

# L'entrepreneur en France, ce mal-aimé !

Philippe Hayat (85)\*,  
professeur à l'ESSEC

Parmi toutes les difficultés que rencontre la création en France, nombreuses sont celles qui prennent en otage le candidat à l'entreprise.

L'analyse qui suit est issue d'une expérience entrepreneuriale personnelle et de centaines de rencontres avec des chefs d'entreprises, qu'ils aient été mes clients, mes fournisseurs, mes compétiteurs ou les personnes que j'ai aidées à entreprendre.



L'entrepreneuriat  
est mal compris en France

**La création d'entreprises est absente des préoccupations nationales** elle est pratiquement absente de l'enseignement (très récente dans les écoles de commerce) ; mais également absente des débats politiques, focalisés davantage sur les grandes entreprises et les enjeux macroéconomiques. Comment peut-il en être autrement, alors que les chefs d'entreprises représentent 6 % des députés, contre 23 % pour les enseignants et 17 % pour les fonctionnaires ?

**Certaines idées reçues teintent négativement la création d'entreprises :** la création d'entreprises est plus souvent considérée comme un parcours du combattant et le sacrifice de sa vie privée que comme une véritable aventure, source d'épanouissement et de réalisation de soi-même. Cette image est d'ailleurs souvent véhiculée par les entrepreneurs eux-mêmes, que l'on montre plus souvent abattus que ravis.

**Les dernières lois sociales vont à l'encontre de l'esprit entrepreneurial :** comment insuffler le goût de l'effort lorsqu'on annonce qu'il est désormais possible de travailler moins en gagnant autant, et lorsqu'on oppose travail et loisir ? Comment cultiver l'esprit de conquête, lorsqu'on se résout à partager la capacité d'emploi existante plutôt que chercher à l'augmenter ? Comment favoriser la motivation des équipes, facteur fondamental de réussite d'une petite entreprise, lorsqu'on ne cesse d'opposer les intérêts du salarié à ceux de son entreprise (réduction du temps de travail, diabolisation des réductions d'effectifs) ? Comment responsabiliser les décideurs en leur imposant de façon

\* Philippe HAYAT possède une expérience de créateur de plus de dix ans (Les Bâches de France, Kangaroo Village, incubateur de projets). Il travaille aujourd'hui à la Société Générale où il s'occupe de capital-risque. Il est professeur à l'ESSEC, où il a fondé la filière "Création d'entreprise".

autoritaire des lois uniformes, indépendantes du contexte spécifique à chaque entreprise (heures supplémentaires réglementées...)? Comment enfin responsabiliser l'individu dans sa relation au travail en maquillant, par des mesures coûteuses et artificielles (durcissement des plans sociaux), le fait qu'une situation professionnelle est aujourd'hui faite d'incertitudes?

L'idée de départ des 35 heures aurait pu donner lieu à un débat de société riche et positif concernant l'équilibre des vies professionnelle et personnelle. Elle a au contraire conduit à dévaloriser le goût de l'effort, et finalement la notion même de la valeur du travail.

Cet état d'esprit qui règne en France fait considérer l'emploi comme un objectif de l'entreprise, alors qu'il n'est qu'une conséquence de sa bonne santé. Car l'entreprise cherche, avant tout, à pérenniser son avenir en augmentant sa capacité d'autofinancement et de développement, et en rémunérant convenablement ses actionnaires pour renforcer son capital. Le phénomène est irréversible : la concurrence étant aujourd'hui instantanée et mondiale toute législation privilégiant la sauvegarde de l'emploi relève d'un combat d'arrière-garde, alors que le vrai problème est de développer les moyens de former et réinsérer ceux qui se trouvent aujourd'hui dépassés par les exigences des économies nouvelles.

Les PME, plus sensibles aux soubresauts et aux aléas du marché et de la concurrence, ont plus besoin de capacité de réaction et de souplesse, que de contraintes. Elles ne se développent que grâce à leurs salariés, qui seront d'autant mieux rémunérés et épanouis que leur entreprise se porte bien ; convergence des intérêts des salariés et de leur entreprise qui ne doit pas être détruite par une législation à contre-courant.

