le nombre d'apprentis augmenter de 40% à l'horizon 2009 et dépasser les 500 000. ■

De l'apprenti à "l'étudiant des métiers"

Une première série de mesures vise à rendre l'apprentissage plus attractif pour les jeunes :

- création d'une carte nationale d'apprenti, étudiant des métiers, permettant d'accéder à des réductions tarifaires ;
- maintien de la rémunération des apprentis qui enchaînent plusieurs contrats : elle ne risquera plus de baisser, ce qui peut être le cas aujourd'hui, puisqu'elle dépendra dorénavant de leur progression dans le cycle de formation ;
- exonération de l'impôt sur le revenu des salaires versés aux apprentis, même lorsqu'ils sont déclarés au foyer fiscal de leurs parents : la limite est portée au niveau du SMIC ;
- formation complémentaire des apprentis : ils peuvent, s'ils le souhaitent, projet de création ou reprise d'entreprise, par exemple, suivre des modules complémentaires en dehors du temps de travail. ■

Encourager et soutenir les maîtres d'apprentissage : crédit d'impôt et simplifications

Le deuxième objectif consiste à améliorer la situation de l'employeur, maître d'apprentissage :

- institution d'un crédit d'impôt au bénéfice des entreprises qui emploient des apprentis, égal au produit de 1 600 € par le nombre moyen annuel d'apprentis. Ce montant est porté à 2 200 € lorsque l'apprenti est un jeune en difficulté ou est travailleur handicapé ;
- simplification de la gestion administrative des contrats d'apprentissage : les chambres de métiers et de l'artisanat assurent elles-mêmes l'enregistrement avant transmission à l'administration ;
- prévention des ruptures anticipées de contrats : entretien obligatoire entre l'apprenti, le maître d'apprentissage et le formateur dans les deux mois qui suivent la conclusion du contrat ; création d'un médiateur de l'apprentissage désigné par les chambres de métiers et de l'artisanat ;
- autorisation de faire travailler les apprentis mineurs le dimanche pour les métiers où cela s'avère indispensable, et les jours fériés quand c'est prévu par des accords collectifs. ■

Adapter l'apprentissage aux nouvelles vocations, rapprocher les enseignants des entreprises

L'apprentissage doit pouvoir s'adapter à des situations de plus en plus diversifiées en attirant des profils nouveaux et en améliorant le lien entre la formation théorique et l'expérience en entreprise :

- possibilité de conclure des contrats d'une durée comprise entre six mois et un an, dans le cadre de parcours de formation personnalisés, notamment pour les titulaires de diplômes d'un niveau supérieur ou lorsqu'une partie de la formation a été acquise par validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- possibilité de contrats de quatre ans pour les apprentis travailleurs handicapés ;
- obligation pour les enseignants de CFA chargés des enseignements professionnels de suivre des stages en entreprise. ■

**Soutenir l'effort
de formation
des artisans :
un nouveau
crédit d'impôt
"formation"**

La récente loi «*PME*» a permis, par ailleurs, l'adoption de plusieurs dispositions visant à aider les chefs d'entreprise et leurs conjoints à s'absenter pour se former :

- création d'un crédit d'impôt, pour tenir compte de la perte de revenu due à l'absence du chef d'entreprise qui suit une formation. Il sera égal au montant horaire du SMIC, multiplié par le nombre d'heures passées en formation, plafonné à 40 heures par an ;
- extension du droit personnel des travailleurs indépendants au titre de la formation professionnelle continue aux conjoints collaborateurs ou associés ;
- extension au conjoint, collaborateur ou associé, de l'aide de l'Etat au remplacement du salarié en formation, accessible depuis 2005 aux entreprises de moins de 50 salariés. ■

EMPLOI

**L'artisanat au cœur
de la bataille
pour l'emploi**

Le plan d'urgence du Premier ministre place les très petites entreprises, et tout particulièrement les entreprises artisanales, au centre de la bataille pour l'emploi.

