

ANNEXES

- 1 – Bilan des entreprises
- 2 – Les formes existantes atypiques de contrats de travail
- 3 – Les règles relatives au détachement transnational des salariés
- 4 – Le processus de mise en œuvre de la directive Services touche à sa fin
- 5 – Contributions des parties prenantes
- 6 – Décret n° 2009-1048 du 27 août 2009 relatif à la création d'une commission permanente de concertation pour les services
- 7 – Arrêté du 30 décembre 2009 portant nomination à la commission permanente de concertation pour les services
- 8 – Remerciements : liste des membres des groupes de travail

1 – Bilan des entreprises

Bilan des entreprises par secteur d'activités

	Industrie	Energie	Btp	Commerce	Services	Industrie	Energie	Btp	Commerce	Services
Immo. Corporelles nettes	14%	35%	9%	9%	14%	32%	23%	13%	26%	43%
Immo. Incorporelles nettes	5%	4%	3%	9%	3%	5%	8%	9%	5%	5%
Immo. Financières	21%	33%	7%	14%	55%	6%	33%	3%	2%	3%
Stocks	15%	5%	10%	19%	2%	19%	18%	16%	21%	33%
Créances	36%	17%	50%	37%	17%	38%	15%	54%	46%	14%
Vmp + Disponibilités	6%	4%	17%	9%	7%	1%	4%	5%	1%	2%
Cptes de régul	3%	3%	4%	3%	1%					
TOTAL	100%									

Source : Images économiques des entreprises et des groupes au 1^{er} janvier 2009 – Insee Résultats N° 46 Economie - avril 2010

Bilan des entreprises de services, par métiers

	Transport roulier de marchandises	Activités informatiques	Sélection et fourniture de personnel	Sécurité, nettoyage et services divers aux entreprises	Hôtels et restaurants	Transport roulier de marchandises	Activités informatiques	Sélection et fourniture de personnel	Sécurité, nettoyage et services divers aux entreprises	Hôtels et restaurants
Immo. Corporelles nettes	35%	5%	2%	8%	31%	32%	33%	37%	26%	21%
Immo. Incorporelles nettes	3%	9%	6%	5%	23%	5%	3%	11%	4%	6%
Immo. Financières	6%	24%	15%	30%	11%	1%	4%	2%	4%	1%
Stocks	1%	2%	0%	1%	2%	22%	17%	7%	35%	40%
Créances	42%	43%	56%	44%	19%	39%	38%	43%	30%	31%
Vmp + Disponibilités	12%	14%	19%	10%	12%	0%	5%	0%	2%	1%
Cptes de régul	2%	4%	2%	2%	2%					
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Source : Images économiques des entreprises et des groupes au 1^{er} janvier 2008 – Insee Résultats N° 46 Economie - avril 2010

INDICATEURS	Taux de valeur ajoutée	Part des frais de personnel dans la VA	Part de l'IESE dans la VA	Frais de personnel moyens	Taux de marge brute	Rentabilité globale	Taux d'investissement	Taux d'endettement	Délais de paiement des clients	Délais de paiement des fournisseurs
NES16										
Tous secteurs	26,0	68,1	31,9	41,4	8,3	9,1	21,3	28,5	53	69
Industries agricoles et alimentaires	19,6	65,7	34,3	34,7	6,7	11,5	20,4	21,3	45	61
Industrie des biens de consommation	27,9	67,1	32,9	48,3	9,2	12,4	10,3	16,0	71	79
Industrie automobile	15,5	73,6	26,4	51,7	4,1	8,5	18,2	19,4	37	80
Industries des biens d'équipement	26,1	79,0	21,0	50,9	5,5	6,6	8,5	14,1	23	77
Industries des biens intermédiaires	25,3	70,4	29,6	44,1	7,5	10,9	17,1	21,9	71	77
Energie	21,1	43,6	56,4	65,9	11,9	8,9	35,7	17,8	64	66
Construction	34,1	79,5	20,5	38,9	7,0	11,7	8,8	16,0	72	97
Commerce	12,8	69,8	30,2	36,4	3,9	9,5	12,9	20,8	37	55
Transports, dont :	36,2	73,5	26,5	40,0	9,6	8,9	26,0	37,1	50	65
Transport routier de marchandises	36,1	82,2	17,8	34,7	6,4	11,5	13,4	22,0	66	60
Activités immobilières	37,0	30,7	69,3	43,5	25,7	6,8	118,0	47,5	95	97
Services aux entreprises, dont :	47,1	72,9	27,1	45,9	12,8	8,1	20,6	30,1	87	99
Activités informatiques	49,5	81,7	18,3	60,4	9,1	11,0	5,0	17,3	102	100
Sélection et fourniture de personnel	88,8	94,5	5,5	33,8	4,9	13,3	0,4	7,3	89	82
Sécurité, nettoyage et services divers aux entreprises	45,0	84,4	15,6	30,6	7,0	7,4	8,9	35,4	84	97
Services aux particuliers, dont	44,0	67,5	32,5	31,0	14,3	15,9	18,8	33,0	32	75
Hôtels et restaurants	44,7	73,6	26,4	27,4	11,8	13,1	23,2	40,0	14	65
Éducation, santé, action sociale	63,0	51,3	48,7	38,9	30,7	50,6	8,7	30,4	26	45

Champ : entreprises non financières, non agricoles

Source : Insee, Sise (Système unifié de statistiques d'entreprises)

2 – Les formes existantes atypiques de contrats de travail

Le Contrat de travail à durée indéterminée intermittent (CDII)

Possible dans certaines entreprises, le travail intermittent se caractérise par l'alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Il doit faire l'objet d'un contrat à durée indéterminée comportant un certain nombre de clauses obligatoires. Le salarié en contrat de travail intermittent bénéficie des mêmes droits que les autres salariés¹.

Le travail intermittent se caractérise par l'alternance de périodes travaillées et non travaillées qu'impliquent les fluctuations d'activités. Il peut être mis en œuvre pour des emplois permanents qui, par nature, comportent une telle alternance (certains emplois de formateurs ou de moniteurs de ski par exemple). Une convention ou un accord collectif doit autoriser le recours à un tel contrat. Ainsi l'entreprise doit être couverte par un texte conventionnel relatif au travail intermittent pour l'utiliser.

Le texte conventionnel négocié entre les partenaires sociaux doit prévoir les conditions générales du recours au contrat de travail intermittent et en particulier la définition des emplois permanents pour lesquels ce type de contrat peut être conclu. Il peut prévoir les modalités de lissage de rémunération versée aux salariés, lesquels peuvent ainsi percevoir un salaire mensuel d'un montant régulier, indépendant de l'horaire réellement effectué dans le mois.

Le contrat de travail intermittent est obligatoirement conclu pour une durée indéterminée. Établi par écrit, il mentionne notamment la qualification du salarié, les éléments de rémunération, la durée annuelle minimale du travail du salarié, les périodes de travail, la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

Dans les secteurs, dont la liste est déterminée par décret (à l'heure actuelle le secteur du spectacle vivant et enregistré), où la nature de l'activité ne permet pas de fixer avec précision les périodes de travail et la répartition des heures de travail au sein de ces périodes, la convention ou l'accord collectif de travail détermine les adaptations nécessaires, et notamment les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser les dates et les horaires de travail qui lui sont proposés.

Le contrat de travail intermittent précise obligatoirement la durée annuelle minimale de travail du salarié concerné. Cette durée peut être dépassée avec une limite : les heures effectuées au-delà ne doivent pas, sauf accord de l'intéressé, excéder le tiers de la durée fixée par le contrat.

Les salariés en contrat de travail intermittent bénéficient des mêmes droits que ceux reconnus aux salariés travaillant à un rythme régulier, sous réserve toutefois des dispositions spécifiques contenues dans la convention ou l'accord collectif organisant le recours à ce type de contrat. À noter également que pour déterminer les droits que

1. D'après ministère du Travail – www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques/

le salarié concerné tient de son ancienneté (pour le calcul de certaines primes par exemple), il convient de prendre en compte la totalité des périodes non travaillées.

Le Contrat à durée déterminée d'usage (CDD U)

En comparaison du CDD « classique », le CDD d'usage présente trois particularités :

- il n'est soumis à aucune durée maximale;
- il n'y a aucun délai de carence à respecter entre deux CDD d'usage. Il est donc tout à fait possible de conclure plusieurs CDD d'usage successifs;
- aucune indemnité de fin de contrat n'est due au terme du CDD d'usage.

Ce contrat de travail à durée déterminée doit être écrit. A défaut, il sera présumé conclu pour une durée indéterminée (article L. 1242-12 alinéa 1^{er} du Code du travail).

Conformément à l'article L. 1242-2 3^o du Code du travail, un contrat à durée déterminée peut être conclu pour des emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée.

En outre, l'article D. 1242-1 du Code du travail énumère les 20 secteurs d'activité dans lesquels le recours aux CDD d'usage est autorisé (audiovisuel, spectacles, enseignement, sport...).