## La situation personnelle de l'entrepreneur reste précaire

### La précarité ne se situe pas au niveau des assurances maladie et vieillesse.

Il existe plusieurs statuts pour l'entrepreneur :

- le travailleur indépendant (entreprise individuelle; 50% des cas), un non-salarié, dont le patrimoine professionnel se confond avec ses biens propres ;
- le gérant majoritaire (EURL ou SARL) qui a créé la société qu'il dirige, et qui délimite son patrimoine professionnel ; également un non-salarié (30 % des cas) ;
- le dirigeant salarié des autres types de sociétés (SA, etc.), un salarié, mais en tant que mandataire social (révocable "ad nutum" sans droit aux Assedic).

Si le dirigeant salarié est bien couvert comme tout salarié, qu'en est-il du chef d'entreprise non salarié (80 % des cas) ?

Les assurances d'un non-salarié et d'un salarié sont équivalentes depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2001. L'entrepreneur non salarié peut, de plus, souscrire une garantie supplémentaire "arrêt de travail pour cause d'accident" lui conférant les mêmes droits que ceux du régime salarié.

Le système des retraites est plus intéressant pour le non-salarié que pour le salarié : depuis 1973, même sécurité vieillesse (régime de base Organic). Mais, l'entrepreneur non salarié peut souscrire une retraite complémentaire par capitalisation (loi Madelin de 1994) qui s'avère plus efficace que les caisses de retraite par répartition du régime salarié, à montant de cotisation identique.

Les coûts de la couverture maladie/vieillesse d'un non-salarié et d'un salarié sont équivalents dans la mesure où la différence permettra au gérant majoritaire de cotiser à une retraite complémentaire par capitalisation pour bénéficier d'une couverture équivalente.

Le statut de gérant majoritaire s'avère particulièrement intéressant depuis la loi Madelin de 1994 (déductibilité des charges payées au titre de la couverture sociale maladie, décès/invalidité et vieillesse).

Cela permet de verser à l'entrepreneur un revenu net de charges (environ 35 %, déductible du résultat de la société) tout en séparant son patrimoine professionnel de son patrimoine privé.

Le vrai problème de la couverture sociale pour l'entrepreneur, outre l'exception notable du chômage, réside dans le fait de devoir cotiser à ces assurances sans même générer du chiffre d'affaires ; un coût lourd en début d'activité, qu'il supporte seul puisque sa richesse et celle de l'entreprise se confondent.

**De nombreux entrepreneurs sont exclus de l'assurance chômage** alors que l'entrepreneur, salarié avant la création, peut bénéficier de l'assurance chômage, en cas de cessation d'activité au cours des trente-six premiers mois, ceux qui n'ont jamais cotisé à l'assurance chômage (travailleurs indépendants, étudiants, fonctionnaires ou mandataires sociaux) en sont exclus. Sont exclus également les entrepreneurs ayant déposé leur bilan après trois ans d'activité. Certes les dirigeants peuvent souscrire à des assurances chômage personnelles (hormis les professions libérales), mais elles sont imparfaites.

Le congé pour création d'entreprise, offrant en théorie la possibilité au salarié de retrouver son poste en cas d'échec, comporte des contraintes rendant le dispositif peu utilisé.

Par ailleurs, l'entrepreneur, qui aurait démissionné pour monter son projet, vit sur son seul patrimoine pendant la phase d'étude précréation, contrairement au salarié licencié qui touche ses droits Assedic.

**L'entrepreneur est souvent responsable sur son patrimoine personnel**: la délimitation entre les patrimoines personnel et professionnel du chef d'entreprise s'avère souvent difficile à établir. Le travailleur indépendant est responsable sur ses biens propres. C'est également le cas pour le chef d'entreprise ayant dû concéder une caution personnelle lors de l'obtention d'un prêt. Au risque opérationnel propre à toute initiative vient donc s'ajouter un risque existentiel touchant au patrimoine familial.

