

MÉMORANDUM 2019



**250 MESURES POUR
CHANGER LA VIE
DES ENTREPRENEURS!**

ucm

ENTREPRENDRE ET RÉUSSIR ENSEMBLE

Ce document est une publication du Service d'études d'UCM National à l'attention des autorités politiques

Siège social
rue Colonel Bourg 123-125, 1140 Bruxelles

Contact
Clarisse Ramakers – service.etudes@ucm.be

Auteurs
Matthieu Dewèvre,
Sophie Fery,
Renaud Francart,
Sophie Heuskin,
David Piscicelli,
Charlie Tchinda

Éditeur responsable
Arnaud Deplae,
Secrétaire général

Date de publication : 20/03/2019
© **UCM National 2019**

Table des matières

INTRODUCTION	4
1. PRÉFACE : SECRÉTAIRE GÉNÉRAL	4
2. MOT DU PRÉSIDENT : LES RESPONSABLES POLITIQUES RÉGIONAUX ET FÉDÉRAUX PEUVENT CHANGER LES CHOSES	5
3. QUI SONT LES ENTREPRENEURS ?	5
PARTIE 1 : DES ENJEUX TRANSVERSAUX QUI INFLUENCENT LEUR ACTIVITÉ	8
1. UNE CONCERTATION CONTINUE ET RENFORCÉE	9
2. LA DIGITALISATION DES ENTREPRISES ET DES COMMERCES	9
3. MOBILITÉ	11
4. UNE ADMINISTRATION PME FRIENDLY	12
5. L'ÉNERGIE ET LE CARBON PRICING.....	13
6. RÉUSSIR LA TRANSITION ÉCONOMIQUE	15
7. LA FISCALITÉ	18
PARTIE 2 : LES ENTREPRENEURS AU QUOTIDIEN	26
1. ANTOINE ET CAROLINE ONT UNE IDÉE DE PROJET D'ENTREPRISE	27
2. NICOLAS CRÉE SA BOÎTE	30
3. CAROLINE GÈRE SON ACTIVITÉ.....	37
4. SUZANNA A UNE SOCIÉTÉ EN CROISSANCE ET ENGAGE	42
5. ANTOINE DÉCIDE DE TRANSMETTRE SON ENTREPRISE	60
6. LA FAILLITE ET LA SECONDE CHANCE	63
7. LA CESSATION D'ACTIVITÉ	64

Introduction

1. Préface : Secrétaire général

L'UCM, une organisation apolitique, qui défend une seule voix : celle des indépendants et des chefs de PME !

Lors de la rédaction du mémorandum, il est important de rappeler ce qu'est l'UCM.

L'UCM est avant tout une organisation qui représente les indépendants et les chefs de PME francophones. Ces personnes qui nous font confiance, qui nous soutiennent financièrement pour nous permettre de les défendre, de les accompagner, d'influencer, conseiller, rencontrer les hommes et les femmes politiques pour qu'ils prennent les bonnes décisions, celles qui changeront le quotidien des entrepreneurs. Et cela passe parfois aussi par l'expression publique de notre désaccord des politiques menées, parce qu'elles ne nous paraissent pas répondre aux besoins des entrepreneurs !

Toutes ces activités, nous les menons sur base de nos valeurs :

- La valeur de liberté d'entreprendre,
- La valeur du droit à la réussite, mais aussi à l'échec, sans stigmatisation,
- La valeur de courage, de la prise de risque pour créer son emploi, mais souvent aussi celui d'autres.

Certains partis politiques sont sans doute plus à l'écoute que d'autres vis-à-vis des revendications des indépendants et des chefs de PME. Mais l'UCM doit travailler avec tous les partis. Nous devons même avoir une action renforcée vis-à-vis de ceux qui nous écoutent moins car nous croyons fondamentalement à notre cause, à celle de ceux qui se lèvent et entreprennent tous les jours !

Ce n'est pas notre rôle de courtiser, de donner des bons points à certains. Notre rôle, c'est de donner l'avis des indépendants et chefs d'entreprises francophones !

C'est une ligne de conduite que nous nous efforçons de garder depuis plus de 60 ans.

Cela signifie également de diffuser largement notre mémorandum : notre roadbook pour les 5 prochaines années.

Notre programme - il comprend les 250 demandes - que nous formulons au nom des indépendants et des PME qui nous font confiance ! Parmi ces 250 propositions, nous avons 3 priorités :

- La fin du coefficient de réduction de la pension des indépendants : il est injuste qu'un salarié et un indépendant qui ont cotisé le même montant n'aient pas la même pension ;
- Une fiscalité des personnes physiques (et des sociétés) moins confiscatoire : la Belgique reste toujours dans le trio de tête des pays les plus taxateurs ;
- Une administration publique réellement aux services des citoyens, accessible et non plus un héritage des années 70 où leurs missions étaient de contrôler et de sanctionner. Une administration qui accompagne et facilite la vie des entrepreneurs, plutôt que de la compliquer... Cela existe dans d'autres pays, pas si lointain...

Nous espérons que ce mémorandum servira de guide ou, mieux, de livre de chevet à tous les partis ainsi qu'à leurs représentants au sein des différents gouvernements.

Bonne lecture !

2. Mot du Président : Les responsables politiques régionaux et fédéraux peuvent changer les choses

La liste de ce qu'on trouvera bien...

250 mesures... Voici ce qui compose la liste de nos attentes pour la prochaine législature, que ce soit au niveau régional ou fédéral...

Ce mémorandum, c'est le fruit du travail d'une année qui a été réalisé avec et pour les entrepreneurs. L'UCM a convié ses membres à une série d'ateliers portant sur des thématiques transversales et prospectives (l'intelligence artificielle, la mobilité...). Nous avons également réalisé une série d'études, d'enquêtes auprès de nos membres de manière à déterminer quels étaient les besoins principaux, les mesures phare à porter... Il ne s'agit donc pas de prendre la température, de se positionner au gré du vent sur les propositions des responsables politiques. Il s'agit de savoir et de déterminer vers où on souhaite que le vent aille...et faire en sorte qu'il souffle dans la bonne direction.

Il existe 1.100.000 indépendants en Belgique, 9 entreprises sur 10 sont des PME. Leurs voix méritent d'être entendues, aussi fort que celles des multinationales, aussi fort que les représentants des travailleurs. Ces PME, ces indépendants sont les contributeurs de notre activité économique, les pourvoyeurs d'emplois, les auteurs d'innovation qui permettent d'inscrire la Belgique sur la carte du monde économique.

Et c'est pour cela que nous n'avons pas honte de dire que nous faisons du lobby : car le lobby moderne n'est pas une histoire de mallette remplie de billets. Le lobby moderne, il se mène dans la transparence, le professionnalisme et l'expertise. Les batailles se gagnent à coup d'arguments.

En tant que Président de l'UCM, en tant qu'indépendant, je mets un point d'honneur à mettre en œuvre cette maxime chaque jour : *"Quand on nous demande notre avis nous le donnons, quand c'est bien nous le disons ; quand ce n'est pas bon, nous le disons aussi ! Aussi poliment que possible mais aussi fermement que nécessaire ! Et quand on ne nous demande pas notre avis, nous le donnons quand même..."*

C'est en remettant chaque jour l'ouvrage sur le métier que nous réussissons...à changer la vie des entrepreneurs !

3. Qui sont les entrepreneurs ?

Ils s'appellent Antoine, Nicolas, ont 25 ans, habitent Liège, sont déjà salariés et pourtant, ils ont un objectif : ouvrir leur propre salle de sport. Pourquoi ? Pour réaliser leur rêve, devenir leur propre patron, diriger leur vie et orienter leurs activités selon leur vision. Avant de se lancer dans cette grande aventure entrepreneuriale, ils doivent préparer et vérifier la viabilité de leur projet : trouver un accompagnement, trouver un financement, accomplir des démarches administratives simplifiées, être encouragés dans leur projet et garder le contrôle par rapport aux risques qu'ils prennent.

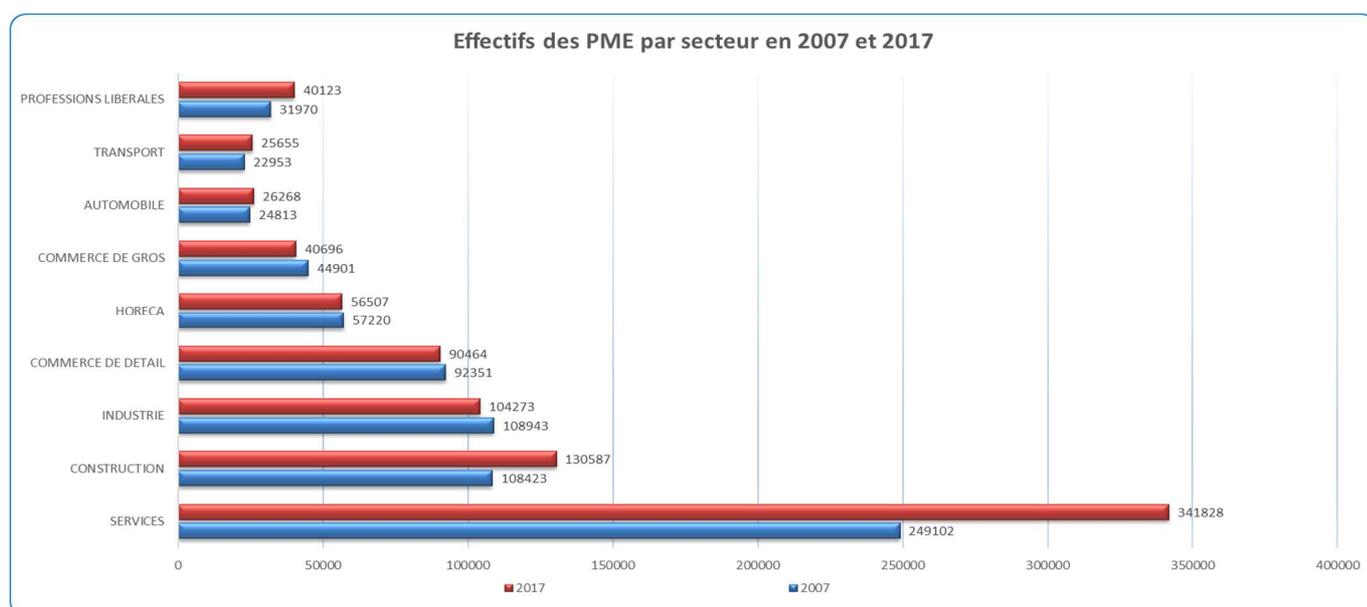
Elles s'appellent Caroline, Isabelle, ont 40 ans, habitent à Ottignies, sont à la tête d'une start-up en développement. Elles veulent faire grandir leur entreprise, engager un nouvel employé, bénéficier de conseils sur les obligations, assumer des démarches administratives les plus simplifiées possibles, échanger avec d'autres entrepreneurs.

Ils s'appellent Arnaud, François, ont 38 ans, habitent Andenne, sont indépendants et médecins. Ils souhaitent optimiser la gestion de leur activité qui devient une véritable entreprise. Ils souhaitent faire grandir leur entreprise sans prendre de risque et engager un employé. Ils craignent toutefois que celui-ci ne convienne pas et pensent déjà aux coûts et aux démarches liés au licenciement.

Antoine, Nicolas, Caroline, Isabelle, Arnaud et François ne sont pas seuls. En Belgique, le cap des 1.100.000 indépendants a été franchi en 2018, dont 2 sur trois (66,4%) exercent leur activité à titre principal. Un peu moins d'un sur quatre indépendants l'est à titre complémentaire, alors qu'un indépendant sur 10 est actif après la pension. Sur les 10 dernières années, on note une explosion des effectifs des travailleurs indépendants actifs après la pension (+68,5%) et des indépendants à titre complémentaire (+36,2%) pendant que celui des indépendants à titre principal ne s'accroît que de 10,9% en 2017 par rapport à 2007.

Le rapport Graydon-UCM-Unizo (2018) dénombre plus de 555.000 entreprises évoluant sous la forme juridique de personne physique et près de 580.000 entreprises exerçant en personne morale, ayant moins de 50 ETP.

- Les secteurs concernés

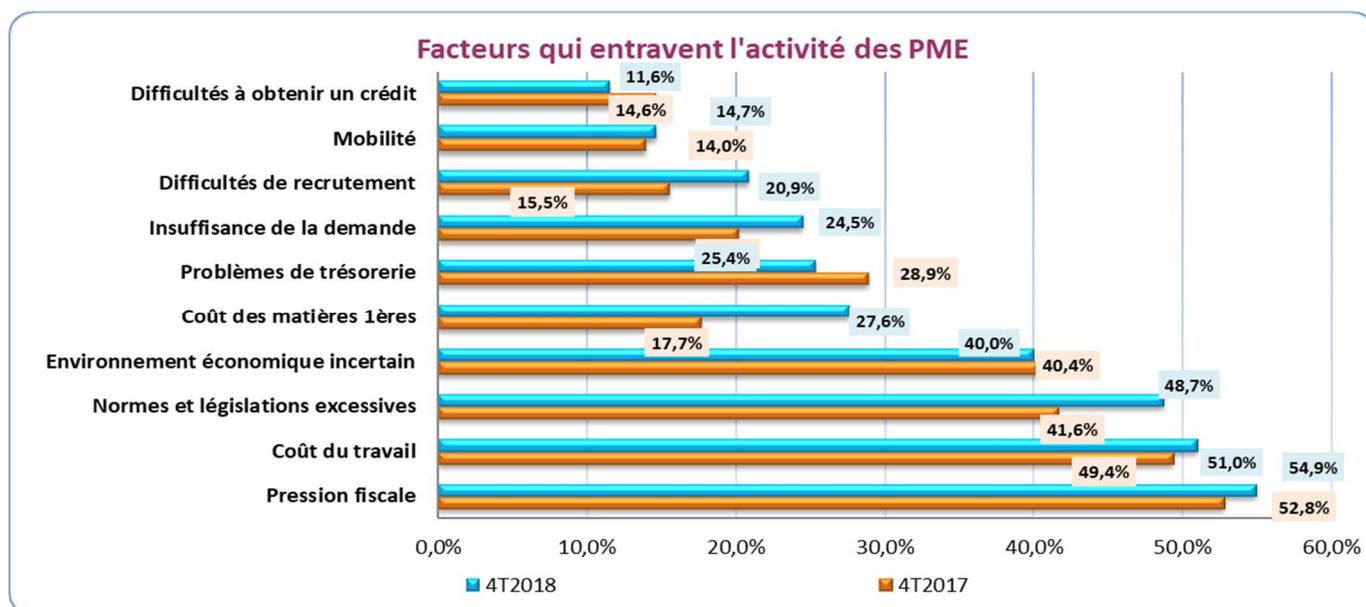


Source : Graydon

- Les attentes globales des chefs de PME et des indépendants sur base des derniers baromètres (les priorités) :

La pression fiscale, le coût salarial, la multitude de normes et réglementations à observer et l'incertitude liée à l'environnement économique constituent le top 4 des préoccupations les plus importantes, qui entravent l'activité des chefs de PME. Il faut noter l'amélioration significative des difficultés à obtenir un crédit, mentionnées par 12% des répondants contre 19% il y a un an.

Il est cependant plus difficile pour les chefs de PME de recruter les profils (20,9% contre 15,5% il y a un an). Notons aussi la perception plus marquée d'une augmentation du prix des matières premières (énergie, télécommunications, carburants, transports, ...). En effet, à la fin de l'année 2017, ils étaient 17,7% à déclarer que le coût des matières premières était un frein au développement de leurs activités. Un an plus tard, cette proportion s'élève à 27,6%, soit plus d'un chef de PME sur quatre.



Source : UCM-Baromètre PME 4T2018

- Les emplois fournis par ces indépendants et chefs de PME (nombre, qualité, CDD/CDI/intérim, secteurs concernés)

Selon les SBA Fact sheet Belgium 2018 (Commission Européenne), les PME¹ contribuent de manière significative à la valeur ajoutée et à la création d'emplois en Belgique et dans les pays membres de l'Union Européenne. Elles représentent plus de 9 entreprises sur 10 (99,9% en Belgique). Les parts issues des PME dans la valeur ajoutée et l'emploi s'établissent à :

- Valeur ajoutée : 62,4% en BE contre 56,8% en EU-28
- Emploi : 69,3% en BE contre 66,8% en EU-28

Les emplois créés par les PME sont de qualité. En effet, elles recourent plus souvent aux contrats à durée indéterminée (60,5%) qu'aux contrats à durée déterminée (31,4%) et/ou l'intérim (16,4%) lorsqu'elles doivent engager des collaborateurs selon l'enquête UCM-Croissance des PME (2016). La même source indique que plus de la moitié des patrons de PME consacrent plus de 3 jours par an à la formation de leurs collaborateurs. Trois d'entre eux sur quatre (75,7%) estiment enfin que la formation de leurs travailleurs est un investissement.

L'objectif de l'UCM est de les défendre au quotidien, quelle que soit la phase de vie de leur entreprise : création, croissance ou encore, la transmission, la cessation voire la faillite. Ce mémorandum sera donc organisé en différentes parties :

- Partie 1 : les enjeux transversaux qui influencent leur activité
- Partie 2 : les entrepreneurs au quotidien

¹ Définition européenne : plus de 250 travailleurs

Partie 1 : Des enjeux transversaux qui influencent leur activité

1. Une concertation continue et renforcée

Un échange continu avec les ministres compétents et leur cabinet afin que les mesures décidées tiennent compte des réalités des indépendants et chefs d'entreprise que nous représentons est indispensable afin que les mesures prises tiennent compte des réalités. Sans une telle concertation, il est difficile pour les responsables politiques de connaître les besoins du terrain entrepreneurial. L'UCM objective les choses en réalisant des baromètres trimestriels, en faisant des enquêtes sur des sujets thématiques et en ayant des contacts quotidiens avec les entrepreneurs.

L'UCM demande :

- Que les ministres régionaux et fédéraux se concertent de manière régulière l'organisation représentative des indépendants et des chefs de PME francophones ;
- Qu'en ce qui concerne les matières fiscales, il existe un organe de concertation qui tienne compte des réalités liées à la 6ème réforme de l'Etat.

2. La digitalisation des entreprises et des commerces

La digitalisation des PME recouvre différents concepts : l'intelligence artificielle (IA), la digitalisation en termes de process, l'e-commerce et la présence sur le web.

2.1. L'intelligence artificielle (IA)

Selon nos études, les PME wallonnes et bruxelloises gagneront à intégrer l'Intelligence Artificielle (IA) dans leurs entreprises. L'IA apportera rapidité, flexibilité, gains de productivité et donc des réductions de coûts, ou encore des économies d'énergies. Ces avantages sont à nuancer en fonction des secteurs d'activités même si, à terme, aucun secteur ne sera épargné. Dans un premier temps, ce sont surtout les secteurs du commerce, des professions libérales (avocats, médecins) et du transport qui seront le plus impactés par les progrès de l'IA.

Ce débat sur l'avenir de l'emploi dans nos régions démontre néanmoins qu'à plus long terme une réflexion profonde sur la pérennité du financement de la sécurité sociale est indispensable. En effet, aujourd'hui le financement repose presque exclusivement sur le travail humain. La formation jouera un rôle essentiel dans la capacité qu'auront les entreprises et les travailleurs à s'adapter. C'est pourquoi, il devient urgent d'intégrer une formation de base en informatique dans le tronc commun du programme scolaire de la Fédération Wallonie-Bruxelles car elle devient nécessaire dans tous les emplois du XXI siècle.

L'UCM demande :

- *Une prise de conscience politique ;*
 - L'intégration d'un volet IA dans les différentes déclarations de politique générale :
 - Des mesures fiscales adéquates ;
 - Un avenir au financement de la sécurité sociale ;
 - La gestion des données et du contrôle de la vie privée ;
 - Le respect des règles de concurrence.
 - Une étude multidisciplinaire du Bureau du Plan en collaboration avec les organes d'avis et administrations compétentes notamment en vue de :
 - Fixer une définition ;
 - Evaluer les menaces (par secteur) ;
 - Evaluer les opportunités économiques (par secteur) ;
 - Les défis que l'IA représente pour les TPME (par secteur) ».
- *Une formation scolaire et « tout au long de la vie » adaptée ;*

L'émergence de l'IA met en évidence deux conclusions : l'ensemble des individus auront besoin de compétences nouvelles et ils devront s'adapter aux progrès des technologies pendant toute leur vie.

- L'UCM demande donc que les technologies informatiques les plus utilisées dans les TPME et le codage soient intégrés dès le début de l'enseignement obligatoire et durant la durée de celui-ci ;
 - L'UCM demande aussi que l'offre publique de formation garantisse à tout un chacun (demandeurs d'emploi, salariés, indépendants) la maîtrise des avancées technologiques en constante évolution.
- *Des mesures adaptées aux TPME wallonnes et bruxelloises :*
 - Le développement d'incubateurs régionaux chargés de faire le lien entre les besoins des TPME et les centres de recherches en IA ;
 - La mise sur pied et/ou l'augmentation des financements publics de recherche tant pour les entreprises que pour les universités ;
 - L'introduction de marchés publics innovants dans les services publics afin de soutenir les TPME locales productrices de solutions en IA ;
 - Le renforcement des aides à l'investissement, à la consultance et à la formation pour permettre aux TPME de franchir le cap ;
 - Une sensibilisation des TPME à l'importance de l'IA en fonction de leur secteur d'activité.

