

Programme UCM 2003 – 2007

Mémoire

réalisé dans le cadre des élections législatives du 18 mai 2003



TABLE DES MATIERES

PENSIONS, FISCALITÉ, SECURITE : LES TROIS PRIORITÉS

Les pensions

La fiscalité et les charges

La sécurité

1. LES PENSIONS ET LE STATUT SOCIAL DES INDEPENDANTS

1.1. Les indépendants veulent être (r)assurés

1.2. La pension et la fin de carrière professionnelle

1.2.1. La pension légale

1.2.2. La pension libre complémentaire

1.3. L'assurance incapacité de travail

1.4. L'assurance maladie invalidité, soins de santé

1.4.1. Un équilibre financier indispensable intégré dans une réflexion de fond sur notre couverture sociale

1.4.2. L'assurance soins de santé obligatoire pour les petits risques

1.4.3. Le maximum à facturer

1.5. Les allocations familiales

1.5.1. Egaliser les allocations familiales revenant au premier enfant

1.5.2. L'allocation de naissance

1.5.3. Le supplément d'âge

1.6. Le conjoint-aidant

1.7. Un statut social fédéral plus simple, plus clair et plus correct

1.7.1. Adopter le système de calcul des cotisations année par année

1.7.2. Assouplir les règles en cas de paiement tardif

1.7.3. Supprimer les majorations appliquées pendant un plan d'apurement respecté

1.7.4. Le maintien de la sécurité sociale fédérale

1.8. Un statut social spécifique et fédéral pour les indépendants

1.8.1. Les faux indépendants et le statut social : pas de chasse aux sorcières

1.9. Un financement digne de ce nom

1.9.1. Une question préjudicielle : un financement alternatif équitable de l'ensemble du statut social des indépendants

1.9.2. L'équilibre financier du statut social et les cotisations

2. LA FISCALITE

2.1. Mesures à l'Impôt des Personnes Physiques

2.2. Mesures à l'Impôt des sociétés

2.3. Mesures en matière d'impôts indirects

2.4. Et encore

3. LA SECURITE

3.1. Un constat inquiétant

3.2. Les indépendants en première ligne

3.3. Les solutions

3.3.1. La prévention

3.3.2. La dissuasion

3.3.3. La répression

4. LA REDUCTION DES CHARGES SOCIALES DES ENTREPRISES

4.1. Augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés

4.2. Les trois axes prioritaires pour atteindre le plein emploi

4.2.1. La réduction du coût salarial

4.2.2. Les réglementations favorables à l'entreprise

4.2.3. La flexibilité effective du travail

5. LE COMMERCE

5.1. Redynamiser les centres urbains

5.2. Eviter le développement excessif et non structuré des grandes surfaces

5.3. Préserver la période d'attente précédant les soldes

5.4. Réduire les coûts des paiements électroniques

5.5. Préserver une vie sociale pour le commerçant

5.6. Permettre une relation équilibrée entre les entreprises au sein des réseaux de distribution

5.7. Eviter les charges administratives inutilement lourdes (les réglementations commerciales)

6. LES PROFESSIONS LIBERALES

7. LA BANQUE CARREFOUR DES ENTREPRISES LE GUICHET D'ENTREPRISE

7.1. La déclaration multifonctionnelle (DMF) – la déclaration immédiate à l'emploi (DIMONA) – la déclaration du risque social (DRS)

7.1.2. Réduire la fracture numérique

7.1.3. Consolider l'e-fiscalité et de l'e-comptabilité

8. LA SIMPLIFICATION ADMINISTRATIVE

8.1. Une culture de l'évaluation

9. POUR UNE CONCERTATION SOCIALE RESPECTUEUSE DES TPE / PME

PENSIONS, FISCALITÉ, SECURITE : LES TROIS PRIORITÉS

L'UCM est la principale organisation francophone des indépendants, artisans, chefs de PME et titulaires de professions libérales. Outre son activité de défense, de représentation et de promotion de cette catégorie sociale, elle a développé des services spécifiques (assurances sociales, secrétariats sociaux, allocations familiales, conseils en environnement, en création, développement et transmission d'entreprises, etc.). Chaque jour, dans les vingt-cinq bureaux de l'UCM, des centaines d'indépendants viennent demander aides et conseils. L'UCM est gérée à tous les niveaux par et pour les indépendants. Elle sait donc ce que les 'petits' entrepreneurs veulent, espèrent, craignent.

Ce programme 2003-2007 synthétise leurs attentes. Y prêter attention est dans l'intérêt de toute la société. Les PME sont aujourd'hui le principal vecteur de croissance économique, d'innovation, de création de richesses et d'emplois. Faciliter leur naissance et leur croissance est la clé du bien-être de tous.

L'UCM a identifié trois problèmes principaux. Le prochain gouvernement ne pourra pas les ignorer. Avant les élections, nous demanderons aux partis démocratiques de préciser leur programme sur ces trois points.

Les pensions

L'insuffisance de la protection sociale des indépendants est un frein pour les candidats entrepreneurs. Aujourd'hui, les indépendants ne comprennent plus pourquoi leur couverture contre les aléas de la vie est aussi médiocre, alors qu'ils paient des cotisations personnelles supérieures à celles des salariés. L'intervention de l'Etat dans leur régime est, par personne, très inférieure à ce dont bénéficient les salariés (sans parler des fonctionnaires...).

Une étude scientifique a démontré que la principale inquiétude est, de loin, la pension. La retraite fait partie du plan de vie. Beaucoup d'indépendants n'ont plus la possibilité de constituer une réserve et se retrouvent dans la misère, ou forcés de travailler au-delà de 65 ans pour vivre dans des conditions décentes.

Les indépendants retraités constituent une des principales poches de pauvreté en Belgique. Ils ont 2,5 fois plus souvent recours aux CPAS que les salariés retraités.

C'est un devoir moral de donner à des personnes qui ont travaillé dur et fait tourner l'économie du pays, un montant de pension qui leur permette de vivre dans la dignité. Un Etat qui se veut social ne peut accepter que des gens qui ont cotisé toute leur vie reçoivent moins que d'autres qui n'ont jamais cotisé, et quelque 25 % de moins que le **minimum** des salariés.

L'UCM réclame un plan de cinq ans pour aligner les pensions des indépendants sur les minima des salariés.

Financer ce plan, sans augmentation des cotisations, est tout à fait possible. En effet, la répartition du « financement alternatif » de la sécurité sociale, provenant essentiellement des recettes de TVA payées par tout le monde, est aujourd'hui inéquitable. Si, comme l'a demandé en vain le ministre Daems, le statut social des indépendants recevait une part proportionnelle au nombre d'indépendants, l'Etat lui allouerait plus de 570 millions d'euros en plus chaque année. C'est plus qu'il n'en faut pour corriger la situation en matière de

pensions. Il faut déterminer une clé de répartition équitable du financement alternatif et établir un plan pour qu'en cinq ans, cette clé soit respectée.

Au printemps 2002, l'UCM a lancé une pétition sur le thème des pensions et du financement alternatif. L'initiative a connu un succès phénoménal. En quelques semaines, plus de 70.000 signatures francophones et germanophones ont été rassemblées.

La fiscalité et les charges

Qu'il s'agisse d'impôt des personnes physiques, d'impôt des sociétés ou des cotisations pesant sur le travail, le constat est le même. Des charges excessives ont deux effets pervers. D'abord, elles découragent les initiatives et les efforts. A quoi bon travailler plus ou essayer de faire grandir son entreprise et d'embaucher, si cela crée plus de problèmes et de risques que de bénéfices ?

Ensuite, dans le contexte du marché européen renforcé par la monnaie unique, tous les prélèvements (y compris la TVA) supérieurs à ceux des pays voisins créent un handicap concurrentiel. Les PME wallonnes et bruxelloises sont trop peu tournées vers les marchés extérieurs. Si l'on veut corriger cette faiblesse, il faut leur en donner les moyens.

Le gouvernement sortant a notablement réduit la pression fiscale sur les personnes physiques et les PME. Cela n'est sans doute pas étranger au fait que notre pays résiste aujourd'hui mieux que d'autres au climat de crise économique mondiale.

L'UCM refuse tout retour en arrière en fiscalité et parafiscalité. Il faut au contraire poursuivre dans la voie d'un allègement, avec comme règle de conduite de ne jamais se trouver au-dessus des moyennes européennes.

La politique budgétaire de réduction rapide de la dette publique belge, toujours très excessive, doit se poursuivre. Elle permet de dégager des marges par la diminution de la charge d'intérêts. Ces marges doivent être réparties entre investissements nécessaires (besoins sociaux, services au public, infrastructures...) et réduction des prélèvements (qui stimule l'activité, la croissance et l'emploi).

La sécurité

Selon une étude de l'Université de Liège, plus de 50 % des entrepreneurs indépendants affirment que le climat d'insécurité pèse sur leurs décisions d'investissements et de développement.

Le vandalisme, la petite et la grande délinquances sont un problème de société, mais aussi un problème économique. Les indépendants sont concernés comme tous les citoyens, et même au-delà. Par leurs activités, ils constituent souvent des cibles privilégiées. Ils courent des risques à la fois dans leur vie privée et leur vie professionnelle.

L'UCM veut que la question de l'insécurité soit prise au sérieux, avec une approche centrée sur les victimes.

Le seul bon délit est celui qui n'a pas lieu. La priorité doit évidemment aller à la prévention, en particulier auprès des jeunes. La scolarisation et des perspectives d'intégration sur le marché du travail sont nécessaires, ainsi qu'une plus grande responsabilisation des parents.

La dissuasion est indispensable, par une meilleure présence des forces de l'ordre. Elle est aussi de nature, au-delà des faits eux-mêmes, à améliorer le climat de sécurité.

Quand le mal est fait, il faut bien passer à une répression humaine mais efficace. Cela implique un fonctionnement plus rapide et plus transparent de la Justice, avec une meilleure prise en compte des victimes.

1. LES PENSIONS ET LE STATUT SOCIAL DES INDEPENDANTS

1.1. Les indépendants veulent être (r)assurés

- La législature 1999-2003 a entamé une démarche visant au rapprochement des sécurités sociales des travailleurs indépendants et des salariés. Hormis quelques améliorations, il reste que dans tous les secteurs couverts par le statut social, le montant des prestations en faveur des indépendants est encore largement inférieur à ce que peuvent prétendre les travailleurs salariés. Les pensions des indépendants restent inférieures de 25 à 30 % à la pension minimale d'un salarié.

Les indépendants ont besoin d'être considérés comme des citoyens comme les autres. Ils n'admettent plus que dans un état moderne comme se veut la Belgique, un tel différentiel de protection sociale dépendant de la nature de l'activité exercée existe encore.