**L'entrepreneur encourt des risques pénaux parfois injustes** pour compléter la panoplie des risques de l'entrepreneur, signalons que le Code du travail ne comporte pas moins de 140 dispositions sanctionnées pénalement pour le mandataire social. Les

garde-fous tendant à empêcher le chef d'entreprise de négliger la sécurité de son personnel ou de prendre des libertés avec les comptes de sa société sont bien sûr légitimes. Force est de constater que la tentation est grande pour certains juges de faire du "patron" un suspect a priori, ou une cible de choix.

## La fiscalité personnelle de l'entrepreneur est décourageante

**La conjonction des fiscalités s'avère lourde à supporter :** l'entrepreneur est assujéti à la fiscalité comme tous ; mais, s'il paye l'impôt sur le revenu (taxation sur les placements et IRPP) il paye, au titre de l'ISF, un impôt sur la valeur de ses biens à laquelle vient s'ajouter la valeur de sa participation dans la société : ce qui peut conduire à un taux global de prélèvement sur ses revenus très important.

Cet effet fiscal est complété par une taxation, en cas de vente, sur la plus-value réalisée.

**La comparaison européenne est malheureusement sans appel** la France reste dans les normes européennes, en ce qui concerne l'impôt sur les sociétés (33,3 % vraisemblablement à partir de 2003) et celui sur les plus-values (26 %, voire 0 si le placement se trouve dans un PEA). Elle a fait un effort sur l'impôt sur les microsociétés (15 % pour les sociétés réalisant moins de 38 112 € de bénéfice, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2002).

En revanche, la France est à l'avant-dernier rang européen concernant l'impôt sur la fortune (nul en Allemagne, Italie et Grande-Bretagne), au dernier rang européen concernant le taux marginal d'impôt sur le revenu (60,5 %, contre 47 % pour l'Allemagne, 46 % pour l'Italie et 40 % pour la Grande-Bretagne), au dernier rang européen concernant la fiscalité des dividendes (62,4 %, contre 47,5 % pour l'Allemagne, 44,9 % pour l'Italie et 53,4 % pour la Grande-Bretagne), (source Medef).

Enfin, la France se situe également au dernier rang concernant l'impôt sur la transmission d'entreprise (38,7 %, contre 11 % pour l'Allemagne, 15,5 % pour l'Italie et 0 pour la Grande-

Bretagne), (source Medef). Ce qui entraîne de graves conséquences sur la pérennité d'une entreprise, les descendants du fondateur pouvant être contraints de vendre l'entreprise familiale pour en régler les frais de transmission.

**L'impôt de solidarité sur la fortune entraîne des situations aberrantes :** les dispositions de la réglementation française conduisent à des anomalies qui ont des effets négatifs. Passé certaines limites (détention de moins de 25 % du capital, représentant moins de 75 % de son patrimoine) la participation dans la société n'est plus considérée comme outil de travail ; non enrichi (il ne possède que du "papier" ; il a même restreint son salaire pour investir dans sa société), l'entrepreneur doit payer chaque année entre 0,55 % et 1,8 % de la valeur estimée de ses actions ; valeur dont on ne peut préjuger l'évolution. Une fois encore, des motivations d'ordre dogmatique (l'ISF, malgré sa modicité) prennent le pas sur l'efficacité économique.

**La fiscalité fait perdre à la France une part de son attractivité :** on constate ainsi le départ à l'étranger de patrimoines importants, qui auraient pu être investis dans la création d'entreprises en France. Les chiffres officiels (2 milliards d'euros par an) semblent sous-estimés. Les contribuables (25 000 en 1997 ; 24 000 en 1998) ont transféré leur domicile fiscal à l'étranger. Environ 75 milliards d'euros de capitaux ont quitté la France entre 1996 et 2000. Les experts estiment aujourd'hui la fuite des capitaux à environ 8 milliards d'euros par an (source Rapport d'Information 2000-2001 du Sénat).