Les secteurs d'activité concernés sont ceux correspondant à l'activité principale de l'entreprise.

Toutefois, le seul fait que le secteur d'activité soit mentionné sur la liste ne donne pas le droit de recourir à un CDD pour tous les emplois de ce secteur.

En effet, la conclusion de CDD d'usage par un employeur est subordonnée à certaines conditions « il doit être d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois » (Article L. 1242-2 3^o du Code du travail).

De plus, la jurisprudence a précisé que des contrats successifs peuvent être conclus avec le même salarié à condition que ce soit justifié par des raisons objectives, qui s'entendent d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi concerné, et limité de fait l'utilisation.

Son utilisation fait aujourd'hui courir aux entreprises le risque d'une requalification en CDI et d'encourir une sanction pénale pour recours abusif aux CDD d'usage, punie d'une amende de 3 750 euros ou 7 500 euros et de 6 mois d'emprisonnement en cas de récidive.

Le portage salarial

Longtemps non reconnu, le portage salarial a été défini dans l'Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail (Article 19) :

« Le portage salarial se caractérise par :

une relation triangulaire entre une société de portage, une personne, le porté, et une entreprise cliente, la prospection des clients et la négociation de la prestation et de son prix par le porté, la fourniture des prestations par le porté à l'entreprise cliente,

la conclusion d'un contrat de prestation de service entre le client et la société de portage et la perception du prix de la prestation par la société de portage qui en reverse une partie au porté dans le cadre d'un contrat qualifié de contrat de travail.

Considérée comme entachée d'illégalité, cette forme d'activité répond cependant à un besoin social, dans la mesure où elle permet le retour à l'emploi de certaines catégories de demandeurs d'emploi, notamment des seniors. Il est souhaitable de l'organiser afin de sécuriser la situation des portés ainsi que la relation de prestation de service.

À cet effet, la branche du travail temporaire organisera, par accord collectif étendu, la relation triangulaire, en garantissant au porté le régime du salariat, la rémunération de sa prestation chez le client ainsi que de son apport de clientèle. La durée du contrat de portage ne devra pas excéder 3 ans.

Les signataires du présent accord évalueront les effets du dispositif, dont la mise en place est prévue ci-dessus par voie d'accord.»

À l'issue, la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 a précisé que « Le portage salarial est un ensemble de relations contractuelles organisées entre une entreprise de portage, une personne portée et des entreprises clientes comportant pour la personne portée le régime du salariat et la rémunération de sa prestation chez le client par l'entreprise de portage. Il garantit les droits de la personne portée sur son apport de clientèle.» (article L. 1251-64 du Code du travail)

Un accord a été signé en date du 24 juin 2010 entre le Prisme et 4 organisations syndicales afin d'encadrer l'activité de portage salarial. Il clarifie notamment les notions de salariés portés et entreprise de portage salarial, et définit notamment le type de contrat de travail, la rémunération minimale versée et les conditions de conclusions des contrats de prestation. L'accord doit être retranscrit prochainement par le législateur pour être applicable.

Les groupements d'employeurs²

Le groupement d'employeurs permet aux entreprises de se regrouper pour employer une main-d'œuvre qu'elles n'auraient pas, seules, les moyens de recruter. Il s'agit d'une des formes d'exercice de la pluriactivité : les salariés du groupement d'employeurs effectuent des périodes de travail successives auprès de chacune des entreprises adhérentes au groupement.

Le but du groupement d'employeurs est de recruter un ou plusieurs salariés et de les mettre à disposition de ses membres, selon leurs besoins. Il peut également apporter à ses membres son aide ou son conseil en matière d'emploi ou de gestion des

2. D'après ministère du Travail – www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques/

ressources humaines. Le groupement est l'employeur des salariés. Ces derniers sont donc liés au groupement par un contrat de travail.

Le groupement d'employeurs ne peut effectuer que des opérations à but non lucratif. Il vise à satisfaire les besoins en main-d'œuvre d'entreprises qui n'auraient pas la possibilité d'employer un salarié à temps plein. Il doit ainsi favoriser la stabilité des salariés sur un même territoire.

Ne pouvant effectuer que des opérations à but non lucratif, le groupement n'exerce pas d'activité commerciale, met ses salariés à la disposition de ses seuls adhérents et, en aucun cas, auprès d'entreprises extérieures. Par ailleurs, le groupement a vocation à recruter sur des emplois stables (contrat à durée indéterminée – CDI) puisque son objet est d'associer des employeurs qui, pris séparément, ne pourraient pas supporter la charge d'un emploi permanent.

Tout employeur peut adhérer au groupement (si il possède la même convention collective ou à défaut la convention collective qui aura été déterminée par l'ensemble du groupement), sauf les entreprises de plus de 300 salariés dont l'adhésion est subordonnée à la signature d'un accord collectif ou un accord d'établissement qui le prévoit.

Le groupement d'employeurs permet aux entreprises :

- le recours à une main-d'œuvre qualifiée au moment où elles en ont le plus besoin ;
- bénéficier de l'expérience acquise par les salariés dans plusieurs entreprises différentes ou, dans le cas de travaux saisonniers, de la compétence accumulée les années précédentes ;
- de supporter, chacune d'entre elles, les frais salariaux en proportion de l'utilisation de la main-d'œuvre, avec des frais de gestion réduits au minimum ;
- d'être déchargées des tâches administratives qu'occasionne normalement l'emploi d'un salarié ;
- de pouvoir bénéficier, de la part du groupement, d'aide ou de conseil en matière d'emploi ou de gestion des ressources humaines.

Les salariés du groupement

- relèvent d'un employeur unique (le groupement) ;
- ont un seul contrat de travail, obligatoirement écrit, qui mentionne la liste des adhérents du groupement, c'est-à-dire des utilisateurs potentiels ;
- sont couverts par une convention collective ;
- ont l'assurance de percevoir leur salaire même en cas de défaillance de l'un des membres du groupement, ceux-ci étant solidairement responsables des dettes contractées à l'égard des salariés.

3 – Les règles relatives au détachement transnational de salariés

Le détachement au sens du droit du travail

Les règles du « détachement transnational de travailleurs » du Code du travail³ s'appliquent aux employeurs étrangers qui sont amenés à intervenir en France dans le cas de l'exécution d'une prestation de services : il s'agit des activités de nature industrielle, commerciale, artisanale, libérale ou agricole, réalisées dans le cadre d'un contrat conclu entre une entreprise prestataire et le destinataire de cette prestation, moyennant un prix convenu entre eux. Sont notamment visées toutes les opérations de sous-traitance.

Ainsi, la directive communautaire dite « détachement » du 16 décembre 1996 impose l'application de la loi du pays d'accueil dans des matières qu'elle énumère limitativement (salaire minimum, durée du travail et congés payés, notamment).

Par ailleurs, ne sont pas applicables aux salariés détachés les dispositions du droit du travail français, mais celles du pays d'origine, relatives :

- à la conclusion et à la rupture du contrat de travail ;
- la représentation du personnel ;
- la formation professionnelle ;
- la prévoyance.

Tout employeur établi à l'étranger peut effectuer des prestations de service sur le territoire français et y détacher des salariés sans avoir l'obligation de s'y établir. Il doit néanmoins remplir deux conditions préalables dans son pays d'origine :

- y être régulièrement établi, être constitué et géré en conformité avec la législation de cet État. Le statut juridique de l'entreprise est indifférent, qu'il s'agisse de sociétés de droit civil ou commercial, ou de toutes autres personnes morales de droit public ou privé ;
- y justifier d'une activité significative, stable et continue, le Code du travail⁴ prohibant la création d'un établissement dans un État dans le seul but de détacher des salariés. Si l'entreprise étrangère a une activité habituelle, stable et continue en France, elle doit s'y établir et assujettir ses salariés à l'ensemble des règles du Code du travail.

Le détachement peut varier d'une journée à plusieurs mois suivant la mission confiée au travailleur détaché, déterminée dans son objet et sa durée. Le terme du détachement est donc préalablement fixé (échéance précise ou terme d'une mission). Une fois leur mission effectuée, les salariés détachés doivent reprendre leur activité au sein de leur entreprise d'origine. À défaut, les règles du détachement ne s'appliquent plus, le contrat de travail devant être assujéti à l'intégralité du droit français.

3. Art. L. 1261-1 à L. 1263-2 et R. 1261-1 à R. 1264-3 CT.

4. Art. L. 1262-3 CT.

Cependant, la directive de 1996 prévoit des dérogations pour les prestations de services de courte durée (durée de la prestation inférieure à 8 jours et faible ampleur des travaux).

En outre, en cas de détachement pour une durée inférieure à 1 mois, l'État membre d'accueil peut dispenser l'entreprise étrangère d'appliquer sa réglementation relative au salaire minimum et aux congés payés annuels.

Les règlements européens dits « de coordination des systèmes de sécurité sociale européens » des 29 avril 2004 et 16 septembre 2009 ont également pour objet de définir le régime de sécurité sociale applicable au travailleur communautaire en cas de détachement transnational.