- A l'heure où chacun prône la nécessité de créer un environnement favorable à l'égard de ceux qui se lancent dans une activité indépendante, il est nécessaire de rencontrer cette préoccupation surtout en matière de pension et d'incapacité de travail : le déficit des vocations entrepreneuriales dans notre pays peut être combattu par la mise en place d'un système de sécurité sociale qui permette des transitions harmonieuses lorsque l'on passe du statut de salarié à celui d'indépendant ou réciproquement.
- Aucune amélioration du statut social des indépendants n'est possible sans revoir fondamentalement le financement structurel du statut social.

Cette révision doit être réalisée par l'adoption d'un plan pluriannuel, par exemple en cinq ans, améliorant simultanément financement et amélioration des droits sociaux.

- Les indépendants ont fixé leurs priorités sur la pension de vieillesse, l'amélioration des indemnités d'incapacité de travail, la révision fondamentale du régime des petits risques en soins de santé et l'égalisation des allocations familiales, successivement par ordre d'importance.

1.2. La pension et la fin de carrière professionnelle

1.2.2. La pension légale

1.2.2.1. Augmentation de la pension minimale

La pension minimale légale des indépendants (587,60 EUR/mois en 2003 doit en cinq ans atteindre la pension minimale à laquelle peut prétendre un travailleur salarié (aujourd'hui 786,51 EUR/mois).

Les améliorations réalisées en 1999-2003 restent extrêmement limitées, l'écart entre les deux régimes n'ayant pas diminué.

01/04/03/mois	Indépendant	Salarié	Ecart
Ménage	823,09 EUR	1.020,09 EUR	197,00 EUR
Isolé	617,37 EUR	816,64 EUR	198,97 EUR

1.2.2.2. Abrogation de la réduction de 5 % de la pension par année d'anticipation

Même si un effort a été fait dans ce domaine pour de très rares personnes, les indépendants voient toujours leurs pensions minimales amputées jusqu'à 25 % de leur montant, s'ils prennent anticipativement leur pension à 60 ans par exemple. Aucune autre catégorie sociale ne subit un système aussi injuste. Cette réduction ne prend pas fin à 65 ans et court tout au long de la vie. Dans le cadre d'un plan pluriannuel, le premier pas pourrait être de restaurer les 100 % de pension à l'âge de 65 ans et ensuite il conviendrait de supprimer graduellement cette réduction entre 60 et 65 ans.

1.2.2.3. Abrogation des restrictions à l'activité des pensionnés

Fonctionnaires, salariés ou indépendants ne peuvent percevoir leur pension que s'ils limitent leur activité professionnelle à un certain montant de revenus.

Dans le cas contraire, la pension est supprimée. Elle est réduite proportionnellement si les revenus réels ne dépassent pas les revenus autorisés de 15 %.

Le faible niveau de la pension des indépendants rend cette mesure particulièrement injuste à l'égard d'autres catégories sociales. Toutefois, tous aujourd'hui s'entendent pour dire que l'activité professionnelle des aînés doit être encouragée.

Si l'on considère que la pension trouve sa contrepartie dans le paiement de cotisations, il est légitime que la pension puisse être perçue à son âge normal sans plus aucune restriction de travail des pensionnés, qu'ils soient indépendants, salariés ou fonctionnaires.

1.2.2.4. Un nouveau mode de calcul des cotisations une fois l'âge de la pension atteint

Les cotisations des indépendants sont calculées sur base des revenus de la troisième année qui précède. Or, lorsque l'on travaille après l'âge de la pension, il est évident que l'activité est en régression et que dès lors les cotisations sont calculées sur base de revenus surfaits par rapport aux revenus réels du pensionné à ce moment.

Il faut donc reconnaître aux pensionnés qui continuent leur activité professionnelle un nouveau mode de calcul comme celui du début d'activité, pour que les cotisations qu'ils paient soient proportionnelles aux revenus professionnels promérités après 65 ans.

1.2.2.5. Valorisation des cotisations payées après l'âge de la pension

Depuis quelques années, toutes les cotisations payées par un indépendant après l'âge de la pension sont calculées au taux plein, sans qu'il puisse en avoir un quelconque bénéfice. Pour l'UCM, ces cotisations doivent lui permettre d'améliorer le montant de sa pension au moyen de "bonus" supplémentaires améliorant la fraction de carrière en la dépassant en cas de carrière complète. Ainsi un indépendant ayant travaillé encore pendant 2 ans après 65 ans pourrait bénéficier d'une pension calculé à raison de 47/45.

1.2.2. La pension libre complémentaire

1.2.2.1. Une occasion manquée

Les systèmes de pension fondés sur la répartition ont marqué leurs limites. Compte tenu de la dégradation du ratio actifs/pensionnés, de nouvelles solutions doivent être recherchées pour permettre de réserver à chacun un revenu décent, une fois l'âge de la pension atteint. Désormais il s'agit de responsabiliser le citoyen qui, au-delà du premier pilier constituant la base de solidarité essentielle, devra de façon plus ou moins volontaire constituer un complément de pension sur ses propres ressources.

C'est la philosophie même de ce que le Gouvernement cherche à mettre en place pour les travailleurs salariés.

Le Gouvernement 1999-2003 avait la possibilité d'améliorer nettement la pension libre complémentaire des travailleurs indépendants. Il s'est borné à ouvrir le marché aux grandes multinationales d'assurances qui poursuivent pour leurs actionnaires un rendement peu compatible avec un système complémentaire de sécurité sociale.

1.2.2.2. Les améliorations indispensables

La pension libre complémentaire instaurée en 1981 pour permettre aux travailleurs indépendants d'affecter à la constitution de leur premier pilier de pension, un montant fiscalement déductible équivalent à celui des salariés, doit continuer à jouer ce rôle, dans un environnement qu'il est nécessaire d'assouplir en adoptant les mesures suivantes :

- suppression de l'interdiction de cumul avec les assurances groupe ;
- possibilité de régulariser a posteriori des années moins bonnes ;
- augmenter le taux de cotisations libres de 7 % à 10 voire même 14 % ;
- suppression du plafond.

Outre cet objectif, et compte tenu de la mise en place de fonds sectoriels du côté des travailleurs salariés, la PLC doit constituer pour les indépendants, l'instrument devant leur permettre de se constituer leur 2^e pilier de pension en payant des cotisations fiscalement déductibles en vue de constituer à l'âge de la pension des revenus équivalant à 80 % des revenus professionnels, à définir selon une technique qui tienne compte de la variabilité des revenus indépendants.

En d'autres termes, la PLC doit permettre de financer la différence existant entre leur pension minimale (une fois que celle-ci aura atteint le montant de la pension minimale des salariés) et la pension maximale que peuvent atteindre ces mêmes salariés pour un même revenu.

1.3. L'assurance incapacité de travail

Des progrès significatifs ont été réalisés au cours de la législature 1999-2003. Le fossé à combler entre les prestations auxquelles ont droit les travailleurs indépendants et les salariés reste néanmoins important. C'est pourquoi il est nécessaire de poursuivre l'effort pour assurer la stricte égalité au niveau du montant des indemnités journalières.

01/01/03	Incapacité journalière (1)	Invalidité journalière (1)	Invalidité après cessation
Salarié avec charge de famille (2) (3)	De 37,23 à 59,54 EUR	De 37,23 à 59,54 EUR	-
Salarié sans charge isolé	De 30,02 à 54,58 EUR	De 30,02 à 39,69 EUR	-
Salarié sans charge cohabitant	De 26,65 à 54,58 EUR	De 26,65 à 39,69 EUR	-
Indépendant avec charge de famille	29,93 EUR	30,13 EUR	33,04 EUR
Indépendant sans charge de famille	22,45 EUR	22,60 EUR	24,78 EUR

(1) 6 jours/semaine

(2) Indemnité minimum vital travailleur régulier

(3) L'indemnité journalière normale du salarié est égale à 60 % de son brut, plafonné à 59,44 EUR/jour, pour une incapacité primaire ménage. (55 % pour un isolé avec max 54,58 EUR)

1.4. L'assurance maladie invalidité, soins de santé

1.4.1. Un équilibre financier indispensable intégré dans une réflexion de fond sur notre couverture sociale

Le secteur des soins de santé est un pilier fondamental de notre sécurité sociale. Celui-ci souffre historiquement d'un déficit chronique. D'année en année, malgré les mesures prises par le Gouvernement, les dépenses explosent.

En effet, les facteurs tels que le vieillissement de la population, la situation socio-économique, le coût des technologies nouvelles, la croissance du nombre de médicaments sur le marché, la

difficile maîtrise de l'offre en soins de santé, sont autant de paramètres incontournables dont dépend inéluctablement l'augmentation des dépenses.

L'UCM prône, au-delà de la stricte approche budgétaire, une réflexion en profondeur sur la couverture sociale du secteur soins de santé. La santé plus que jamais n'a pas de prix, dit-on mais la capacité de financement de notre société doit obliger à des choix.

1.4.2. L'assurance soins de santé obligatoire pour les petits risques

Le statut social ne garantit les indépendants que contre ce qu'il est convenu d'appeler les gros risques. Ils ont la possibilité de s'affilier librement auprès de la mutualité pour les petits risques.

Aujourd'hui, une grande majorité des indépendants acceptent le principe d'une assurance obligatoire également pour les petits risques, ce qui est normal étant donné que beaucoup de risques dits "petits" ne le sont pas pour les finances de la famille.

Cette assurance obligatoire "petits risques" devrait maintenir le régime d'une comptabilité séparée de celle du régime général et prévoir la perception de cotisations forfaitaires afin de maintenir un juste équilibre fondé sur le principe même de l'assurance, celui de la solidarité, et compte tenu des spécificités du statut social.

1.4.3. Le maximum à facturer

A juste titre, l'A.M.I. des travailleurs salariés prévoit que l'intervention du patient dans les frais de ses soins de santé ne peut dépasser un maximum annuel qui est fonction de l'importance du revenu.

Beaucoup de travailleurs indépendants ne disposent, malheureusement eux aussi, que de revenus professionnels limités.

Le bénéfice du maximum à facturer doit également leur être étendu.

1.5. Les allocations familiales

Les allocations familiales des enfants des indépendants ne peuvent plus être inférieures à celles des enfants des autres catégories sociales.

1.5.1. Egaliser les allocations familiales revenant au premier enfant

Des améliorations importantes ont été apportées lors de la législature 1999-2003. La différence existant encore entre le montant des allocations familiales du premier enfant d'indépendant doit disparaître par une égalisation pure et simple au montant du premier enfant d'un salarié.

1.5.2. L'allocation de naissance

Combattre le déficit de naissances dans notre pays ne s'arrête pas à la naissance du premier enfant. C'est pourquoi nous demandons l'égalisation du montant des allocations de naissance à partir du 2^e enfant sur le montant de l'allocation attribuée à l'occasion de la première naissance.

1.5.3. Le supplément d'âge

En régime d'indépendant, il n'existe pas de supplément d'âge pour l'enfant unique ou le dernier-né d'un groupe. L'attribution de ce supplément doit être assurée en liaison avec l'égalisation des allocations familiales revenant au premier enfant.