2.2.La digitalisation en termes de process

Au niveau wallon, l'Agence de Numérique propose de nombreux programmes pour les entreprises en termes de développement du digital dans des entreprises manufacturières (Made Different), coordination du codage. Malheureusement ces programmes sont trop peu connus dans le chef des PME.

L'UCM demande :

- Au niveau wallon, de mieux sensibiliser les TPE/PME afin de leur permettre de bénéficier des différents programmes existants afin d'améliorer le degré de digitalisation de leur entreprise ;
- Au niveau bruxellois, de développer des programmes similaires à ceux développés en Wallonie et à accroître la sensibilisation.

2.3. L'e-commerce et la présence sur le web

Selon une étude réalisée par l'UCM, les commerçants sont conscients de l'intérêt d'être présents en ligne (web, médias sociaux, annuaire) : seul moins d'un quart d'entre eux (24,1%) a encore des doutes sur l'intérêt de la présence en ligne. Les trois quarts jugent cela important et près de la moitié souhaite encore y investir (47,9%). Les médias sociaux et en particulier Facebook (utilisé par 82,8% des commerçants) sont les premiers outils de présence en ligne après le site web propre de l'entreprise (dont 64,6% des commerçants disposent). Néanmoins, les plateformes de vente en ligne sont peu citées.

La vente en ligne suscite quant à elle encore beaucoup d'interrogations: près de la moitié (43,9%) s'interroge sur l'opportunité d'y investir et un quart (24,2%) ne compte pas le faire du tout. Le tiers restant la considère comme importante et projette d'y investir.

L'UCM demande :

- La reconnaissance du secteur du commerce comme exposé à la concurrence internationale et, dans ce contexte, forcer les plateformes type Google à référencer un quota de TPE/PME sur leur première page ; ces dernières ne pouvant concurrencer la force publicitaire de concurrents tels que Amazon, Zalando... ;
- L'amélioration de la connaissance des aides publiques destinées à la visibilité web ;
- L'incitation des commerçants à réaliser un diagnostic de leur potentiel e-commerce avant de se lancer dans la vente en ligne ;
- La réactivation d'un accompagnement / formation à la visibilité web au travers d'un programme type « commerce connecté » ;
- L'intégration de la dimension web-e-commerce dans la formation des chefs d'entreprises ;
- La mise en place d'un code de conduite pour les prestataires web ;
- La mise en place d'un cadre juridique adapté à l'e-commerce dans les TPE ;
- La réduction du coût des paiements électroniques en ligne afin de promouvoir le commerce en ligne.

3. Mobilité

Selon l'enquête que nous avons menée auprès des entrepreneurs en 2018 sur la mobilité, la voiture est le moyen de transport dominant pour 88% des PME (80% en Région Bruxelles Capitale, les transports en communs suivent avec seulement 15% (31% en Région Bruxelles-Capitale) et le vélo à 11% (22% en Région Bruxelles-Capitale). C'est le facteur temps qui détermine le choix du mode de transport. À Bruxelles, 87,4% des entreprises sont accessibles autrement qu'en voiture, contre 68,2% pour la Wallonie. + de 50% des entrepreneurs perdent plus de 15 minutes par jour dans les embouteillages, soit 6,5% de revenus par an ! Outre les aspects financiers, l'impact de ce temps perdu dans les bouchons sont le stress et la fatigue. 37% des employeurs offrent un véhicule de société à certains membres de leur personnel. Les entreprises perdent aujourd'hui 8 milliards d'euros par an à cause de la congestion. Il est donc urgent de prendre des mesures en cette matière.

L'UCM demande :

- La « refédéralisation » de certaines compétences régionales tout en concertant de manière approfondie l'ensemble des parties prenantes institutionnelles (communes, intercommunales, Régions...);
- La révision de la pression fiscale sur le travail afin de pouvoir proposer une politique par rapport aux voitures salaires;
- La révision du traitement fiscal et social des déplacements domicile lieu de travail et la portabilité des droits d'enregistrement;
- L'optimisation des infrastructures existantes via la synchronisation des feux de circulation avec priorité pour le transport en commun en site propre, la mise en place du téléjalonnement, l'instauration d'un mécanisme de lissage de pics de trafic (uniquement à court terme) et le développement de l'utilisation de voitures partagées en ville. Sur ce point, l'UCM demande de créer des incitants;
- L'investissement afin d'inciter au covoiturage et la multimodalité (construction de parkings de dissuasion aux entrées d'autoroute, réservation d'une bande de circulation aux covoitureurs et utilisateurs de voitures partagées sur autoroute);
- L'amélioration de l'accessibilité en transport en commun et en vélo des sites d'entreprises, notamment dans les zonings;
- L'amélioration de la cadence des transports en commun en visant les zones à forte densité d'entreprises et en veillant à ce qu'ils puissent rouler en site propre lorsque nécessaire, réduire la taille des véhicules afin d'atteindre, notamment, l'objectif visé;
- À Bruxelles, créer un véritable Réseau Express Bruxellois (à partir du RER existant) pour compléter le réseau de métro actuel;
- La réévaluation à la baisse les obligations en termes de nombre de places de parking nécessaires dans le cadre des zonings et des nouveaux logements.

4. Une administration PME Friendly

Les charges administratives des entreprises belges pour l'année 2016 atteignent 5,93 milliards d'euros, soit 1,40% du PIB, dont la plus grande partie incombe aux petites entreprises. Compte tenu du nombre d'entreprises de petite taille dans la population des entreprises belges, les charges administratives incombant à ces entreprises représentent une part importante du coût total : 61,2% contre 30,4% pour les entreprises de taille moyenne et 8,4% pour les grandes entreprises.

L'UCM demande :

- La mise en place d'un véritable « Test PME » qui consiste à faire analyser par un organe indépendant chaque proposition de législation ou régulation pour y inclure si besoin des mesures spécifiques pour les PME/TPE (comme des exemptions, des frais ou des obligations de reporting moins importantes...);
- L'instauration d'une procédure dite de la « sonnette d'alarme » quant aux charges administratives qui serait réservée, au niveau régional, au CESRBC et CESW qui, constatant qu'une législation, dans son application, génère des charges administratives massives, obligerait le législateur à revoir les modalités de mise en œuvre de la législation incriminée. A Bruxelles, une articulation avec le « Rapport annuel sur les besoins des entrepreneurs bruxellois » devra être réfléchi ;
- La réduction des charges administratives de 30% pesant sur les indépendants et les PME en :
 - Transposant dans toutes les législations le principe "only once" ;
 - Créant de nouvelles sources de données authentiques ;
 - Simplifiant et harmonisant les documents types (formulaires) et notes explicatives émis par les organismes publics ;
 - Systématisant les formulaires électroniques pour les démarches administratives notamment pour les demandes d'aides publiques ;
 - Simplifiant le langage de l'administration à l'égard des entrepreneurs individuels ;
 - Instaurant un portefeuille PME à l'instar du « KMO portefeuille » pour les aides de minimis et en généralisant le principe de confiance ;
 - Créant un référent unique par dossier et assurant un suivi automatique de l'évolution du dossier en lien avec le 1819 pour la Région de Bruxelles Capitale et avec le 1890 pour la Région wallonne ;
 - Assurant une meilleure visibilité de l'entrée en vigueur des réglementations qui concernent les PME ;
 - Instaurant des politiques incitatives encourageant le passage à la facturation électronique dans les PME ;
 - Augmentant la visibilité du 1819 à Bruxelles et du 1890 en Région wallonne ;
 - Sensibilisant le personnel des administrations aux réalités des entreprises ;
 - Développant une culture de « centricité entreprises » au sein des administrations.

5. L'énergie et le carbon pricing

5.1.L'énergie

Au vu du contexte international (COP 21 de Paris en 2015, directives européennes réorientant les investissements des Etats membres vers une économie bas carbone), les mesures adoptées pourraient avoir un impact négatif sur les PME. Or, selon notre dernière étude, un tiers des entrepreneurs ne connaît pas sa consommation énergétique.

L'UCM aspire à une société où les PME et indépendants sont mieux armés pour faire face aux fluctuations de prix et de législations dans le futur et dans laquelle les prix sont supportables et compétitifs par rapport à ceux pratiqués dans les pays limitrophes. Or, en ce qui concerne les consommateurs de taille moyenne, la Belgique se classe 3^{ème} en ce qui concerne les prix les plus élevés.

L'UCM demande :

- La maîtrise des augmentations potentielles des prix de l'énergie en :
 - Faisant respecter le principe du pollueur-payeur en limitant les réductions inconditionnelles pour les gros consommateurs (prix industrie) ;
 - Améliorant la lisibilité des factures énergétiques ;
 - Promouvant l'utilisation de service de changement automatique de fournisseur ;
 - Luttant pour la diminution de la part de la facture liée aux frais de distribution ;
 - En ne faisant pas payer la bulle photovoltaïque aux PME.

- L'amélioration de l'efficacité énergétique des TPME et indépendants en :

Pour les bâtiments :

- Diminuant les seuils d'investissement minimaux à 10 000€ (actuellement 25000€ en Wallonie) afin de pouvoir bénéficier des aides ;
- Sensibilisant les PME pour faire évoluer les habitudes de consommation (fermer ses portes extérieures en hiver, automatiser la consommation, utiliser des détecteurs de luminosité, des détecteurs de présence, entretenir ses équipements et en faire un usage énergétiquement efficace) et pour lever les nombreuses barrières (technologiques, psychologiques, de connaissance, financières, culturelles, ...) ;
- Mettant en place des « prêts verts » (à taux zéro) sur les investissements utiles dans le temps (isolation, chaudière, ...), en rehaussant les montants des primes afin d'améliorer les retours sur investissement, en réintroduisant les primes « énergie wallonne » tant pour les PM que pour les PP ;
- Simplifiant les démarches de demande d'aides existantes ;
- Augmentant les budgets alloués aux facilitateurs URE en Wallonie qui n'ont cessé de diminuer avec le temps ;
- Entamant une réflexion fiscale pour encourager la rénovation plus rapide du parc immobilier (précompte immobilier, TVA sur les démolitions/reconstructions, droits d'enregistrement en tenant compte du fait que 22.5% des PME (27% des commerces) ne sont pas propriétaires de leur bien immobilier.

Pour l'industrie :

- En orientant en priorité les moyens publics vers l'isolation du bâti industriel ;
- En mettant en place des aides permettant aux TPME de switcher leurs process vers l'électricité.

Pour le transport :

- En développant le réseau de points de recharge électrique et en carburants moins polluants pour les poids lourds comme le CNG ;
 - En réformant la fiscalité afin de réorienter les choix d'investissement automobiles ;
 - En promouvant les bienfaits du budget mobilité.
- Le soutien au développement des métiers issus des énergies renouvelables en :
 - Légiférant afin d'autoriser, à l'instar de la France, l'autoconsommation partagée ;
 - Promouvant la décentralisation du réseau ;
 - Visant au plus possible l'autonomie énergétique des PME.

5.2. Le carbon pricing

Le « carbon pricing » ou « tarification carbone » permet d'orienter les investissements afin d'encourager la limitation des émissions carbone. En Belgique, une partie des émissions est déjà couverte par un mécanisme de tarification du carbone : le marché européen d'échange de quotas d'émissions. Celui-ci concerne 308 entreprises en Belgique, et couvre plus de 80% des émissions industrielles belges de gaz à effet de serre. Les émissions restantes, émises principalement dans les secteurs des transports et des bâtiments, ne sont actuellement pas couvertes par un prix carbone explicite. Un carbon pricing fait augmenter légèrement le prix de l'énergie avant de le réduire drastiquement (les factures seraient réduites d'1/3 en 2050, ce qui ne sera pas le cas si on ne l'introduit pas), devrait amener une réduction progressive de la consommation (jusqu'à -67% dans le secteur bâtiment, -50% dans le transport en 2050,...) et engendrer une augmentation des investissements en créant une demande massive pour l'ensemble du secteur de la construction et métiers connexes.

L'UCM demande que :

- L'ensemble des gouvernements belges mettent au plus vite en place une tarification carbone qui satisfasse aux conditions suivantes :
 - Rester neutre budgétairement pour l'Etat ;
 - Faire revenir l'argent des PME aux PME ;
 - Accompagner les PME dans cette transition (surtout au début) ;
 - Lever des barrières (ex : problématique des locataires,) ;
 - Maintenir des prix compétitifs par rapport à nos voisins.

6. Réussir la transition économique

6.1. L'économie collaborative

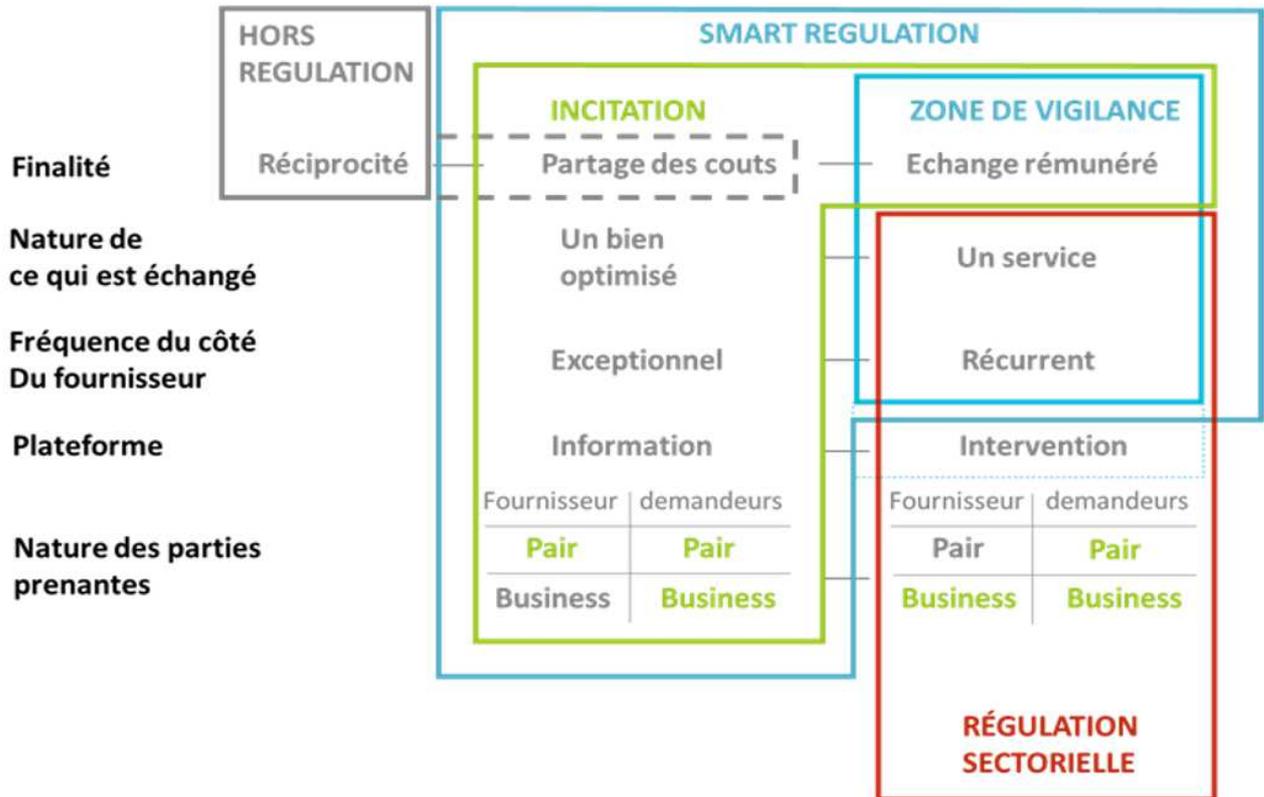
Le chiffre d'affaires de l'économie collaborative sera multiplié par 5, et atteindra un demi-milliard d'euros en 2020 en Belgique et entre 90 et 100 millions à Bruxelles ! L'enjeu est de permettre à la société de tirer profit de l'économie collaborative, dans le respect d'une concurrence loyale, afin d'éviter les impacts négatifs. En effet, notre étude nous démontre que toutes les activités dites « d'économie collaboratives » n'ont pas le même impact sur « l'économie traditionnelle ».

L'UCM demande :

- Qu'une définition des différentes typologies existantes soit adoptée car d'autres activités dites de « l'économie collaborative » sont aujourd'hui en activité et n'en remplissent pas les critères² comme « l'On-Demand Economy » par exemple.
- Qu'une réglementation intelligente soit élaborée ("smart regulation") afin d'opérer une distinction, aujourd'hui inexistante, entre les activités à inciter et celles à surveiller. La base est d'examiner les plateformes selon cinq critères : la finalité lucrative ou non, l'échange de biens ou de services, la fréquence des prestations, le type de plateforme (mise en relation ou intermédiaire) et le statut des parties prenantes (particuliers ou entreprises). Une cellule juridique peut analyser chaque situation en fonction de ces critères.

² l'EC combine 3 éléments selon K. Franken

- dans une relation de **particulier à particulier** (ce qui exclut la location et le leasing où l'un des deux acteurs est un professionnel = « product service economy ») ;
- pour un **usage temporaire et sans échange de propriété** (ce qui exclut la seconde-main = « second hand economy »)
- un usage des **biens optimisés** (ce qui exclut les activités de service = « on-demand economy ») ;



- Qu'une cellule économique et juridique soit créée pour pouvoir adopter une 'smart régulation' ;
 - Etudier et évaluer les critères de distinction entre 'à surveiller' et 'à inciter' ;
 - Se préparer à des négociations entre plateformes et secteurs ;
 - Se pencher sur la répartition entre usage de bien privé et partage de bien privé ;
 - Inventorier et échanger les best practices entre villes et régions.
- Que la même réglementation sociale et fiscale soit appliquée aux particuliers prestataires de services se situant dans la zone 'Smart Regulation' qu'aux acteurs économiques « traditionnels » ;
 - Au vu de ce qui précède, il est évident que la "loi De Croo", qui instaure une taxation forfaitaire de 10% des prestations de base, ne peut être qu'une étape vers une réglementation intelligente, qui concerne les différents niveaux de pouvoir.
- Que les gestionnaires des plateformes intermédiaires soient responsabilisés dans l'intérêt des consommateurs. Ils doivent s'assurer que les prestataires de services disposent des assurances nécessaires et respectent bien la vie privée et les réglementations sectorielles ;
- Que l'Etat soit "innovation friendly" pour les plateformes qui respectent les règles, les aider à naître et à grandir car elles participent au développement socio-économique ;
- Que des liens soient tissés entre l'économie collaborative et l'économie circulaire. Bien encadrée, l'économie collaborative permet de mieux utiliser les ressources et d'améliorer le bien-être avec un impact minimal sur l'environnement.

6.2. Faciliter l'implémentation de nouveaux modèles économiques : l'économie circulaire

La fondation Ellen Mc Arthur estime qu'au maximum de ses potentialités, l'économie circulaire pourrait permettre de réaliser jusqu'à 700 milliards de dollars d'économies sur les matériaux pour la seule production des biens de consommation. Les emplois créés par l'économie circulaire sont en très grande partie non-délocalisables, car basés sur la proposition de services et de coopérations ou sur de l'animation territoriale. Ils peuvent, par ailleurs, offrir des voies de reconversion pour les travailleurs de secteurs en déclin. Proposant de nouveaux débouchés et demandant des compétences spécifiques, l'économie circulaire est un facteur d'attractivité de notre territoire.

L'UCM demande que :

- Les marchés publics fixent un pourcentage d'achat de biens dits « circulaires » (au Japon, 50% des achats des collectivités locales sont circulaires depuis 2015) ;

Au niveau régional :

- La Wallonie développe un plan régional d'économie circulaire comme l'a fait la Région de Bruxelles Capitale assorti d'un comité de Pilotage qui assure le suivi stratégique de la mise en œuvre ;
- La région de Bruxelles Capitale pense à la suite du PREC notamment en :
 - Priorisant les 10 mesures structurantes qui font bouger vraiment la Région (-> priorité politique, administrative, budgétaire, etc) et les 50 mesures « soutenantes » de ces priorités qui sont moins importantes ;
 - Imposant la récolte organique avec une unité de biométhanisation ;
 - Misant davantage sur des marchés publics. Voir les circulaires green deal de Vlaanderen.
- Encourager le développement de solutions innovantes en économie circulaire via les marchés publics ;
- Mettre en place une plateforme d'identification des freins à l'économie circulaire ;
- Offrir la possibilité aux PME de faire évoluer leur business model via des accompagnements subsidiés ;
- Augmenter le fonds « brucircle » ;
- Adapter le cadre économique afin de soutenir le développement d'activités économiques circulaires, notamment en identifiant et en levant les barrières administratives ;
- Coordonner une veille en économie circulaire et mettre en œuvre les actions d'étude d'opportunités qui en découlent ;
- Développer un programme spécifique de stimulation à l'innovation en économie circulaire ;
- Développer une stratégie sectorielle en économie circulaire : commerce, construction, transport, déchet, agriculture ;
- Déployer la « reverse logistic » ;
- Créer des « bourses aux déchets » par bassin d'activité économique ;
- Soutenir la demande en économie circulaire en modifiant la réglementation afin de favoriser (notamment fiscalement) les nouveaux business modèles de l'économie circulaire (réemploi, économie de la fonctionnalité...) et en prévoyant des incitants spécifiques qui vont encourager et sensibiliser les clients à franchir le pas vers ces modèles (en les incitant à modifier leurs habitudes de consommation par exemple).