Ces textes imposent l'application du régime du pays d'origine au travailleur communautaire détaché sur le territoire d'un autre État membre, lorsque la durée prévisible de ce détachement n'est pas supérieure à 24 mois.

En cas de dépassement de cette durée en raison de circonstances imprévisibles, le maintien de l'application du régime du pays d'origine est subordonné à l'accord du pays d'accueil.

Salariés détachés

Au sens du Code du travail⁵, « est un salarié détaché tout salarié d'un employeur régulièrement établi et exerçant son activité hors de France, et qui, travaillant habituellement pour le compte de celui-ci, exécute son travail à la demande de cet employeur pendant une durée limitée sur le sol français dans les conditions définies aux articles L. 1262-1 et L. 1262-2 du Code du travail ».

La relation de travail doit avoir débuté avant le détachement, ce qui implique qu'un salarié ne peut être recruté par une entreprise étrangère dans la seule perspective d'être détaché en France. Il n'existe cependant aucune ancienneté minimale fixée a priori⁶.

La relation salariale avec l'employeur étranger est maintenue pendant le détachement. Elle s'apprécie conformément aux critères du droit français, c'est-à-dire en recherchant l'existence d'un lien de subordination avec l'employeur, à la différence :

- du travailleur indépendant, régulièrement établi hors de France, qui peut librement réaliser une prestation de services en France, et qui ne relève pas des règles du détachement (auquel la formalité de la déclaration préalable ne s'applique pas). S'il s'avérait lors d'un contrôle qu'il exerce en réalité en France comme salarié du donneur d'ordre, le « faux travailleur indépendant » pourra être requalifié en salarié ;
- de l'emploi direct de ressortissant étranger, directement recruté en France en qualité de salarié par un employeur établi en France. Dans cette hypothèse, les règles

5. Art. L. 1261-3 CT.

6. Cf. arrêt Commission contre Allemagne, C-244/04 du 19 janv. 2006 : la CJUE a jugé contraire à la libre prestation de services une loi allemande qui exigeait une ancienneté d'un an avant tout détachement.

du détachement n'ont pas lieu de s'appliquer, le contrat de travail étant régi dans sa totalité par les règles françaises.

Dispositions applicables aux salariés détachés

Les employeurs établis hors de France doivent appliquer un noyau dur de règles impératives françaises. Ce sont notamment celles relatives aux libertés individuelles et collectives dans la relation de travail, à la non-discrimination et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, aux conditions de mise à disposition et garanties dues aux salariés par les entreprises exerçant une activité de travail temporaire, à l'exercice du droit de grève, à la durée du travail, au salaire minimum, et à la santé et sécurité au travail.

Pour ces règles impératives, c'est le droit commun qui s'applique⁷, sauf règles particulières expressément prévues par le Code du travail⁸. Cela signifie que les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles de droit commun, telles qu'elles sont appliquées aux entreprises françaises de la même branche d'activité, doivent être respectées, sauf dérogation prévues par le Code du travail.

Notamment, les règles légales, réglementaires et conventionnelles étendues, relatives à la durée du travail et au repos hebdomadaire, sont applicables aux salariés détachés, comme les durées maximales journalières et hebdomadaires, ou le régime des heures supplémentaires.

7. Art. R. 1261-1 CT.

8. Art. R. 1262-1 à R. 1264-3 CT.

4 – Le processus de mise en œuvre de la directive Services touche à sa fin

Communication de la Commission européenne – Septembre 2010

Faciliter les prestations de services dans toute l'UE

Le processus de mise en œuvre de la directive Services touche à sa fin

La directive Services est une directive européenne qui impose à tous les pays de l'UE de supprimer de nombreux obstacles juridiques et administratifs à la prestation de services et de créer un environnement réglementaire plus transparent pour les entreprises. Le délai de mise en œuvre dans tous les pays de l'UE s'est achevé le 28 décembre 2009. Cette directive offrira de nouvelles opportunités commerciales dans l'ensemble de l'UE, en particulier pour les petites et moyennes entreprises (PME). Quels en sont les avantages pratiques pour les PME? Quels sont les droits et les simplifications qui en découlent? Et, d'une manière générale, quel avantage y a-t-il à faire des affaires dans le marché unique de l'UE?

La directive Services est désormais une réalité pour les entreprises et les consommateurs de l'UE. Au plus tard à la fin de l'année 2009, tous les pays de l'UE devaient avoir simplifié l'environnement réglementaire des entreprises et réduit les charges administratives. Les PME pourront bénéficier de procédures simplifiées et de formalités administratives allégées. Elles pourront recourir aux « guichets uniques », des portails de l'administration en ligne qui leur permettront d'obtenir des informations et d'accomplir des formalités dans tous les pays de l'UE.

La directive Services devrait considérablement faciliter la vie des PME et stimuler le secteur des services de l'UE, qui est non seulement le plus important de nos économies, puisqu'il pèse pour 70 % environ dans le PIB et l'emploi de l'UE, mais aussi le principal moteur de croissance et d'emploi. Ainsi, au cours des dernières années, ce secteur a été la source de toutes les créations d'emplois nets dans l'UE. Toutefois, son potentiel de croissance est loin d'être totalement exploité en raison des nombreux obstacles qui entravent encore les échanges entre les pays de l'UE et freinent la création d'entreprises en général. Par conséquent, les services ne représentent toujours qu'environ 20 % des échanges transfrontaliers dans l'UE.

La directive Services vise à supprimer un grand nombre des obstacles précités et à faciliter la tâche des PME dans l'ensemble de l'UE. Elle devait être intégralement mise en œuvre dans tous les pays de l'UE au plus tard le 28 décembre 2009. En quoi cette directive aide-t-elle les PME, et quels sont les services couverts?

Directive Services : principaux avantages

- Dans le domaine de la création d'entreprises, les pays de l'UE doivent supprimer les obstacles avérés et alléger les procédures relatives à la création d'entreprises, par exemple dans les cas où un entrepreneur individuel ou une société souhaite créer un établissement permanent (une société ou une succursale) dans son propre pays ou dans un autre pays de l'UE.

Exemple : une entreprise de construction belge souhaite s'établir en Hongrie, ou une société espagnole désireuse d'ouvrir un nouveau magasin de commerce de détail dans son propre pays.

- Les pays de l'UE doivent supprimer les obstacles à la prestation de services transfrontaliers, par exemple dans le cas où une entreprise déjà établie dans un pays de l'UE souhaite fournir ses services dans un autre pays, sans y créer d'établissement permanent.

Exemple : un architecte établi en France désireux de dessiner les plans d'une maison en Allemagne, ou un organisateur finlandais d'événements souhaite organiser un festival de plein air en Estonie.

- Les pays de l'UE doivent mettre en place des « guichets uniques », qui sont des points de contact permettant aux entreprises d'obtenir des informations et d'accomplir des formalités administratives dans tous les pays de l'UE.

Quelles activités de services sont couvertes par la directive ?

La directive couvre un large éventail de services, fournis par des individus ou par des sociétés, à savoir notamment :

- les services de distribution, de gros et de détail, de biens et de services ;
- les services liés à la construction ;
- les activités artisanales ;
- la plupart des services professionnels (services des conseillers juridiques et fiscaux, architectes, ingénieurs, comptables, géomètres, vétérinaires) ;
- les services aux entreprises (entretien des bureaux, conseil en management et gestion, organisation d'événements, publicité, recrutement, conseils en brevets) ;
- le tourisme (agences de voyage, guides touristiques) ;
- les services de loisir (centres sportifs, parcs d'attraction) ;
- les services d'installation et de maintenance d'équipements ;
- les services d'information (portails web, agences de presse, édition, programmation informatique) ;
- l'hôtellerie et la restauration (hôtels, restaurants, services de restauration) ;
- les services dans le secteur de l'éducation et de la formation (universités privées, écoles de langues, écoles de conduite) ;
- la location, y compris la location de véhicules et le crédit-bail ;
- les services liés à l'immobilier ;
- les services à domicile (nettoyage, garde d'enfants, jardinage).

Plusieurs activités de services sont expressément exclues du champ d'application de la directive Services, notamment les services financiers, les réseaux de communications électroniques, les services de transport, les services de santé, les services audiovisuels, les activités de jeux d'argent et certains services sociaux.

Exercer vos activités à l'étranger, pourquoi pas ? En quoi la directive Services est-elle importante pour les PME ?

Le marché intérieur de l'UE recèle un énorme potentiel. Toute entreprise établie dans l'UE a automatiquement accès à un marché de près de 500 millions de clients en puissance. La directive Services va aider les entreprises, et en particulier les PME, à tirer parti des possibilités qui s'offrent à elles.