Le travailleur indépendant doit pouvoir bénéficier, comme le travailleur salarié, de suppléments d'âge pour un enfant unique ou le dernier-né d'un groupe d'enfants.

1.6. Le conjoint-aidant

Le tout nouveau statut social du conjoint-aidant adopté fin décembre 2002 ne règle pas tous les problèmes.

Le conjoint-aidant joue un rôle fondamental dans la gestion de nombreuses entreprises. S'il est aujourd'hui mieux reconnu dans le domaine fiscal et social, cette reconnaissance pêche encore notamment sous l'angle civil. Pour assurer une visibilité totale à cette activité professionnelle, il faut prévoir la mise sur pied d'un contrat "sui generis" de collaboration professionnelle entre conjoints, qui réglera leurs relations de travail à l'instar du contrat de mariage qui règle leurs relations patrimoniales. C'est une amélioration sensible par rapport au système actuel de présomption d'activité de conjoint-aidant.

D'autre part, le financement du nouveau statut du conjoint-aidant semble problématique : il s'impose d'assurer l'enregistrement comptable des cotisations versées par les conjoints-aidants dans les nouveaux régimes pour vérifier l'équilibre financier entre, d'une part, les cotisations nouvelles à leur charge et d'autre part, les droits nouveaux concédés.

D'autre part, il faut mettre en réserve la quote-part des cotisations des conjoints-aidants qui doit financer à terme leurs prestations complémentaires de pension dans une sorte de fonds de vieillissement.

1.7. Un statut social fédéral plus simple, plus clair et plus correct

Un pas important dans le sens de la simplification a été franchi en supprimant ce qu'on appelait le brutage. Il faut continuer dans le sens de la simplification.

1.7.4. Adopter le système de calcul des cotisations année par année

Actuellement, en dehors de la période de début d'activité, les cotisations sont calculées sur base des revenus de la troisième année qui précède. Or, depuis 1990, le principe du calcul des cotisations définitives a été modifié pour les débutants, en ce sens que, pendant les trois premières années d'activité, les cotisations d'une année déterminée sont calculées sur les revenus de cette même année. L'expérience a démontré que cette logique lumineuse

satisfaisait les travailleurs indépendants et qu'ils n'ont plus le sentiment d'une injustice profonde de voir leurs cotisations sociales calculées sur des bases qui n'ont rien à voir avec la réalité économique d'une année déterminée.

Nous demandons que ce système de début d'activité soit prolongé après la troisième année.

Les travailleurs indépendants pourront ainsi rétablir l'adéquation nécessaire entre les revenus recueillis au cours d'une année et les cotisations sociales dues pour cette même année.

1.7.5. Assouplir les règles en cas de paiement tardif

Compte tenu de l'augmentation notable des sanctions en cas de paiement tardif par l'introduction d'une majoration supplémentaire annuelle de 7 %, il n'est pas normal qu'une même sanction s'applique pour l'indépendant toujours en retard et celui qui ne l'est qu'exceptionnellement. Il faut donc permettre la suppression de cette majoration dans les cas accidentels ou de force majeure, sous la responsabilité des caisses d'assurances sociales.

1.7.6. Supprimer les majorations appliquées pendant un plan d'apurement respecté

Les travailleurs indépendants qui éprouvent des difficultés pour payer leurs cotisations peuvent demander des délais de paiement à leur caisse d'assurances sociales. Or, cette caisse doit continuer à appliquer les majorations (3 % par trimestre) sur toutes les sommes restant dues. L'équité demande que celui qui a pris la peine de contacter sa caisse et qui respecte scrupuleusement son plan d'apurement ne soit pas davantage pénalisé.

1.7.4. Le maintien de la sécurité sociale fédérale

Au cours de la législature précédente, notre pays a traversé quelques turbulences communautaires. Des propositions de segmentation de la sécurité sociale ont été faites en vue de rendre ainsi certaines matières plus facilement "communautarisables". Il s'agit **des risques sociaux**, non directement liés au travail comme les allocations familiales et l'assurance soins de santé, que l'on oppose alors aux "risques" plus directement liés à l'activité professionnelle, comme l'assurance chômage, la pension, etc.

A l'heure des efforts de convergence des différentes politiques nationales au sein de l'Europe, nos concitoyens ne comprendraient pas que dans notre pays, on vive un système visant à désarticuler un système de sécurité sociale que l'Europe nous envie et dont la démonstration de la viabilité est assurée depuis les années qu'il existe, sans qu'au niveau du P.I.B. il coûte nécessairement plus cher.

L'assurance dépendance qui vise à prendre en compte les besoins nouveaux nés du vieillissement de la population belge constitue déjà aujourd'hui un des points possibles de la déstructuration de notre sécurité sociale fédérale. De tels besoins, qui intéressent aussi les indépendants, doivent être correctement analysés et intégrés à la sécurité sociale fédérale.

1.8. Un statut social spécifique et fédéral pour les indépendants

L'UCM plaide pour le maintien de la spécificité du statut social des indépendants, qui ne peut être un sous-statut par rapport à la sécurité sociale fédérale. L'évolution des besoins sociaux d'une part et les modes de financement de la sécurité sociale en général doivent mener son évolution dans le cadre d'un équilibre financier.

Il faut aussi maintenir l'intégralité du statut social qui se trouve face à un régime général toujours plus soucieux de s'appliquer au plus grand nombre. A cet égard, le recours systématique à l'extension de la sécurité sociale des travailleurs salariés à certaines catégories de travailleurs indépendants n'est pas admissible.

1.8.1. Les faux indépendants et le statut social : pas de chasse aux sorcières

Les faux indépendants qui sont de vrais salariés n'ont pas de place dans le statut social des indépendants. Mais les vrais indépendants que certains projets qualifient de faux ne peuvent être sacrifiés.

A juste titre, les études démontrent le nombre insuffisant de création de nouvelles entreprises et il est vrai, un taux trop faible de croissance ultérieure.

Une sécurité juridique importante doit être donnée à ceux qui se lancent dans l'aventure, ainsi qu'à leurs contractants.

Aucune présomption selon laquelle des prestations sont censées être effectuées dans le cadre d'un contrat de travail, sauf preuve contraire à apporter en fonction d'un certain nombre de critères de caractère économique, n'est acceptable.

L'UCM articule une position sur les points suivants :

1. Le concept légal même de contrat de travail qui est de travailler sous l'autorité d'un employeur subsiste intégralement. Aucune présomption à cet égard.
2. On peut établir une liste exemplative de critères à prendre en considération par les indépendants eux-mêmes pour définir s'ils sont indépendants ou non et en vue de les responsabiliser à l'occasion de leur inscription au statut social des indépendants.
3. Les critères peuvent fort bien être repris par les tribunaux qui doivent rester les seuls maîtres des décisions en cas de conflit et qui doivent pouvoir utiliser tous les éléments de la cause selon leur appréciation.
4. Une commission de concertation qui pourrait être saisie soit par les intéressés, soit par l'INASTI ou l'ONSS, pourrait donner un avis définissant le statut de la personne et aussi longtemps qu'il n'a pas été réformé par décision de justice ou que des éléments nouveaux ne soient intervenus.
5. En cas de révision du statut, cette révision ne sortirait ses effets qu'à compter de la décision et de façon à ce que le statut social des intéressés, au sens large du terme, ne soit pas modifié avec effet rétroactif en raison des terribles difficultés que peuvent notamment susciter les arriérés de cotisation ou même une absence totale de couverture sociale.

Faut-il ajouter que l'amélioration indispensable du statut social des indépendants et la réduction structurelle des charges du coût salarial doivent être de nature à limiter la problématique des faux indépendants ?

1.10. Un financement digne de ce nom

1.10.1. Une question préjudicielle : un financement alternatif équitable de l'ensemble du statut social des indépendants

En reprenant les termes mêmes de l'intervention du ministre Rik DAEMS, chargé des classes moyennes, faite le 5 septembre 2001 devant le Conseil Supérieur des Indépendants et des PME, on retient ce qui suit :

Si l'on fait l'addition des moyens affectés par l'autorité fédérale à la sécurité sociale (la dotation annuelle traditionnelle plus le financement dit "alternatif" à partir de la TVA), on constate que 89 % sont affectés au système des travailleurs salariés contre 11 % seulement pour le statut social des indépendants.

Si l'autorité fédérale réservait le même traitement aux indépendants qu'au groupe professionnels des salariés, c-à-d pour chaque citoyen parmi la population active une enveloppe équivalente prévue du co-financement de sa sécurité sociale, le système de sécurité sociale des indépendants disposerait de moyens supplémentaires se chiffrant à 23 milliards de francs (par an).

L'UCM demande que le financement alternatif soit distribué de manière équitable entre les travailleurs salariés et les travailleurs indépendants. Elle réclame donc un complément au financement alternatif.

Par ailleurs, toute autre revendication, toute amélioration des droits des travailleurs indépendants ne peut être envisagée que si cette première revendication est rencontrée sachant que le travailleur indépendant ne souhaite pas payer de cotisations supplémentaires.

Sur base des chiffres les plus récents, l'UCM a effectué un calcul estimatif de la part du financement alternatif devant revenir à l'ensemble du statut social des travailleurs indépendants : il s'agit de 691,87 millions d'EUR (ou 27,91 milliards de BEF).

Avec le budget 2003, le Gouvernement a alloué au statut social des indépendants 20 % des recettes nouvelles provenant de l'augmentation des taxes sur le tabac pour 80 % à la sécurité sociale des salariés, reconnaissant expressément la pertinence et la légitimité du rééquilibrage.

1.10.2. L'équilibre financier du statut social et les cotisations

1.9.2.1. La solidarité nationale

La solidarité nationale et non celle des seuls indépendants doit compenser le déséquilibre entraîné par l'évolution défavorable du monde de l'agriculture. Tout comme la solidarité nationale est venue dans le passé au secours des secteurs sinistrés de notre économie (charbonnages, sidérurgie, chantiers navals...), il est légitime que la solidarité nationale soutienne sous cet angle le statut des indépendants.

1.9.2.2. Sans dé plafonner le montant des revenus pris en considération...

Quoique les prestations sociales pour indépendants soient fixées forfaitairement à un niveau actuel trop bas, les cotisations sont proportionnelles aux revenus, jusqu'à un certain montant. La solidarité est ainsi manifestée par le caractère proportionnel de la cotisation, mais celle-ci est limitée tout comme le montant des prestations.

Le principe de l'assurance et celui de la solidarité sont donc respectés. L'UCM rappelle son opposition au dé plafonnement.

1.9.2.3. En revoyant la cotisation "sociétés"

La cotisation à charge des sociétés, identique pour toutes les sociétés, grandes ou petites, unipersonnelles ou composées de plusieurs associés, est largement contestée, d'autant qu'elle n'ouvre aucun droit pour personne. Cette cotisation doit être fondamentalement revue ou supprimée.