Au niveau fédéral :

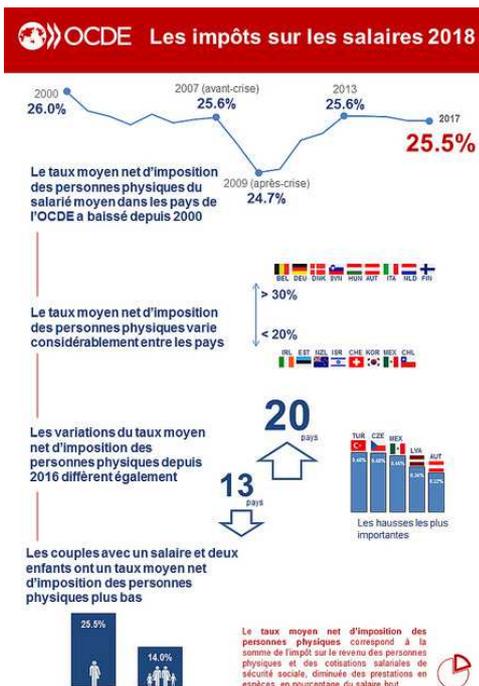
- o Relancer les investissements publics en concentrant les moyens sur la mobilité, la transition énergétique et le numérique ;
- o Lutter contre l'obsolescence programmée et améliorer la réparabilité des objets ;
- o Révision du régime fiscal de l'amortissement pour inciter à une utilisation plus longue des produits ;
- o Développement de marchés publics qui, via des "dialogues compétitifs", font le choix de l'économie circulaire via des exigences minimales de contenu réutilisable, recyclable, etc.

7. La fiscalité

7.1. Impôt des personnes physiques

L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) a publié, en avril 2018, un rapport relatif à la pression fiscale sur le travail (Taxing Wages 2018). Ce rapport fait une comparaison des taux d'imposition moyens sur le travail entre les différents pays, en mettant l'accent sur la rémunération nette des travailleurs par rapport à leur salaire brut. Le travailleur belge isolé et sans enfant connaît la plus grande différence entre le salaire brut et le salaire net. S'il gagne un salaire moyen, il ne paie pas moins de 40,5% en précompte professionnel et en cotisations personnelles à la sécurité sociale. A titre de comparaison, la pression fiscale moyenne des pays de l'OCDE est de 25,5%.

La pression fiscale sur les entreprises atteint 57,1% en Belgique, selon le rapport "Paying taxes 2018" publié par Price Waterhouse Coopers (PwC) et la Banque mondiale. Cette pression fiscale a toutefois légèrement baissé par rapport à l'année précédente en raison du Tax-shift. La pression fiscale calculée dans le rapport prend en compte l'impôt des sociétés, les charges sur le travail (sécurité sociale notamment) payées par les employeurs mais également une série d'autres taxes. Selon les résultats, la Belgique obtient le deuxième score le plus élevé en Europe derrière la France (62,2%).



L'UCM demande que :

- Les mesures qui seront prises soient évaluées en fonction de :
 - Leur efficacité économique (coût réel de la fiscalité) ;
 - Leur stimulation à l'esprit d'entreprendre.
- La progressivité de l'impôt soit revue ;

Selon le rapport 2018 de l'OCDE sur la pression fiscale, la progressivité de l'impôt demeure trop rapide en Belgique. On atteint encore trop vite la tranche de 50% fixée à une rémunération de 38.830 euros contre 153.783 euros en France pour la dernière tranche de 45%.

- Le facteur « risque » soit intégré dans le calcul de l'impôt dû ;

Il est inacceptable qu'un chef d'entreprise qui engage ses fonds propres dans son activité et crée de l'emploi soit davantage imposé que le rentier dont le portefeuille d'investissement est par définition diversifié et donc que :

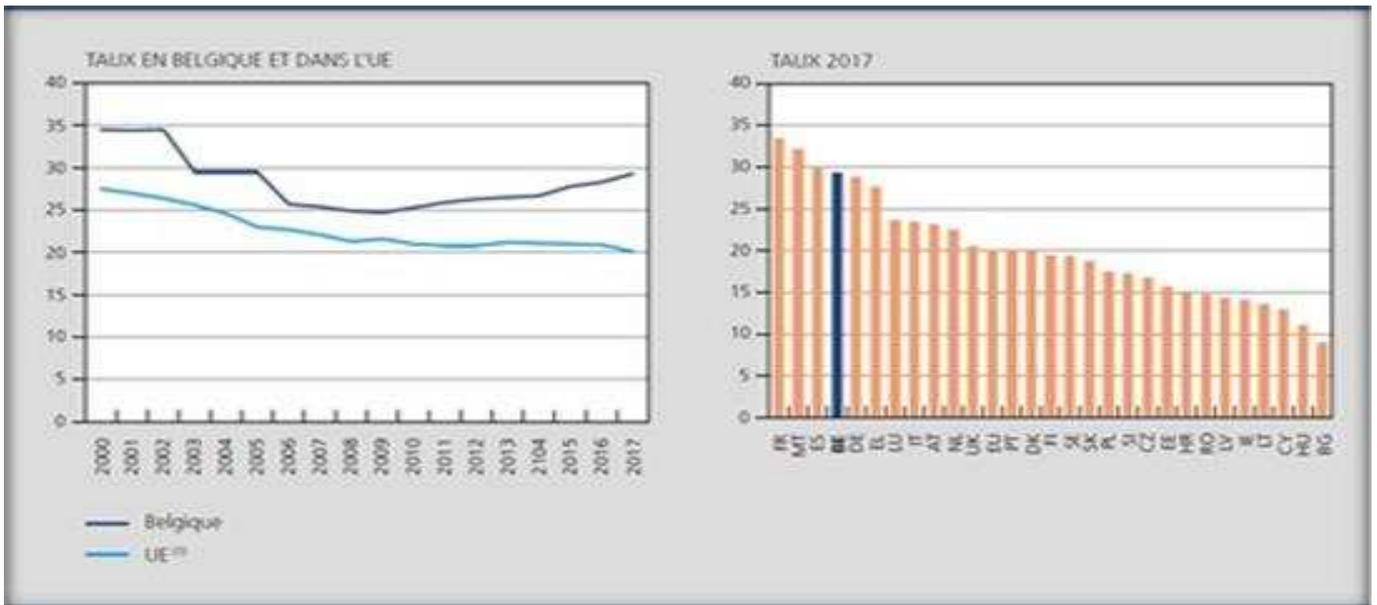
- La taxation des dividendes soit revue à la baisse ;
 - S'aligner sur la moyenne européenne (21%) ;
 - Simplifier les conditions d'octroi et rationaliser les différentes exceptions au taux maximum ;
 - Maintenir les mécanismes spécifiques aux PME (boni de liquidation, VVPRbis, VVPRter).
 - Certaines niches fiscales soient revues, soit parce qu'elles n'ont plus de raison d'être, soit parce qu'elles n'atteignent pas leurs objectifs ;
 - Les mesures compensatoires contre-productives soient évitées ;
 - De nouveaux pièges à l'emploi soient évités ;
 - Les autorités publiques soient attentives à l'utilisation faite des recettes fiscales. Ce critère influence la perception de bien-être des contribuables. Le Danemark applique un haut niveau de pression fiscale mais obtient le meilleur niveau de sentiment de bien-être de ses contribuables ;
 - Les autorités publiques essaient de gommer dans les faits la complexité que la régionalisation de certaines composantes de l'impôt des personnes physiques a générée.
- Le financement de la réforme se fasse en priorité sur des réductions et rationalisations des dépenses publiques.

7.2. Réforme de l'Impôt des Sociétés (ISoc)

D'après une étude KPMG, la Belgique se classait en 2017 parmi les pays les plus taxés au monde. L'impôt des sociétés en Belgique dépassait les 30% comme à Malte et en France.

En moyenne, les pays européens ont diminué de plus du quart leurs taux d'ISOC entre 2010 et 2016 : le taux moyen étant passé de plus de 32% à 23%.

Fiscalement, le taux de taxation est certes annoncé en dégression mais les conditions qui y sont liées sont encore trop restrictives et parfois même contradictoires avec le but recherché par les mesures qui sont censées diminuer la pression fiscale.



Au 1^{er} janvier 2018 est entrée en vigueur la réforme de l'ISOC dont la mesure phare est la baisse phasée du taux d'imposition à 29% puis 25%, avec un taux réduit – sous certaines conditions - à 20% pour les PME. L'un des objectifs de cette réforme est de lutter contre le passage en société pour raisons purement fiscales et au passage contre la baisse des cotisations sociales indépendants qui en découle. C'est inconcevable si on souhaite préserver la liberté d'entreprendre. La réforme est donc perfectible.

L'UCM demande que :

- La réforme de l'ISOC soit évaluée ;
- La cotisation distincte de 5% soit supprimée ;
- L'augmentation de la rémunération minimale (fixée à 45.000€ ou à la moitié des bénéficiaires) soit revue suite à l'évaluation ;
- L'augmentation temporaire de la déduction pour investissement à 20% soit maintenue. La réforme de l'Isoc prévoit l'augmentation de 8 à 20% jusqu'en 2019 de cette mesure. L'UCM demande son maintien à 20% au-delà de 2019 ;
- La déduction majorée pour investissements numériques soit maintenue au-delà de 2019. Dans le cadre notamment de la facturation dans les marchés publics, le maintien de cette mesure permettrait de soutenir les PME vers une facturation électronique dans les marchés publics ;
- Les distributeurs indépendants du secteur alimentaire (APLSIA) ne soient plus exclus de toute une série de mesures en faveur des PME comme la déduction pour investissement. Ils sont généralement associés à la grande distribution. Le secteur demande la suppression de ces exclusions. Citons à titre d'exemple : le décret wallon du 11 mars 2004 (et son arrêté d'exécution) prévoient des incitants financiers pour les entreprises qui réalisent un programme d'investissements ayant pour objectif la protection de l'environnement ou l'utilisation durable de l'énergie en Région wallonne.

7.3.TVA

Concernant les taux normaux de TVA, les écarts sont nettement moins importants. Ils vont de 17% au Luxembourg, 18% à Malte, 19% en Allemagne et à Chypre, 25% en Croatie, au Danemark et en Suède et même à 27% en Hongrie³.

L'UCM demande que :

- Le délai de restitution pour les starters soit réduit ;

Les délais de remboursement de la TVA payées sur les investissements réalisés avant le lancement de l'activité sont beaucoup trop longs ;

- Le seuil de 25.000 euros en-dessous duquel aucune TVA n'est due soit maintenu ;

Des discussions ont actuellement lieu au niveau de l'UE afin de revoir ce seuil à la hausse. Le seuil est actuellement fixé au niveau européen à 5.000 euros mais les états membres peuvent y déroger. Il est par exemple fixé à 25.000 euros en Belgique. Le projet européen prévoirait un seuil fixé par Etat membre entre 0 et 85.000 euros. Augmenter ce seuil créerait une véritable concurrence déloyale entre activités principales et complémentaires.

³ epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/2-29042013-CP/FR/2-29042013-CP-FR.PDF.

7.4. Charges administratives

Le Bureau fédéral du Plan (BFP) a publié en avril 2018 son rapport portant sur les charges administratives en Belgique pour l'année 2016. Selon cette étude, l'augmentation du coût des charges administratives en valeur absolue pour les entreprises entre 2014 et 2016 est causée par la progression du coût des charges administratives des petites entreprises et, dans une moindre mesure, par celle des entreprises de taille moyenne. Les grandes entreprises voient, par contre, le coût des charges administratives se réduire de 15% entre 2014 et 2016. En 2016, comme lors des enquêtes précédentes, la part la plus importante du coût des charges administratives est assumée par les petites entreprises.

En termes de domaine réglementaire, c'est le domaine fiscal⁴ suivi de loin par celui de l'environnement qui contribue à l'augmentation du coût des charges administratives des entreprises entre 2014 et 2016. Le domaine fiscal représente près de 60% du coût total des charges administratives, et est en augmentation de plus de 5% par rapport à 2014 (54,7%).

Au niveau régional, entre 2014 et 2016, le coût moyen par employé des entreprises a augmenté en Wallonie mais surtout à Bruxelles, à cause de l'augmentation des charges administratives dans le domaine fiscal à Bruxelles et dans le domaine de l'emploi en Wallonie. Selon le rapport "Paying taxes 2018" (PwC), en Belgique, 136 heures sont nécessaires contre 139 en France, 119 aux Pays-Bas et 110 heures au Royaume-Uni pour se mettre en conformité avec les obligations fiscales.

L'UCM demande que :

- Un label « PME fisc friendly » soit créé ;

L'obtention de ce label dispenserait les entrepreneurs de bonne foi de tout contrôle fiscal durant 5 ans. Cette proposition s'inscrit dans une relation de confiance mutuelle avec le fisc.

En pratique, une société qui dispose d'un système de contrôle interne performant (avec une lisibilité des processus fiscaux internes) et qui joue la transparence fiscale verra le nombre de contrôles fiscaux sensiblement réduit. Au terme d'une discussion où les parties concernées (contribuables, prestataires de services fiscaux et représentants de l'administration fiscale) s'engagent à jouer « cartes sur table » et à chercher des solutions de concert, un accord est conclu. Par cet accord, le fisc s'engage à modifier son approche fiscale (réduction du nombre de contrôles fiscaux ou demandes de renseignements transmis à très bref délai la cotisation fiscale suite à l'envoi de la déclaration fiscale (délai inférieur à un mois) et désignation d'une personne de contact pour aplanir toute difficulté éventuelle). Le système diminue aussi le risque que des amendes soient appliquées. De son côté, l'entreprise s'engage à développer et à améliorer de manière constante ses processus fiscaux internes et son système de gestion des risques fiscaux, et à appliquer respectueusement les lois fiscales.

Le rôle des professions économiques dans ce processus est primordial. Leur mission consiste à assister les entreprises dans la mise en place de ces procédures internes, à faire respecter les « règles du jeu fiscales » et fournir les informations et explications nécessaires face à une législation sans cesse plus complexe. Leur tâche sera d'autant plus facilitée que la société aura permis la création d'un environnement fiscal transparent et des procédures internes efficaces. Leur relation avec le fisc par ce biais est aussi améliorée.

⁴ La réglementation fiscale correspond à toutes les obligations administratives liées à la fiscalité de l'entreprise (TVA, Isoc, IPP pour les indépendants, précompte immobilier, mobilier, droits accises, taxes relatives aux voitures, impôts communaux, ...).

- Une diminution des charges administratives touchant principalement les petites et moyennes entreprises soit mise en place ;
- Les représentants des PME soient systématiquement consultés afin d'évaluer l'impact en termes de charges administratives des différentes réformes envisagées.

7.5. Fiscalité thématique

7.5.1. Intelligence artificielle

L'UCM demande que :

- Une déduction fiscale des charges salariales supérieure à leurs décaissements soit permise ;
 - À titre d'illustration : si une entreprise débourse 100 euros au titre de charges salariales, elle pourrait déduire 120 euros à l'impôt des sociétés. Cela permettrait d'améliorer la compétitivité des entreprises intensives en main-d'œuvre sans toucher au financement de la sécurité sociale. A terme, le robot se verra sans doute attribuer une personnalité juridique propre (colloque HEC Liège, novembre 2017) qui se verra attribuer une rémunération électronique à laquelle sera liée une taxation comme pour tout travailleur humain.
- Une taxation de la valeur ajoutée créée par les robots au sein de l'entreprise soit envisagée, sans nuire à la compétitivité des entreprises. Le robot étant perçu davantage comme du capital que comme une main-d'œuvre.

7.5.2. Une fiscalité environnementale efficace

L'UCM demande que :

- L'incitant fiscal positif soit utilisé ;

Les Régions ont financé, pour partie, leur réforme fiscale par la suppression des incitants fiscaux (réductions) sur les travaux économeurs d'énergie créant une situation d'insécurité juridique. Les entreprises décident d'investissements en la matière en se basant sur des mesures éphémères dans le temps. En lien avec notre position sur le « carbon pricing », l'UCM demande de repenser cette politique en faveur d'un retour à de nouveaux avantages fiscaux en la matière. Les régions bruxelloise et wallonne sont allées dans ce sens à l'occasion de leur réforme fiscale 2018 en prévoyant par exemple des mesures de restitution partielle ou de portabilité des droits d'enregistrement lors de la réalisation de travaux économeurs d'énergie.

En matière de TVA, le candidat acquéreur est souvent freiné par une TVA à 21% dans l'acquisition du neuf, au regard des droits d'enregistrement de base et surtout réduits. En termes de travaux également, au-delà d'une certaine ancienneté, la TVA tombe à 6%. La priorité politique a été axée sur la rénovation de l'existant. L'accès à un bâti neuf peu énergivore s'en trouve moins accessible. Il est nécessaire que :

- Une baisse des taux des droits d'enregistrement soit envisagée en fonction de la distance domicile – lieu de travail (entre 6 et 12%) ;
- Un abattement fiscal soit modulé sur la base imposable donnant lieu au calcul des droits d'enregistrement selon que cette distance est inférieure à 10 km – inférieure à 25 km ;
- Une portabilité des droits d'enregistrement soit créée (existe déjà en Flandre avec un maximum de 12.500 euros déductibles) : possibilité de déduire un montant maximum des droits déjà payés lors de l'achat d'une précédente habitation propre et unique en cas de changement d'employeur et donc de domicile.

7.5.3. Une fiscalité qui favorise le financement par le chef d'entreprise

L'UCM demande :

- D'étendre le mécanisme du Tax shelter au dirigeant d'entreprise.

Exclu actuellement de cette mesure de financement des PME par des proches. Les dirigeants d'entreprise estiment absurde de pouvoir bénéficier d'incitants fiscaux à investir dans d'autres sociétés que la leur, alors même que leur société a des besoins de financement.

7.6. Une bonne gouvernance de la fiscalité

Outre les mesures en tant que telles, l'environnement de la fiscalité est lui-même complexe et demande à s'améliorer.

L'UCM demande que :

- Les réformes soient mieux communiquées ;

Selon une enquête menée en juillet 2018, les PME se disent peu au fait des diverses mesures existantes et voient mal comment se défendre ou s'en approprier les avantages, ou encore les anticiper pour en minimiser l'impact. Leurs dirigeants sont donc demandeurs d'une meilleure communication des nouvelles mesures. Par exemple,

- Recevoir les informations concernant les nouvelles législations directement ;
- Pouvoir s'informer auprès d'un service qui reprendrait les différents thèmes et dernières adaptations.

- Une tutelle soit assumée sur la fiscalité communale ;

Les recettes fiscales wallonnes se chiffraient en 2016 à 5,6 milliards d'euros dont 45% proviennent des communes. A l'impôt des personnes physiques, aucune commune wallonne ne dépasse le niveau maximum des centimes additionnels fixé à 8,8% par la circulaire budgétaire wallonne. Par contre, pour le précompte immobilier, on dénombre de nombreuses disparités. Les communes usent en cette matière de la possibilité de dérogation laissée par ladite circulaire.

Les communes complètent leurs recettes par des redevances et taxes communales propres qui représentent en Wallonie environ 21% des recettes fiscales, soit 10% des moyens globaux. Dans leurs budgets 2015, les communes ont inscrit, en moyenne, 24 taxes.

Les taxes relatives aux entreprises industrielles, commerciales et agricoles représentent plus d'un quart de l'ensemble des taxes locales.

Une tutelle renforcée pourrait se matérialiser de la manière suivante :

- Redéfinir les relations entre Région et communes basées sur une optimisation de la collaboration en fiscalité, avec une attention toute particulière à la fiscalité impactant les entreprises et l'activité économique en application de la prise en compte du critère d'impacts d'une mesure fiscale sur le développement économique local (ordonnance du 19 juillet 2007) ;
- Systématiser la signature de partenariats avec la Région afin de compenser le faible rendement de la fiscalité locale et la perte fiscale relative à la suppression de certaines taxes sur le secteur économique via le fonds de compensation régional qui devra être augmenté. Par exemple, la taxe sur les surfaces de bureaux devrait selon l'UCM faire l'objet de cette contractualisation croissante ;
- Étendre les moyens et le champ d'application du Fonds de compensation fiscale. En juillet 2016, dans le cadre des attentats, la Région bruxelloise a, par exemple, augmenté les moyens du fonds et décidé de soutenir les entreprises impactées en obtenant une baisse de la fiscalité communale via précisément l'intervention du fonds, par exemple la taxe sur les terrasses des zones touristiques de 3 communes.
- Respecter de manière rigoureuse le principe de la paix fiscale ;
- A l'instar de ce qui se pratique en Région bruxelloise, l'UCM propose de systématiser la signature de partenariats avec les communes afin de compenser la suppression de certaines taxes anti-économiques (le Fonds des communes pourrait jouer ce rôle).

- Le comité de concertation soit renforcé ;

Comme en 2014, l'UCM attire l'attention sur le fait que la régionalisation d'une grande partie de l'impôt des personnes physiques a des conséquences difficilement mesurable. Le Tax shift en est une parfaite illustration. La régionalisation entraîne de facto une concurrence fiscale entre Régions et des différences de traitement des personnes en fonction de leur lieu de domicile.