C'est la première fois que la contribution décisive de ces entreprises à la création d'emplois est reconnue, non seulement dans les discours, mais dans les actes.

Le gouvernement a donc décidé d'adapter, sans délai, le cadre légal auquel sont soumis les artisans et l'ensemble des petites entreprises pour libérer l'initiative. ■

**Pour recruter
plus facilement,
un nouveau contrat
de travail**

Une nouvelle catégorie de contrat de travail, le «*contrat nouvelles embauches*», réservé aux entreprises de moins de 20 salariés. Il offre une souplesse accrue pour l'employeur pendant les deux premières années, avec des formalités de rupture simplifiées, et des garanties pour le salarié en cas de rupture pendant cette période.

En contrepartie de la possibilité de rompre le contrat à sa seule initiative, l'employeur est tenu au respect d'un préavis de deux semaines les premiers six mois, puis d'un mois ensuite ; le salarié a droit à une indemnité de rupture représentant 8% de sa rémunération brute depuis le début du contrat, exonérée de charges fiscales et sociales ; à ceci s'ajoute, pour l'employeur, une contribution aux ASSEDIC égale à 2% du montant de la rémunération, destinée à financer les actions d'accompagnement du salarié en faveur de son retour à l'emploi. ■

**Un crédit d'impôt
pour attirer les jeunes
vers nos métiers**

Une incitation à choisir les métiers qui connaissent des difficultés de recrutement : création d'un crédit d'impôt de 1 000 € au profit des jeunes de moins de 26 ans recrutés pour au moins six mois dans un des métiers concernés : ouvriers du gros œuvre du bâtiment et techniciens du bâtiment et des travaux publics, ouvriers, techniciens et agents de maîtrise du secteur de la mécanique, bouchers, charcutiers, boulangers. ■

Le seuil de dix salariés n'est plus fatidique

Assouplissement et relèvement des seuils d'effectifs déclenchant certaines obligations sociales et des prélèvements supplémentaires : jusqu'à leur vingt-sixième anniversaire, les jeunes nouvellement embauchés ne sont plus décomptés dans le calcul de l'effectif de l'entreprise, ce qui était déjà le cas des apprentis ; réduction de la hausse des contributions à la formation professionnelle et au logement lorsque l'entreprise dépasse l'effectif de dix salariés. ■

Le chèque-emploi pour simplifier la vie des plus petites entreprises

Création d'un chèque-emploi pour les entreprises de moins de cinq salariés : il vaudra déclaration unique d'embauche, contrat de travail et bulletin de salaire et constituera un moyen de paiement, géré par les banques comme un chèque traditionnel. ■

Des contrats aidés simplifiés

Ce plan d'urgence vient compléter les dispositifs inclus dans le «*plan de cohésion sociale*» adopté en début d'année 2005.

Contrat «*jeune en entreprise*» pour l'embauche de jeunes de moins de 26 ans, titulaires d'un CAP, d'un BEP ou sans qualification. Aide représentant 150 € par mois pendant deux ans, 75 € par mois la troisième année, sur simple demande auprès de l'ASSEDIC.

Contrat «*initiative emploi*» (CIE), pour le recrutement de personnes en difficulté. Aide pouvant atteindre 47% du SMIC, après signature d'une convention avec l'ANPE.

Contrat «*d'insertion-revenu minimum d'activité*» (CI-RMA), visant les allocataires du RMI. L'employeur perçoit l'équivalent du RMI, soit 425 € par mois, pendant une période de 18 mois au maximum, après avoir signé une convention avec l'ANPE ou le Conseil Général. ■

L'allègement des charges pour tous les bas et moyens salaires

Tous ces avantages se combinent avec l'allègement général des charges patronales sur les bas et moyens salaires, jusqu'à 1,6 fois le SMIC, en vigueur depuis 2002. Il représente 26% du salaire brut au niveau du SMIC et s'applique sans formalités particulières à toutes les entreprises. ■