2. LA FISCALITE

Les PME n'ont pas accès au marché public des capitaux et le recours au crédit bancaire accroît lourdement les charges d'exploitation. Il faut encore améliorer les capacités financières des entreprises grâce à une diminution des taux d'imposition.

L'UCM plaide également en faveur de mesures simples stimulant les investissements dans les PME.

2.1. Mesures à l'Impôt des Personnes Physiques

- Le point de départ d'une entreprise est très souvent l'exercice d'une activité ou d'une profession en régime dit de "personne physique".

En matière de sociétés, les dispositions ont été prises pour taxer de façon réduite les bénéfices mis en réserve et non distribués.

A l'impôt des personnes physiques, rien de ce genre n'est prévu. Or, pour assurer son autofinancement, l'indépendant doit d'abord réaliser un revenu professionnel dont la part prélevée pour l'autofinancement subit les cotisations sociales et est imposée au taux marginal.

Il faut prioritairement encourager les investissements pour les personnes physiques par la mise en place de mesures simples et souples, quelle que soit la nature de l'investissement ou son mode de financement.

L'UCM insiste sur la simplicité des mesures adoptées qui pourraient revêtir la forme d'un crédit d'impôt imputable, remboursable voire éventuellement reportable à calculer en considération des revenus réservés pour l'autofinancement.

- Dans un souci de cohérence et de simplification, il faut faire concorder le bilan fiscal avec le bilan comptable, seul reflet de la réalité économique. Dans cette optique, il faut en revenir au principe fondamental : toutes les charges dont le caractère professionnel et la réalité peuvent être démontrés doivent être intégralement déductibles. C'est notamment le cas des impôts régionaux.
- Il faut encourager la démarche entrepreneuriale et favoriser le statut de l'indépendant débutant qui s'installe d'abord à titre complémentaire en vue d'une installation définitive. L'initiative et le goût d'entreprendre doivent être soutenus par des mesures qui atténuent l'imposition au taux marginal des revenus, pendant une période limitée à un exercice fiscal complet à compter de l'installation. Par exemple, on pourrait instaurer la taxation séparée des revenus de l'indépendant à titre complémentaire en début d'activité (par exemple au taux des revenus divers de 33 % ou au taux moyen de la déclaration) sous condition d'exercer l'activité à titre principal, l'exercice suivant.

- Le travailleur indépendant est tenu, en principe, de faire des versements anticipés pendant la période imposable sous peine de subir une majoration d'impôt. Toutefois, il ne peut que se livrer à des estimations. Il faut dès lors prévoir la possibilité d'effectuer un cinquième versement anticipé jusqu'au 15 janvier de l'année qui suit celle des revenus imposables.
- Les rémunérations des dirigeants de sociétés (gérant, administrateur...) sont soumises à la retenue du précompte professionnel. Lorsque le dirigeant exerce ses fonctions dans plusieurs sociétés, l'impôt final est généralement supérieur aux précomptes calculés conformément au barème et le dirigeant se voit infliger une majoration pour absence ou insuffisance de versements anticipés. Il faut dès lors supprimer la règle de la majoration d'impôt pour absence de versements anticipés s'il y a cumul avec les règles relatives au précompte professionnel.

2.2. Mesures à l'Impôt des sociétés

- Il faut supprimer la contribution complémentaire de crise pour les sociétés. En effet, les éléments qui avaient justifié l'instauration de cette cotisation complémentaire n'existent plus. Cette cotisation a d'ailleurs été supprimée à l'IPP, il n'y a donc plus aucune justification à son existence à l'Isoc.
- Il faut encore poursuivre la diminution des taux Isoc. L'UCM préconise une réduction linéaire de minimum 3 points de tous les taux Isoc.

Taux légal actuel

Taux plein : 33 %

0 - 25.000 : 24,25 %

25.000 – 90.000 : 31 %

90.000 – 322.500 : 34,50 %

Au-delà de 322.500 : 33 %

(ces taux s'entendent hors contribution complémentaire de crise)

- Certaines sociétés peuvent bénéficier du tarif réduit de l'Isoc, à certaines conditions bien strictes. Actuellement, ce tarif prévoit l'imposition au taux de 24,25% de la première tranche des bénéfices n'excédant pas 25.000 EUR. En vue d'améliorer la capacité d'autofinancement des PME, l'UCM propose de porter le plafond à 50.000 EUR en ce qui les concerne.
- La loi du 24 décembre 2002 encourage l'autofinancement des sociétés PME en prévoyant la constitution d'une réserve de bénéfices immunisée moyennant investissements. Ce système doit être encore plus attractif. L'UCM préconise en conséquence de majorer le plafond des bénéfices pouvant bénéficier de cette exonération (plafond actuel 37.500 euros).

- La société PME est souvent définie par référence aux sociétés bénéficiant du taux réduit de l'impôt des sociétés. Il s'ensuit qu'une société peut être PME une année et ne plus l'être l'année suivante. Or, dans la plupart des cas, sa structure ne s'est pas fondamentalement modifiée. Il faut dès lors donner à la société PME la définition contenue dans la loi programme du 10 février 1998 pour la promotion de l'entreprise indépendante, c'est-à-dire les entreprises dont :
 - le personnel occupé ne dépasse pas une moyenne annuelle de 50 travailleurs ;
 - un maximum de 25 % des actions ou des parts représentatives du capital social ou des droits de vote y attachés sont en possession d'une ou plusieurs entreprises autres que des PME ;
 - et dont soit le chiffre d'affaires annuel n'excède pas 7 millions d'euros, soit le total du bilan annuel n'excède pas 5 millions d'euros.

2.3. Mesures en matière d'impôts indirects

- Certains secteurs économiques, comme par exemple la construction et l'horeca, se caractérisent par une haute intensité de main-d'œuvre et sont donc de grands pourvoyeurs d'emploi. Il faut maintenir le taux de TVA réduit dans le secteur de la construction et réduire celui qui est applicable actuellement dans le domaine de la restauration. L'application du taux réduit dans ces secteurs permettra d'accroître leur potentiel d'occupation de main-d'œuvre.
- Il n'existe pas actuellement de procédure de réclamation en matière de TVA, contrairement à ce qui se passe pour les impôts directs. Or, si les procédures judiciaires en matière d'impôts directs et indirects se sont rapprochées, il n'en va pas de même au niveau administratif. Il serait dès lors souhaitable de créer une véritable procédure de réclamation administrative en matière de TVA.

2.4. Et encore

Supprimer le droit pour l'administration de réenrôler en cas d'annulation de l'imposition.

3. LA SECURITE

3.1. Un constat inquiétant

La sécurité est un dossier sensible dans tous les pays comparables à la Belgique. De récents résultats électoraux, en France en particulier, ont montré qu'ignorer le problème, c'est prendre un risque pour la démocratie. C'est aussi ouvrir la porte à des réflexes d'auto-défense qui constituent eux-mêmes des risques.

Quelle société voulons-nous ? Une société où l'on peut vivre chez soi tranquille, où l'on peut circuler librement sans risques excessifs, où la méfiance et la peur ne sont pas la règle. Nous voulons aussi qu'en cas de délit, n'importe quel citoyen puisse faire appel aux forces de l'ordre, recevoir une écoute et une aide. Qu'il y ait une recherche des responsables de faits parfois qualifiés de mineurs, mais toujours très traumatisants. Que l'insécurité concerne prioritairement les délinquants.

Il est évident que, depuis plusieurs années, la sécurité est en recul. Une banalisation de la délinquance crée une irritation sociale dangereuse.

3.2. Les indépendants en première ligne

Les entrepreneurs indépendants sont confrontés au problème de la perte de repères en matière de délinquance, d'abord, comme n'importe quel citoyen.

Ils le sont davantage car ils sont davantage exposés. Il leur est plus difficile de se protéger. Un commerçant doit exposer sa marchandise. Un chef de PME doit acheter du matériel de valeur, qu'il doit parfois placer à l'extérieur de son entreprise. La plupart des indépendants doivent manier de l'argent, se déplacer avec de l'argent sur eux. Ils sont une cible privilégiée pour la délinquance dite petite, et même grande dans la mesure où les sociétés importantes ont les moyens d'assurer à leurs frais leur protection.

De plus, un indépendant victime d'un vol, d'une agression, d'un hold-up... n'en subit pas les conséquences que dans sa vie privée, mais également dans sa vie professionnelle. Une étude de l'université de Liège a indiqué que, dans les cinq dernières années, 94% des PME avaient subi un acte de délinquance et plus de 50% estiment que cela a influencé leur politique de développement et d'investissement. Le problème social se double d'un problème économique.

3.3. Les solutions

L'UCM n'a pas pour vocation d'élaborer un plan complet de lutte contre l'insécurité. Elle peut cependant rappeler quelques principes de bon sens et formuler des suggestions.

3.3.1. La prévention

C'est évidemment la clé d'une société plus humaine. L'absence de perspectives d'avenir favorise le décrochage scolaire, la toxicomanie, une marginalisation qui est le terreau de la criminalité. Donner aux jeunes et aux moins jeunes une chance d'intégrer ou de réintégrer le monde du travail reste le plus puissant ciment social.

Cela implique notamment de développer des filières de formation adaptées à la fois à la demande des jeunes et aux besoins des entreprises, de permettre à ceux qui souhaitent se lancer comme indépendants (et éventuellement de créer des emplois...) de pouvoir le faire dans de bonnes conditions.

Une plus grande responsabilisation des parents dans l'éducation est sans doute également une piste à suivre.

3.3.2. La dissuasion

Le gouvernement sortant a adopté des mesures fiscales pour encourager les équipements de sécurité. C'est assurément positif. Il faut donner aux entrepreneurs indépendants la possibilité de se protéger.

Cela doit se faire en liaison avec les forces de l'ordre. Les systèmes d'alarme agréés prévenant un poste de garde sont sécurisants.

Cela signifie que les policiers doivent être sur le terrain, en nombre suffisant. Il est nécessaire de finaliser la réforme en cours, de mieux répartir les tâches pour que les agents chargés du maintien de l'ordre soient disponibles pour cette mission essentielle.

3.3.3. La répression

Quand un acte de délinquance a été posé, il est trop tard pour parler de prévention ou de dissuasion. Il n'y a plus d'autre solution que la répression. Elle doit être juste, c'est à dire à la fois humaine et sans faiblesses.

L'attention des autorités et de la Justice doit se porter davantage sur les victimes que sur les malfaiteurs. Tout ce qui crée un climat d'impunité est profondément négatif. Les dossiers ne peuvent pas traîner des années et il est peut-être nécessaire de revoir la loi sur la protection de la jeunesse pour l'adapter à l'évolution des faits. En tout cas, une coordination entre le fédéral, en charge de la Justice, et les Communautés, en charge des jeunes à problèmes, est indispensable.