L'UCM propose dès lors de renforcer la concertation entre le fédéral et les Régions au sein du comité de concertation.

- La reprise par les Régions des compétences fiscales qui leur ont été confiées soit anticipée ;

Les gouvernements wallon et bruxellois doivent veiller à suffisamment anticiper et préparer leur administration à la reprise des services liés aux impôts relevant de leurs compétences. Les difficultés rencontrées notamment lors de la reprise du service de la taxation automobile ont mené à de nombreuses contrariétés administratives, source de lourdeurs supplémentaires, mais également donné une image peu professionnelle de l'administration wallonne.

- Une cellule wallonne et bruxelloise de prospective fiscale soit créée ;

L'UCM soutient également l'instauration au sein de l'administration fiscale wallonne (DG07) d'une cellule de prospective fiscale travaillant en collaboration étroite avec l'IWEPS. Une proposition similaire pourrait être faite au niveau bruxellois.

Partie 2 : Les entrepreneurs au quotidien

Être entrepreneur, c'est vivre une histoire passionnante et pleine de surprises. Nicolas, Isabelle et Arnaud ont des attentes vis-à-vis des gouvernements pour leur simplifier la vie, pour leur permettre de gérer leur entreprise sans contrainte inutile, pour être reconnus comme de véritables acteurs sociétaux pourvoyeurs de création de valeur et d'emplois.

1. Antoine et Caroline ont une idée de projet d'entreprise

1.1. L'esprit d'entreprendre

C'est en changeant les mentalités que l'on aura de plus en plus d'entrepreneurs. En 2018, on a dépassé la barre du 1.000.000 d'indépendants. Ce nombre ne s'atteint pas par hasard. C'est parce que de plus en plus de personnes ont envie de créer leur propre emploi. Pour changer ces mentalités, il faut agir dès le plus jeune âge.

L'UCM demande que

- Les agents de sensibilisation à l'esprit d'entreprendre soient maintenus en Wallonie (et développés à Bruxelles) : il s'agit d'enseignants détachés qui expliquent à leurs collègues comment intégrer l'esprit d'entreprendre à leurs différents cours ;
- Les mini-entreprises soient généralisées dès l'enseignement secondaire ;
- Des programmes entrepreneuriaux soient développés dans le supérieur en tant que programme « mineure » et proposés dans toutes les filières.

1.2. L'alternance, la voie vers la création d'entreprise

Antoine veut être menuisier. Ce n'est pas par hasard. Il a suivi une formation en alternance et a déjà travaillé en entreprise comme salarié auparavant.

Caroline, elle, est demandeuse d'emploi. Toutefois, elle rêve de devenir boulangère et de lancer son activité. Elle entre donc en contact avec l'Ifapme pour la Wallonie et le Sfpme pour Bruxelles.

L'Ifapme, le Sfpme et leurs centres de formation sont les organismes publics francophones en charge de la formation permanente des classes moyennes, ou formation PME. Ils sont subventionnés et doivent être les opérateurs de référence pour répondre aux besoins de formation des indépendants et des PME. On y forme tant nos futurs entrepreneurs (boulangers, comptables, restaurateurs, courtiers en assurance, agents immobiliers, etc.) que des collaborateurs salariés aux métiers de nos PME (maçons, garçons de salle, vendeurs en boucherie, etc.). Par ailleurs, les entrepreneurs peuvent compter sur une large offre de formation continue pour maintenir ou développer leurs compétences ou celles de leurs salariés. Hors formation continue, chaque année, il y a plus de 23.000 inscrits dans quelque 275 métiers en Wallonie et à Bruxelles. L'alternance en entreprise représente l'ADN de la formation PME. À côté des stages en entreprise de quelques mois pour les chercheurs d'emploi, la formation en alternance s'étale sur 1, 2 ou 3 années.

L'insertion dans l'emploi en fin de formation est quasiment assurée. En moyenne, 80% des apprenants et stagiaires trouvent un emploi ou le créent en fin de cursus. Ce taux monte même à 100% dans certaines filières. C'est la preuve que l'offre de formation est particulièrement en adéquation avec les besoins en compétences des petites entreprises.

L'alternance ne pourra être une réussite que si l'on travaille à 3 volets : redéfinir le public de l'alternance afin qu'il réponde aux exigences de la formation en entreprise, mieux soutenir les entreprises qui accueillent des stagiaires en formation et développer les organismes de formation PME et leurs centres.

1.2.1. Redéfinir le public d'apprenants pour développer une « filière d'excellence »

L'UCM demande que :

- Les conditions d'accès des jeunes à l'alternance soient revues afin d'être en phase avec les exigences de la formation PME ;
 - Un diplôme minimum pour s'inscrire auprès des opérateurs de formation PME : le CE1D. A défaut, accéder à la formation doit rester possible via un examen d'entrée ou sur base d'un dossier, avec suivi d'un module 'soft skills'. Des conditions plus exigeantes doivent être maintenues pour des métiers spécifiques ;
 - Si une formation en alternance en entreprise en prévue : obtention obligatoire d'un lieu de stage dans les 12 semaines suivant l'inscription. Si l'apprenant ne trouve pas un lieu de stage dans ces délais, il doit être réorienté au plus vite vers un autre type d'apprentissage, de filière ou d'opérateur.

- Le demandeur d'emploi qui se lance en formation à l'IFAPME ou au SFPME soit soutenu ;
 - Dispense de disponibilité sur le marché du travail : une dispense automatique sera octroyée dès le premier jour d'inscription au Forem ou chez Actiris, pour tout demandeur d'emploi, qui se lance dans une formation auprès des opérateurs de formation PME ;
 - Dispense octroyée pour toute la durée de la formation (et plus par année). Il s'agit d'assurer une cohérence et un continuum dans le parcours de plusieurs formations au sein du même opérateur, en particulier pour le demandeur d'emploi qui suit d'abord un contrat d'alternance puis une formation chef d'entreprise.

1.2.2. Inciter les petites entreprises à accueillir des apprenants et des stagiaires en alternance

L'UCM demande que :

- Chaque entrepreneur ou petite entreprise bénéficie d'une prime de 10€ par heure de formation permettant de couvrir la majorité de ses coûts d'encadrement et de formation.

1.2.3. Développer les organismes de formation PME et leurs centres

L'UCM demande que :

- Les organismes de formation et les centres deviennent un véritable écosystème administratif 4.0, proposant notamment une infrastructure d'apprentissage digitalisée ;
- Le rôle des référents et délégués à la tutelle soit renforcé vis-à-vis des entreprises (collaboration accentuée avec les centres de formation, prospection active, etc.) ;
- Les opérateurs de formation PME conservent leur rôle de régisseur des accès à la profession et à la gestion d'entreprise.

- (Région wallonne) L'IFAPME soit et reste l'organisme de formation dédié aux indépendants et PME ;
 - Le subventionnement du réseau IFAPME doit être dédié aux '4 publics historiques' de l'organisme : les (futurs-)indépendants et les (futurs-)salariés de PME. Chaque centre de formation doit néanmoins avoir la possibilité de développer des formations pour d'autres types de publics sur financement propre, par exemple vis-à-vis des (futurs-)salariés de grandes entreprises, du non-marchand ou d'entreprises publiques ;
 - La convention de stage chef d'entreprise doit rester le dispositif phare de formation à l'IFAPME. Il est flexible, 100% spécifique et géré par l'IFAPME, et un de ses buts premiers reste l'entrepreneuriat (2 diplômes en un) ;
 - Simplification administrative de la gestion des incitants financiers wallons : les primes aux apprenants/stagiaires et entreprises doivent être directement administrées au sein de l'IFAPME afin de limiter les flux inutiles entre administrations et des retards de paiement (OFFA, DGO6, Forem, ...) ;
 - Consolidation du financement structurel de la Région wallonne, via l'intégration des moyens du Plan Marshall 4.0 et de l'incitant financier 'opérateur'.

1.3. Les accès à la profession

Les compétences relatives aux accès à la profession ont été régionalisées. La Flandre a supprimé l'ensemble des accès à la profession. Ce n'est le cas ni pour la Wallonie, ni pour la Région de Bruxelles-Capitale. L'UCM ne souhaite pas alourdir les contraintes pour lancer son entreprise.

Néanmoins l'avis des indépendants sur le sujet est le suivant :

D'après les résultats d'un coup de sonde auquel 125 entrepreneurs wallons et bruxellois ont répondu au cours du 2^e trimestre 2017, il y a un net attachement aux accès à la profession dans ses différentes dimensions :

- ⇒ L'obligation de prouver ses connaissances en gestion de base pour démarrer une activité d'indépendant est jugée nécessaire ou tout à fait nécessaire par 87,2% des répondants. Seulement 11,2% des répondants ne jugent pas cette obligation nécessaire ;
- ⇒ Huit répondants sur dix (80,75%) considèrent que l'obligation de prouver ses compétences professionnelles est nécessaire ou tout à fait nécessaire. C'est un peu moins que pour les compétences en gestion mais néanmoins substantiel ;
- ⇒ La majorité des répondants (58,06%) considère la création d'un label comme nécessaire ou tout à fait nécessaire. Il y a donc un intérêt pour ce type d'initiative même s'il est moindre que pour les accès relatifs à la gestion et aux compétences professionnelles ;
- ⇒ Le risque de déplacement vers d'autres Régions à la législation moins exigeante (Flandre) est réel mais limité : 20,97% des répondants l'envisagent.

L'UCM demande que :

- Un système soit créé afin de permettre aux entrepreneurs de valoriser leurs connaissances de formation tant en termes de gestion qu'en termes de compétences techniques auprès de différentes parties prenantes (clients, consommateurs, banques, fournisseurs...).

2. Nicolas crée sa boîte

Nicolas souhaite ouvrir sa salle de sport. Certaines étapes restent à franchir. Il faut créer son business plan, choisir la bonne forme juridique pour lancer son activité, trouver des financements. Les pouvoirs publics ont un réel rôle à jouer dans ce moment de création d'activité. Il faut mettre en place des soutiens, simplifier la vie des entrepreneurs. Les responsables politiques peuvent y oeuvrer.

2.1. Continuer à soutenir nos starters avec « Airbag »

L'aide à la création d'une activité indépendante, ou Airbag, est un apport financier de maximum 12.500€ sur les deux premières années de l'activité d'indépendant. Il s'agit d'un véritable coussin d'air pour amortir le passage d'un statut d'indépendant à titre complémentaire vers un statut d'indépendant à titre principal, ou soutenir une première ou deuxième installation en tant qu'indépendant principal (avec suivi d'une formation comme un stage IFAPME, une formation en gestion, etc.). C'est un comité de sélection qui décide quels sont les starters soutenus.

Seulement 15% des 250.000 indépendants à titre complémentaire disent vouloir sauter le pas vers l'activité principale. Un taux assez bas qui témoigne d'une réelle frilosité et montre l'intérêt d'un soutien temporaire pour appréhender les premiers trimestres d'activité avec moins de craintes.

En 2017, Airbag a aidé près de 300 starters, pour un budget de 3 millions €. L'UCM demande le maintien de ce dispositif de soutien à l'entrepreneuriat wallon, l'allongement de la liste des structures d'accompagnement agréées en marge des structures d'accompagnement à l'auto-création d'emploi ainsi qu'une décision d'octroi plus rapidement communiquée au demandeur.

L'UCM demande :

- Le maintien du dispositif d'aide à la création d'une activité indépendante Airbag, avec un élargissement des structures d'accompagnement agréées et une rapidité accrue de la décision d'octroi.

2.2. Assurer un statut social confortable

Le nouveau mode de calcul des cotisations sociales entré en vigueur en 2015 est une réussite. L'esprit de la loi est que chaque indépendant paye pour une année d'activité un montant qui équivaut à 1/5 de ses revenus nets (20,5% jusque 58.500 euros ; 14,16% pour la tranche de revenu de 58.500 à 86.230 euros, max absolu). Un indépendant à titre principal paye au minimum 694 euros par trimestre.

L'application de tels principes nécessite de la souplesse, tant à l'égard des starters que pour les indépendants installés dont les revenus peuvent fluctuer fortement notamment en cas de coup dur. Or la situation aujourd'hui présente certaines rigidités contreproductives auxquelles il faut mettre fin lors de la législature qui s'ouvre en 2019. Ces rigidités sont aussi un frein pour les acteurs qui testent leur activité indépendante dans le cadre des nouvelles réglementations en matière notamment de l'économie de plateforme.

L'UCM demande que :

- Le Gouvernement permette à chacun de payer le juste montant de cotisations sociales en faisant disparaître les seuils ;

La loi prévoit la possibilité d'un « curseur libre » visant à ce que chaque indépendant dont les revenus fluctuent fortement puisse adapter ses cotisations provisoires. Celles-ci sont alors recalculées précisément en fonction du nouveau niveau de revenus. Cette possibilité de « curseur libre » doit aujourd'hui être activée, en lieu et place du système complexe des seuils.

- L'information sur les cotisations sociales soit clarifiée et simplifiée ;

Aujourd'hui, nous déplorons que, malgré les bonis budgétaires extrêmement importants que connaît le statut social des travailleurs indépendants, les moyens ne soient pas donnés à l'INASTI (Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants) et aux caisses d'assurances sociales afin de déployer les canaux digitaux d'information qui sont pourtant une nécessité pour le public des travailleurs indépendants. L'aide à la digitalisation doit être l'axe prioritaire de la politique d'amélioration de l'information des travailleurs indépendants.

- Les cotisations sociales minimales pour les starters soient réduites jusqu'en 3^e année ;

La mesure que nous proposons est d'étendre aux trois premières années d'activité le mécanisme aujourd'hui seulement applicable la 1^{re} année, selon le schéma suivant :

Période	Cotisation trimestrielle minimale	Revenu correspondant
1 ^{re} année	347 €	6.775,25 €
2 ^e année	463 €	9.033,67 €
3 ^e année	579 €	11.292,08 €
À partir de la 4 ^e année	694 €	13.550,50 €

- Les charges d'enregistrement pour les starters soient réduites ;

De nombreux candidats starters, nez dans le guidon, peinent à remplir dans les temps l'ensemble des démarches obligatoires au moment de leur établissement. Cela peut avoir des conséquences pour la suite.

La mesure de baisse des cotisations sociales en cas de démarrage difficile n'est pas suffisante, et nécessite dans certains cas un accompagnement plus rapproché. Ce type de mesure doit être complété par un accompagnement dont le coût doit être supporté par l'Etat :

- Passage au guichet d'entreprises pour analyse du dossier ;
- Enregistrement à la Banque-carrefour des entreprises ;
- Enregistrement à la TVA ;
- Enregistrement à la Caisse d'assurances sociales ;
- Dossier pour l'AFSCA, pour la Sabam,... ;
- Relais si nécessaire vers des structures d'aide à la création, au développement, au financement,... ;
- Suivi rapproché des cotisations sociales ;
- Personne de contact pour le suivi général du dossier.

- Le Gouvernement réduise les charges sociales (taux réduit à 20% et soutien fiscal)
Les cotisations sociales constituent, au même titre que l'impôt, des charges très importantes pour les indépendants en plus des investissements et du coût de la main-d'œuvre et des autres charges professionnelles.
Le taux principal des cotisations sociales d'indépendant a été revu à la baisse de 22% à 20,5% depuis 2018 ;

Les mesures que nous proposons en matière de réduction de charges sociales personnelles sont les suivantes :

- Réduction du taux de 20,5% à 20% ;
- Des mécanismes au niveau de l'impôt des personnes physiques et de l'ISoc permettant de déduire plus qu'à 100% les charges sociales de l'entreprise. Cette mesure s'inscrit dans le cadre plus large du soutien aux entreprises qui continuent de générer de l'emploi (propre emploi de l'indépendant + personnel salarié de l'entreprise).

2.3. Développer un accompagnement et des aides performants pour les porteurs de projet

2.2.1. Améliorer l'accès à l'information

Tant la Région de Bruxelles-Capitale que la Région wallonne ont développé une série d'outils pour aider les entrepreneurs. Malheureusement, ceux-ci sont souvent méconnus. Selon nos dernières enquêtes, 70% des entrepreneurs n'ont pas recours aux aides publiques car ils ne les connaissent pas.

L'UCM demande que :

- Les outils comme le 1819 et le 1890 soient mieux connus afin d'inciter les entrepreneurs à mieux utiliser les aides publiques.

2.2.2. Sensibiliser les entrepreneurs à l'importance du business plan et proposer des modèles adaptés

Les trois premières années d'une entreprise sont souvent considérées comme les plus difficiles (il faut se faire connaître, prospecter des clients potentiels...). C'est au cours de cette période que le risque de faillite est le plus élevé. Pour limiter ce risque, il est indispensable de dresser un plan d'affaires ou business plan qui permettra aux futurs indépendants de démontrer la faisabilité commerciale et financière de leur projet de création d'entreprise.

L'UCM demande que :

- Les opérateurs publics et privés soient mieux valorisés et permettent d'accompagner les entrepreneurs dans la rédaction de leur business plan. Le business plan est un outil indéniable pour convaincre des partenaires tiers ou futurs clients. Il sera également indispensable tout au long de l'activité ;
- Une cellule de veille soit développée au sein des Régions afin de développer des outils de business plans innovants répondant aux enjeux de la transition économique.

2.2.3. Proposer des aides à la consultance adéquates

- En Région wallonne : Poursuite de la réforme des chèques-entreprises

Depuis mars 2017, le système d'aides à la formation, au conseil et au coaching des PME a été modernisé et simplifié. Il regroupe les chèques formation à la création et les chèques à la consultance. Ce nouveau dispositif appelé chèques-entreprises est désormais digitalisé en un guichet unique. Il est destiné aux créateurs d'entreprises ou PME et aux entreprises en trajectoire de croissance et vise à soutenir la création d'activités, l'innovation et la croissance.

Le taux d'intervention de la Région wallonne majoré pour les aides octroyées aux TPE doit être maintenu.

Malgré une apparence de simplification, la procédure est clairement plus lourde que sous le dispositif précédent : multiples documents à compléter, imprimer et signer pour renvoi vers la plateforme de téléchargement, accès au processus via la carte d'identité, réintroduction de données fournies au préalable etc....

L'UCM demande que :

- Le taux d'intervention majoré pour les TPE soit maintenu ;
- Le processus soit simplifié et que le principe only once (déclaration unique d'informations aux autorités) soit appliqué ;
- Une intervention régionale adéquate soit prévue et permette de couvrir la TVA si le porteur de projet ne se lance pas ;
- Une cohérence et une harmonisation de la procédure d'agrément (qui est différente selon le type de chèque) soit assurée ;
- Le paiement de la rémunération du consultant soit garanti en cas de non-paiement de la TVA par le porteur de projet en permettant au consultant de valider le dossier lorsqu'il est considéré comme finalisé.

- Région bruxelloise : Evaluation des packs et amélioration

Les aides aux entreprises bruxelloises représentent 27,5 millions €/an et vont d'interventions très modestes de quelques milliers d'euros à des aides de plusieurs centaines de milliers d'euros. Plus de 1.500 entreprises, le plus souvent des PME, sont concernées chaque année par les 3.000 aides. La réforme du système, menée en collaboration avec l'UCM, poursuit 4 principes:

- ⇒ Simplifier la vie des entreprises et les démarches des entrepreneurs en augmentant la lisibilité des dispositifs d'accompagnement des entreprises existantes ;
- ⇒ Moderniser, recentrer et renforcer les aides sur les besoins des TPE/PME ;
- ⇒ Décloisonner et créer des synergies entre politiques Economie-Emploi-Formation pour renforcer la cohérence des politiques régionales ;
- ⇒ Soutenir les nouveaux modèles économiques, comme l'économie circulaire ou l'entrepreneuriat social qui faisaient l'objet d'appels à projets spécifiques jusqu'à aujourd'hui.

À terme, cette réforme permettra aux PME bruxelloises de saisir des opportunités de développement. D'investir. De grandir. De tester des idées. D'avoir recours à des conseils extérieurs. De recruter. D'opérer des transitions. De former leur personnel ou leurs dirigeants. Avec un fil rouge : appuyer les PME bruxelloises pour booster le développement de la Région.

L'UCM demande que :

- Une voie de recours soit organisée qui impose à l'Administration et/ou au Gouvernement de réexaminer un dossier qui aurait été refusé dans un délai raisonnable. A défaut, instituer un ombudsman en matière d'aides publiques à qui les entrepreneurs pourraient poser leurs questions suite à un refus ;
- Pour le volet « Préactivité » ;
 - Aligner les pourcentages d'aide à la préactivité sur les deux autres Régions pour favoriser l'implantation en Région Bruxelles-Capitale ;
 - Modifier l'arrêté en interdisant au demandeur de récupérer la TVA en sa qualité de personne physique ou dans le cadre de la société dont il assure la gestion ;
 - Prévoir dans l'arrêté d'admettre l'éligibilité des dossiers des étudiants qui ont obtenu le statut d'étudiant entrepreneur ;
 - Prévoir dans l'arrêté d'admettre les porteurs de projet qui, bien que domiciliés hors Région Bruxelles-Capitale, démontrent que leur projet porte bien sur la création ou la reprise d'une entreprise en Région Bruxelles-Capitale ;
 - Revoir la condition « de ne jamais avoir été indépendant » pour pouvoir bénéficier de l'aide.
- Les procédures administratives soient simplifiées. L'UCM salue l'arrivée prochaine d'une plateforme d'aide en ligne. Elle demande que cette plateforme puisse à terme s'étendre aux autres aides disponibles en Région de Bruxelles-Capitale qui ne dépendent pas de Bruxelles Economie Emploi et qu'elle devienne, à l'instar de ce qui existe en Flandre, un vrai « portefeuille PME » ;
- La réforme soit évaluée et monitorée.