Aujourd'hui, l'activité de la grande majorité des petites sociétés de services reste cantonnée au marché national ou aux marchés locaux. Selon des chiffres récents, 8 % des petites entreprises seulement ont une activité qui s'étend au-delà des frontières de leur pays d'établissement. Cette situation peut être le résultat d'un choix commercial, mais elle est bien souvent due à la multiplicité des obstacles juridiques et administratifs qui subsistent dans les pays de l'UE. Il est manifeste que les PME sont désireuses de se lancer dans des activités transfrontalières, mais, dans la plupart des cas, les démarches à accomplir pour y parvenir se révèlent décourageantes. En résumé, le marché intérieur des services ne fonctionne pas encore correctement et ce sont les PME qui en pâtissent le plus. Les obstacles présents sur ce marché sont bien connus. Il s'agit notamment :

- des difficultés pour obtenir des informations concernant les formalités à remplir ;
- des difficultés pour identifier les autorités chargées de ces formalités ;
- l'obligation de contacter un grand nombre d'autorités pour obtenir différentes autorisations ;
- des exigences non transparentes et injustifiées ;
- des procédures longues, compliquées et coûteuses.

Les entraves à la prestation de services sont difficiles à surmonter, même pour de grandes entreprises qui disposent de vastes moyens financiers et d'un accès au conseil juridique. Pour les PME, les coûts et la nature dissuasive des formalités administratives peuvent se révéler insurmontables. Dans de nombreux cas, les PME abandonnent tout simplement leurs projets d'activités à l'étranger.

Les PME qui envisagent d'exercer leurs activités à l'étranger ne sont toutefois pas les seules sur lesquelles pèsent ces obstacles. En effet, beaucoup d'entreprises ne voient jamais le jour et de nombreuses possibilités commerciales ne sont pas exploitées en raison de la complexité des procédures juridiques et administratives. Les procédures trop complexes et les exigences excessives peuvent donc peser tout aussi lourdement sur les PME dont l'activité se limite au marché national.

La directive Services contribue à supprimer une grande partie de ces obstacles et créer des conditions plus souples et plus transparentes pour l'exercice d'une activité économique. Les grandes entreprises bénéficieront de substantielles économies

d'échelle mais surtout des opportunités et des marchés et nouveaux s'offriront aux PME qui, jusqu'à présent, avaient renoncé à exercer leurs activités à l'étranger. Les PME auront la possibilité de tester de nouveaux marchés sans procéder à des investissements considérables, de diversifier leur clientèle ou d'acquérir une masse critique de clients pour des services innovants.

Les gains susceptibles d'en résulter sont considérables. Selon une étude récente, les gains dus à l'entrée en vigueur de la directive dans l'UE pourraient se situer entre 60 et 140 milliards d'euros, soit un potentiel de croissance du PIB pouvant atteindre 1,5 %, d'après des estimations prudentes.

Les articles suivants expliquent plus en détail de quelle manière la directive Services fonctionnera dans la pratique et comment elle simplifiera la tâche des PME.

Créer une entreprise dans un autre pays de l'UE ou dans son propre pays : en quoi la directive Services peut-elle être utile ?

Quiconque envisage de créer une entreprise ou de développer son activité dans son propre pays ou dans un autre pays de l'UE pourra profiter de procédures simplifiées et de formalités administratives réduites. Les pays de l'UE devaient, pour la fin de l'année 2009 au plus tard, moderniser leur cadre juridique et éliminer les procédures et exigences excessivement lourdes. Il sera désormais plus facile de créer une entreprise (qu'il s'agisse d'une jeune entreprise, d'une succursale ou d'un établissement secondaire) ou de développer des activités existantes.

Comment cela se passe-t-il dans la pratique? Voici un bref aperçu des mesures de la directive qui peuvent aider à la création ou au développement d'une entreprise :

- les pays de l'UE doivent supprimer les procédures d'autorisation injustifiées ou excessivement lourdes ou les remplacer par des mesures moins contraignantes, comme le dépôt de simples déclarations faites par l'entreprise auprès d'une instance de contrôle :
 - les procédures maintenues doivent être simplifiées et rendues plus transparentes (par exemple, les conditions d'octroi des autorisations doivent être publiées à l'avance, les critères doivent être clairs et non discriminatoires);
- les autorisations, les licences, etc. doivent en principe être octroyées pour une durée indéterminée et être valables sur l'ensemble du territoire national (et pas seulement dans une zone, région ou commune particulière);
 - en principe, en l'absence de réponse de l'autorité concernée à une demande d'autorisation dans le délai fixé, l'autorisation ou la licence sera réputée accordée à l'entreprise, qui pourra donc agir en conséquence (principe de l'autorisation tacite);
 - les exigences discriminatoires ou particulièrement restrictives doivent être supprimées, comme par exemple :
- les exigences fondées sur la nationalité ou le lieu de résidence (par exemple, une règle prévoyant que seules les sociétés détenues par les ressortissants du pays concerné peuvent entreprendre un certain type d'activité);

- les « tests économiques » (consistant, par exemple, à exiger des entreprises qu'elles procèdent à des études de marché afin de « prouver » aux autorités qu'il existe une demande réelle pour les services qu'elles proposent);
- l'obligation d'obtenir des garanties financières ou de souscrire des assurances auprès d'opérateurs établis dans le même pays;
 - les autorités doivent accepter les documents délivrés dans les autres pays de l'UE; elles ne peuvent imposer la présentation de documents originaux ou de traductions certifiées conformes que dans un nombre limité de cas;
 - les entreprises peuvent s'adresser à des « guichets uniques » auprès desquels elles pourront obtenir toutes les informations nécessaires et accomplir les formalités requises (voir l'article consacré à ce sujet).

Le principe de la « libre prestation de services »

Offrir des services à l'étranger sans peine

Généralement, la solution adoptée par les PME pour offrir des services dans un pays autre que leur pays d'origine consiste à franchir la frontière pour une durée limitée. En effet, au début du moins, il est rare qu'une PME puisse se permettre un établissement permanent à l'étranger, sous la forme d'une société ou d'une succursale. Or, en particulier pour les services spécialisés ou innovants, l'accès à des marchés plus vastes est essentiel au développement des activités et à l'expansion du volume d'affaires de ces entreprises.

Les entraves qui subsistent sur le marché intérieur rendent généralement difficile l'exercice d'activités transfrontalières parce qu'elles imposent aux entreprises un certain nombre de formalités supplémentaires. Il est souvent plus facile à une PME de travailler à l'intérieur des frontières de son pays, même si cela nécessite de parcourir de longues distances, que d'avoir des clients dans des régions frontalières pourtant plus proches de son lieu d'implantation. Ainsi, une société de livraison de produits alimentaires de Munich peut trouver plus facile de faire des livraisons à Hambourg que vers d'autres destinations qui pourraient avoir sa préférence, telles que l'Autriche ou l'Italie du Nord.

La directive Services oblige les pays de l'UE à supprimer un certain nombre d'obstacles existants à la prestation de services transfrontaliers.

- Une entreprise déjà établie dans un pays de l'UE qui souhaite fournir ses services dans un autre pays de l'UE pourra le faire sans avoir à y créer d'établissement permanent.
- Une entreprise qui franchit une frontière pour fournir ses services dans un autre pays de l'UE n'aura pas, en général, à accomplir de procédures administratives ni à se conformer aux règles en matière d'établissement de ce pays. Ainsi, elle ne devrait pas avoir à obtenir d'autorisation préalable.

- Le pays dans lequel le service est fourni ne peut imposer ses exigences que s'il a des raisons valables de le faire et dans des circonstances très limitées⁹, c'est-à-dire lorsque des règles nationales sont nécessaires pour la protection de l'ordre public, de la sécurité publique, de la santé publique ou de l'environnement. Ces exigences, doivent être proportionnées, c'est-à-dire qu'elles ne doivent pas aller au-delà de ce qui est nécessaire pour garantir la protection d'un de ces intérêts, et elles ne doivent pas introduire de discrimination vis-à-vis d'entreprises originaires d'autres pays de l'UE.
- Les pays de l'UE restent autorisés à imposer certaines exigences aux prestataires étrangers. Toutes les informations utiles à cet égard sont disponibles en ligne auprès des « guichets uniques » (voir l'article consacré à ce sujet), qui permettent également d'accomplir par voie électronique l'ensemble des procédures nécessaires.

Exemple de services transfrontaliers

Une entreprise de construction établie en France passe la frontière pour construire une maison en Allemagne. Un traiteur établi en Autriche se charge de la restauration pour un événement qui se déroule en Slovaquie. Un guide touristique établi en Lettonie accompagne un groupe de touristes qui visite la Hongrie.

Un guide dans le dédale de l'administration : le guichet unique

Fatigué d'errer dans le labyrinthe des procédures et des systèmes juridiques ?

Excédé par les démarches successives à accomplir auprès des autorités nationales, régionales et locales ?

Ces tracasseries appartiendront bientôt au passé. À la fin de l'année 2009 au plus tard, un « guichet unique » pour les entreprises devra avoir été mis en place dans tous les pays de l'UE. Ce guichet unique doit permettre aux entreprises :

- d'obtenir facilement des informations ;
- de déposer leurs demandes ;
- de recevoir les décisions ou autres réponses des autorités.