CRÉATION TRANSMISSION

La transmission d'entreprises artisanales, priorité des années à venir

Longtemps, les pouvoirs publics ont exclusivement favorisé la création d'entreprises, alors que l'enjeu économique et social que représentent les 300 000 entreprises artisanales à transmettre dans les dix années à venir est tout aussi primordial. La loi «*initiative économique*» de 2003 et la loi «*PME*» d'août 2005 ont constitué les principales étapes du rééquilibrage indispensable, soit en ouvrant aux repreneurs d'entreprises les avantages jusqu'ici réservés aux seuls créateurs, soit en introduisant des dispositions facilitant spécialement la transmission des entreprises. ■

Mobiliser l'épargne de proximité, familiale et amicale

Mobilisation de l'épargne familiale et amicale au profit de la création et de la transmission d'entreprise : déblocage possible des plans d'épargne en actions et des plans d'épargne-logement pour la création ou la reprise d'entreprise ; réduction d'impôt pour investissement dans une petite société, 10 000 € par an pour un couple ; exonération des droit de mutation, dans la limite de 30 000 € par donateur

**Mobiliser
l'épargne de proximité,
familiale et amicale**

et par bénéficiaire, pour les dons familiaux à tout descendant, destinés à financer une création ou une reprise ; réduction d'impôt en cas de reprise d'une société financée par un prêt, de 5 000 € par an pour un couple et pendant toute la durée du prêt. ■

**Ne plus surtaxer
la transmission
familiale**

Transmission familiale d'une entreprise à des héritiers dont l'un au moins s'engage à poursuivre l'exploitation pendant cinq ans : réduction de 75% de l'assiette des droits de mutation, y compris désormais pour les donations avec réserve d'usufruit ; en cas de donation en toute propriété, cette réduction est cumulable avec la réduction des droits eux-mêmes, de 50% si le donateur a moins de 65 ans, de 30% s'il a moins de 75 ans. Les plus-values constatées sur une entreprise individuelle à cette occasion voient leur imposition reportée et définitivement exonérée au bout de cinq ans.

Donation d'une entreprise à des salariés : exonération des droits de mutation, dès lors que les actifs cédés valent moins de 300 000 € et que le, ou les salariés poursuivent l'exploitation pendant cinq ans. ■

**Faciliter
le passage de relais
entre cédant
et repreneur**

Passage progressif de relais entre le cédant et le repreneur : création d'une «convention de tutorat» qui permettra à l'artisan retraité de transmettre au repreneur son expérience professionnelle, bénévolement ou non, tout en percevant sa pension au taux plein ; création au 1^{er} janvier 2006 d'une prime à la transmission accompagnée, gérée par les AVA, au bénéfice des artisans signataires d'une convention de tutorat ; possibilité nouvelle de location de parts sociales, assortie d'une promesse de vente, y compris pour les petites SARL ou EURL. ■

**Une taxation
des plus-values
allégée**

Imposition des plus-values professionnelles : exonération totale pour les entreprises individuelles dont le chiffre d'affaires est inférieur à 250 000 € (activités d'achat-revente) ou 90 000 € (activités de pure prestation de services), partielle et progressive jusqu'à 350 000 € ou 126 000 € ; exonération totale, jusqu'au 31 décembre 2005, des cessions de «branches complètes d'activité» d'une valeur inférieure à 300 000 €, quelle que soit la forme juridique et exonération, dans ce cas, des droits d'enregistrement, si l'acheteur s'engage à maintenir la même activité pendant cinq ans. ■

**Vers l'alignement
des plus-values
professionnelles
sur les plus-values
immobilières ?**

Le gouvernement a confirmé, à l'occasion de la discussion de la loi «PME», son intention de revoir le régime des plus-values professionnelles dans la loi de finances pour 2006, en s'inspirant du régime des plus-values immobilières, totalement exonérées au bout de quinze ans de détention. ■