## L'entrepreneur est seul face à la complexité de la création

**La création d'entreprises est d'une complexité effrayante :** l'entrepreneur est confronté à un nombre impressionnant de paramètres juridiques, statutaires et fiscaux, sur lesquels il doit se positionner dans les trois premiers mois d'activité :

- types d'activité : agricole, profession libérale, artisanale ou commerciale,

- formes juridiques pour l'entreprise : de l'entreprise individuelle jusqu'à la société artisanale ou commerciale,

- statuts pour le chef d'entreprise comportant des couvertures sociales différentes,

- multiplicité d'organismes sociaux, selon le statut choisi, correspondant à des régimes différents,

- fiscalités pour le dirigeant d'entreprise,

- centres d'enregistrement,

- un processus d'apport en nature, fréquent dans le cas d'association de compétences et de savoir-faire, également complexe et contraignant.

## Les structures d'accompagnement sont particulièrement inefficaces

la plupart des entrepreneurs restent encore livrés à eux-mêmes lorsqu'ils créent leur entreprise. Bien que de nombreuses mesures de simplification administrative aient vu le jour depuis 1994 et que la création, en 1981, des Centres de Formalités des Entreprises (Chambres de commerce et de métiers) ait rendu possible la centralisation des formalités de création. Mais ces Centres restent avant tout des centres d'enregistrement, et non des lieux d'accueil, d'information, d'orientation ou de formation. Les Chambres de commerce ont accordé par la démarche "entreprendre en France" un accompagnement à 3 000 créateurs en 1998, 1,5 % du nombre total des créateurs, contre 15 000 initialement prévus (source Inspection générale des finances). Au total, 3 000 structures publiques ou parapubliques ont pour mission d'accompagner les entrepreneurs (les Chambres de commerce, Chambres des métiers, Boutiques de Gestion, plateformes de France Initiative Réseaux, etc.). À titre d'exemple, dans les seules Chambres de commerce, près de 4 000 employés sont affectés à la création d'entreprises, soit deux créations par employé et par mois ! Malgré ces moyens, seulement 10 % des créateurs bénéficient chaque année d'un accompagnement. Par ailleurs, l'offre inégale de ces réseaux et leur éventuelle concurrence sur le terrain diminuent leur efficacité (Rapport de l'Assemblée nationale de janvier 2001).

## L'État impose des charges illogiques au démarrage

**L'entreprise commence par payer des charges avant de générer du chiffre d'affaires** : parmi elles figurent, en particulier, les charges sociales. Par exemple, dans le cas d'une entreprise individuelle, un montant forfaitaire de l'ordre de 3 000 € est prélevé en l'absence de toute référence d'activité.

Notons au passage que l'exonération de charges sociales pour l'embauche du premier salarié vient d'être supprimée à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2002 (remplacée par un allègement de cotisations lié aux 35 heures!).

**Le niveau des charges sociales est réhibitore** : ce n'est plus l'objet d'un débat, puisque tout le monde s'accorde à les trouver trop élevées. Lorsque l'entreprise rémunère un salarié 1 000 €, cela lui coûte 1 500 €, et le salarié n'en reçoit que 800 avant impôt sur le revenu !

Quelques réductions de charges existent pour les bas salaires, les chômeurs longue durée, etc., mais globalement le problème demeure entier pour la majeure partie des entreprises et des emplois.

**Les entreprises françaises subissent un lourd handicap par rapport à leurs concurrentes européennes** : à salaire et situation identiques (revenu net après impôt de 70 €) le coût pour l'entreprise serait en France de 179 k€, contre 116 en Allemagne, 111 en Grande-Bretagne, 172 en Italie, 141 aux Pays-Bas. Pour un célibataire, le coût pour l'entreprise en France s'élève à 229 k€, contre 129 en Allemagne, 116 en Grande-Bretagne, 189 en Italie, 147 aux Pays-Bas (source Francis Lefebvre).

**L'entreprise finance la TVA de ses achats à la place de l'État** : les achats effectués par la jeune entreprise sont payés TTC, c'est-à-dire qu'elle paie la TVA. Le remboursement de celle-ci par l'État n'intervient que lorsque l'entreprise commence à générer du chiffre d'affaires (en déduction de la TVA due sur les ventes).