4. LA REDUCTION DES CHARGES SOCIALES DES ENTREPRISES

L'emploi se crée au sein des entreprises. Il ne se décrète pas. Il procède du dynamisme économique, du niveau d'activité économique d'un pays, d'une région, dont il est la résultante. Le gouvernement doit veiller à un contexte favorable à la naissance et au développement des entreprises. En réalité, en ce qui concerne le secteur privé marchand, créateur de richesses et de bien-être, il est illusoire de parler d'une "politique de l'emploi". Des postes de travail se créeront si et seulement si les responsables mènent une politique en faveur de l'entreprise, ou au minimum qui ne mettent pas de bâtons dans les roues.

La création d'emploi est fonction :

- du niveau de croissance économique et des perspectives de croissance des entreprises ;
- du coût salarial, en ce compris l'ensemble des coûts, directs et indirects, des charges (administratives, financières, etc.) et contraintes en matière sociale pour les entreprises ;
- du niveau de la formation professionnelle qui permet à l'entreprise de mobiliser facilement les compétences dont elle a besoin sur le marché du travail.

La Belgique doit adopter les objectifs quantitatifs sur le relèvement des taux d'emploi à l'horizon 2010, fixés par l'Europe à Lisbonne en mars 2001 puis à Stockholm en mars 2002.

Objectifs de Lisbonne et de Stockholm¹

	2005	2010	Belgique 2001²
Taux d'emploi global	67%	70%	60%
Taux d'emploi féminin	57%	60%	51%
Taux d'emploi des travailleurs âgés ³		50%	25%

L'augmentation des taux d'emploi est indispensable pour **assurer l'équilibre de notre système de sécurité sociale**. En effet, les différents secteurs sont financés principalement par les cotisations patronales et personnelles prélevées sur les salaires des actifs. Un système qui de manière structurelle verrait une minorité d'actifs financer les prestations sociales d'une majorité d'inactifs n'est pas soutenable à terme. Or en 2002, plus d'1 million de personnes a touché une allocation de l'ONEM et l'on comptait 106 bénéficiaires de prestations sociales pour 100 travailleurs.

L'UCM considère que ce ratio négatif entre actifs et bénéficiaires de prestations sociales doit s'inverser à court terme. La tâche est d'envergure d'autant plus qu'il faut prendre en compte les conséquences du vieillissement démographique.

¹ En moyenne pour l'EU

² Source EUROSTAT

³ travailleurs de 55 ans et plus

Cela implique que les efforts à fournir par la Belgique en matière d'emploi sont considérables notamment, en matière de taux d'emploi des travailleurs âgés.

4.1. Augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés

Le taux d'emploi des travailleurs âgés, qui est parmi les faibles des pays de l'OCDE, est particulièrement inquiétant et nécessite une attention particulière. L'UCM fait siennes les recommandations de l'OCDE, qui incitent à limiter les départs à la retraite anticipée (prépension).

Pour inciter les entreprises à conserver leurs travailleurs plus âgés, et permettre ainsi une transmission des connaissances, il est indispensable de réduire de façon plus importante le coût salarial des aînés, par une réduction automatique des charges sociales liées à l'âge. Cela permettra de développer les expériences de tutorat, favorables à l'intégration des jeunes sur le marché du travail.

4.2. Les trois axes prioritaires pour l'emploi

La réalisation des objectifs de Lisbonne et de Stockholm passe obligatoirement par la création et le développement des entreprises.

Pour susciter les vocations entrepreneuriales, l'action politique du futur gouvernement fédéral en matière d'emploi devra prendre appui sur trois axes essentiels :

- réduction du coût salarial ;
- réglementations favorables à l'entreprise ;
- flexibilité effective du travail.

4.2.1. La réduction du coût salarial

En termes de coût salarial, les entreprises belges souffrent d'un handicap concurrentiel d'environ 10 %⁴ par rapport à celles situées chez nos principaux voisins (France, Allemagne, Pays-Bas).

L'UCM estime qu'il convient de **ne pas accroître** ce handicap concurrentiel, notamment en encadrant l'évolution des salaires. Il faut même tendre à **réduire** le handicap en diminuant le niveau des charges patronales à la sécurité sociale.

Il s'agit d'une condition sine qua non si le gouvernement veut favoriser le développement économique des entreprises nationales qui évoluent dans un contexte européen et mondial et attirer les investisseurs étrangers dans notre pays.

4.2.1.1. Encadrer les évolutions salariales

Il est essentiel que l'évolution des salaires en Belgique soit encadrée de manière efficace.

⁴ Conseil Central de l'Economie, Rapport technique du secrétariat sur les marges maximales disponibles pour l'évolution du coût salarial, novembre 2002.

L'UCM rappelle son attachement au mécanisme prévu par la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité qui définit une marge maximale pour l'évolution du coût salarial en Belgique.

L'UCM estime que cette **marge maximale doit fixer** le cadre à l'intérieur duquel doivent s'inscrire les négociations salariales collectives, sectorielles et d'entreprises.

4.2.1.2. Réduire les charges patronales

L'UCM invite le futur gouvernement à s'engager dans la voie de la diminution du coût salarial via des réductions de charges patronales à la sécurité sociale.

Ces réductions de charges patronales à la sécurité sociale doivent prendre la forme :

- de diminutions de **types procentuelles** applicables de manière linéaire sur les taux de cotisations patronales de base à l'ONSS ;
- de **diminutions ciblées sur les TPE – PME**, entreprises à haute intensité de main-d'œuvre et qui constituent 98,8 % du tissu économique de la Belgique.

Sur ce dernier point, l'UCM demande un renforcement des mesures visant à réduire le coût salarial pour les premier, deuxième et troisième travailleur(s) engagé(s) par l'entreprise. Il s'agit d'une condition indispensable à l'augmentation du nombre de "starters" en Belgique alors même que l'on constate un essoufflement de la dynamique de création d'entreprise dans le contexte actuel. En Belgique, le rapport entre le nombre d'entrepreneurs débutants et la population en âge de travailler est de 2,99% alors qu'il est de 5,16 % en Allemagne par exemple⁵.

4.2.1.3 Favoriser le travail régulier

L'UCM estime qu'il est indispensable de s'engager dans une réforme de notre système de sécurité sociale qui diminue les pièges à l'emploi (allocations sociales plus intéressantes que le salaire).

L'UCM demande que le droit aux allocations de chômage **soit limité dans le temps** et considère que des mesures doivent être prises afin de **conditionner** leur maintien **au contrôle de la disponibilité des chômeurs et au suivi de formations qualifiantes**. En même temps, il faut examiner des formules incitatives qui augmentent le salaire "net en poche" de certains travailleurs (peu qualifiés, femmes rentrantes, etc.).

En effet, le **niveau élevé** des allocations de chômage jumelé à leur **non-limitation** dans le temps induisent des **dysfonctionnements sur le marché du travail**. Ils fixent des seuils salariaux en deçà desquels les chômeurs ne sont pas disposés à accepter un emploi alors même que leur rémunération correspondrait à celle fixée conventionnellement. A cet égard, l'UCM souhaite que soit approfondie la réflexion en matière de pièges à l'emploi dans le but d'augmenter l'attractivité du travail et, partant, de combattre le travail au noir.

⁵ Conseil Central de l'Economie, Rapport technique du secrétariat sur les marges maximales disponibles pour l'évolution du coût salarial, novembre 2002.

L'UCM plaide pour une **révision systématique des systèmes d'imposition et d'indemnisation** avec notamment pour objectif d'éliminer les pièges à l'emploi, d'encourager les inactifs à entrer et à rester sur le marché du travail ou de motiver les travailleurs à y rester ou à le réintégrer après une interruption de carrière et également de prolonger la vie professionnelle des travailleurs âgés.

4.2.2. Les réglementations favorables à l'entreprise

4.2.2.1. Sus au harcèlement des employeurs !

L'environnement social du chef d'entreprise a été **considérablement modifié et renforcé** sous la précédente législature :

- loi tendant à lutter contre la discrimination au travail ;
- loi relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail ;
- réduction générale du temps de travail à 38 heures par semaine ;
- plan "Rosetta" ;
- système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps ;
- congé de paternité et congé d'adoption ;
- reclassement professionnel ;
- cotisation groupes à risque et parcours d'insertion ;
- protection des conseillers en prévention ;
- projet de loi relatif aux accidents graves ;
- congé-éducation payé - extension aux travailleurs à temps partiel ;
- rapprochement des statuts employés / ouvriers ;
- DMF (déclaration multifonctionnelle), Dimona (déclaration immédiate à l'embauche), DRS (déclaration du risque social) ;
- harmonisation et simplification des aides à l'emploi...

4.2.2.2. Moratoire et évaluation

N'en jetons plus, car la coupe est pleine. L'UCM demande que le futur gouvernement fédéral **décède un moratoire** sur toute nouvelle réglementation sociale à caractère contraignant pour les entreprises.

Ce moratoire est indispensable, car il **faut stopper le harcèlement législatif** dont sont victimes les employeurs. Aujourd'hui, il faut leur laisser le temps d'intégrer le nouvel environnement social, y compris en termes de gestion des ressources humaines et de données salariales, dans lequel ils évoluent et profiter de cette période pour mettre en place un outil d'évaluation de l'impact de ces récentes réglementations sur les entreprises, notamment en matière de création d'emplois, de croissance et de compétitivité.

L'UCM insiste pour que le futur gouvernement fédéral prenne cet engagement en début de législature et intègre les conclusions de l'évaluation avant de se pencher sur de nouvelles mesures. C'est d'ailleurs dans cette optique que s'inscrit l'Accord interprofessionnel 2003-2004 qui consolide les acquis des AIP précédents.

4.2.2.3. L'entreprise comme valeur fondamentale

Dans le même temps, il s'agira de tenir un discours qui (re)place l'« entreprise » et l'esprit d'entreprendre comme valeurs essentielles dans notre société. Le gouvernement se doit de développer l'image positive du travailleur indépendant, créant son propre emploi, développant une activité économique génératrice de richesse et de croissance, développant de l'emploi salarié.

Pour que le message soit cohérent, le gouvernement doit s'employer à **lever les freins psychologiques à la création et à la croissance des entreprises** et, plus particulièrement des PME qui, représentant 97% du tissu économique de la Belgique, constituent un potentiel de développement économique inestimable.

Il s'agit dès lors d'assurer à l'entreprise un environnement juridique qui lui soit favorable et qui lui permette de croître sans craindre que des problèmes de gestion étrangers à son "core business" ne la paralyse. Il s'agit également de lui assurer la stabilité et la sécurité juridique, indispensables à son développement.

L'UCM souhaite que le futur gouvernement fédéral **s'abstienne également de prendre des mesures rétroactives en matière sociale** afin de garantir le nécessaire climat de sécurité juridique dont ont besoin les employeurs en la matière. Ainsi, toute modification de la législation et/ou de la réglementation qui entraînerait une modification dans les relations que les employeurs entretiennent avec l'ONSS **ne devrait entrer en vigueur qu'à partir du trimestre suivant celui au cours duquel elle est publiée** ; ce délai étant à considérer comme le minimum *minimumorum* pour appliquer, sans heurt ni difficulté administrative majeure, les décisions prises.