Il ne doit plus être nécessaire de s'adresser à une multitude d'autorités à des échelons administratifs différents, comme c'était le cas jusqu'à présent¹⁰. Les guichets uniques permettront en outre d'accomplir des démarches à distance, grâce à des applications d'administration en ligne (*e-gouvernement*).

9. La « libre prestation de services » est assortie d'un certain nombre de dérogations d'ordre général. Elles concernent notamment des questions couvertes par la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs ainsi que par le titre II de la directive 2005/36/CE relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles.

10. Étant donné que la directive ne concerne pas la législation relative au travail, à la sécurité sociale ou aux questions fiscales, les formalités dans ces domaines ne sont pas censées être traitées par les guichets uniques mais, dans les faits, elles le seront dans de nombreux pays de l'UE.

Guichets uniques : un exemple concret

Une société suédoise de construction souhaite ouvrir une succursale en Espagne. Pour obtenir les informations dont elle a besoin sur les conditions à remplir en Espagne à cet effet, elle se connecte au site web du guichet unique espagnol. Puis elle remplit en ligne tous les formulaires et demandes de permis nécessaires et reçoit les décisions et permis correspondants par l'intermédiaire du même site web.

Comment se présentent les guichets uniques ? Où les trouve-t-on ?

Les guichets uniques sont des portails de l'administration en ligne mis en place dans chacun des pays de l'UE. Tous sont reconnaissables à leur logo, identique dans tous les pays. Dans de nombreux pays, ces portails électroniques seront associés à des services qu'il sera possible de contacter par téléphone ou par courrier électronique pour obtenir des conseils personnalisés.

Il pourra y avoir plusieurs guichets uniques dans chaque pays de l'UE et il est donc essentiel de pouvoir trouver facilement le bon guichet, dans son pays comme à l'étranger. Un architecte espagnol doit ainsi savoir à quel guichet unique s'adresser s'il veut ouvrir un bureau en France ou s'il projette de dessiner les plans d'un bâtiment en Hongrie.

La Commission a créé un portail des guichets uniques qui permet de trouver les guichets uniques pour chaque pays de l'UE. Ce portail fonctionne comme un point d'entrée unique, avec des hyperliens vers tous les portails nationaux. Il est accessible à l'adresse suivante : http://ec.europa.eu/internal_market/eu-gol

Les guichets uniques en quatre points

1. Des points de contact pour les entreprises, à créer dans tous les pays de l'UE.
2. Des portails d'administration en ligne (e-gouvernement), accessibles par l'internet.
3. Ces guichets uniques doivent fournir des informations claires et exhaustives sur les procédures administratives et les exigences particulières applicables aux entreprises.
4. Ils permettent d'accomplir en ligne toutes les procédures requises (immatriculation aux registres du commerce et professionnel, obtention des autorisations et licences, dépôt de déclarations, etc.). Ces guichets uniques permettront aux entreprises :
 - de soumettre les informations et documents requis ;
 - de recevoir par voie électronique des décisions, autorisations, etc.

Pour en savoir plus :

- Visitez le site web consacré à la directive Services :

http://ec.europa.eu/internal_market/services/services-dir/index_fr.htm

- Visitez le portail d'accès aux guichets uniques :

http://ec.europa.eu/internal_market/eu-go/

5 – Contributions des parties prenantes

(Réponses adressées par les fédérations professionnelles consultées en juin 2010 sur la compétitivité)

Études et Conseil (GSSEC)

Politique fiscale

Soutien à la R&D et à l'innovation :

- Développer les financements, subventionner les coûts de dépôts et de protection des brevets, etc.
- Possibilité d'immobiliser au bilan les charges correspondant à la R&D et l'innovation.
- Protéger le CIR, la prise en charge des Docteurs dans le cadre de leur premier CDI.
- Imaginer un élargissement du CIR aux activités innovantes de conseil (les entreprises de ce secteur y sont rarement éligibles dans l'acceptation actuelle).
- Aides aux fonds propres des PME innovantes.

Volet social

- Protéger la rupture conventionnelle du contrat de travail.
- Protéger l'exonération de charges salariales pour les heures supplémentaires (TEPA).
- Assouplir la réglementation du marché du travail, introduire plus de flexibilité.

Dispositifs législatifs ou conventionnels permettant de normer les relations avec les grands donneurs d'ordre

- Rendre non-applicables certaines clauses contractuelles (ex : dommages indirects, plafonds de responsabilités trop vite transposés du monde industriel...).
- Appliquer vraiment les règles de délai de règlement (notamment par les services de l'État...).
- Développer la facturation électronique.

Incitations

Stimulation de la demande, dans le contexte actuel notamment tout dispositif incitant les entreprises publiques et privées à faire appel aux PME.

Simplifications

La création d'une entité unique gouvernementale ayant pour vocation d'assister administrativement et financièrement nos sociétés.

Gestion des services d'eau et d'assainissement (FP2E)

1) *Dans votre secteur, quels sont les principaux enjeux identifiés pour défendre et accroître la compétitivité des entreprises? (cf. schéma en annexe)*

- Développement de l'offre pour l'innovation dans le cadre des nouvelles contraintes environnementales (Directive cadre sur l'eau, Grenelle de l'environnement).
- Stimulation de la demande publique via une mise en concurrence périodique par les collectivités des services gérés en régie publique.

2) *Quelles sont les mesures ou situations actuelles à protéger en priorité dans le contexte actuel de remise en cause de nombreuses politiques publiques? Des menaces particulières dans les annonces récentes?*

- Mesures à protéger : dispositions relatives au crédit impôt recherché.
- Menaces particulières : mise en application du texte de loi permettant aux collectivités de créer des Sociétés publiques locales (SPL) pour la gestion de leurs services publics.

3) *Quelques sont vos 2 ou 3 propositions de nature économique, fiscale, sociale, réglementaire..., pour améliorer la compétitivité des entreprises de votre secteur?*

- Réglementaire : obligation pour les collectivités organisatrices de procéder à rythme périodique à un réexamen du mode de gestion de leurs services gérés en régie publique, à l'instar de ce qui est imposé par la loi SAPIN aux services délégués.
- Fiscale : mettre fin aux distorsions entre régies et services délégués en matière de taxation des ouvrages et des services (taxe foncière, CET, RODP).

Ingénierie (Syntec ingénierie)

1) *Dans votre secteur, quels sont les principaux enjeux identifiés pour défendre et accroître la compétitivité des entreprises? (cf. schéma en annexe)*

- Stimulation de la demande publique (grands investissements d'infrastructure).
- Stimulation de la demande privée (solvabilisation de la demande privée et relations donneurs d'ordre / prestataires).

2) *Quelles sont les mesures ou situations actuelles à protéger en priorité dans le contexte actuel de remise en cause de nombreuses politiques publiques? Des menaces particulières dans les annonces récentes?*

- L'essentiel me semble être que l'effort de déduction des déficits publics, absolument indispensable, porte sur les dépenses de fonctionnement, et non sur les dépenses d'investissements.

3) *Quelques sont vos 2 ou 3 propositions de nature économique, fiscale, sociale, réglementaire..., pour améliorer la compétitivité des entreprises de votre secteur?*

- Réduire, ou à tout le moins, ne pas augmenter les charges sociales pesant sur les salaires, y compris les moyens et hauts salaires, en compensant éventuellement par une hausse de la TVA et une réduction réelle des niches fiscales.
- Limiter les nouvelles réglementations (sociales, sécurité, environnementales...) en imposant la suppression de règles anciennes avant toute introduction de règles nouvelles.

Location de voiture de courte durée (FNLVD)

1) Dans votre secteur, quels sont les principaux enjeux identifiés pour défendre et accroître la compétitivité des entreprises? (cf. schéma en annexe)

La location de voitures est un secteur qui est fortement impacté, en terme de développement et de compétitivité, par la conjoncture, l'environnement fiscal, la bonne tenue des marchés financiers, les mesures environnementales et par la qualité des recrutements.

a) L'activité est en effet fortement liée au trafic aérien ou au trafic ferroviaire, et donc à la propension des entreprises ou des particuliers à voyager pour affaires ou dans un but touristique.

Le secteur de la location de voitures se répartit à peu près 50/50 entre les voyages d'affaires et le tourisme, plus de la moitié de l'activité étant réalisée dans les aéroports ou dans les gares.

Toute politique favorisant les déplacements professionnels mais surtout ceux de loisirs (augmentation du pouvoir d'achat) aura donc un effet positif sur le développement du secteur.

Une des plus grosses sources de croissance du secteur est en effet le domaine du loisir. Le taux de pénétration actuel de la location de voiture est de 6 % à 7 % de la population française, ce qui laisse un potentiel énorme pour le développement de cette activité.

b) L'environnement fiscal joue un rôle majeur à plusieurs titres :

- Les incitations à acheter des véhicules neufs joue à l'inverse sur le marché d'occasion qui est fondamental dans le développement du secteur de la location de voitures.

En effet les loueurs sont fortement dépendants du marché de l'occasion qui représente, en moyenne, la moitié des reventes de véhicules (l'autre moitié étant assurée par l'intermédiaire de contrats de rachat, dit de *buy-back*, par les constructeurs aux loueurs). Cette proportion varie cependant notablement en fonction des entreprises et de leur stratégie d'anticipation du marché de l'occasion.