2.2.4. Le financement de la création

- En Région wallonne

Le financement est un enjeu essentiel pour les PME. Bon nombre d'outils privés et publics (souvent méconnus) existent pour permettre un accès plus aisé au financement.

Selon la dernière enquête (mai 2017) sur l'accès au financement des PME :

- ⇒ L'accès au crédit est plus difficile qu'il y a 5 ans pour plus de 6 entrepreneurs sur 10 (66,8%). Le taux de refus, lui, a légèrement baissé (23,6% au lieu de 23,9%) mais reste plus important pour les starters ;
- ⇒ L'insuffisance des garanties et d'apport propre demeurent les principaux motifs de refus ;
- ⇒ 80% des répondants déclarent recourir au moins partiellement à l'autofinancement. En termes de montant, c'est même la deuxième source de financement après le crédit bancaire ;
- ⇒ Le financement moyen s'élève à 132 837€ : les plus gros montants sont obtenus via les prêts bancaires et ensuite via l'autofinancement ;
- ⇒ La baisse des taux d'intérêt a très peu modifié la manière dont les entrepreneurs se financent. Les PME sont peu nombreuses à avoir racheté des prêts en cours. La présence de clauses de réemploi excédant six mois d'intérêt dans de nombreux contrats explique en grande partie cet immobilisme ;

- ⇒ Les outils publics de garanties (comme la Sowalfin et la Socamut en Wallonie) sont connus par près de la moitié des répondants. Les nouvelles mesures comme le prêt coup de pouce et le tax shelter obtiennent des résultats très encourageants. Ces deux nouveautés sont très appréciées par les entrepreneurs qui sont plus de 80% à les juger (très) utiles ;
- ⇒ Par contre, on note une réelle insatisfaction par rapport aux garanties demandées par les banques. Elles sont considérées comme disproportionnées par plus de deux tiers des entrepreneurs (68,7%).

L'UCM demande que :

- La communication autour des produits financiers disponibles pour les entrepreneurs soit améliorée ;
- Le remboursement du prêt coup de pouce soit autorisé de manière mensuelle.

- En Région de Bruxelles-Capitale :

Au sein de Finance.brussels, la réorganisation des structures et filiales de la Société Régionale d'Investissement de Bruxelles en 3 pôles doit être la priorité : Brustart (start-up), Brusoc/Brupart (TPE) et le Fonds bruxellois de garantie. Ceux-ci doivent prendre le pas sur les 8 entités distinctes qui coexistent aujourd'hui.

Finance.brussels devra impérativement aussi nouer des collaborations avec hub.brussels, qui rassemble les outils publics d'accompagnement des entreprises et CityDev pour l'hébergement.

L'UCM demande que :

- Un organe de réflexion, dans lequel les partenaires sociaux seraient impliqués, soit mis en place afin de déterminer une nouvelle vision de long terme pour faciliter le financement des indépendants et des TPE en Région Bruxelles-Capitale ;
- Les outils de financement et les thématiques prioritaires fixées par le Gouvernement Régional de Bruxelles-Capitale soient mis en adéquation. En effet, l'UCM demande de focaliser les moyens financiers sur un objectif plutôt que de saupoudrer ;
- La gamme de produits soit adaptée :
 - l'UCM insiste sur la mobilisation de l'épargne privée vers les PME via la mise en place rapide de l'incitant fiscal au prêt privé. Ce système existe déjà en Flandre et en Wallonie ;
 - Introduction d'un prêt subordonné avec garantie automatique similaire à celui de la SOCAMUT (mesure 35 du Small Business Act) ;
 - Réfléchir aux taux de financement proposés qui ne sont pas concurrentiels avec l'offre de financement privé (Finance.brussels perd automatiquement beaucoup de dossiers de qualité et augmente de facto son risque de non-remboursement) ;
 - Clarifier la politique d'apport minimum pour l'ensemble des produits de la SRIB ;
 - Etudier la possibilité d'instaurer une franchise de remboursement en capital d'un an pendant laquelle l'entrepreneur ne rembourse que les intérêts.

- Une logique de partenariat soit développée :
 - Intensification des liens avec Innoviris ;
 - Intensification des liens avec le pôle Accompagnement. En effet, il serait intéressant d'améliorer l'accompagnement des starters en amont de leurs demandes chez Finance.brussels, tant d'une manière qualitative que quantitative afin d'assurer une bonne utilisation des fonds publics mis leur à disposition.
- Un code de déontologie pour les administrateurs soit adopté, notamment pour les administrateurs venant des banques (potentiel conflit d'intérêt).

- **Au niveau fédéral :**

L'évaluation début 2017 de la loi a permis de mettre en évidence des pistes d'amélioration et a entraîné son adaptation en décembre 2017. On a notamment constaté que les entreprises sont très mal informées des possibilités d'accompagnement existantes par des structures publiques et privées. Il existe désormais une obligation concrète pour les banques de fournir à l'entreprise une information sur les possibilités offertes par des acteurs publics ou privés pour l'accompagner ou la soutenir dans le cadre de son développement et de son financement en particulier.

Malheureusement, cette obligation est prise à la légère. Un seul renvoi vers un site internet est effectué par le secteur. Il n'y a dès lors pas d'accompagnement concret et personnalisé.

L'UCM demande que :

- L'obligation de réorientation soit respectée : les banques doivent offrir un accompagnement personnalisé de renvoi vers d'autres structures. Le personnel du secteur bancaire doit être formé de manière continue sur les possibilités d'accompagnement et de soutien aux entreprises. L'UCM s'engage à fournir une formation à destination du personnel le cas échéant. Le 1890 et le 1819 peuvent également permettre ce type de formations ;
- Les banques utilisent en priorité les systèmes de garanties publiques, avant de demander des garanties personnelles ;
- Le lien entre les banques et les organismes d'accompagnement des starters soit encore renforcé. En cas de refus, les banques renvoient très rarement vers ces organismes alors que certains entrepreneurs, en particulier les starters, expriment clairement le besoin d'être plus accompagnés ;
- Les clauses de réemploi ne dépassent pas trois mois d'intérêts ; en particulier lorsqu'une entreprise rembourse anticipativement pour des raisons économiques ou qu'elle rembourse sans changer de banque ;
- La collaboration entre les entrepreneurs et les banques dans le cadre de la plateforme financement aux entreprises soit renforcée. Au-delà du suivi des chiffres et données, une approche proactive doit être menée par le biais notamment de recommandations.

3. Caroline gère son activité

Caroline est maintenant active depuis plusieurs années. Sa boîte se développe, ses clients se fidélisent. Elle est fière de ce qu'elle a construit.

Malheureusement, une intervention chirurgicale l'oblige à s'absenter de son entreprise plus de 2 semaines.

3.1. Adapter le statut social en cas de maladie

Les résultats du grand baromètre annuel du statut social des indépendants le montrent : les préoccupations des travailleurs indépendants en cette matière portent prioritairement sur ce que la Sécurité sociale peut leur apporter lorsqu'ils sont forcés de stopper leur activité professionnelle. C'est le cas pour cause de vieillesse avec les pensions, pour cause de maladie ou dans tous les cas de cessation plus ou moins forcée.

L'UCM a vivement salué la mesure décidée par le parlement, que dès le 1^{er} juillet 2019, la totalité des périodes d'arrêt maladie de plus de 7 jours soient désormais indemnisées.

La priorité des indépendants est d'être indemnisés de manière suffisante et complète lorsqu'ils sont face à un gros risque, à savoir un arrêt maladie qui les tient éloignés de leur entreprise. C'est effectivement le cas pour un arrêt d'une durée supérieure à 7 jours.

L'UCM demande que :

- Les indemnités soient rendues proportionnelles ;

La mesure proposée est de lier le montant des indemnités à la moyenne des derniers revenus du travailleur indépendant, afin de mieux couvrir la perte de pouvoir d'achat pour les arrêts maladie de moyenne et longue durées.

- Les conditions d'un congé maladie souple (« congé mi-temps ») pour les chefs d'entreprise soient créées ;

La mesure proposée est la possibilité d'un congé indemnisé à moitié dans le cadre duquel l'indépendant qui prend sa santé en charge, se fait soigner et subit les examens et les soins nécessaires et sans reports contreproductifs, se voit aussi autoriser plus largement une activité résiduaire au sein de son entreprise ou de son bureau/cabinet s'il s'agit d'une profession libérale. Cette possibilité doit s'appliquer dès le premier jour d'arrêt maladie.

La conciliation entre vie privée et vie professionnelle, entre vie familiale et vie professionnelle, a été au cœur des actions et des mesures prises lors des dernières législatures. Les indépendants connaissent aujourd'hui un panel de couvertures réellement équivalentes aux travailleurs salariés : l'assurance maladie-invalidité très renforcée, le congé de maternité porté à 12 semaines (complété par 105 titres-services), le congé des aidants proches indépendants, celui des adoptants, et encore le tout frais congé de naissance de 10 jours dont peuvent bénéficier les pères et co-parents à l'occasion de l'arrivée d'un nouveau-né dans leur ménage.

Malgré cela, et du fait de préoccupations, difficultés et causes de stress inhérentes à leur activité indépendante et leur rôle de chef d'entreprise, les travailleurs indépendants sont comme les autres confrontés aux risques psychosociaux, aux risques de dépression et de burn out.

L'UCM demande que :

- La prévention du burn out, dans toutes ses dimensions, soit l'objet de toutes les attentions et bénéficie de mesures concrètes rencontrant les besoins spécifiques des travailleurs indépendants face à ce péril, et en priorité :
 - Mettre en place des dispositifs d'information qui permettent de lever les tabous sur le burn out chez les indépendants, et qui les guident vers les structures existantes ;
 - Développer des structures de prise en charge interdisciplinaires telles qu'elles sont mises en œuvre dans le secteur agricole. Le modèle AgriCall doit être étendu à l'ensemble des indépendants ;
 - Harmoniser les aides et trajets de soins visant la prévention secondaire et tertiaire du burn out (traitement et réintégration) au sein de l'assurance maladie-invalidité.

3.2. Créer les conditions de la croissance

3.2.1. Le plan industriel bruxellois

Pour l'UCM, l'industrie urbaine ne se résume plus uniquement à des biens matériels transformés. Ce secteur s'est modifié, a évolué et s'est adapté aux innovations technologiques. C'est pourquoi l'UCM considère que l'industrie englobe toutes les activités dites « productives » qui font naître un dérivable physique (ex : un robinet) ou virtuel (ex : site web) et ce peu importe la quantité.

Il faut rediscuter du plan industriel tel qu'il a été validé par le Gouvernement bruxellois en janvier 2019. Celui-ci convient d'une définition la plus large possible de ce qu'est une industrie bruxelloise au risque de rédiger un plan pour quelques dizaines d'entreprises (souvent de grande taille) qui ne reflète pas la richesse de la diversité de notre tissu économique.

Néanmoins, l'industrie ne couvre pas à nos yeux toutes les activités servicielles non accompagnées d'un produit : professions libérales, consultance, banque...

L'industrie bruxelloise doit donc se reconcentrer sur le critère qualité en misant sur ses atouts immatériels non quantifiables sur un bilan : l'expertise, les compétences, les connaissances, la confiance dans la qualité « Made in Belgium »...

L'UCM demande que :

Pour soutenir l'émergence de l'industrie de demain, les mesures suivantes soient adoptées :

- Soutenir la recherche dans tous les domaines du numérique et de la robotique ;
- Assurer la mise en place de formations adéquates pour permettre à ces entreprises 4.0 de trouver de la main-d'œuvre qualifiée ;
- Investir massivement dans l'enseignement pour former les jeunes aux technologies de pointe ;
- Sensibiliser les PME à ce tournant numérique majeur ;
- Aider financièrement les entreprises à investir dans cette révolution numérique et robotique ;
- Aider financièrement les entreprises actives dans les éco-industries (les technologies de production d'énergies renouvelables, de recyclage des déchets) car elles permettent de développer des chaînes de valeurs locales en ville ;
- Inciter fiscalement au maintien de l'activité économique industrielle en Région Bruxelles-Capitale ;

- Accorder plus de place à l'industrie, au sens où nous l'avons décrite plus haut, sur le PRAS (plan régional d'affectation du sol) à tout le moins préserver les espaces existants ;
- Prévoir du foncier pour l'implantation de CDU (centre de distribution urbaine) dans les quartiers ;
- Prévoir un plan de requalification pour les emplois qui sont voués à disparaître, en partenariat avec Bruxelles Formation ;
- Réformer les produits financiers publics/ publics-privés pour offrir un meilleur soutien ;
- Concentrer les efforts financiers d'Innoviris sur le développement de start-ups digitales ;
- Soutenir l'artisanat en ce qu'il offre une réelle valeur ajoutée (espace dédié, partage de certains modes de production, d'espaces de transformation...) ;
- Soutenir l'agriculture urbaine en développant toute une chaîne de valeurs dont notamment les filières de transformation ;
- Prendre en compte les ressources immatérielles dans l'évaluation des entreprises par la SRIB, dans les appels à projets ou encore les marchés publics ;
- Financer le développement de Fablabs dans tous les quartiers de la Région Bruxelles-Capitale ;
- Rendre les «FabLabs» et les «Maker spaces» accessibles à tous, notamment en créant des partenariats entre les «Fablabs» et les établissements scolaires.

3.2.2. L'innovation en Région de Bruxelles-Capitale

En termes d'innovation, l'éventail des possibilités de financement chez Innoviris est assez complet.

Cependant, la définition et les critères d'attribution d'une aide régionale à la recherche et à l'innovation sont beaucoup plus limités pour les innovations non technologiques que pour l'innovation technologique. Une telle définition étroite de l'innovation offre un soutien insatisfaisant aux entreprises établies en Région Bruxelles-Capitale qui disposent d'un potentiel de croissance dans l'innovation non technologique [ex. : innovation organisationnelle dans l'économie circulaire (cradle-to-cradle), éco-innovation, production durable, consommation durable, activités artistiques et artisanales, tourisme, innovation sociale et nouvelles normes des organisations sociétales...)].

L'UCM s'interroge également sur la cohérence politique entre le choix des innovations financées et les orientations politiques voulues par le Gouvernement.

L'UCM demande que :

- Il existe plus de transversalité et de cohérence :
 - Entre les actions de Hub.brussels (notamment via les clusters) Innoviris, les incubateurs ;
 - Une articulation entre le Plan Régional d'Investissement, Digital.brussels, le Plan Régional d'Economie Circulaire et NextTech ;
 - Un renforcement du lien entre les acteurs publics et les fonds d'investissement.
- Le financement des incubateurs bruxellois soit renforcé ;
- Les expériences-pilotes de partenariat d'innovation via marché public soient renforcées
Exemple : « Smart Mobility Challenge ».

3.2.3. Vers un plan industriel inspirant en Wallonie en incluant les TPE et les PME

Le Plan Marshall est en cours d'évaluation. On sait qu'il a eu le mérite de positionner la Wallonie dans des secteurs de pointe comme la logistique, les biotechnologies, le pharmaceutique... Pourtant, on sait aussi que les TPE et les PME ne profitent pas pleinement des retombées dans ces secteurs. C'est pourquoi l'UCM propose de mettre en place un nouveau plan qui serait axé sur le maillage des TPE/PME avec les entreprises structurantes qui ont émergé des différents Plans Marshall.

L'UCM demande que :

- La SOGEPa soit mandatée pour réaliser des études sur les chaînes de valeurs en Wallonie ainsi que sur les entreprises en pénurie (soit par chaîne de valeurs, soit par bassin économique). Par « entreprise en pénurie », il faut entendre « entreprise dans un secteur où la Wallonie peut se montrer compétitive et qui permettrait de combler les chaînes de valeurs et/ou les besoins d'un bassin ;
- Une cartographie des entreprises existantes à la fois par chaîne de valeurs et par bassin géographique soit à disposition. Le CRM mis en place au sein du 1890 de la SowaFin peut répondre à cette attente ;
- Ces entreprises puissent se rencontrer autour des différents accompagnements proposés au niveau public et/ou privé (SowaFin, Agence du Numérique, AWEX) afin de les « équiper » pour qu'elles puissent développer leur potentiel de croissance. Sur base du CRM développé au sein de la SowaFin et des différentes demandes d'aides réalisées, la connaissance de ces entreprises permettra de leur proposer des services dont elles ont réellement besoin ;
- Les entreprises à fort potentiel de croissance soient détectées via l'outil développé par Graydon et qu'un accompagnement intensif et pluridisciplinaire soit proposé sur base des services de la SowaFin, l'Agence du Numérique et l'AWEX. Un agent de référence sera désigné pour chaque entreprise ;
- Un diagnostic de maturité à l'exportation pour les TPE soit proposé. Sur base de ce diagnostic, identifier les faiblesses et proposer à l'entrepreneur un panel de services lui permettant de les lever ;
- Intégrer, dans les chaînes de valeurs et les bassins économiques, l'écosystème des entreprises numériques qui peuvent, outre leur développement propre, proposer des services innovants aux entreprises relevant plutôt d'une économie classique.

3.2.4. Pour des marchés publics accessibles aux PME

Les marchés publics représentent 17% du produit intérieur brut (PIB) des États membres de l'Union européenne, soit environ 2.800 milliards d'euros. Par conséquent, pour les PME, principales créatrices d'emplois en Belgique, il convient d'améliorer l'accès à la commande publique afin de leur permettre de réaliser ce type de contrat.

Des avancées sont à noter ces dernières années. En effet, les pouvoirs publics (aux niveaux fédéral, régional ou local) utilisent désormais la plateforme e-Procurement pour la publication de leurs marchés publics. Cette plateforme, utilisable gratuitement par les acheteurs publics et les entreprises, est composée des deux modules principaux suivants :

- ⇒ e-Notification, pour publier et consulter les marchés publics en ligne ;
- ⇒ e-Tendering, pour déposer et ouvrir des offres/demandes de participations électroniques.

Dans le cadre de la circulaire régionale bruxelloise d'octobre 2017, les administrations et institutions régionales de Bruxelles ont le devoir de publier leurs marchés supérieurs à 30.000€ HTVA sur e-Procurement et doivent accepter les offres sous format électronique via e-Tendering à partir de ce seuil.

Néanmoins, la législation sur les marchés publics est particulièrement complexe et changeante. Pour les PME ne disposant pas de service juridique spécialisé, il s'agit d'un frein important. La plateforme e-procurement reste aussi peu « user-friendly » et complexe à l'utilisation.

L'UCM demande que :

- Il soit interdit aux pouvoirs adjudicateurs de fixer un délai de vérification de plus de 30 jours pour des marchés d'un montant limité, par exemple ceux ne faisant pas l'objet d'une publicité ;
- Les procédures de soumission soient simplifiées via la systématisation du recours à Digiflow par les différentes administrations locales ;
- Les dispositifs de type helpdesk et guide vulgarisé de type « Les marchés publics pour les nuls » destinés aux responsables de PME soient renforcés ;
- Les PME et TPE soient sensibilisées sur l'éventail des possibilités qu'offrent les marchés publics ;
- Les délais d'analyse des offres qui durent parfois six mois entre le moment où l'offre est rendue et le moment où le marché est attribué soient réduits ;
- Les attestations bancaires qui coûtent cher à l'entrepreneur lorsqu'il doit répondre à plusieurs appels par mois ne soient plus demandées ;
- Un médiateur, ayant de réels pouvoirs, pour les problèmes liés aux marchés publics soit mis en place. La seule alternative en cas de litige est actuellement le recours devant le Conseil d'État ;
- La réponse par voie électronique à tous les marchés publics soit possible. Cela doit rester un choix pour l'entrepreneur de recourir aux mails ;
- Un contrôle accru du respect de la législation sociale et fiscale dans les cas où une entreprise soumissionnaire sous-traitte plus de 50% de son marché à des entreprises situées en dehors du territoire belge soit mis en place ;
- Des cahiers des charges types soient utilisés afin de renforcer la lisibilité des appels d'offres;
- Les délais de paiement soient réduits et le recours aux avances autorisé.

3.3.Le financement

Les outils en matière de financement existent mais ne sont pas suffisamment connus.

Tant les banques que les structures publiques doivent assurer une communication adéquate pour que les entreprises aient recours à leurs services :

- ⇒ Les invests publics ;
- ⇒ Les organismes de co-financement, de garantie et de prêt ;
- ⇒ Les business angels ;
- ⇒ Les banques.

L'UCM demande que :

- Plus qu'un éco-système, ces outils créent de véritables partenariats où les secteurs public et privé doivent fonctionner ensemble.

4. Suzanna a une société en croissance et engage

Suzanna a 47 ans. Elle est la directrice d'une fabrique de macarons et elle a 3 employés : une assistante administrative et commerciale, un chef pâtissier et un apprenti qui suit une formation en alternance à l'IFAPME. Ses préoccupations tournent principalement autour de la gestion RH et des moyens nécessaires pour assurer sa croissance.