4.2.2.4. Une politique de l'emploi volontariste, moderne et efficace

Aussi, l'UCM demande que le gouvernement mène une politique volontariste axée sur des mesures incitatives et non contraignantes pour les entreprises. L'UCM estime qu'une politique de l'emploi moderne et efficace doit **se construire en dehors des notions d'obligation et de quota et que les contrôles et sanctions ne peuvent pas être une fin en soi.**

A titre d'exemples, les récentes réglementations adoptées en matière de bien-être des travailleurs, de protection contre la violence ou le harcèlement sexuel ou moral sur le lieu de travail, de lutte contre la discrimination au travail, de reclassement des travailleurs âgés de plus de 45 ans, de crédit-temps et/ou de réduction des prestations de travail, sont venues complexifier à outrance les relations de travail dans les entreprises et induisent des difficultés de gestion qui peuvent entraver le développement de l'entreprise.

Nonobstant, l'UCM est favorable aux mesures qui peuvent contribuer au bien-être des travailleurs, permettre une meilleure conciliation vie professionnelle - vie privée pour autant qu'elles s'inscrivent dans le cadre fixé ci-avant et dès lors qu'elles n'engendrent pas de charges supplémentaires, tant financières que structurelles voire même psychologiques.

En effet, les employeurs sont pragmatiques et savent pertinemment que des travailleurs satisfaits et motivés contribuent à réduire les risques d'absentéisme et à augmenter la productivité et la compétitivité des entreprises.

4.2.2.5. La spécificité des PME

En Belgique 98,8 % des entreprises sont des PME. Les entreprises de moins de 50 travailleurs représentent 66,7 % de l'emploi privé. Les TPE, entreprises de moins de 10 travailleurs représentent quant à elles 30 % de l'emploi privé.

Les PME ont une perception de la législation sociale et de son application différente par rapport aux plus grandes structures qui peuvent mobiliser des ressources en interne à cet effet. Dès lors, il convient de prendre en compte cette spécificité des PME ; la réglementation qui leur est applicable doit donc être à sa mesure

Une PME peut difficilement se doter d'un service interne spécialisé dans la gestion de son personnel.

Le chef de PME se doit avant tout et entièrement à la gestion de son entreprise et ne dispose généralement pas des moyens financiers lui permettant de recourir aux services extérieurs de consultants spécialisés dans tous les aspects de la législation sociale (services de consultance proprement dits ou services de reclassement professionnel ou services extérieurs de prévention et de protection du travail, etc).

4.2.2.6. Respecter l'autonomie des interlocuteurs sociaux

L'UCM insiste pour que le **futur gouvernement fédéral n'interfère pas dans les mécanismes de négociations collectives interprofessionnelles** en les court-circuitant par le dépôt de projets de loi, légiférant ainsi dans des matières traditionnellement de la compétence des interlocuteurs sociaux, et ce, parallèlement à la négociation de CCT du CNT sur les mêmes matières. Le modèle de concertation sociale belge a fait ses preuves et la Commission européenne n'a de cesse de le pointer comme exemple de bonne pratique.

A l'avenir, l'UCM refusera de négocier sous la contrainte ou de conclure des conventions collectives de travail tout à fait déséquilibrées par la crainte d'un instrument législatif plus contraignant pour l'employeur. Les employeurs ne peuvent se contenter d'une politique du moindre mal et l'UCM ne peut continuer à choisir en leur nom entre la peste et le choléra.

4.2.3. La flexibilité effective du travail

La flexibilité doit être une réalité pour les PME et non plus un mythe !

4.2.3.1. Rencontrer les besoins réels des entreprises

La réglementation du travail doit permettre d'élaborer **des régimes de travail qui répondent tant aux besoins des travailleurs que des entreprises.**

Les petites et moyennes entreprises sont tout particulièrement confrontées à un besoin de flexibilité des horaires et/ou régimes de travail ainsi que des contrats de travail. Rencontrer les demandes de services ponctuels d'une clientèle, tenir tête à la concurrence, suivre l'évolution

de la conjoncture et du marché du travail ou tout simplement disposer de régimes de travail adaptés aux rythmes de production saisonnière de l'entreprise ou à la durée de vie plus courte d'un produit sont autant de raisons qui nécessitent davantage de flexibilité dans l'organisation du travail. Cette flexibilité participe en effet à la réduction des coûts.

La flexibilité peut être concrètement réalisée de différentes façons : soit par la possibilité de déroger aux limites normales du travail en ayant recours au système des heures supplémentaires, soit par la mise en œuvre d'horaires et/ou de régimes de travail flexibles, soit en permettant à l'employeur de faire face à un besoin rapide et/ou temporaire de main-d'œuvre.

L'UCM constate que **la réglementation actuelle ne rencontre pas ce besoin de flexibilité** des entreprises.

4.2.3.2. Simplifier la réglementation de la durée du travail

Si nul n'est censé ignorer la loi et si chacun est dès lors censé l'appliquer et a fortiori en faire une application correcte, encore faudrait-il pouvoir la comprendre... Et comment s'y retrouver par exemple, parmi le dédale des diverses procédures et/ou mécanismes de dérogations permettant à un employeur de déroger aux limites normales du travail ? Comment ensuite pouvoir faire aisément la nuance entre les prestations supplémentaires qui donneront lieu à un repos compensatoire et non à un sursalaire (et inversement) ? Et comment, qui plus est, appliquer tout aussi aisément les règles de calcul du sursalaire et comprendre qu'elles sont encore différentes de celles régissant l'octroi d'un repos compensatoire ? Etc.

La réglementation sur le travail relative aux heures supplémentaires est un véritable "casse-tête chinois" pour les employeurs.

L'UCM estime qu'il est dès lors **impératif de simplifier bon nombre de dispositions contenues dans la loi du 16 mars 1971 relative au travail** et d'harmoniser les procédures de recours aux heures supplémentaires afin que la flexibilité soit accessible à tous.

Par ailleurs, l'UCM insiste pour que la problématique des **heures supplémentaires** soit envisagée dans tous ses éléments, y compris dès lors un aspect "officieux" de la réglementation actuelle : bon nombre de travailleurs hésitent, en effet, à prester "officiellement" des heures supplémentaires lorsque le sursalaire est déclaré et a pour conséquence d'augmenter les retenues sociales et fiscales sur leur salaire.

L'UCM demande également de réduire l'écart entre le coût salarial dans le chef de l'employeur d'une heure supplémentaire officiellement prestée et le revenu net qui en résulterait pour le travailleur.

4.2.3.3. Alléger

Les possibilités de dérogations aux limites normales du travail, d'application d'horaires, de régimes de travail flexibles ou à temps partiel passent par **des procédures trop lourdes et trop rigides** (modification du règlement de travail, affichage des horaires, autorisation de l'Inspection des lois sociales, consultation des travailleurs, etc.).

Ces formalités préalables et rebutantes sont également sources d'entraves à la mise en œuvre de la flexibilité dans l'entreprise. Comment, par exemple, raisonnablement exiger d'un employeur lors de l'élaboration de son règlement de travail, qu'il imagine pour chaque travailleur, tous les horaires concrets qu'il sera susceptible de prester au cours de l'exécution de son contrat et/ou qu'il modifie le règlement de travail lorsqu'il lui sera nécessaire de faire appel à des horaires de travail non encore envisagés au règlement de travail ?

L'UCM plaide dès lors pour **un allègement de ces multiples contraintes légales** incompatibles avec la notion de flexibilité et prises en défaveur de l'emploi.

4.2.3.4. Aménager une flexibilité "standardisée"

Le manque de souplesse de la réglementation du travail à temps partiel (lourdeur administrative conditionnant sa mise en œuvre, durée hebdomadaire minimale exigée d'un tiers temps, possibilités réduites de prestations d'heures complémentaires et système complexe de calcul des sursalaires en cas d'heures complémentaires) contribue à plonger des employeurs dans l'impossibilité de respecter la réglementation et contraignent les entreprises à rechercher la flexibilité en recourant à des formes de travail dites "atypiques" que sont le contrat de travail à l'appel et le travail intérimaire.

Pour répondre à leur besoin réel de flexibilité, les entreprises ne peuvent recourir aux formes traditionnelles d'engagement. Les solutions alternatives qui s'offrent à elles constituent d'une part une solution plus coûteuse (en raison des frais d'entremise générés par le recours au travail intérimaire) et d'autre part plus risquée (en raison de l'inexistence légale du contrat à l'appel nonobstant certaines tentatives de la jurisprudence et/ou doctrine afin de le valider).

L'UCM estime que la réglementation du travail à temps partiel est trop rigide et **plaide pour le réexamen de ses dispositions afin que les entreprises puissent enfin réellement se satisfaire des régimes de travail flexibles organisés par la loi.**

Pour ces mêmes raisons, l'UCM plaide pour un élargissement des possibilités de conclure des contrats à durée déterminée d'une durée minimale plus courte et/ou en nombre plus important.

4.2.3.5. Non à la réduction linéaire du temps de travail mais oui à son annualisation

L'UCM s'est toujours **prononcée contre une diminution linéaire et généralisée du temps de travail.**

La réduction de la durée hebdomadaire légale interprofessionnelle du travail à 38 heures au 1^{er} janvier 2003 a constitué une charge significative pour les entreprises concernées. Il n'est par ailleurs nullement démontré que les réductions forfaitaires de cotisations sociales destinées à encourager nos employeurs à anticiper ce passage ont entraîné une diminution sensible de cette charge.

Il est par ailleurs difficilement concevable qu'une réduction du temps de travail avec maintien de la rémunération soit profitable à la création d'emplois. L'exemple français prouve à suffisance qu'il **est irréaliste et même dangereux pour l'économie du pays de s'orienter vers une nouvelle réduction linéaire du temps de travail.**

En revanche, l'UCM a toujours considéré que la possibilité de calculer la durée du travail sur une base annuelle constitue une nécessité. La **généralisation légale du principe de l'annualisation du temps de travail** apparaît d'autant plus fondée qu'elle rejoindrait la pratique de nombreux secteurs d'activité.

5. LE COMMERCE

5.1. Redynamiser les centres urbains

La fonction commerciale est certainement l'une des plus importantes des Régions wallonne et bruxelloise en raison de l'importance des activités économiques qu'elle génère mais également des liens sociaux, de la qualité de vie et de la sécurisation qu'elle apporte aux quartiers et à la population.

Avec une valeur ajoutée de région s'élevant à près de 5,3 milliards d'euros en Région wallonne et 4,6 milliards d'euros en Région bruxelloise représentant 11 % du produit intérieur brut régional, le secteur du commerce se positionne comme le troisième pôle économique majeur de la Wallonie et de la Région de Bruxelles-Capitale.

Le secteur du commerce est également un employeur important avec 70.849 travailleurs salariés et en Région bruxelloise et en Région wallonne.