Lorsque les primes à la casse ou au rachat sont élevées et favorise l'achat de véhicules neufs, le marché de l'occasion baisse et la santé des loueurs est alors fortement impactée.

- L'environnement fiscal joue aussi un rôle par l'intermédiaire de la réglementation de la TVTS ou autre taxe venant impacter le coût d'achat, et donc d'utilisation, des véhicules.

Un élément favorable au développement du marché peut être la mise en place de certaines catégories de véhicules, telles que la nouvelle catégorie NI qui permet à certains véhicules particuliers de bénéficier des avantages de la fiscalité d'un véhicule utilitaire léger (Pas de TVTS, suppression du malus écologique et plafonnement des amortissements), autrefois très restrictifs et limités aux véhicules de société de 2 places.

En tout état de cause, la stabilité de la politique fiscale quelle qu'elle soit, est un élément fondamental du développement du secteur.

- Les taxes sur les carburants sont aussi bien sûr un élément déterminant de compétitivité du secteur, non seulement dans sa composante incitative liée à une éventuelle baisse des coûts des déplacements, mais aussi dans sa composante de concurrence vis-à-vis d'autres modes de déplacements, notamment les transports en commun (bus, rail ou air).

- Enfin les stratégies fiscales favorisant certains types de véhicules moins polluants (électriques, à faible taux de rejet) peuvent être considérées comme facteurs de compétitivité tout en préservant l'environnement.

c) La bonne tenue des marchés financiers, la stabilité et la possibilité d'accéder à des sources de financement importantes et à coût modéré est une des conditions majeures de compétitivité du secteur de la location de voitures.

Ce secteur a en effet une forte intensité capitalistique qui nécessite un effort important de financement de la flotte de véhicules.

Cette flotte est en effet financée en majorité par emprunt. Des taux d'intérêt trop élevés, ou un assèchement du marché des emprunts, entraînent non seulement une baisse significative de la compétitivité mais aussi, dans certains cas, l'impossibilité de se développer ou, plus grave, l'impossibilité de se refinancer et de poursuivre l'activité. Ces derniers mois ont d'ailleurs vu de nombreux petits intervenants indépendants du secteur dans l'impossibilité de faire face à leurs échéances.

d) Enfin les mesures environnementales peuvent être soit un frein à la compétitivité, soit un facteur de renouveau et de relance de l'activité des loueurs. Celles-ci sont d'ailleurs souvent couplées à des instructions fiscales.

Ainsi des mesures liées à la limitation des capacités de transport dans les villes (notamment accès de camions transporteurs de voitures) aura pour impact de freiner l'activité de manière significative ou d'entraîner un enchérissement de la prestation et donc une moindre compétitivité du secteur.

Par contre, une incitation à des véhicules plus «verts», consommant moins et avec moins de rejets de CO², peut permettre un développement de flottes spécialisées «vertes» et favorisant une consommation soucieuse de préserver l'environnement... et le porte-monnaie des clients. L'effet est alors bénéfique à la fois pour l'environnement et pour le secteur.

Enfin, le développement de véhicules électriques peut être un vecteur fort d'incitation à une consommation respectueuse de l'environnement.

Ces véhicules électriques représentent en eux-mêmes une étape clé dans la politique environnementale, mais vont représenter aussi une étape majeure dans l'évolution du secteur de la location et sa compétitivité.

Ils vont en effet faire émerger de nouveaux modes de consommation, plus souples, plus urbains qui, par ailleurs, peuvent se cumuler avec l'auto-partage, comme le prévoit le projet «Automobile» de la ville de Paris et de plusieurs autres communautés urbaines.

- Le développement de l'auto-partage qui commence à émerger comme nouveau mode de consommation de véhicules, est lui aussi contributeur à la politique d'amélioration de l'environnement, mais aussi facteur de développement pour le secteur de la location.

La mise en place de l'auto-partage nécessite par contre une évolution sensible du business model des loueurs, basée sur l'innovation, et des investissements élevés à la fois en technologie et en infrastructures (parking – approvisionnement – logistique).

Ce devrait toutefois être un élément déterminant dans l'évolution du secteur dans les années qui viennent.

e) Par ailleurs, le développement du secteur de la location de voitures vers un métier de plus en plus complexe, prenant en compte des éléments de supply chain logistique, mais aussi l'émergence d'offres de services de plus en plus élaborés et allant vers de véritables « solutions de mobilité », nécessitent des politiques de recrutement de plus en plus spécialisées et pointues dans le domaine de la logistique, des process et du commercial.

Trouver les bonnes qualifications n'est plus seulement une condition de l'amélioration de la productivité du secteur, mais aussi une condition de développement, d'autant que les besoins de main-d'œuvre qualifiée sont substantiels.

2) *Quelles sont les mesures ou situations actuelles à protéger en priorité dans le contexte actuel de remise en cause de nombreuses politiques publiques? Des menaces particulières dans les annonces récentes?*

- Mesures et situations à protéger :
 - stratégie d'ouverture des administrations à des prestations d'entreprises privées (ex. : location des flottes des administrations plutôt que stratégie d'achat et gestion interne).
- Menaces :
 - toutes les mesures incitant à l'épargne telles que la réforme des retraites, les ponctions fiscales sur les ménages ;
 - augmentations éventuelles de la fiscalité sur les véhicules ou sur les carburants ;
 - limitation d'accès au crédit ou difficultés de financement des entreprises ;
 - limitations de la circulation en ville, péages urbains.

3) *Quelques sont vos 2 ou 3 propositions de nature économique, fiscale, sociale, réglementaire..., pour améliorer la compétitivité des entreprises de votre secteur?*

- Diminuer le coût d'achat des véhicules « verts », à faible taux de rejet, hybrides ou électriques ;

- subventionner les utilisateurs de l'auto-partage sous toutes ses formes, aussi bien pour les voyages professionnels que pour le loisir;
- stabiliser les marchés financiers pour permettre le financement des entreprises dans des conditions de taux et de liquidités suffisantes;
- favoriser le développement d'un enseignement supérieur de qualité dans le domaine commercial et dans le domaine des process.

Propreté (FEP)

1) *Dans votre secteur, quels sont les principaux enjeux identifiés pour défendre et accroître la compétitivité des entreprises? (cf. schéma en annexe)*

- assurer la maîtrise du coût du travail (pérennisation des allègements sur les bas salaires) pour donner de la visibilité aux entreprises;
- continuer la politique sur la réduction des délais de paiement;
- éviter la taxation sur la valeur ajoutée;
- maintenir la déduction forfaitaire pour frais professionnels de 10 %.

2) *Quelles sont les mesures ou situations actuelles à protéger en priorité dans le contexte actuel de remise en cause de nombreuses politiques publiques? Des menaces particulières dans les annonces récentes?*

- Allègements de charges sur les bas salaires.

3) *Quelques sont vos 2 ou 3 propositions de nature économique, fiscale, sociale, réglementaire..., pour améliorer la compétitivité des entreprises de votre secteur?*

- pérenniser les allègements de charges sur les bas salaires;
- baisse des taux de la CVAE (CET);
- respect des délais de paiement (logiciel chorus).

Travail temporaire (Prisme)

1) *Dans votre secteur, quels sont les principaux enjeux identifiés pour défendre et accroître la compétitivité des entreprises? (cf. schéma en annexe)*

- réduire le coût du travail;
- simplifier la réglementation du travail temporaire;
- développer de nouveaux services.

2) *Quelles sont les mesures ou situations actuelles à protéger en priorité dans le contexte actuel de remise en cause de nombreuses politiques publiques? Des menaces particulières dans les annonces récentes?*

Dans un contexte d'augmentation du chômage, il convient de renforcer la complémentarité entre le service public de l'emploi et les opérateurs privés de placement en intensifiant la sous-traitance.

L'annualisation des charges sociales représente par ailleurs un risque important.

3) *Quelques sont vos 2 ou 3 propositions de nature économique, fiscale, sociale, réglementaire..., pour améliorer la compétitivité des entreprises de votre secteur?*

- le niveau des cotisations sociales renchérit le coût du travail; pour développer l'emploi il convient de réduire en priorité le niveau de ces cotisations;
- la réduction des délais de paiement doit se poursuivre;

- assouplir et simplifier le droit du travail temporaire : création de nouveaux cas de recours à l'intérim, allongement de la durée maximum des missions, suppression du délai de carence pour certains contrats (insertion, publics spécifiques...);
- ouvrir l'accès de nouveaux marchés liés à l'emploi aux entreprises de travail temporaire : services à la personne, prestation de conseil et de formation...leur permettant d'assurer une externalisation complète des RH auprès des entreprises et notamment des PME.

Focus innovation (facultatif)

Depuis 2005, les agences d'emploi peuvent proposer en plus de l'intérim des prestations de placement (auprès de l'État dans le cadre d'un partenariat) et de recrutement (auprès des entreprises). Les agences d'emploi, s'appuient sur leur réseau d'intérim composé de 6 500 agences pour innover dans le domaine des services liés à l'emploi.