Pour que Suzanna puisse accueillir un apprenant en toute sérénité, il convient que certaines mesures soient prises.

4.1. Inciter les entreprises à accueillir des apprenants et des stagiaires en alternance

Voir supra

4.2. Des aides régionales adéquates

Suzanna gère son personnel au quotidien. En tant qu'employeur, elle rencontre des difficultés, des craintes... Elle doit également faire face à une certaine complexité administrative. En effet, les niveaux de pouvoir en termes d'aides à l'emploi dépendent à la fois du niveau régional et du niveau fédéral.

4.2.1. Pour la Région wallonne

- Une prime « first job » de 1.000€ pour encourager la première embauche

Les frais fixes et indirects liés à l'engagement du premier travailleur sont importants : ouverture d'un numéro d'employeur à l'ONSS, confection du premier poste de travail, assurances obligatoires, gestion administrative et salariale, affiliation à un service externe de prévention et de protection au travail (SEPP), etc.

Inciter les entrepreneurs et starters à croître et à franchir le cap pour embaucher leur premier salarié est essentiel. Les Régions ont clairement un rôle à jouer dans la création de ce premier emploi, et ce en marge du dispositif fédéral 'zéro coti' concernant la suppression de cotisation sociales de base sur le premier salarié.

L'UCM demande que :

- Une prime forfaitaire de 1.000€ soit créée:
 - Automatiquement octroyée au primo-employeur qui rentre dans les conditions de la mesure fédérale 'zéro-coti' pour le premier engagement, et qui s'inscrit à un secrétariat social agréé;
 - Versée dès la fin du premier trimestre d'occupation du premier travailleur.

- Booster l'embauche dans les petites entreprises avec « SESAM »

Depuis le 1^{er} janvier 2012, le système d'aide à l'emploi SESAM soutient l'embauche dans les PME wallonnes. Il s'agit d'une aide financière pouvant s'étaler sur 3 ans (10.000, 7.500 et 5.000 €) et majorée en cas d'embauche de publics spécifiques. Ce mécanisme a un succès croissant auprès des entrepreneurs et est devenu encore plus essentiel suite à la suppression des primes à l'emploi pour les TPE wallonnes en 2017. Il soutient environ 5.500 entreprises et 7.000 travailleurs avec un budget de 45 millions € en 2018.

De nombreux entrepreneurs témoignent cependant d'un important problème de seuil d'accès à l'aide SESAM. Pour bénéficier du soutien financier, il y a d'importants engagements à prendre sur le très long terme, comme augmenter son effectif global de personnel pendant le double de la période subsidiée, et de nombreuses formalités administratives. Les starters et TPE en recherche de croissance n'osent pas toujours s'engager dans le dispositif.

L'UCM demande le maintien du dispositif SESAM et sa réforme pour le rendre plus accessible aux très petites entreprises : d'une part, en revoyant les contraintes et processus administratifs, (par exemple en remplaçant l'obligation de maintien de l'effectif global de personnel par l'obligation d'occupation de la personne embauchée sous CDI), et d'autre part, en prévoyant des montants majorés pour les microentreprises (moins de 10 travailleurs).

L'UCM demande :

- L'assouplissement des conditions d'accès à SESAM et l'orientation du dispositif vers les plus petites entreprises.

- Le Forem, un service public de l'emploi au service des PME

Le Forem est le service public d'emploi de la Région wallonne. En marge des activités de formation, il a pour mission d'insérer les demandeurs d'emploi sur le marché du travail et de conseiller et d'aider les employeurs dans leur recrutement (analyse des besoins, formulation et diffusion d'offres d'emploi, mise en relation avec la main-d'œuvre disponible, aides à l'emploi ou à la formation mobilisables, etc.).

Suivant une enquête UCM auprès d'entrepreneurs, voici les priorités à développer par le service public d'emploi pour améliorer son action auprès des PME (3 choix étaient possibles) :

Répondre plus rapidement à mes demandes	12,60%	
Mieux m'encadrer dans les formalité et démarches administratives	22,83%	
Me fournir d'avantage un service sur-mesure, adapté à ma situation	28,74%	
M'aider davantage dans la rédaction des offres d'emploi	3,54%	
M'aider davantage dans la sélection des candidats	14,96%	
M'aider d'avantage dans la formation de mon personnel	7,87%	
Veiller à la gratuité de ses services	27,56%	
Prévoir un déplacement du conseiller directement dans mon entreprise quand je le demande	11,42%	
Améliorer l'attitude et l'esprit orienté client de ses conseillers	23,62%	
Améliorer l'expertise de ses conseillers et la qualité des informations délivrée	15,75%	
Améliorer l'accessibilité de la ligne téléphonique pour les entreprises	13,39%	
Améliorer la clarté de son site web	10,63%	
Prévoir l'extension de ses horaires d'ouverture	11,42%	
Autre (veuillez préciser)	20,08%	

L'UCM demande de :

- Repositionner le Forem comme un service public au service prioritaire des PME qui veulent recruter un collaborateur ou des conseils sur les aides régionales à l'embauche et à la formation ;
- Maintenir la gratuité de tous les services proposés aux entreprises ;
- Bénéficier de conseils, au travers d'un conseiller-référent joignable et polyvalent, pouvant se déplacer en entreprise sur demande ;
- Présélectionner plus systématiquement des candidats pour les PME : maximum 6 CV, avec entretien préalable des candidats par un conseiller pour éviter « l'effet cachet ». Une aide à la sélection des candidats sur demande ;
- Développer une administration 4.0, avec une interface web intégrée pour l'entreprise, permettant notamment une gestion simple des offres d'emploi et un matching automatique avec la base de données des CV des demandeurs d'emploi, l'accès à un chatbot 24h/7j, la prise de RDV, la sollicitation de services complémentaires, la sollicitation directe d'aides et subsides, etc ;
- Mettre en place le suivi et l'évaluation des services de l'administration, l'UCM demande des indicateurs de satisfaction et de réalisation ventilés par secteur et surtout par taille d'entreprise, publiés chaque année dans le cadre d'un rapport annuel.

- Des aides « Impulsion » automatiques et réorientées vers les bas salaires

Le système des aides à l'emploi wallon 'Impulsion' est entré en vigueur au 01/07/2017 avec l'introduction des 4 aides et un budget initial de 350 millions € : Impulsion Insertion (supprimé en 2019), Impulsion 25 ans, Impulsion 12 mois+ et Impulsion 55 ans+. Il découle d'un accord entre le Gouvernement wallon de l'époque et les partenaires sociaux. Mis à part l'impulsion 55 ans+, les aides sont également accessibles au secteur non-marchand et aux pouvoirs locaux.

L'UCM demande de :

- Procéder à une double réforme des aides à l'embauche des groupes-cibles « Impulsion » : un passage sous forme de réduction automatique de cotisations patronales à l'ONSS (plutôt que des allocations de travail ou des primes) et des groupes-cibles réorientés vers les jeunes, les âgés et les travailleurs à bas salaires(plutôt que les demandeurs d'emploi de longue durée) ;
 - Passage de toutes les aides Impulsion vers une forme de réduction automatique des charges patronales ;
 - Système simple : le système serait 100% automatisé suivant les conditions définies ;
 - Zéro formalité : l'employeur, le travailleur et l'administration n'auraient plus aucune formalité à accomplir. Tout serait intégré et déduit automatiquement au moment du traitement du payroll à l'ONSS ;
 - Cost-efficent : la gestion du dispositif deviendrait totalement gratuite ;
 - Sécurité juridique et attractivité économique régionale : le critère de rattachement régional serait le siège d'exploitation de l'entreprise en Région wallonne (et non plus le domicile du travailleur). ;
 - Articulation avec les aides fédérales optimisée : pas de double subventionnement avec les réductions ONSS premiers emplois. Complémentarité des effets avec la réduction structurelle. Facilité d'intégration des dispositifs en cas de régionalisation ultérieure des dispositifs.
 - Une réorientation des groupes-cibles wallons vers les jeunes, les âgés et les travailleurs à bas revenus ;

En complément aux mesures fédérales (réduction structurelle des charges ONSS et réduction ONSS premiers emplois) et au soutien spécifique à l'embauche dans les petites entreprises (SESAM), l'UCM défend un schéma régional cohérent qui met l'accent sur les jeunes, les âgés et les travailleurs à bas salaire. En remplacement de l'Impulsion 25 ans, l'Impulsion 55 ans+ et de l'Impulsion 12 mois+, il y aurait donc 3 aides à l'embauche de groupes-cibles en Région wallonne sous forme d'une réduction des cotisations patronales à l'ONSS :

- ⇒ pour les jeunes travailleurs de moins de 25 ans, majorée pour les bas salaires ;
- ⇒ pour les travailleurs âgés d'au moins 55 ans, majorée pour les bas salaires ;
- ⇒ pour tous les autres travailleurs à bas revenus.

4.2.2. REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

- Une prime « first job » pour encourager la première embauche

Les frais fixes et indirects liés à l'engagement du premier travailleur sont importants : ouverture d'un numéro d'employeur à l'ONSS, confection du premier poste de travail, assurances obligatoires, gestion administrative et salariale, affiliation à un service externe de prévention et de protection au travail (SEPP), etc.

La nécessité d'inciter les entrepreneurs et starters à croître et à franchir le cap pour embaucher leur premier salarié est essentiel. Les régions ont clairement un rôle à jouer pour inciter la création de ce premier emploi, en marge du dispositif fédéral 'zéro coti' concernant la réduction de cotisation sociales de base sur le premier salarié.

L'UCM demande que :

- Une prime forfaitaire de 1.000€ soit créée et qu'elle remplisse les conditions suivantes :
 - Automatiquement octroyée au primo-employeur qui rentre dans les conditions de la mesure fédérale 'zéro-coti' pour le premier engagement, et qui s'inscrit dans un secrétariat social agréé pour en vérifier les conditions;
 - Versée dès la fin du premier trimestre d'occupation du premier travailleur.

- La fin de l'envoi de faux CV par l'inspection régionale

Depuis janvier 2018, les entreprises bruxelloises sont les premières entreprises d'Europe à devoir subir de possibles usages de faux par l'inspection régionale ou un tiers au nom de la lutte contre la discrimination à l'emploi, et ce via deux procédés :

- ⇒ Le test de situation : l'inspection/un tiers transmet des fausses candidatures et de faux CV aux employeurs avec un critère « à risques » : l'âge, le sexe, un nom à consonance étrangère, un handicap, etc ;
- ⇒ L'appel mystère : l'inspection/un tiers se fait passer pour un client avec une demande discriminante à la clé.

La lutte contre les discriminations est primordiale, mais ne justifie pas toutes les pratiques. Elle doit avant tout passer par un travail de fond, qui doit être concentré sur la sensibilisation et la formation des uns et des autres, ainsi que par une responsabilisation commune. Et ce, même s'il s'agit là d'un travail de long terme dépassant une législation.

Suite à la mise en œuvre depuis avril 2018 d'une loi anti-discrimination au niveau fédéral qui prévoit également des tests de situation, il s'agit de prendre la décision courageuse mais logique de supprimer le texte régional et, si de telles pratiques doivent perdurer à l'égard des entreprises, qu'elles soient à minima coordonnées au niveau fédéral et régulées avec les secteurs professionnels.

L'UCM demande d':

- Abroger l'ordonnance régionale de lutte contre les discriminations qui autorise les tests de situation à l'embauche, soit l'envoi de faux CV ou la passation d'appels sous une fausse identité auprès des entreprises.

- Booster l'embauche dans les PME du secteur marchand

Une PME bruxelloise est moins soutenue qu'une PME wallonne lorsqu'elle embauche, y compris des groupes-cibles. L'Activa.Brussels impose des conditions strictes d'embauche. Les moyens hérités de la 6^e réforme de l'Etat ont été partiellement transférés vers le secteur non-marchand, au détriment du secteur marchand. Un travailleur âgé coûte par exemple bien plus cher à Bruxelles depuis la régionalisation des aides à l'embauche.

L'emploi marchand a pourtant davantage de possibilités d'insertion à long terme pour les chercheurs d'emploi, et doit redevenir davantage compétitif par rapport aux autres Régions. À l'instar du dispositif SESAM en Région wallonne, l'UCM demande la mise en place d'une aide financière pour soutenir l'emploi dans les PME qui ont un siège d'exploitation en Région bruxelloise. Elle pourrait être majorée pour les microentreprises (moins de 10 travailleurs), versée chaque trimestre et conditionnée à l'engagement du travailleur sous CDI.

L'UCM demande de :

- Créer un incitant financier à l'embauche spécifique pour les petites entreprises bruxelloises du secteur marchand.

- Un « Activa.Brussels » qui respecte enfin les engagements du Small Business Act bruxellois

Le système bruxellois d'aides à l'embauche des groupes-cibles est entré en vigueur le 01/10/2017 avec l'introduction de différentes aides pour un budget initial de 214 millions €. L'incitant le plus important pour les PME de l'économie marchande est sans aucun doute l'Activa.Brussels (15.900 € d'intervention, étalés sur 30 mois, dans le salaire du chercheur d'emploi de longue durée engagé).

En dehors de la réduction pour les travailleurs âgés, la majorité des dispositifs bruxellois d'aides à l'emploi se présentent financièrement aux employeurs sous la forme d'une allocation de travail (ou de primes), plutôt que sous forme d'une réduction de cotisations patronales à l'ONSS. Cette forme de subside présente plusieurs inconvénients, en particulier au niveau de sa lourdeur administrative et de son critère de rattachement régional suivant le domicile du travailleur et non du siège d'exploitation de l'employeur. Si l'UCM ne soutient pas ce formalisme (voir *supra*, mesure 'réforme des aides Impulsion'), le cas spécifique du marché de l'emploi bruxellois souligne l'intérêt de la forme de l'allocation de travail. Sa portabilité permet ici d'exporter vers la périphérie l'attractivité de demandeurs d'emploi qui ne trouvent pas facilement d'issue dans une économie urbaine de services, tout en recentrant les moyens vers les bruxellois (plutôt que les navetteurs flamands et wallons qui absorbaient 38% du budget global).

Concernant le mécanisme de l'Activa.Brussels en lui-même, les critères d'octroi et les formalités doivent être clairement évalués avec Actiris et les acteurs de terrain (comme les secrétariats sociaux d'employeurs). La charge administrative a augmenté depuis la régionalisation de l'Activa. Par ailleurs, certaines règles sont opaques et incompréhensibles pour les entrepreneurs, en particulier en cas d'interruption ou de succession de contrats (réembauche du chercheur d'emploi dans les 12 mois par le même employeur, déménagement, etc.).

L'UCM demande d' :

- Assouplir les conditions d'accès à l'Activa.Brussels pour les entreprises de moins de 10 travailleurs et une sérieuse évaluation des critères d'octroi :
 - Suppression de la condition d'engagement de 6 mois pour les PME de – de 10 ETP ;
 - Evaluation de la charge administrative que représente l'activation.

- **Actiris, un service public de l'emploi au service des PME**

Actiris est le service public d'emploi de la Région de Bruxelles Capitale. En marge des activités de formation (avec Bruxelles-Formation), il a pour mission d'insérer les chercheurs d'emploi sur le marché du travail et de conseiller et d'aider les employeurs dans leurs recrutements (analyse des besoins, formulation et diffusion d'offres d'emploi, mise en relation avec la main-d'œuvre disponible, aides à l'emploi mobilisables, etc.).

Suivant une enquête UCM auprès d'entrepreneurs, voici les priorités à développer par le service public d'emploi pour améliorer son service auprès des PME (3 choix étaient possibles) :

Répondre plus rapidement à mes demandes	12,60%	
Mieux m'encadrer dans les formalité et démarches administratives	22,83%	
Me fournir d'avantage un service sur-mesure, adapté à ma situation	28,74%	
M'aider davantage dans la rédaction des offres d'emploi	3,54%	
M'aider davantage dans la sélection des candidats	14,96%	
M'aider d'avantage dans la formation de mon personnel	7,87%	
Veiller à la gratuité de ses services	27,56%	
Prévoir un déplacement du conseiller directement dans mon entreprise quand je le demande	11,42%	
Améliorer l'attitude et l'esprit orienté client de ses conseillers	23,62%	
Améliorer l'expertise de ses conseillers et la qualité des informations délivrée	15,75%	
Améliorer l'accessibilité de la ligne téléphonique pour les entreprises	13,39%	
Améliorer la clarté de son site web	10,63%	
Prévoir l'extension de ses horaires d'ouverture	11,42%	
Autre (veuillez préciser)	20,08%	

L'UCM demande de :

- Repositionner Actiris comme un service public au service prioritaire des PME qui veulent recruter un collaborateur ou des conseils sur les aides régionales à l'embauche et à la formation :
 - De maintenir la gratuité de tous les services proposés aux entreprises ;
 - D'accompagner, au travers d'un conseiller-référent joignable et polyvalent, pouvant se déplacer en entreprise sur demande ;
 - De présélectionner plus systématiquement des candidats pour les PME avec le service « Select » en proposant maximum 6 CV, avec entretien préalable des candidats par un conseiller pour éviter « l'effet cachet ». Une aide à la sélection des candidats sur demande ;
 - Développer une administration 4.0, avec une interface web intégrée pour l'entreprise, permettant notamment une gestion simple des offres d'emploi et un matching automatique avec la base de données des CV des chercheurs d'emploi, l'accès à un chatbot 24h/7j, la prise de RDV, la sollicitation de services complémentaires, la sollicitation directe d'aides et subsides, etc ;
 - Développer, en matière de suivi et d'évaluation des services de l'administration, des indicateurs de satisfaction et de réalisation ventilés par secteur et surtout par taille d'entreprises, publiés chaque année dans le cadre d'un rapport annuel.

4.2.3. Au niveau du fédéral

- Coût du travail

Pour Les PME francophones, un coût du travail supportable est d'une importance cruciale. Une étape fondamentale a été franchie grâce au tax-shift, notamment dans son volet concernant l'engagement des premiers travailleurs.

Pour l'employeur, le coût du travail n'est que partiellement représenté par le salaire brut du travailleur. A cela, s'ajoutent d'abord et avant tout les cotisations patronales de sécurité sociale (la cotisation principale, mais aussi les cotisations aux différents fonds sectoriels). Il ne faut pas non plus négliger certains coûts connexes⁵ à l'engagement d'un travailleur qui peuvent représenter une part importante de la dépense nécessaire à la mise à l'emploi d'une personne (assurance contre les accidents du travail, médecine du travail...).

Sur tous ces fronts, l'UCM est en première ligne pour que les coûts liés à la mise à l'emploi (proportionnellement plus importants pour une PME que pour une grande entreprise) du personnel soient les plus raisonnables possibles.

L'UCM demande de :

- Poursuivre l'exonération complète et à durée indéterminée des cotisations patronales sur le premier engagement ;

L'une des mesures les plus importantes du tax shift est l'exonération de cotisations patronales principales sur le premier engagement. Cette mesure a prouvé son succès : près de 34.000 entreprises ont profité de cette mesure. Or cette mesure est supposée s'éteindre en 2020.

⁵ Voir aussi les point 6.2.1 sur cette question

- Indexer la borne « bas salaires » et prévoir des mécanismes d'adaptation de la borne bas salaires pour après 2020 ;

Le tax shift 2015 a eu un effet sur l'évolution des salaires. L'indexation de la borne bas salaires doit permettre d'éviter que les fruits de ces réformes soient partiellement perdus. De plus, à partir de 2020, plus aucune évolution de la borne bas salaires n'est prévue. Ceci aura deux conséquences. D'abord toutes les évolutions des salaires viendront en diminution de la réduction de tous les salaires inférieurs à la borne. Ensuite, de plus en plus de salaires dépasseront la borne bas salaires. Sans cette réduction augmentée, les employeurs paieront donc davantage de cotisations patronales.

- Revoir l'évolution des barèmes sur base de critères définis par les partenaires sociaux ;

Pour l'UCM, l'écoulement du temps ne peut plus être le seul critère permettant de faire évoluer les barèmes. Il faut trouver autre chose.

Une évolution des salaires qui démarrerait de plus haut (quand les besoins d'argent sont supérieurs) et diminuerait à la fin de la carrière (lorsque les sources de financement sont plus diversifiées et que les besoins sont moindres) est une chose dont il faut pouvoir discuter.

- Généraliser les éco-chèques électroniques en prévoyant une période raisonnable d'adaptation pour les employeurs et les commerçants ;

Plusieurs parlementaires se sont prononcés pour une suppression des éco- chèques et pour leur remplacement par une indemnité nette...L'idée semble excellente. C'est plus simple, c'est moins cher...

Le Conseil d'Etat estime qu'une indemnité versée en argent ne peut être considérée autrement que comme du salaire, donc du brut. De plus, une « ligne sur la fiche de paie » devrait être octroyée à tous les travailleurs sans distinction. Autrement dit, ce remplacement constituerait un énorme surcroît de charges pour les employeurs.

Que le système reste relativement cher et complexe est une évidence. Cependant, faire table rase du système est risqué pour les employeurs et les travailleurs et ne serait pas une bonne affaire pour les commerçants.

Pour l'UCM, la généralisation de l'éco-chèque électronique est la meilleure réponse à cette complexité et à ces coûts.