Le commerce de centre-ville dispose d'une très longue tradition de qualité mais est à l'heure actuelle confronté à deux défis majeurs : la concurrence toujours aiguë des centres de commerce périphériques et la nécessité absolue d'une approche qualité et de la modernisation des commerces indépendants.

L'Union des Classes Moyennes soutient activement la redynamisation des centres urbains au travers de sa participation dans les cellules de gestion centre-ville ou encore au sein des noyaux commerciaux bruxellois.

Ces dernières années, un grand nombre de villes ont connu d'importantes mutations comme le développement de la périphérie, la paupérisation ou encore le vieillissement de certains quartiers, l'apparition de chancres industriels. Il est dès lors nécessaire d'optimiser et gérer au mieux le cœur des villes. La ville est l'incarnation du lien social dans notre société.

Nous souhaitons mettre l'accent sur les facteurs clés d'une redynamisation des centres urbains.

Premièrement, le sentiment d'insécurité dans le chef des utilisateurs de la ville perdure. Ce sentiment dépend en majeure partie des comportements de la population (incivisme, petite délinquance...). La frontière de ce qui est accepté ou non est sans cesse reculée. Plus de sécurité, cela passe sans doute, entre autres, par une présence accrue des forces de l'ordre dans la rue et les lieux publics. Toutes les idées émises pour atteindre cet objectif doivent être examinées sans tabous. En outre, il nous paraît également indispensable que le pouvoir judiciaire s'investisse dans une réelle politique de poursuites et de sanctions.

Deuxièmement, l'accès pluri modal au centre-ville est primordial et doit dès lors être favorisé via des politiques adaptées qui tiennent compte des réalités de terrain : même lorsque les conditions optimales en matière de transport en commun prévalent (ce qui est loin d'être le cas dans tous les quartiers) 50 % minimum des usagers se rendent en ville en voiture pour effectuer leurs achats. L'accessibilité ainsi que la quantité d'aires de parcage doivent être revues. Tout aussi primordiale est la gestion des livraisons aussi vrai qu'une gestion défaillante peut considérablement perturber le bon fonctionnement de l'activité commerciale.

Il est dès lors nécessaire de doter les villes des moyens nécessaires en vue de veiller au respect des règles de conduite.

La revitalisation économique du centre-ville passe aussi par une politique active du logement en centre-urbain, à mettre en œuvre en étroite collaboration avec les propriétaires et commerçants locaux.

5.2. Eviter le développement excessif et non structuré des grandes surfaces

L'UCM considère qu'il faut organiser une cohérence entre l'octroi du permis socio-économique et les réglementations et politiques prévalant en matière d'aménagement du territoire qui préconisent la concentration des nouvelles implantations dans les noyaux commerçants existants. L'UCM plaide pour que la priorité de la politique commerciale soit centrée sur le renforcement de l'attractivité des artères commerçantes traditionnelles.

L'UCM constate par ailleurs l'absence d'un inventaire complet de l'offre commerciale. Elle demande la réalisation de ce dernier et plaide, dans l'attente de sa réalisation et pour permettre aux politiques de revitalisation d'atteindre des résultats significatifs, pour la mise en œuvre temporaire d'un moratoire en matière d'implantations de nouvelles entreprises de grande distribution.

A cet égard, l'Union des Classes Moyennes stigmatise la dernière mouture du projet de loi modifiant la loi du 29 juin 1975 relative aux implantations commerciales.

Dans son état actuel, ce projet est de nature à porter gravement atteinte à l'objectif initial de cette loi : la protection concurrentielle des petites entreprises dont chacun reconnaît à présent, quoique tardivement, le rôle primordial en termes d'emploi.

Ainsi en est-il notamment de la disparition pure et simple de la compétence d'avis de la Commission Provinciale pour la Distribution avant toute décision d'autorisation socio-économique.

Cette commission, instituée par la loi, a toujours assuré par la voie de la concertation une approche et une étude particulièrement concrètes du projet soumis à autorisation grâce à la connaissance effective des problèmes sociaux et économiques inhérents à la zone de chalandise couverte par un projet.

Mieux que quiconque cette commission pouvait évaluer la sincérité des éléments chiffrés avancés par le demandeur (en termes d'emplois ou de chiffre d'affaires projeté) dans son dossier socio-économique.

Plus que jamais cette commission trouve sa raison d'être et notamment au vu de l'extension de compétence (pouvoir autonome de décision) attribuée à des communes ne disposant pas toujours des moyens d'expertise nécessaire.

L'Union des Classes Moyennes plaide donc pour le maintien et même le renforcement des compétences de cette Commission Provinciale.

En l'état actuel, l'Union des Classes Moyennes demande donc solennellement le retrait pur et simple du projet de loi et sa révision conforme à l'avis du Conseil d'Etat et surtout aux

recommandations du Conseil Supérieur des Classes Moyennes dont il n'a été nullement tenu compte.

5.3. Préserver la période d'attente précédant les soldes

D'année en année, les soldes demeurent une période de vente essentielle pour le petit commerce de détail.

Elles seules permettent d'écouler de manière accélérée le stock excédentaire de fin de saison et d'obtenir ainsi les liquidités nécessaires pour l'achat des nouvelles collections.

La réglementation sur les soldes repose sur deux piliers : l'interdiction des ventes à perte en dehors de la période de soldes et l'interdiction d'annoncer des réductions de prix durant la période d'attente précédant les soldes.

La proposition de règlement européen relatif aux promotions des ventes dans le marché intérieur, présentée par la Commission fin 2001, visait à supprimer ces deux piliers en proposant d'interdire toute interdiction de vendre à perte, d'une part, et toute interdiction d'annoncer des rabais durant la période d'attente précédant les soldes, d'autre part.

En septembre 2002, le Parlement européen a amendé le texte de la Commission en préservant la possibilité pour les Etats membres de maintenir une interdiction générale de vente à perte ainsi qu'une interdiction d'annoncer des réductions de prix durant les "présoldes".

Le 25 octobre 2002, la Commission a rédigé un nouveau texte qui tient partiellement compte des amendements du Parlement européen. Si la disposition prohibant toute interdiction de vente à perte n'y figure plus, l'interdiction des mesures nationales restreignant les annonces de réductions de prix durant les périodes d'attente est, elle, maintenue, malgré l'avis contraire du Parlement européen.

La proposition du Parlement européen va bientôt être examinée par le Conseil des Ministres.

Il est, pour nous, primordial que le gouvernement belge défende le maintien des mesures nationales concernant les périodes d'attente.

Si la proposition de la Commission devait être adoptée telle quelle, la grande distribution pourrait organiser des campagnes de réductions de prix avant la date de début des soldes de sorte que ces dernières perdraient beaucoup de leur intérêt. L'existence même des soldes serait remise en cause. Les conséquences seraient catastrophiques pour le petit commerce de détail, certains établissements réalisant jusqu'à 40 % de leur chiffre d'affaires annuel avec les deux périodes annuelles de soldes.

5.4. Réduire les coûts des paiements électroniques

Les PME ne doivent pas être discriminées dans l'accès aux moyens de paiement électroniques.

L'UCM continue à dénoncer le monopole qui gère l'organisation des paiements électroniques en Belgique et qui aboutit à mettre à charge du commerce de détail indépendant des coûts excessifs.

Des conditions minimales doivent être respectées pour le développement de ces techniques :

- libre accès des PME à tous les réseaux d'acceptation de ces cartes ;
- limitation des coûts supportés par les PME ;
- éviter les distorsions de concurrence avec la grande distribution ;
- liberté pour le commerçant qui le souhaite de répercuter le prix de la transaction aux consommateurs qui choisissent ce mode de paiement.

En ce qui concerne plus particulièrement le dossier des cartes Bancontact/Mister Cash, il appartiendra au Conseil de la concurrence de se prononcer prochainement, le rapporteur auprès du Service de la concurrence ayant estimé que les différences tarifaires entre la grande et la petite distribution étaient discriminatoires, que les conditions de résiliation des contrats de location des terminaux étaient de nature à empêcher les commerçants de changer de fournisseur et que les prix pratiqués par Banksys étaient excessifs.

5.5. Préserver une vie sociale pour le commerçant

Le pouvoir politique, les autorités administratives et le pouvoir judiciaire doivent veiller à assurer le maintien et le respect des dispositions légales qui permettent aux indépendants et aux PME de trouver un équilibre dans leur vie sociale. Les lois sur le repos hebdomadaire et sur la fermeture du soir permettent aux indépendants de vivre une vie familiale certes limitée par rapport aux autres catégories professionnelles.

Parallèlement à cela, il conviendrait d'assurer un meilleur respect des dispositions légales sur l'ouverture des magasins de nuit.

5.6. Permettre une relation équilibrée entre les entreprises au sein des réseaux de distribution

Au cours de ces dernières années, les grandes entreprises (fabricants, franchiseurs, organismes bancaires, etc.) ont recouru de plus en plus fréquemment à des intermédiaires indépendants, de petites et moyennes tailles, pour assurer l'écoulement de leurs produits ou la diffusion de leurs services. La protection juridique dont bénéficient ces intermédiaires varie fortement selon le mode de collaboration retenu.

Souvent, ces PME se sont engagées à prêter de manière exclusive pour le même fournisseur ainsi qu'à consacrer les investissements importants pour l'aménagement de leurs installations.

Afin d'éviter que la charge de ces investissements et obligations ne mette les PME dans une trop grande situation de dépendance, tant économique que juridique, vis-à-vis du fabricant ou du franchiseur (au sens large du terme), il est nécessaire de prévoir un encadrement légal qui

s'étendrait tant sur la période pré-contractuelle que durant l'exécution du contrat, et même pour la période suivant immédiatement la fin de celui-ci.

Un avant-projet de loi relatif au contrat de franchise, établi en 2001 à l'initiative du ministre de l'Economie, va clairement dans ce sens. Entre autres choses, il prévoit une série d'informations à fournir au candidat franchisé préalablement à la signature du contrat et régleme les conditions d'utilisation des clauses de non-concurrence après la cessation du contrat et des clauses préservant au franchiseur le droit d'acquérir le fonds de commerce du franchisé.

S'agissant de ces deux types de clauses applicables après la cessation du contrat, une protection du franchisé est absolument indispensable. Le franchisé est entièrement soumis au franchiseur dès le moment où celui-ci est en mesure de l'empêcher de continuer à exercer son activité professionnelle après la cessation de leur relation contractuelle.

Il reste que, pour être pleinement effective, une loi sur le contrat de franchise se doit d'avoir un champ d'application suffisamment large sous peine de voir des réseaux tenter de contester son application à leur égard (par exemple, en invoquant la non-communication d'un véritable savoir-faire).

L'UCM plaide pour que la loi régleme non seulement le contrat de franchise au sens strict, mais également les formes de collaboration commerciale que s'en rapprochent, de manière à viser également l'ensemble des revendeurs qui sont tenus par une obligation d'exclusivité ou de quasi-exclusivité.