PATRIMOINE FISCALITÉ

**Réduire
la prise de risque
de l'artisan**

Qu'il choisisse de rester en nom personnel ou de créer une société, SARL ou EURL, l'artisan et son conjoint doivent pouvoir travailler dans un maximum de sérénité. Toute entreprise comporte des risques, mais le patrimoine familial et le droit à la retraite et à la protection sociale doivent être préservés en toutes circonstances. ■

Protéger sa résidence principale

S'il choisit d'exercer l'entreprise en nom personnel, l'artisan peut désormais protéger son habitation principale des poursuites des créanciers, en effectuant une déclaration d'insaisissabilité. Elle s'effectue devant notaire et est publiée au bureau des hypothèques, pour un coût modéré, de l'ordre de 150 €. ■

Préparer les investissements futurs avec l'aide du fisc

Les entreprises individuelles pourront, en outre, à partir du 1^{er} janvier 2006, préparer l'avenir en constituant une provision défiscalisée pour investissement futur de 5 000 € par an, dans la limite de 15 000 €, comparable à celle en vigueur dans l'agriculture depuis 1987. Cette possibilité est ouverte de façon générale aux jeunes entreprises de moins de trois ans, employant moins de vingt salariés ; elle est limitée aux dépenses de mise en conformité aux normes de sécurité alimentaire pour les entreprises plus anciennes. ■

La protection sociale des travailleurs indépendants : pérennité assurée

L'avenir de la protection sociale des artisans, et notamment de leurs retraites, sera conforté par la fusion des trois caisses sociale des artisans et commerçants : CANAM, CANCAVA, ORGANIC, au profit du seul «*Régime social des travailleurs indépendants*», qui couvrira plus de trois millions de personnes. Cette réforme doit aboutir à une simplification des démarches et une amélioration de la qualité du service. ■

Sortir les conjoints de la clandestinité

La place de conjoint du chef d'entreprise artisanale n'était pas, jusqu'à présent totalement reconnue. Dans de nombreux cas, il était même dans une position de «*travailleur clandestin*», condamné à ce titre par la Cour de cassation en 2002. Outre ce risque juridique, il courrait celui de se trouver totalement démuné et dépourvu de droits, lorsque survenait un accident de la vie, séparation ou décès du chef d'entreprise. ■

Trois statuts possibles

La loi PME instaure un véritable statut pour le conjoint du chef d'entreprise, qui devra s'il participe à la vie de l'entreprise, choisir entre trois possibilités : conjoint collaborateur, conjoint salarié ou conjoint associé.

Le statut de conjoint collaborateur permet de disposer d'un pouvoir légal de représentation du chef d'entreprise. Le conjoint collaborateur peut effectuer tous les actes courant d'administration concernant les besoins de l'entreprise. Il a en outre la possibilité d'exercer une activité salariée à mi-temps à l'extérieur de l'entreprise.

Le statut de conjoint salarié implique un lien de subordination pour bénéficier de la couverture chômage et de la garantie sur les salaires en cas de liquidation judiciaire.

Le statut de conjoint associé, permet aux époux de constituer entre eux une société même s'ils sont indéfiniment et solidairement responsables des dettes sociales. ■

Une couverture vieillesse obligatoire pour tous

Conjoint associé et conjoint collaborateur sont obligatoirement affiliés à un régime d'assurance vieillesse. ■

Assurer la continuité de l'entreprise

En cas de disparition du chef d'entreprise, le conjoint disposera d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité avec les exigences de qualification professionnelle propres à certains métiers, en s'engageant dans une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE). Sera ainsi assurée la continuité de l'exploitation de l'entreprise. ■



**Chambres de Métiers
et de l'Artisanat**

Assemblée Permanente

ASSEMBLÉE PERMANENTE DES CHAMBRES DE MÉTIERS

12 avenue Marceau - 75008 Paris - Tél. : +33 1 44 43 10 00 - Télécopie : +33 1 47 20 34 48
Internet : www.apcm.com - Courriel : info@apcm.fr

► N° Indigo 0 825 36 36 36
0,15 € TTC / MN