- Revoir la tarification des services externes de prévention et de protection au travail en versant les unités de prévention non dépensées dans un fond et en rendant le forfait applicable aux PME plus transparent et plus équilibré ;

Les entreprises sont tenues de s'affilier à une médecine du travail. Le système de tarification (régulé par Arrêté Royal) diffère entre grandes entreprises et PME.

Les PME paient un forfait qui couvre les 12 tâches jugées principales par l'Arrêté Royal. Les grandes entreprises se voient attribuer des « unités de prévention » qu'elles peuvent dépenser à leur gré. Le système des unités de prévention permet également aux (grandes) entreprises de transférer leurs unités non dépensées d'une année à l'année suivante.

Cette situation met les services externes sous pression en leur faisant préférer leurs clients « grandes entreprises » de peur de les voir transférer leurs unités de prévention.

Au désavantage manifeste des petites entreprises !

Par ailleurs, d'autres modifications du système de tarification sont souhaitables pour permettre aux PME de voir baisser leurs tarifs et d'être mieux informées sur les services qui leur sont dus pour le paiement du forfait.

- Créer un crédit d'impôt pour l'accueil d'un apprenant.

Les autorités régionales ont décidé de soutenir l'apprentissage en alternance. C'est une excellente chose.

Pour l'UCM, un mécanisme de soutien lisible et efficace doit aussi être mis en place au niveau fédéral. Il s'agit du crédit d'impôt. A l'image de ce qui est pratiqué en France, chaque entreprise qui accueille un apprenant reçoit annuellement une somme forfaitaire (sous la forme d'un crédit d'impôt), indépendamment du montant de la rémunération de l'apprenant ou des coûts annexes liés à son engagement.

- **Marché du travail**

Pour l'UCM, l'environnement administratif et juridique doit permettre aux entreprises de développer leurs activités. La spécificité des PME est que l'ensemble des responsabilités est réuni sur un très petit nombre de personnes. Or, il est impossible aujourd'hui de maîtriser l'ensemble des matières qui font la vie d'une entreprise.

L'accompagnement des indépendants et des chefs de PME fait bien sûr partie de l'ADN de l'UCM. Mais parallèlement à cela, l'UCM en tant que mouvement patronal fait de la simplification administrative⁶ l'une de ses priorités, dans les matières sociales comme ailleurs.

L'UCM demande de :

- S'opposer à la mise en place d'élections sociales dans les PME et fixer définitivement les seuils électoraux dans la loi ;

L'importance d'un dialogue serein entre l'employeur et les travailleurs est une donnée fondamentale de la vie des entreprises.

Dans ce cadre, l'organisation des élections sociales peut être vue comme le signe que l'entreprise grandit. Une forme de rançon du succès. Pourtant, la complexité du processus le rend inaccessible aux petites structures. C'est ce qui amène certaines entreprises à évoquer leur refus de croître pour ne pas avoir à gérer de représentation syndicale formalisée.

Certains évoquent l'idée d'instaurer une représentation syndicale dans les PME. En plus d'amener une grande complexité dans la vie des chefs de PME, cette idée part du postulat que la concertation sociale ne se fait pas dans les PME.

⁶ Voir au point 2.4 la notion d'administration PME friendly et au point 2.7.1.2 l'évaluation du coût des charges administrative pour les PME

Or, une étude de l'UCM (juin 2017) le montre, la concertation sociale fonctionne dans les PME. Même sur des sujets essentiels, des accords équilibrés sont trouvés. L'aspect direct et informel de la négociation sont vus comme des forces de la concertation sociale dans les PME.

Les constats posés par l'étude sont clairs :

- La majorité des chefs de TPE/PME voit la concertation sociale « institutionnalisée » comme un frein ;
- Les négociations en direct sont suffisamment efficaces pour trouver des accords équilibrés, même sur des sujets essentiels ;
- Les menaces de grève sont nuisibles au dialogue social ;
- Les grèves sont peu fréquentes au sein des TPE/PME ;
- Les chefs d'entreprise restent souvent isolés au sujet de la concertation sociale. Ils n'en parlent pas entre eux et se font rarement accompagner ;
- Les rôles des organes de la concertation sociale sont peu connus, mais ils ont mauvaise réputation.

- Doter les syndicats d'une personnalité juridique et encadrer le droit de grève ;

L'UCM ne conteste pas le droit de grève ! Il convient de le définir comme le droit qu'a le travailleur de refuser de fournir le travail convenu, afin de faire pression sur l'employeur pour faire valoir une revendication de nature professionnelle, tout en perdant le droit à la rémunération.

Ce que l'UCM veut mettre en avant, c'est que la grève a un coût et que la grève ne peut être l'occasion de permettre tous les débordements. Il y a donc place pour encadrer mieux le droit de grève, en rappelant notamment l'interdiction de toute violence, en interdisant clairement les piquets bloquants, en disant que bâcler le travail ou porter atteinte aux locaux des entreprises ne font pas partie du droit de grève, en respectant le droit de ne pas faire grève et en désignant une personne qui assumera la responsabilité des éventuels débordements.

Dans le même ordre d'idées, voir les syndicats échapper à toute forme de responsabilité (civile ou pénale) pour les actions perpétrées, durant les grèves ou en dehors, est un anachronisme qui n'a plus lieu d'être. En outre, les syndicats ne publient pas de comptes annuels et ne sont pas soumis à l'impôt et aux cotisations sociales comme tout un chacun. Pour l'UCM, il est plus que temps que les syndicats soient dotés de la personnalité juridique.

➤ Harmoniser les statuts ouvriers employés ;

La différence entre les statuts d'ouvrier et d'employé n'a plus de raison d'être. Le critère qui permet de les différencier est une relique.

Actuellement, l'ouvrier supposé être principalement un travailleur manuel manipule souvent des outils d'une grande complexité, ce qui demande d'importantes qualifications. A l'inverse, l'employé supposé être principalement intellectuel voit parfois son travail réduit à quelques opérations simples.

Pas question ici de critiquer un statut par rapport à l'autre. Nous faisons simplement le constat que la distinction qui est la base de notre législation sur le contrat de travail est aujourd'hui à revoir, et qu'une catégorie unique serait bien plus pertinente.

Concrètement,

- Harmoniser le régime des vacances annuelles sur ce qui est actuellement d'application aux employés. Le droit aux vacances et le paiement des vacances doivent être entièrement gérés par l'employeur ;
 - Créer un régime en matière de salaire garanti qui soit d'application budgétairement neutre pour les employeurs :
 - Les deux premières semaines soient indemnisées à 100% par l'employeur ;
 - Les deux semaines suivantes soient indemnisées à 50% par l'employeur (le solde étant pris en charge par l'INAMI (via les mutuelles).
 - Harmoniser le régime des rémunérations ;
 - Il n'est plus du tout pertinent d'imposer de payer les ouvriers en deux fois (principe de l'acompte). Les entreprises devraient avoir le choix et devraient pouvoir pratiquer de façon uniforme pour tous les travailleurs ;
 - Généralisation du chômage temporaire (intempéries, technique, économique) ;
 - L'UCM demande l'harmonisation du chômage temporaire. Celui-ci doit être automatique et accessible selon les mêmes modalités pour les employés et pour les ouvriers, selon les mêmes motifs actuellement applicables aux ouvriers (causes économiques, intempéries, accident technique). Les indemnités doivent également être identiques.
- Disposer d'un droit de démission et garder son droit au chômage trois fois au maximum sur la durée de la carrière tout en étant espacé de minimum 5 ans ;

Actuellement, le travailleur qui démissionne encourt une sanction sous la forme d'une suspension des allocations de chômage durant une période qui va de 4 à 52 semaines. L'UCM propose que la sanction soit modalisée pour ne pas s'appliquer dans certains cas. Le fait de permettre au travailleur qui veut quitter son emploi, de le faire sans risquer de sanction en terme de droit au chômage pourrait solutionner de nombreuses situations de blocage. Dans ces situations, le plus souvent, le travailleur remet des certificats médicaux en série sans que plus personne n'ait l'espoir d'un retour au travail.

- Lutter contre le dumping social et rendre les contrôles plus humains ;

Pour l'UCM, le combat contre la fraude est avant tout un enjeu de concurrence loyale. Toutes les entreprises doivent jouer le même jeu de façon à pouvoir bénéficier de façon équitable des opportunités des différents marchés.

Le détachement frauduleux de travailleurs est un exemple de calamité qui frappe durement les entreprises respectueuses des règles.

Par ailleurs, l'UCM se félicite de la signature (en 2018) d'une charte entre les organisations patronales et les services d'inspection sociale en vue, notamment, de rendre les contrôles plus humains. L'UCM sera attentive à ce que cet instrument soit appliqué sur le terrain.

Concrètement,

- Lutter contre le dumping social ;
 - Améliorer la circulation des informations au niveau belge et européen ;
 - Faire en sorte que l'attestation de détachement (le formulaire A1) devienne un document indispensable et préalable à tout détachement ;
 - Insérer, des clauses contre le dumping social dans les marchés publics.
 - Rendre les contrôles plus humains. Faire la différence entre une fraude avérée et une erreur d'appréciation.
- Réformer les commissions paritaires ;

Les commissions paritaires représentent le niveau sectoriel de négociation. Elles permettent d'adapter ce qui est défini au niveau intersectoriel aux réalités des différents secteurs. Elles permettent d'externaliser la négociation formelle et la conclusion de conventions collectives de travail pour les entreprises qui n'ont pas d'organes de représentation en interne.

L'existence des commissions paritaires est donc fondamentale.

Concrètement,

- Rendre le paysage des commissions paritaires plus moderne ;
 - Il importe d'analyser au cas par cas, les différentes commissions paritaires et de leur proposer de modifier leurs champs de compétences afin d'actualiser leur contenu.
- Conserver une représentation forte des PME dans les secteurs où ces dernières sont présentes en grand nombre (commerce, professions libérales...).

- Estimer de manière forfaitaire la formation informelle à 2 jours par an dans les entreprises de moins de 50 travailleurs ;

La formation est le meilleur outil pour lutter contre le décalage entre l'offre et la demande de travail. Il faut sensibiliser l'individu à l'apprentissage tout au long de la vie.

Il est important que les formations répondent aux demandes des entreprises, différentes selon les secteurs. C'est pourquoi l'UCM soutient, via les commissions paritaires où elle siège, les initiatives des secteurs qui encouragent la formation en assumant une partie des coûts.

Pour les entreprises, la formation des salariés améliore leurs compétences, leur en donne de nouvelles et les fidélise.

Dans certains cas, c'est une obligation légale. Mais il faut éviter des mesures obligatoires pour les entreprises. Ce n'est pas la bonne approche. Il vaut bien mieux convaincre et accompagner. C'est pourquoi l'UCM soutient une politique incitative plutôt qu'obligatoire et sanctionnatrice. Il s'agit de mieux valoriser la formation dite « informelle » que l'on acquiert « sur le tas ».

Concernant l'organisation des formations, L'UCM s'oppose à ce que l'organisation du système devienne une charge pour les entreprises et donc à la création d'un compte-formation.

- Permettre aux groupements d'employeurs d'encadrer un apprenant ;

Pour l'UCM, le groupement d'employeurs est une solution qui allie flexibilité pour les entreprises et stabilité pour les travailleurs.

Cette solution doit aussi être développée pour les apprenants. Elle doit permettre aux entreprises qui le souhaitent de pouvoir accueillir un apprenant en le partageant avec d'autres entreprises.

Elle est même avantageuse pour les opérateurs d'enseignement (IFAPME, SFPME, CEFA), lesquels pourront se décharger sur les groupements d'une part de la charge organisationnelle du parcours d'apprentissage.

- Supprimer ou à tout le moins, encadrer fortement le « Travail » associatif et prestations occasionnelles entre citoyens ;

L'UCM s'est prononcé contre ces nouvelles formes de travail (travail associatif et prestations occasionnelles entre citoyens), notamment pour lutter contre la concurrence déloyale que ce type de prestations généraient.

La première limite doit être sur le type d'intervention. On vise ici le fait que les prestations visées doivent garder un caractère accessoire, voire récréatif. Lorsqu'une expertise est demandée, c'est à un professionnel formé et assuré qu'il faut avoir recours. Laisser le choix sur ce point fait courir le risque de voir des prestations « glisser » dans ces nouveaux régimes déprofessionnalisés, sans assurance et sans garantie.

La deuxième limite doit être sur le caractère occasionnel de ces prestations. Lorsqu'un hobby est exercé toutes les semaines et qu'il devient un revenu d'appoint sur lequel on compte, c'est le statut d'indépendant complémentaire (voire principal) qui doit trouver à s'appliquer.

La troisième limite doit être sur le donneur d'ordre. Celui qui « jongle » avec plusieurs prestataires pour rester sous les plafonds respectifs ne joue pas le jeu. Il faut imposer un plafond par donneur d'ordre pour interdire le cumul des prestations.

- Développer une approche globale du bien-être au travail ;

Le bien-être au travail est avant tout un état d'esprit et non une somme trop importante de contraintes administratives.

Pour l'UCM, il est fondamental de se concentrer sur le fait que les carrières vont s'allonger et que cela pose des questions d'organisations à toutes les entreprises, de toutes les tailles. Il est dans leur intérêt de développer une politique globale du bien-être au travail.

Concrètement,

- La création d'un plan d'urgence pour la prévention des risques psychosociaux au travail ;
 - L'organisation d'événements réunissant les différents acteurs concernés, tels que des réseaux de partage de connaissance et d'expérience ou des journées de sensibilisation et le développement des moyens de communication nécessaires ;
 - La publication par les autorités de guides ou de brochures destinés à assister les entreprises ou les personnes chargées de mettre en œuvre les activités préventives;
 - La multiplication des offres de formation, de conseil et d'assistance ;
 - La création d'outils de dépistage et d'évaluation des risques psychosociaux aussi pour les travailleurs indépendants ;
 - Le tout par une approche sectorielle et l'application du principe de subsidiarité, tant fonctionnel que géographique. Une coordination entre les différents niveaux de pouvoir est évidemment plus que souhaitable sur ce point ;
 - Simplifier drastiquement les formalismes qui s'appliquent à la réglementation en matière de bien-être au travail.
- Supprimer l'amende de 800€ pour la réintégration des travailleurs après une période de maladie et assurer une meilleure maîtrise des coûts pour l'employeur ;

Il est positif que le parcours de réintégration puisse être démarré par l'employeur afin de pouvoir en finir avec certaines situations de blocage (Ex : Le travailleur ne voulant/pouvant pas reprendre et employeur devant continuer de payer les frais liés à l'engagement - prime d'assurance accident de travail, affiliations diverses...)

Néanmoins, le dispositif est améliorable. Concrètement,

- En terme de financement :
 - Permettre à l'employeur de TPE/PME de pouvoir mieux contrôler les coûts générés par les interventions du service externe de prévention et de protection au travail ;
 - Permettre à l'employeur de TPE/PME de pouvoir être aidé lorsqu'il doit adapter le poste de travail. Cela engendre des investissements parfois lourds et qu'il ne peut amortir que très difficilement.
- Supprimer l'amende de 800€ qui s'applique aux entreprises supposées ne pas participer suffisamment au dispositif.

- Remettre la volonté des parties au centre de la loi sur la relation de travail ;

La loi sur la nature des relations de travail (2006) a eu pour objectif de faire la clarté sur les critères qui permettent de distinguer indépendants et salariés. Ces critères sont au nombre de quatre : la volonté des parties (critère prépondérant mais pas incontestable), la liberté d'organisation du temps de travail, la liberté d'organisation du travail et la possibilité d'organiser un contrôle hiérarchique.

Cette loi prévoit aussi qu'une commission doit pouvoir statuer sur les cas portés devant elle et crée ainsi une jurisprudence qui permettrait d'affiner les choses avec le temps. Mais cette commission n'a pu fonctionner qu'à partir de 2012 et ses règles de fonctionnement sont si strictes qu'elle ne peut trancher que quelques cas par an (28 décisions en 2016, dont 7 sont des refus de se prononcer).

Pour ne rien arranger, en 2012, cette loi a été modifiée en vue d'édicter neuf nouveaux critères spécifiques à certains secteurs (construction, gardiennage, transport, nettoyage). L'UCM propose donc de simplifier et de revenir à une version de la loi proche de celle de 2006. La volonté des parties de qualifier le contrat doit être prépondérante et ce n'est qu'en cas d'incompatibilité manifeste entre les faits et les termes du contrat qu'il doit y avoir requalification (sans pouvoir revenir indéfiniment sur le passé) sur base des 4 critères de base de la loi.

- Définir le lien de dépendance économique entre 2 partenaires commerciaux et informer les sous-traitants lorsque le donneur d'ordre entame une procédure de licenciement collectif ;

Pour l'UCM, les restructurations font partie de la vie des entreprises.

Toutefois, il importe que les sous-traitants, franchisés et autres concessionnaires ne soient plus les derniers avertis si restructuration il y a. L'information de certaines entreprises en situation de dépendance économique doit être améliorée.

Pour l'UCM, il est évident que celui dont la situation pourrait être gravement et durablement modifiée par la restructuration de son donneur d'ordre doit être averti. De plus un point de contact doit être affecté à leur écoute chez le donneur d'ordre, en vue de renégocier éventuellement les engagements mutuels de chacun.

- Exempter les entreprises de – de 50 travailleurs du dispositif d'outplacement (1.800€) en cas de rupture pour force majeure médicale ;

En effet, la rupture pour force majeure médicale n'est pas un licenciement. C'est le constat (par l'employeur ou le travailleur) de ce que le contrat ne peut être poursuivi pour un motif médical. Cette situation s'impose aux parties. Il n'est donc pas compréhensible de la traiter comme certains licenciements.

- Donner aux partenaires sociaux le mandat de rationaliser les différentes formules de congés (congés parentaux, ...) et de diminution volontaire du temps de travail ;
- Indemniser via la mutuelle les jours d'incapacité dès l'annonce de la grossesse ;
- Mettre en place une formule unique de remboursement de tous les frais de déplacement (domicile/ lieu de travail), quel que soit le moyen de transport utilisé. Ces remboursements doivent en outre être traités identiquement sur le plan fiscal et social.

- Organisation du travail

Pour qu'une PME puisse fonctionner, elle a besoin de collaborateurs. Comme ce sont de petites structures, le besoin en flexibilité est très important. Il importe que le personnel soit disponible au travail parce qu'à défaut, le travail n'est simplement pas réalisé.

Comme ce sont de petites entreprises, la proximité entre l'employeur et le travailleur permet une relation plus souple et plus informelle. Pour l'UCM, toute réglementation se doit de trouver l'équilibre entre la préservation de cette dynamique et la protection des intérêts légitimes de chacun.

L'UCM demande de :

- Modifier la loi sur le règlement de travail de manière à intégrer l'ensemble des modifications réglementaires de manière automatique ;
- Simplifier la gestion des horaires de travail en proposant aux employeurs désireux de permettre aux travailleurs de répartir eux-mêmes leurs prestations de travail (cf. travailleurs à temps partiel) ;
- Réviser la réglementation des CDD successifs ;
La réglementation impose actuellement aux employeurs et aux travailleurs qui veulent conclure des contrats à durée déterminée successifs :
 - Que leur nombre total ne dépasse pas 4 ;
 - Que tous ces contrats durent au moins 3 mois ;
 - Que leurs durées cumulées ne dépassent pas 2 ans.

Pour l'UCM, cette règle « 4, 3, 2 » est dépassée. Le besoin de flexibilité des travailleurs et des employeurs est différent de celui qui a présidé à la constitution de cette règle (qui date de 1978). Elle n'est d'ailleurs plus appliquée dans certains secteurs.

L'UCM propose de réviser cette règle :

- Les parties devraient pouvoir choisir la durée de leur premier contrat ;
- Les contrats 2 à 4 devraient durer au moins 1 mois ;
- La durée cumulée des quatre contrats ne pourrait pas dépasser deux ans.

Néanmoins, dans le cadre des congés politiques, l'UCM propose qu'un contrat de remplacement qui se calque sur la réglementation relative aux congés politiques soit autorisé.

- De permettre à l'employeur de mensualiser l'indemnité de rupture ;
- Traiter les primes syndicales payées par l'employeur comme du salaire ;
Dans certains secteurs, l'affiliation syndicale des travailleurs est à charge des employeurs. C'est le système de prime syndicale.
La prime syndicale est un avantage imposable. Néanmoins pour des raisons pratiques, le précompte professionnel n'est plus retenu depuis 1971. Par ailleurs, l'affiliation à un syndicat est déductible dans le chef du travailleur, mais aussi du chômeur (et prépensionné) au titre de ... frais professionnels.
L'UCM propose donc concrètement de :
 - Inclure l'évolution possible des primes syndicales dans les discussions des AIP ;
 - Prendre en compte la prime syndicale comme un avantage rémunérateur lors du calcul des augmentations de salaire ;
 - Prendre en compte la prime syndicale comme étant du salaire, fiscalement et en terme de cotisations de sécurité sociale.

- Rendre fixe la durée du préavis légal en cas de licenciement et ne plus permettre sa prolongation en raison de suspension du contrat ;
- Moderniser l'AR du 10 février 1965 relatif aux fonctions de direction et de confiance, de manière à les définir par le biais de tâches ;
- Travail du dimanche

Le travail du dimanche est interdit. C'est dans la Loi depuis... 1971. Et depuis cette époque, le nombre d'exception à ce principe n'a fait qu'augmenter. Dans la loi mais aussi dans les secteurs.