Elles repensent leur organisation et proposent de nouveaux types de prestations liées à l'emploi adaptées à toutes les qualifications pour tout type d'entreprise.

Services à domicile à destination des particuliers – FESP – Fédération du service aux particuliers (représentant les entreprises mandataires et prestataires, les emplois directs et les auto-entrepreneurs)

1) Dans votre secteur, quels sont les principaux enjeux identifiés pour défendre et accroître la compétitivité des entreprises? (cf. schéma en annexe)

Opportunité d'emploi et de qualification d'une main-d'œuvre au chômage et /ou souvent sous qualifiée.

Coût pour l'économie française du service rendu par les différents acteurs (entreprises ou emploi direct) inférieur à celui rendu par les services publics (aides accordées et réductions fiscales comparées aux coûts d'investissement et de fonctionnement des services publics, crèches/établissement personnes âgées,...)

Secteur en croissance (forte demande de services à domicile du fait de l'évolution de la société française) d'emplois non délocalisables.

2) Quelles sont les mesures ou situations actuelles à protéger en priorité dans le contexte actuel de remise en cause de nombreuses politiques publiques? Des menaces particulières dans les annonces récentes?

Stabilisation et meilleure lisibilité des dispositifs d'aides sociales et d'allègements fiscaux.

Segmentation des aides en fonction de leur objectif : création d'emplois ou aides sociales.

Ne pas jauger les aides au développement de certaines activités à l'unique critère de la balance commerciale : les activités de services à domicile ne sont pas exportatrices. En

revanche le benchmark devrait être fait en terme de comparaison de coûts services publics/aides ainsi qu'en termes de demandes des ménages.

Risques :

- de glissement vers travail au noir ou au gris ;
- d'accroissement de la demande de services auprès de l'État (plus coûteux).

3) Quelles sont vos 2 ou 3 propositions de nature économique, fiscale, sociale, réglementaire..., pour améliorer la compétitivité des entreprises de votre secteur ?

Simplification du droit du travail (assurer une convergence, une lisibilité et une diffusion des différents textes et le développement d'outils déclaratifs et de paiement des salaires et charges conformes à cette législation).

Créer une instance de liaison entre les différents acteurs en vue de tester la compréhension et l'applicabilité des textes en amont de leur publication.

Qualification croisée (validation des formations par métier et non par mode d'intervention – prestataires/mandataires/particuliers employeurs – les salariés étant les mêmes).

Aides à l'innovation : élargir les critères d'aides à l'innovation aux secteurs des services et des SAP, diffuser la connaissance de ces aides et simplifier leur accès.

Innovations technologiques à développer dans les services (maintenance évolutive/ interfaces de communication/assistance à la mobilité) et innovation par le service lui-même (style Finlande ou Suède) – création de nouveaux services dans la mouvance du plan Borloo.

Valorisation du fonds de commerce du fait de la faiblesse de l'actif dans le cadre des activités de services en vue de leur soutien financier.

6 – Décrets, arrêtés, circulaires

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE, DE L'INDUSTRIE ET DE L'EMPLOI

Décret n° 2009-1048 du 27 août 2009 relatif à la création d'une commission permanente de concertation pour les services

NOR : ECEI0911834D

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi,

Vu le décret n° 87-989 du 9 décembre 1987, modifié par le décret n° 2000-665 du 17 juillet 2000, portant création d'une commission des comptes de services,

Décète :

Art. 1^{er}. – Il est institué, auprès du ministre chargé de l'économie, une commission permanente de concertation pour les services.

Art. 2. – La commission permanente de concertation pour les services a pour mission d'éclairer les pouvoirs publics sur la situation du secteur des services en France, leur contribution au développement de l'économie et de l'emploi, d'examiner toutes les questions intéressant ce secteur et susceptibles d'en améliorer la compétitivité, de proposer les actions nécessaires en matière de politique de l'innovation dans les services.

Dans cet objectif, la commission permanente de concertation des services :

a) Etablit un diagnostic économique concernant la situation des activités de services en articulation avec les travaux réalisés dans le cadre de la commission des comptes des services ;

b) Formule toute proposition pour favoriser le développement de l'activité et de l'emploi dans le secteur des services ;

c) Organise avec les professionnels la concertation nécessaire au développement et à l'évaluation des politiques publiques dans les services, notamment en matière de compétitivité et d'innovation ;

d) Coordonne et réalise des études prospectives sur tout domaine d'intérêt pour les services ;

e) Coordonne et réalise des études d'impact sur la compétitivité des entreprises, des textes ou projets de textes législatifs et réglementaires nationaux ou communautaires concernant directement ou indirectement les services.

Art. 3. – La commission est présidée par le ministre en charge des services ou son représentant. Elle comporte un vice-président, choisi parmi les membres du second des deux collèges mentionnés à l'article 4 du présent décret.

Art. 4. – La commission permanente est composée de deux collèges :

Le premier collège comprend les membres suivants représentant l'Etat :

- le ministre chargé de l'économie ou son représentant ;
- le ministre chargé du travail ou son représentant ;
- le ministre chargé de la santé ou son représentant ;
- le ministre chargé de l'économie numérique ou son représentant ;
- le ministre chargé de la poste et des communications électroniques ou son représentant ;
- le ministre chargé de l'industrie ou son représentant ;
- le ministre chargé de l'emploi ou son représentant ;
- le ministre chargé du commerce extérieur ou son représentant ;
- le ministre chargé des transports ou son représentant ;
- le ministre chargé du développement durable ou son représentant ;
- le ministre de l'intérieur ou son représentant ;
- le ministre de l'éducation nationale ou son représentant ;

– le directeur général de l'INSEE ou son représentant.

En fonction de l'ordre du jour, le président peut inviter d'autres ministres à se faire représenter aux réunions de la commission.

Le second collège est composé de représentants désignés pour trois ans par arrêté du ministre chargé des services selon les modalités suivantes :

- 1 représentant du Groupement des professions de services ;
- Le vice-président de la commission des comptes des services ou son représentant ;
- 1 représentant du secteur des banques et des assurances ;
- 1 représentant du secteur des activités immobilières ;
- 2 représentants des secteurs des postes et des communications électroniques ;
- 2 représentants des secteurs du conseil et de l'assistance aux entreprises ;
- 2 représentants des secteurs des services opérationnels aux entreprises ;
- 1 représentant des secteurs des transports et de la logistique ;
- 2 représentants du secteur des services aux collectivités locales ;
- 2 représentants des secteurs du tourisme, de l'hôtellerie et de la restauration ;
- 1 représentant des secteurs des activités récréatives, culturelles et sportives ;
- 2 représentants du secteur des services à la personne.

Le président peut associer, en tant que de besoin, toute autre personnalité en fonction de sa compétence ou de son expérience dans le secteur des services.

Art. 5. – La commission se réunit au moins une fois par an sur convocation de son président. Elle arrête son programme de travail pour l'année et constitue des groupes de projets chargés de formuler des propositions.

Les représentants des professions assurent la présidence des groupes de projets ; le secrétariat de chaque groupe est assuré par un représentant désigné par l'administration, en fonction des thèmes retenus.

Art. 6. – Le secrétariat de la commission est assuré par un secrétaire général désigné par le ministre chargé des services.

Art. 7. – Le présent décret s'applique jusqu'au 1^{er} janvier 2013.

Art. 8. – La ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et le secrétaire d'Etat chargé du commerce, de l'artisanat, des petites et moyennes entreprises, du tourisme, des services et de la consommation sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 27 août 2009.

FRANÇOIS FILLON

Par le Premier ministre :

*La ministre de l'économie,
de l'industrie et de l'emploi,*

CHRISTINE LAGARDE

*Le secrétaire d'Etat
chargé du commerce, de l'artisanat,
des petites et moyennes entreprises,
du tourisme, des services et de la consommation,*
HERVÉ NOVELLI

7 – Arrêté du 30 décembre 2009 portant nomination à la Commission permanente de concertation pour les services

Décrets, arrêtés, circulaires

MESURES NOMINATIVES

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE, DE L'INDUSTRIE ET DE L'EMPLOI

Arrêté du 30 décembre 2009 portant nomination à la commission permanente de concertation pour les services

NOR : ECEI0926358A

Par arrêté de la ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et du secrétaire d'Etat chargé du commerce, de l'artisanat, des petites et moyennes entreprises, du tourisme, des services et de la consommation en date du 30 décembre 2009, sont nommés membres du second collège prévu à l'article 4 du décret n° 2009-1048 du 27 août 2009 relatif à la création de la commission permanente de concertation pour les services :

Au titre du groupement des professions de services

M. Georges DROUIN.

Au titre de la commission des comptes des services

M. Dominique ROUX.

Au titre des secteurs des banques et des assurances

Titulaire

M. Jean-Claude GUERY, directeur des affaires sociales de l'Association française des banques.

Suppléant

M. Bernard SPITZ, président de la Fédération française des sociétés d'assurances.

Au titre du secteur des activités immobilières

Titulaire

M. Jean-François GABILLA, président de la Fédération des promoteurs et constructeurs de France.

Suppléant

M. René PALLINCOURT, président de la Fédération nationale de l'immobilier.

Au titre des secteurs des postes et des télécommunications

Titulaires

M. Frank ESSER, président de la Fédération française des télécommunications et des communications électroniques ;

M. Nicolas ROUTIER, président du Syndicat des opérateurs postaux.

Suppléants

M. Eric JACQUEMET, président-directeur général de Tnt Express France ;

M. Marc FOSSIER, directeur de la responsabilité sociale d'entreprise d'Orange.

Au titre des secteurs du conseil et de l'assistance

Titulaires

M. Pierre NANTERME, président de la Fédération syntec ;
M. Pierre KOSCIUSKO-MORIZET, président de l'Association de l'économie numérique.