Il en résulte un besoin de financement (financement si difficile à obtenir) destiné à financer... l'État !

**La taxe professionnelle est absurde** : véritable serpent de mer, ce sujet a été abordé par tous les gouvernements et constitue toujours un contresens économique. Cette taxe touche les facteurs de production, donc pénalise les entreprises qui recrutent et qui investissent. Elle est payée avant toute création de richesse, puisque son mode de calcul est fixe quel que soit le profit réalisé.

## Les salariés ne sont pas convenablement intéressés

Le succès d'une entreprise réside essentiellement dans sa capacité à faire travailler une équipe d'hommes et de femmes, motivée autour d'un projet commun pour lequel ils s'épanouiront, pour leur plus grand bien et celui de leur société. Il est donc fondamental que les salariés se sentent intéressés à la fois au succès de leur propre travail et à l'avenir de leur entreprise en participant à son capital.

**Les plans d'intéressement usuels sont très limités** la participation des salariés aux bénéfices de l'entreprise (pas toutes les entreprises) ne suffit pas, par ses montants, à développer une réelle motivation financière. Elle ne permet pas non plus la propriété de capital, générateur potentiel de plus-value. Le plan d'intéressement, facultatif, s'inscrit dans le même contexte. Enfin, le Plan d'Épargne Entreprise ressemble plus à une retraite complémentaire qu'à une participation capitalistique ; de plus, ses montants sont limités.

**Le régime des stock-options n'est pas favorable aux salariés** : sa fiscalité, ses contraintes et sa complexité en font un outil peu intéressant, les taux d'imposition variant en fonction tant de l'importance de la plus-value que de la date de cession.

Les délais (quatre et six ans) ne tiennent en outre pas compte de l'ancienneté du salarié, mais de la date d'attribution des stock-options

**Le dispositif des BSPCE reste incomplet** : la création des BSPCE (bons de souscription de parts de créateur d'entreprise) constitue une avancée importante, mais encore imparfaite. Ils sont réservés à des entreprises

commerciales de moins de quinze ans, pouvant être cotées sur le nouveau marché ou ses équivalents européens, détenues au moins à 25 % par des personnes physiques. Ils permettent une fiscalité intéressante sur les plus-values. Mais ce dispositif exclut les PME vieilles de plus de quinze ans, les PME cotées sur le second marché et les PME issues de l'essaimage ; il exclut également les non-salariés des PME (administrateurs, consultants, etc.), qui y trouveraient une motivation pécuniaire en l'absence de capacité de rémunération de l'entreprise.

D'une manière générale, l'administration fiscale se montre très suspicieuse en matière d'attribution d'actions à un salarié ; un prix préférentiel reste très mal vu, car il peut cacher un salaire déguisé, exonéré de charges sociales (une décote de 5 à 10% sur le prix de la transaction financière la plus récente est tolérée).

Enfin, un salarié ayant exercé ses bons de souscription d'actions se retrouve en général propriétaire de moins de 25 % de l'entreprise. Ses actions ne sont donc plus considérées comme un outil de travail, et entrent dans l'assiette d'imposition à l'ISF. Si ce patrimoine dépasse 715 000 €, le salarié devra payer un impôt sur une richesse aléatoire qu'il n'a pas encore perçue. Paradoxalement, un outil de travail n'est pas l'entreprise dans laquelle on travaille...

## En matière de conclusion

La création d'entreprises constitue le sujet des années à venir, tant dans le domaine économique que social. Plus que des mesures diverses essayant d'encourager les uns (les entrepreneurs) sans s'attirer les foudres des autres (les politiques et une partie de l'électorat), il conviendrait de déclencher un vrai choc psychologique : se déclarer franchement en faveur des entrepreneurs, et tout faire pour les encourager et leur faciliter la tâche.

Une tâche difficile et de longue haleine.

Et pourtant, il y a urgence... ■