Dernièrement, par exemple, la possibilité de travailler le dimanche a été ouverte aux étudiants jobistes dans les commerces.

A titre d'exemple, le travail du dimanche reste interdit dans les cliniques vétérinaires. Le bien-être animal, c'est 6 jours sur 7 !

Pour l'UCM, cette réglementation est incompréhensible et sa logique est périmée. Interdire de mettre les personnes au travail un jour par semaine ne correspond plus à la manière de concevoir le travail.

La logique dit qu'il est possible de travailler le dimanche. Il doit de plus revenir aux partenaires sociaux de déterminer les conditions particulières qui peuvent trouver à s'appliquer à cette occupation.

Par ailleurs, l'UCM estime que les règles qui président au travail du dimanche, et celle qui préside à l'ouverture des commerces le dimanche, doivent être coordonnées.

4.2.4. La croissance économique

Selon notre dernière enquête sur la croissance, près de ¾ des répondants (72%) n'ont pas sollicité d'aide publique. Les raisons pour lesquelles ils n'ont pas demandé d'aide sont : manque de connaissance (39,5%), convenance (30,3%) et modalités d'obtention trop lourdes (26,2%). Les primes à l'investissement (32,8%) et les primes à l'emploi (40,3%) sont les aides auxquelles les PME recourent le plus. Par ailleurs, 52,8% n'a pas eu recours au cours des trois dernières années à des conseils externes concernant le développement de son entreprise/activité.

- Les aides EXPA

Fin 2015, le gouvernement wallon a réformé le système de primes à l'investissement.

Concrètement, la catégorie TPE a été supprimée et les critères d'octroi des aides de cette catégorie d'entreprises ont été alignés sur ceux des petites entreprises. La majoration de l'aide de base qui existait pour les TPE est dès lors supprimée. On passe de 13 à 6%. Sur le terrain, l'aide ne joue plus son effet incitatif pour les TPE qui en ont réellement besoin pour stimuler leurs projets de développement.

Ce taux de base peut être majoré en cas de respect de différents critères dont notamment la création d'emploi. Les PME qui engagent du personnel supplémentaire grâce à leur investissement et qui maintiennent le niveau d'emploi pendant quatre ans bénéficient d'un bonus de 2 à 6%, selon que l'augmentation de personnel varie de 5% à 20% de l'effectif de départ. Il semble que très peu d'entreprises recourent à ce dernier critère et se limitent au taux de base.

Cette réforme est par conséquent assez défavorable aux TPE.

L'UCM demande de :

- Remettre le focus sur les TPE :
 - Réintroduire un taux de base plus élevé pour les TPE ;
 - Réintroduire le critère de première installation afin d'encourager la création d'activité et les starters ;
 - Revoir les modalités du critère de création d'emplois afin de le rendre accessible aux TPE. L'application des seuils implique des exigences en terme de croissance d'emplois plus importantes pour les entreprises de petite taille que pour l'ensemble des entreprises.

- Stratégie PME : les économies réalisées sur le budget des primes à l'investissement au détriment des TPE doivent être réallouées à une stratégie PME ainsi qu'au développement des aides à l'innovation et à la gestion dans les PME ;

- Plafond majoration : la limite de la majoration du dossier à 20% est trop contraignante pour les entreprises qui ne peuvent planifier précisément leurs investissements. La limite devrait être relevée au-delà de 20% ;

- Secteurs : supprimer les restrictions sectorielles (commerce, horeca, professions libérales, transport, etc...).

- Internationalisation des PME

En 2017, les exportations wallonnes ont atteint le chiffre record de 41,9 milliards d'euros. Cela représente une progression de 8,4% par rapport à 2016. Le commerce extérieur wallon se porte bien et poursuit son redressement en profitant du renforcement de la croissance économique en Europe. La Wallonie se positionne devant les résultats à l'exportation de la zone Euro19 (+7,3%), de la Flandre (+6,8%), de l'Allemagne (+6,2%) et de la France (+4,6%). Seuls les Pays-Bas (+10,6%) font mieux que la Wallonie en 2017.

Selon notre dernière enquête, près de deux tiers des PME ne réalisent aucun chiffre d'affaires avec des clients étrangers. Ce sont les secteurs de l'industrie et des services qui exportent le plus.

L'Awex a développé 30 outils pour soutenir l'exportation et dispose de relais dans les principaux pays du monde. Des aides ciblent les PME : prise en charge participation à des foires et salons, intervention frais de déplacement ou de consultance, réalisation d'outils de promotion, chèques coaching, Sofinex etc...

L'UCM demande de :

- Développer un instrument statistique par taille et par secteur afin de mieux travailler les secteurs porteurs pour les entreprises de petite taille ;
- Sensibiliser : le marché des exportations est un énorme potentiel pour les PME qui doit être mieux exploité. Les pouvoirs publics doivent sensibiliser les PME sur ces opportunités, rendre ce marché accessible et rassurer sur les risques ;
- Redéfinir la PME : revoir la définition de PME utilisée par l'Awex (entreprises de moins de 250 travailleurs) qui ne reflète pas la réalité des petites et moyennes entreprises. Il convient d'utiliser la définition de moins de 50 travailleurs qui est couramment utilisée dans la législation belge ;
- Adopter une approche globale d'accompagnement de l'entreprise : exportation, e-commerce, digitalisation, sous-traitance d'entreprises qui exportent etc... ;
- Développer une expertise sectorielle : cibler les secteurs à potentiel d'exportation et les sensibiliser ;
- Accroître les aides pour les TPE : une attention spécifique pour les petites entreprises dans les systèmes d'aides à l'exportation via des plafonds d'intervention plus élevés pour les TPE et les starters ;
- Créer le statut de PME primo-exportatrice (TPE qui exporte depuis moins de 3 ans) : elles bénéficieraient des formalités réduites pour les démarches liées à l'exportation comme l'accès au certificat d'origine, d'un seuil d'exemption du paiement de la TVA plus élevé dans le pays d'origine du client (50.000€ par exemple), elles pourraient également bénéficier d'une fiscalité plus avantageuse ou d'exonération de cotisations sociales supplémentaires pour le personnel affecté au volet exportation de l'activité ;
- Renforcer la représentation des PME dans les missions économiques et dans les ambassades. Les ambassades doivent jouer un rôle plus proactif en matière de promotion de certaines TPE notamment via l'organisation des roadshow réguliers de promotion. Les entreprises mises en avant seraient les 50 premières lauréates d'un concours annuel réservé exclusivement aux TPE primo-exportatrices.

5. Antoine décide de transmettre son entreprise

La transmission des entreprises est un enjeu majeur pour l'économie. En effet, un tiers des PME va être confronté à un problème de transmission d'ici 2020. . Dans ces statistiques, ne sont pas pris en compte les cas de fermeture ou de délocalisation d'entreprises encore inconnues actuellement. La transmission d'entreprise est donc en enjeu majeur si l'on veut préserver l'activité économique et les nombreux emplois qui y sont liés.

5.1. Sensibilisation des cédants potentiels à la nécessité de préparer ce type d'opération à l'avance

En terme de préparation, près des deux tiers des entrepreneurs (64,9%) qui envisagent la cession de leur entreprise dans les cinq années à venir n'ont pas encore de repreneur en vue. Pour ceux qui l'envisagent endéans les deux ans, seuls 61% ont déjà ce repreneur en vue. À échéance de cinq ans, moins d'un cédant potentiel sur cinq (17,9%) a une connaissance très précise de la valeur de son entreprise. Près d'un tiers des cédants (32,5%) affirme ne pas la connaître. Lorsque la valeur de l'entreprise est connue, on constate que cette estimation n'a cependant pas toujours été validée par un professionnel externe (54,1%). Il est donc nécessaire d'inciter les chefs d'entreprise à préparer ce type d'opération à l'avance.

L'UCM demande de :

- Mettre en place un incitant fiscal pour les personnes qui ont effectivement cédé leur entreprise à 65 ans au plus tard, sous la forme d'un crédit d'impôt de 2.500 € ;
- Sensibiliser systématiquement des indépendants dès qu'ils atteignent 50 ans sous forme de lettre qui leur serait adressée par le ou les ministre(s) en charge de la problématique. Ce serait l'occasion de rappeler l'importance de bien préparer cette étape de leur vie professionnelle et de leur présenter les incitants disponibles. Actions de sensibilisation ponctuelles et locales auprès des TPE via les organisations professionnelles et interprofessionnelles ;
- Pérenniser et renforcer des services de conseil et d'accompagnement de première ligne comme l'action « Agent relais transmission » en Wallonie ;
- Mettre en place des outils de communication (site et brochure d'informations) concernant les différents aspects de la transmission, différenciés pour les petites et les grandes entreprises.

5.2. Dynamiser la demande d'entreprises à reprendre

Afin que tous les cédants puissent trouver un repreneur, il est nécessaire de susciter au maximum les vocations « repreneuriales » et de répondre aux problèmes que rencontrent les repreneurs potentiels ; soit le financement de la reprise et la recherche de l'entreprise à reprendre.

L'UCM demande de :

- Intégrer systématiquement la reprise dans tous les programmes de sensibilisation à l'esprit d'entreprendre et d'accompagnement à la création d'entreprise, ainsi que dans les cursus en gestion d'entreprise ;
- Majorer le taux d'intervention de certaines aides publiques en cas de transmission d'entreprise et réduction des charges sociales lors des trois premières années d'une reprise dans le cas de TPE ;
- Renforcer les outils spécifiquement dédiés au financement des opérations de transmission d'entreprise comme le Fonds de transmission en Wallonie. Réservation systématique d'une enveloppe spécifique « transmission » dans les budgets des outils publics d'aide à l'accès au financement ;
- Développer un nombre d'offres disponibles dans les plateformes de mise en relation de cédants et repreneurs, via le lancement d'une plateforme spécifique pour les TPE.

5.3. Accompagner la transmission

Lorsqu'il envisage la transmission de son entreprise, l'entrepreneur fait face à de nombreuses difficultés dont les deux principales sont la détermination de la valeur de l'entreprise (citée par 51,4% des cédants potentiels) et le fait de trouver un repreneur (cité par 62% des cédants potentiels). À cet égard, la rencontre entre l'offre et la demande se fait encore essentiellement de manière informelle. Le bouche à oreille (60,6%) est de loin la méthode privilégiée pour trouver un repreneur.

Plusieurs acteurs peuvent aider le cédant à faire face à ces difficultés : comptable, expert comptable, UCM, réviseur, avocat... Mais savoir auquel s'adresser n'est pas toujours évident, et s'offrir les services de certains non plus. En effet, les montants que l'entrepreneur envisage de consacrer à la préparation du processus de transmission sont relativement faibles : seulement 47,3% des TPE envisagent de dépenser plus de 5.000 €.

L'UCM demande de :

- Renforcer les services de conseil de première ligne comme l'action ASTE en Wallonie. Ceux-ci permettent d'informer les candidats cédants sur les différentes étapes du processus et de les orienter vers les experts et les plateformes/annonces adaptées à leurs besoins ;
- Permettre l'inscription gratuite dans les bases de données qui centralisent les offres et les demandes d'entreprises à transmettre dans tous les secteurs et peu importe leur taille. A Bruxelles, une telle base de données est à créer ;
- Adapter les aides pour permettre, dans le cas de TPE, la prise en charge à hauteur de 75% des frais de conseil d'experts (en ce compris réviseurs et avocats), avec plafonnement à 15.000 € ;
- Créer un incitatif fiscal de 2.500 € sous forme de crédit d'impôt octroyé au cédant s'il accompagne le repreneur à une fréquence d'au moins deux fois par mois pendant un an après la cession de l'entreprise ;
- Réduire le nombre d'attestations (ONSS, TVA, impôts, caisse d'assurances sociales) à fournir et de la procédure dans le cadre d'une transmission d'entreprise ;
- Maintenir les droits de succession et donation à 0% en Wallonie en cas de transmission d'entreprise et réduction de ces droits à 0% à Bruxelles.

5.4. Droits de succession allégés dans le cadre de transmissions familiales

Actuellement, en cas de transmission de l'entreprise au sein de la famille, les droits de succession et donation sont réduits à 0% en Wallonie et à 3% à Bruxelles.

L'UCM demande de :

- Compte tenu du contexte budgétaire, maintenir ces taux réduits, et les fixer à 0% à Bruxelles ;
- Étendre la réduction au cas où le chef d'entreprise revend ses parts à ses enfants afin de pouvoir bénéficier des fruits de son travail pendant sa retraite ;
- Prévoir un crédit d'impôt pour les deux parties en cas de reprise via une revente intrafamiliale.

5.5. La reprise par les travailleurs

Au-delà de la reprise « classique » à privilégier, l'UCM soutient également les dispositifs visant à préserver l'activité économique via la reprise de l'entreprise par ses travailleurs.

Deux dispositifs en Région Wallonne encouragent la création de ce type d'entreprise : un mécanisme de capitalisation ainsi qu'un mécanisme de prêt aux travailleurs pour les inciter à devenir coopérateurs dans leur entreprise. Le premier permet à la SOWECSOM de capitaliser des coopératives à hauteur de 400 000 euros en attendant que les travailleurs puissent racheter peu à peu les parts qu'elle détiendra. Et ce, à condition que « pour chaque euro que la SOWECSOM injectera, il faut un euro investi par les autres coopérateurs » et « qu'au moins la moitié des parts détenues par la SOWECSOM devra avoir été rachetée par les travailleurs endéans les cinq ans ». L'autre mesure consiste à faciliter l'obtention de crédits pour les travailleurs qui voudraient capitaliser leur entreprise. Concrètement, ceux-ci pourront contracter un prêt, de maximum 25.000 €, qui sera garanti par la SOWALFIN à concurrence de 75%. « Les travailleurs et les banques, sont, grâce à ce mécanisme, protégés, et donc incités à effectuer des démarches de reprises collectives d'entreprises ».

L'UCM propose de :

- Dupliquer le système wallon en Région de Bruxelles Capitale.

6. La faillite et la seconde chance

6.1. L'extension du « droit passerelle »

Les travailleurs indépendants veulent pouvoir bénéficier d'une indemnité en cas de cessation d'activité à laquelle ils seraient contraints pour toute une série de raisons y compris économiques. C'est avant tout une indemnisation temporaire qu'ils demandent (12 mois sont suffisants pour 57% des indépendants), le temps de se relancer.

Cette couverture est aujourd'hui offerte, sous certaines conditions, par le droit passerelle, dernière branche créée au sein de la sécurité sociale des travailleurs indépendants.

L'objectif est que cette couverture droit passerelle serve à tout indépendant qui souhaite sortir dignement d'une activité indépendante qui n'est plus viable, en vue de se relancer. Les conditions d'accès qui existent aujourd'hui doivent être revues.

L'UCM demande de :

- Prévoir les mesures d'élargissement pour le droit passerelle de la manière suivante :
 - Un élargissement général du volet « cessation forcée » dans le cadre duquel chaque indépendant serait en droit de déposer un dossier précisant les circonstances qui ont précipité l'interruption ou la cessation de son activité ;
 - Un relèvement des conditions de revenus pour bénéficier du volet « raisons économiques ». Ce revenu pourrait être relevé à 20.000 euros ;
 - Des possibilités de bénéficier plusieurs fois de l'assurance droit passerelle tout au long de la carrière, en doublant la période maximale à 24 mois.

6.2. Le droit à un nouveau numéro d'entreprise

A l'heure actuelle, lorsqu'un entrepreneur lance une nouvelle activité après une faillite, il se voit attribuer son ancien numéro d'entreprise. Il est donc rapidement assimilé à la société faillie.

L'UCM demande d' :

- Attribuer un nouveau numéro d'entreprise en cas de faillite.

7. La cessation d'activité

7.1. Pensions

« Si seul un pan de la couverture sociale des travailleurs indépendants devait encore être amélioré, ce serait la pension, selon (le) sondage réalisé par l'UCM en février et mars (2018) » (La Libre)

La situation budgétaire du statut social permet aujourd'hui de rencontrer cet objectif prioritaire.

Depuis plus de 10 ans en effet, le statut social des travailleurs indépendants connaît des bonis, supérieurs à 300 millions euros successivement en 2016 et 2017. Un boni supérieur à 200 millions est aussi attendu en 2018. Les sommes liées à ces bonis structurels viennent alimenter un « fonds pour le bien-être des indépendants », aujourd'hui doté de plus de 3 milliards d'euros.

En outre, du fait de cette situation de boni, le statut social et les indépendants ne bénéficie d'aucune enveloppe dite de « dotation d'équilibre » (dotation destinée à couvrir un déficit). Là où le régime des salariés bénéficie de plusieurs milliards d'euros de financement complémentaire (3,2 milliards en 2017, 2,1 en 2018), les indépendants ne reçoivent rien.

La situation de bonis structurels est positive mais pose néanmoins question :

- ⇒ Comment le fonds peut-il, à court ou moyen terme, effectivement servir à l'amélioration de la situation des travailleurs indépendants ?
- ⇒ Des bonis (recettes non consommées) d'une telle ampleur sont-ils acceptables ?

Notre analyse de la situation est la suivante : si les indépendants avaient payé un demi-milliard d'euros de moins par an ces dernières années, le statut social serait néanmoins en équilibre budgétaire. En d'autres mots, l'Etat améliore son solde budgétaire sur le compte des travailleurs indépendants de près d'un demi-milliard euros (250 millions de boni, à quoi s'ajoutent 250 millions d'économie sur la dotation d'équilibre). Et ce, chaque année. Des mesures doivent être prises pour casser cette situation.

L'UCM a également réétudié la façon dont les pensions sont calculées en fonction des cotisations payées. Il s'avère que la formule de calcul des pensions des indépendants contient un coefficient limitateur (« coefficient de correction » de 0,66325) diminuant le montant de la pension des indépendants d'un tiers par rapport à celle des salariés. Cela a pour conséquence qu'une majorité d'indépendants bénéficient à terme de la pension minimum (1.220 euros/mois, taux isolé) et que la pension maximum dans le régime des indépendants est encore aujourd'hui seulement de l'ordre de 1.500 euros.

Dans cette étude⁷, l'UCM met en évidence que, du fait de ce coefficient de correction, les montants de cotisations versées par l'indépendant sont très nettement moins valorisés que cela n'est le cas dans le régime général. Et ce, à tel point que si l'on tient compte de toute une série d'avantages spécifiques au régime salarié (davantage de périodes assimilées notamment dans le chômage, pécule de vacances,...), la suppression du coefficient est plus que justifiée.

L'UCM demande de:

- Augmenter la pension proportionnelle des travailleurs indépendants, par la suppression du coefficient de correction ;

C'est donc bien cette mesure qui constitue la priorité des priorités des travailleurs indépendants, pour l'affectation utile qui doit être faite des boni budgétaires structurels. Les formalités pratiques de cette suppression (suppression progressive ou non, application pour le futur, éventuelle application à des carrières passées, etc.) doivent être fixées en tenant compte des contraintes de mise en œuvre et en recherchant l'application la plus équitable entre les générations de pensionnés.

- Poursuivre le travail d'harmonisation des pensions entre les régimes durant la législature 2019-2024 :

- Simplifier et harmoniser par la mise en œuvre du système de pension par points
Aujourd'hui, le calcul de la pension reste très complexe. C'est lié tant au calcul même de la pension et aux différences et interactions entre les différents régimes de pension, qu'au lien qui est fait en fin de courses avec la carrière validée pour le calcul de cette pension. Les carrières mixtes, l'exercice d'une activité à titre complémentaire, les parties de carrière exercées à mi-temps, les règles d'assimilation de certaines périodes d'inactivité... rendent la maîtrise du calcul bien souvent impossible pour les intéressés.

De même, le système actuel complexe (dont la gestion demande de recourir à des logiciels informatiques devenus presque ingérables) empêche que des réformes nécessaires soient mises en œuvre :

- La prise de pension à temps partiel ;
- La mise en œuvre d'une flexibilité de l'âge de la retraite moyennant des corrections actuarielles ;
- L'addition des droits générés par des cotisations payées dans plusieurs régimes durant certaines périodes de carrière (cfr mesure 3, infra) ;
- La mise en œuvre de minimas de pension inter-régime plus optimaux qu'aujourd'hui ;
- La mise en œuvre de mécanisme de solidarité intergénérationnelle, avec la création d'un certain lien entre l'évolution des pensions et celle des salaires ;
- ...

Toutes ces réformes sont pratiquement impossibles dans le cadre actuel : elles nécessitent des investissements informatiques trop importants et génèrent des risques en termes de maîtrise.

- Assurer une couverture pension pour les indépendants à titre complémentaire
L'UCM demande que les cotisations sociales des travailleurs indépendants à titre complémentaire soient valorisées dans le régime indépendant au prorata des sommes versées, et ce en complément à la pension dont les intéressés bénéficient dans le régime général ou le régime des fonctionnaires. La mise en œuvre de cette mesure sera grandement facilitée par le passage à un système de pension par points.

⁷ Etude comparative de la rentabilité des cotisations sociales en matière de pensions chez les indépendants et chez les salariés, Services d'études UCM national, septembre 2018 (à lire à partir de ucmvoice.be/statut-social).