Suppléants

M. Alain BENTEJAC, président de Syntec Ingénierie ;
M. Patrick GOUNELLE, président-directeur général d'Ernst & Young France et Europe du Sud.

Au titre des secteurs des services opérationnels aux entreprises

Titulaires

M. Gilles LAFON, vice-président des Professionnels de l'intérim, des services et des métiers de l'emploi ;
M. Patrick LEFORESTIER, président de la Fédération des entreprises de propreté.

Suppléants

M. Eric DADIAN, président de l'Association française de la relation client ;
M. Claude TARLET, président de l'Union des entreprises de sécurité privée.

Au titre des secteurs des transports et de la logistique

Titulaire

M. Frédéric HENDRICK, président de l'Association française pour la logistique.

Suppléante

Mme Caroline MONDON, secrétaire générale de l'association française de management des opérations de la chaîne logistique.

Au titre des secteurs des services aux collectivités locales

Titulaires

M. Armand BURFIN, président de l'Union nationale des services publics industriels et commerciaux ;
M. Marc RENAUME, président de la Fédération professionnelle des entreprises de l'eau.

Suppléants

M. Christophe CROS, président de la Fédération nationale des activités de dépollution et de l'environnement ;
M. Damien VERDIER, directeur marketing de SODEXO.

*Au titre des secteurs du tourisme, de l'hôtellerie
et de la restauration*

Titulaire

M. Jacques BELLIN, président du Groupement national des chaînes hôtelières.

Suppléants

M. Jean-Paul RENOU, président du Syndicat national des entreprises de restauration et services ;
M. Jean-Paul BRAYER, président du Syndicat national de l'alimentation et de la restauration rapide.

*Au titre des secteurs des activités récréatives,
culturelles et sportives*

Titulaire

M. Arnaud BENNET, président du Syndicat national des espaces de loisir, d'attractions et culturels.

Suppléant

M. Philippe GAS, président-directeur général d'Eurodisney.

Au titre du secteur des services à la personne

Mme Florence MAURIN, présidente du Syndicat des particuliers employeurs ;

Mme Dominique LERY, présidente du Syndicat des entreprises de services à la personne.

Titulaires

M. Jacques MANARDO, président de la Fédération du service aux particuliers ;

M. Richard BINIER, président de la Fédération française de services à la personne et de proximité.

Les personnes susvisées sont nommées pour une durée de trois ans.

8 – Remerciements aux participants des groupes de travail

Caroline ANDRIEU, Syntec Informatique

Marie-Ange ANDRIEUX, Deloitte

Jean-Luc AUBINEAU, DGCIS

Florian AYMONIN-ROUX, DGCIS

Jacques BARRE, Groupement national des chaînes hôtelières

Élisabeth BAUBY, Fédération française des sociétés d'assurances

Romain BEAUME, DGCIS

Alain BENTEJAC, Syntec Ingénierie/Coteba

Michel BERRY, École de Paris du management

Stéphane BILLIET, Hill & Knowlton

Mathilde BONNICHON, Prisme – Professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi

Emmanuelle BONTEMPS, Transport et logistique de France

Marie-Pierre BORDET, Association des agences conseils en communication

Laurent BOULANGER, Assofac

Estelle BRACK, Fédération bancaire française

Ludovic BRULEFERT, Fédération nationale des activités de la dépollution et de l'environnement

Sylvie BRUNET, Onet

Jean-Jacques BRUNETEAU, Hôpital services

Pierre BRUNHES, DGCIS

Dominique CALMELS, Accenture

Isabelle CALVEZ, Groupama

Yves CAMBAY, Sin & Stes

Guillaume CHANTELOUP, DGCIS

Henry CHEYNEL, Association française bancaire

Catherine CHOUARD, Expert

Grégory COLIN, Expert

Élisabeth CRESSARD, DGEFP

Éric DADIAN, Association française des centres de relation clientèle

Anne DARNICHE, OSEO
Jean DAMIENS, Aslog
Bérangère de BEAUCOUDREY, Groupement des professions de services
Vincent de PORET, Sap
Sylvie DONNE, DGCIS
Dominique DUDAN, Union Investment
Véronique DUNO, Syntec Informatique
Christiane DUTRAY, Quick
Fabienne ESTRAMPES, Fédération des entreprises de propreté et services associés
FANNANE BENSEGHIR EL, Autoroutes
Jean-François FERRET, Hertz
Patrick FISZPAN, Aslog
Gilles FONTANA, Fédération des entreprises de propreté et services associés
Marc FOSSIER, Orange
Hervé FRAPSAUCE, Groupe MMA
Camal GALLOUJ, Université Lille I
Philippe GAS, Euro Disney
Jean-Pierre GAUCHER, *Symphony Iri Group*
Pierre GOUDIN, DGCIS
Jean-Claude GUERY, Fédération bancaire française
Christiane GUILLOT, DGCIS
Bernard GUIRKINGER, Suez
Loys GUYONNET, Fédération des entreprises de propreté et services associés
Raymond HEITZMANN, DGCIS
Francis HINTERMANN, Accenture
Sophie HUBERSON, SNELAC (Syndicat national des espaces de loisirs, d'attractions et culturels)
Miroslava IVANOVA, Fédération des entreprises de services à la personne
Pierre KOSCIUSKO-MORIZET, Acsel
Pierre-François KUHN, Union nationale des services publics industriels et commerciaux
Renaud LABAYE, DGCIS
Matthieu LABBE, Acticall
Gilles LAFON, Prisme

Laure LAZARD-HOLLY, ministère du Travail
Yves LE MOUËL, Fédération française des télécoms
François LE STANG, Acies
Patrick LEFORESTIER, Fédération des entreprises de propreté et services associés
Jean-Charles LEPETIT, Pc30
Guy LERBUT, Fédération des entreprises de propreté et services associés
Fiona LLORENS, Association des agences conseils en communication
Lydie LODIN, Fédération des entreprises de propreté et services associés
François MAGNIEN, DGCIS
Rémi MALETRAS, Groupement des professions de services
Jacques MARCEAU, Aromates
Richard MARTIN, DGCIS
Florence MAURIN, Syndicat Tpe
Christian MAYEUR, Entrepert
Nicolas MEULY, Expert
Dominique MIRCHER, Accor
Caroline MONDON, Fapics
Hubert MONGON, Mc Donald's
Bruno MONNIER, Culture Espaces
Anne-Marie MORAIS, Dgt
Jean-Denis MOURROT
Patrick MOYNOT, CDC Numérique
Valérie NAVELLOU, Dgefp
Raphaële NEVEUX, Foires, Salons, Congrès et Événements de France
Christian NIBOUREL, Accenture
Florent NOBLET, Transport et logistique de France
Guillaume NOUVELLET, Stef-Tfe
Marie-José PALASZ, DGCIS
René PALLINCOURT, Fnaim
Philippe PALOT, Sodexo
Daniel PARIS, Accor
Éric PARQUET, C3Groupe

Boris PENNANEACH', DGCIS

Isabelle PERRU-POUPON, Fédération des entreprises de propreté et services associés

Frédéric PITROU, Foires, Salons, Congrès et Événements de France

Philippe POIGET, Fédération française des sociétés d'assurances

Grégoire POSTEL-VINAY, DGCIS

Guillaume PROUST, Conseil supérieur de l'ordre des experts-comptables

Jean-Henri PYRONNET, DGT

Marc RENEAUME, FP2E – Veolia

Jean-François ROBINET, DGEF

François ROUX, Professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi

Christophe SALMON, A2pi

Frédéric SANS, DGCIS

Stéphane SAUGERE, Association française bancaire

Philippe SCELIN, Groupe Irfa

Aurélien SONET, Sodexo

Jean-Pierre TARDIEU, Veolia

Claude TARLET, Union de la sécurité privée

Jean-Marc THIRION, Devenir

Alain TIRET, Veolia

Claire VAN CAMPO, Fédération de la formation professionnelle

Damien VERDIER, Sodexo

Olivier VIDAL, Aslog

Serge VO-DINH, Adecco

Freddie WINCKLER, Jwt