



CHAMBRE DES SALAIRES  
LUXEMBOURG

*Prise de position de la Chambre des salariés  
sur la consultation publique de la révision du  
« Small Business Act »*

Luxembourg, le 28 novembre 2014

18, rue Auguste Lumière  
L-1950 Luxembourg  
T. +352 27 494 200  
F. +352 27 494 250  
[www.csl.lu](http://www.csl.lu) [csl@csl.lu](mailto:csl@csl.lu)



## **Small Business Act : contribution de la Chambre des salariés du Luxembourg**

---

Si la Chambre des salariés du Luxembourg est favorable au soutien que les Etats membres apportent et apporteront aux Petites et moyennes entreprises (PME), elle affirme que ces entreprises seront d'autant plus fortes et viables à long terme, que le soutien qui leur est apporté est encadré et repose sur un cadre légal ferme, transparent et simple d'application.

Ainsi il doit y avoir des règles, mais des règles intelligentes, adaptées aux besoins des PME et aux secteurs dans lesquels celles-ci évoluent.

Si on parle des PME, on parle non-seulement de la personne morale ou physique qui gère cette entreprise, mais aussi de toutes les personnes physiques qui sont employées par la PME pour participer à son activité et à sa croissance.

La PME doit être une structure autoportante, qui soit à même d'assumer la responsabilité de ses activités. En découle sa responsabilité sociale face aux personnes qu'elle fait participer à ses activités.

Assumant le rôle d'employeur et bénéficiant du pouvoir hiérarchique face à ses salariés, la contrepartie doit en effet être d'endosser la responsabilité sociale face à ces personnes.

Si l'on peut admettre que des personnes physiques qui désirent travailler seules puissent avoir recours à un mécanisme très simplifié et peu onéreux de création d'entreprise (une sorte d'autoentrepreneur), cette possibilité doit être strictement réservée à la personne physique qui désire exploiter seule, sans s'associer d'autres forces de travail ou qui veuille lancer son activité de cette manière.

Dès que son activité prend de l'envergure et qu'elle a recours à des salariés (rappelons à ce titre que l'effectif des PME peut atteindre 250 salariés), la forme simplifiée doit être exclue et l'autoentrepreneur doit converger vers un autre statut du fait que ses co-contractants doivent disposer d'un certain nombre de garanties :

- Capital social minimum d'un certain niveau afin de s'assurer du sérieux de l'entreprise aux yeux des tiers et en particulier de ses futurs créanciers, que ce soit des fournisseurs, clients ou salariés
- Procédures rationnelles d'autorisation d'établissement/de commerce, ayant entre autres pour objet la vérification des qualifications de la personne chargée de la gestion ou de la direction de l'entreprise
- Gestion adéquate des risques liés à la santé et la sécurité sur le lieu de travail
- Mise en place d'un dialogue social dans l'entreprise par l'intermédiaire de représentants des salariés le cas échéant

Compte tenu des remarques qui viennent d'être formulées, la Chambre des salariés s'interroge sur la portée de certaines propositions contenues dans le document de consultation visant à réformer le « Small business act », et s'inquiète des risques que celles-ci pourraient représenter dans le domaine du droit du travail, en particulier en termes de protection des droits des salariés.

### ***1) Alléger les charges administratives pour les PME***

Dans le document de consultation, la Commission européenne rappelle que : « *Dans certains pays, la croissance des PME est entravée par des dispositions nationales plus contraignantes, avec des régimes de sécurité sociale, une législation fiscale et une législation du travail plus stricts au-delà de certains seuils en termes d'effectif ou de chiffre d'affaires. La Commission et les États membres devraient identifier ces obstacles pour y remédier.* » Et propose donc :

- *d'adopter un règlement de l'UE sur la simplification réglementaire qui garantirait la possibilité de créer une entreprise à un coût maximal de 100 euros et en trois jours, l'obtention des autorisations nécessaires en un mois, l'utilisation obligatoire du «test PME» ou d'un système équivalent dans tous les États membres de l'UE et la réhabilitation des entrepreneurs faillis dans un délai maximal de trois ans;*
- *de lancer une campagne européenne sur l'allégement des charges administratives pour les PME;*
- *de renforcer la consultation des PME et de leurs organisations représentatives afin de collecter des informations sur les actes législatifs contraignants en accordant une attention particulière aux procédures d'exécution et de s'assurer que les préoccupations des PME sont prises en compte à un stade très précoce de l'élaboration des politiques nationales et de l'UE;*
- *d'encourager les États membres à adopter des régimes fiscaux simplifiés pour les nouvelles entreprises durant leur phase de développement afin de réduire la charge administrative et d'accélérer leur processus de démarrage;*
- *d'identifier, dans la législation nationale, les obstacles qui entravent la croissance des PME et de prendre des mesures pour y remédier.*

La chambre des salariés tient à souligner qu'il est difficile et même dangereux d'analyser la situation uniquement en termes de coût, en particulier en matière de droit du travail. La législation du travail poursuit en effet des objectifs de protection des travailleurs et bien souvent de leurs droits les plus fondamentaux. Il apparaît plus opportun d'adopter une vision beaucoup plus large qui laisserait aux objectifs de protection des salariés la place qu'ils méritent.

Concernant la question des seuils, la Chambre des salariés est très perplexe quant à la portée de cette remarque. Lesdits seuils ont précisément pour objectif de permettre de différencier les entreprises en fonction de leur taille et de prendre en compte la situation spécifique des PME. Les supprimer ou les élever irait dans le sens complètement inverse de l'objectif poursuivi par le « Small business Act ».

## ***2) Promotion de l'accès des PME aux marchés hors des frontières de l'UE***

Concernant le second volet de la consultation, la Commission énonce que : « *La catégorie des entreprises de taille intermédiaire, c'est-à-dire les entreprises de plus de 250 salariés qui ne relèvent pas de la définition des PME, joue un rôle important dans l'économie européenne, compte tenu en particulier de leur capacité d'innovation et de création d'emplois. La Commission propose d'étudier la nécessité d'adopter des mesures politiques spécialement axées sur ces entreprises qui ont le potentiel nécessaire pour déployer leurs activités sur les marchés extérieurs à l'Union.* »

S'agit-il ici d'élargir le champ d'application du « Small business Act » et des mesures associées. À ce titre, la Chambre des salariés rappelle qu'elle s'oppose à toute forme d'exception généralisée applicable aux PME, et ceci d'autant plus si l'intention de la Commission européenne est d'élargir le champ des mesures spécifiques aux PME à des entreprises de taille plus importante. Le seuil de 250 salariés est déjà à notre avis très élevé.

\* \* \*

En conclusion, la Chambre des salariés rappelle qu'elle est bien entendu favorable au soutien des PME, mais tient à préciser que la posture adoptée dans le cadre du « Small business Act » semble erronée. Il est impossible d'analyser la législation relative au fonctionnement des PME, en particulier dans les domaines touchant au travail, uniquement en termes de coûts. Les acquis en matière de droit collectif et droit individuel du travail ne peuvent être sacrifiés au nom de l'objectif devenu tout-puissant de la réduction des coûts.

---

Luxembourg, le 28 novembre 2014