Dans le même ordre d'idées, il faut également envisager une protection légale pour les sous-traitants qui restent de manière exclusive ou quasi exclusive pour la même entreprise industrielle.

5.7. Eviter les charges administratives inutilement lourdes (les réglementations commerciales)

Il convient de veiller à ce que les exigences légales en matière d'information sur les produits et de présentation des produits soient adaptées aux moyens humains et techniques dont disposent les petits commerçants.

L'obligation d'indiquer les prix à l'unité de mesure sur la plupart des produits alimentaires ainsi que sur une série de produits non alimentaires constitue une charge administrative particulièrement lourde pour le petit détaillant, et en tout cas hors de proportion avec le bénéfice finalement retiré par le consommateur.

Une telle obligation, qui a sa raison d'être lorsqu'il s'agit de grandes surfaces commerciales pouvant bénéficier d'un important soutien logistique, paraît tout à fait excessive lorsqu'elle vise le petit commerce de proximité qui indique encore ses prix manuellement et dans lequel le contact direct entre l'exploitant et le client continue à être privilégié.

Il est heureux que la Commission européenne ait récemment entrepris d'examiner l'opportunité d'une dérogation à l'égard des vendeurs disposant d'une petite surface de vente et des commerçants ambulants.

6. LES PROFESSIONS LIBERALES

Reconnaître la place et le rôle des professions libérales et intellectuelles dans l'économie et la société.

Bien que le politique ne les considère pas toujours comme tels, les titulaires de professions libérales et intellectuelles constituent des acteurs fort importants du monde économique. Leur rôle socio-économique dans la société est loin d'être marginal et sera amené, ces prochaines années, à se développer encore.

Depuis quelques années, les professions libérales et intellectuelles connaissent une expansion que peu de secteurs peuvent égaler : depuis 1987, 50.000 titulaires de professions libérales supplémentaires sont apparus, ce qui représente une expansion de près de 50% sur dix ans. Ainsi, il y avait, en Belgique, fin 1997, environ 140.000 professions libérales, soit près de 18% des indépendants, contre 14% en 1987.

Cette évolution se marque également en termes de création d'emplois : durant la période 1993-1997, l'emploi salarié dans les professions libérales a augmenté de 11% pour atteindre 150.000 travailleurs.

Ainsi, les professions libérales ont créé, ces dernières années, près de 65.000 emplois nouveaux et représentent aujourd'hui près de 300.000 emplois.

Devant l'importance de ce secteur d'activité, il faut veiller à promouvoir un cadre législatif favorable à son développement, que ce soit en matière fiscale, sociale ou autre.

Cela signifie qu'il y a lieu d'une part, de **supprimer toute discrimination négative à l'encontre des professions libérales et intellectuelles** mais également de permettre au monde des professions libérales de **faire face aux profondes mutations en cours**.

En effet, l'interdisciplinarité, l'internationalisation, les nouvelles technologies, la formation et la compétitivité sont autant de défis qui attendent les professions libérales.

Le législateur doit être conscient de ces défis et de ces mutations et aider le monde des professions libérales et intellectuelles à trouver des solutions adéquates et appropriées.

Cette démarche ne peut se faire sans une consultation et une collaboration étroite avec les ordres, instituts ou organismes représentatifs des professions libérales, tant il est vrai que les réponses aux problématiques évoquées ci-dessus ne peuvent être apportées que par le monde des professions libérales et intellectuelles lui-même.

7. LA BANQUE CARREFOUR DES ENTREPRISES LE GUICHET D'ENTREPRISE

Au cours de la prochaine législature, les entreprises vont être progressivement confrontées à la mise en œuvre de la Banque carrefour des entreprises (BCE) et des guichets d'entreprises. Il s'agit de nouvelles réalités dont il faudra évaluer l'impact tant au niveau de la simplification des procédures liées à la création d'entreprises que pour les entreprises existantes.

A cet égard, l'UCM ne peut qu'exprimer son inquiétude face à la désinvolture avec laquelle est traitée la question des guichets d'entreprises ; de nombreuses questions directement liées à leur lancement (au 01/07/2003) restant à ce jour sans réponse...

Quoi qu'il en soit, les indépendants et les entreprises fondent de réels espoirs sur le numéro d'entreprise, numéro d'identifiant unique qui leur évitera de communiquer deux fois la même information lors de leurs contacts avec les administrations.

L'UCM rappelle par ailleurs que, pour que le numéro d'identifiant unique constitue une réelle simplification, il faut obligatoirement qu'il soit intégré de manière univoque à tous les projets de gouvernements électroniques, indépendamment du niveau de pouvoir où ils sont développés. En effet, les entreprises ne pourraient souffrir de voir se développer des systèmes fédéraux, régionaux et/ou communautaires non intégrés voire même, concurrents.

7.1. La déclaration multifonctionnelle (DMF) – la déclaration immédiate à l'emploi (DIMONA) – la déclaration du risque social (DRS)

La DMF, la DIMONA et la DRS modifient considérablement les relations entre les employeurs et les organismes de sécurité sociale. Pour les employeurs, et plus particulièrement pour les plus petits d'entre eux, il s'agit d'une véritable révolution au niveau de la gestion administrative de leur personnel. Même si ces mesures visent la simplification à terme, force est de constater que, dans l'immédiat, elles ont complexifié la donne.

Il n'est dès lors pas étonnant que de plus en plus d'employeurs s'adressent aux secrétariats sociaux agréés, dont il convient de préserver le rôle. En effet, non seulement, ils agissent comme des coussins amortisseurs entre diverses administrations et l'employeur, mais aussi, ils accomplissent et expliquent aux employeurs de nombreuses formalités juridiques qui sont autant d'embûches pour eux.

7.1.2. Réduire la fracture numérique

L'UCM demande que le gouvernement fédéral prenne des mesures incitatives (notamment fiscales) pour réduire la fracture numérique qui risque de se creuser entre les administrations et certaines entreprises en aidant les indépendants et les PME à intégrer les NTIC dans leur environnement de travail et, notamment, à accéder à internet.

Les initiatives en matière d'e-commerce doivent être amplifiées.

7.1.3. Consolider l'e-fiscalité et de l'e-comptabilité

Lors de la précédente législature, des avancées significatives ont été réalisées en matière de facturation électronique, de déclaration TVA électronique et de conservation des pièces de caisse... L'UCM s'en félicite et invite le futur gouvernement fédéral à persévérer dans cette voie, tout en prenant en compte les contraintes que rencontrent les comptables et fiscalistes, premiers conseillers de l'indépendant et de la PME dans leurs domaines respectifs.

8. LA SIMPLIFICATION ADMINISTRATIVE

La simplification de l'environnement administratif de l'indépendant ou de la PME est un élément essentiel de la politique gouvernementale. La démarche entreprise depuis quelques années par la Belgique dans ce domaine (création de l'Agence de Simplification Administrative – ASA -, Commissariat "Zenner"...) doit être amplifiée.

De manière générale, l'UCM estime qu'il convient de poursuivre les démarches entreprises : à titre d'exemple, la pertinence des travaux entrepris et des avis rendus, notamment dans les dossiers "simplification et modernisation de la sécurité sociale" et "Banque carrefour des entreprises – Guichet d'entreprises", a démontré la capacité d'analyse et la valeur ajoutée qu'apporte l'ASA dans la réflexion sur la simplification administrative en Belgique.

Il faut toutefois donner à l'Agence les moyens matériels qui lui permettent de proposer de réelles simplifications dans de nombreux domaines réglementaires, domaines qu'elle a dû quelque peu délaisser pour se consacrer au dossier "Banque carrefour des entreprises".

L'UCM considère qu'une politique de "quick wins", directement mesurables au niveau de l'entreprise individuelle et perçus comme éléments de simplification de la réalité quotidienne du chef d'entreprise, s'impose.

8.1. Une culture de l'évaluation

L'UCM invite le futur gouvernement à persévérer dans le développement d'outils de mesure et d'évaluation des politiques ainsi que dans la mise en œuvre de ces évaluations. Elle considère que l'ASA doit être un interlocuteur privilégié en la matière. En tout état de cause, il ne peut s'agir d'une évaluation pour l'évaluation, ni d'une évaluation purement macro-économique. L'évaluation doit se faire au niveau de l'entreprise individuelle et se traduire par les modifications nécessaires de son environnement administratif et réglementaire.

L'UCM considère que la mise à plat des procédures administratives, notamment sous forme de diagramme de flux, permet de clarifier les étapes administratives et, partant, d'initier la réflexion sur la pertinence des démarches et leur simplification

L'UCM plaide encore pour la généralisation de la fiche d'impact administratif, parallèlement à l'examen de toute nouvelle mesure légale ou réglementaire susceptible de concerner les entreprises.

9. POUR UNE CONCERTATION SOCIALE RESPECTUEUSE DES TPE / PME

L'UCM exprime son attachement à la concertation sociale et ce, à quelque niveau qu'elle se situe.

Une concertation sociale équilibrée, respectueuse de toutes les parties, est garante de paix sociale, de progrès et d'augmentation de l'emploi.

C'est dans ce cadre que les PME, largement majoritaires en Belgique, doivent pouvoir exprimer leur spécificité aux différents niveaux de concertation, interprofessionnel et sectoriel.

L'UCM entend continuer à **jouer pleinement et avec dynamisme son rôle d'interlocuteur social** tant au niveau de la négociation de l'accord interprofessionnel, que du Conseil national du travail ou des commissions paritaires dans lesquelles elle représente les employeurs.

L'UCM estime qu'il n'est pas acceptable qu'elle soit écarté des organes de gestion de l'ONSS, de l'ONEM et de l'ONVA et revendique dès lors d'y siéger comme interlocuteur patronal à part entière. L'UCM revendique également son intégration au sein la délégation patronale de la CP 218, car il n'est pas admissible qu'elle soit écartée de la table des négociations dans cette commission paritaire dont le champ de compétence concerne des secteurs majoritairement constitués de PME.

L'UCM rappelle que les modèles de concertation interne applicables aux plus grandes entreprises ne sont **pas transposables dans les PME**, en raison même de la proximité qui existe entre le chef d'entreprise et son personnel.

Ne fût-ce qu'en termes de coût, la présence d'un délégué syndical dans les PME est insupportable.

Par contre, les organes régionaux de concertation, mis sur pied dans certains secteurs (distribution) contribuent à créer un climat de dialogue entre syndicats et PME, sans leur imposer le coût et les contraintes d'un délégué syndical ni un contrôle extérieur par le syndicat.

L'UCM accorde donc la plus **haute importance aux organes régionaux de concertation** qui depuis leur création ont démontré leur capacité à contribuer au maintien de la paix sociale dans les secteurs où ils ont été institués.

Enfin, la Belgique doit transposer la Directive 2002/14/CE du Parlement et du Conseil européen du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne.

L'UCM considère que **cette Directive européenne a des implications limitées pour la Belgique** qui possède un cadre législatif et réglementaire complet en la matière. En tout état de cause, l'UCM estime que la transposition de cette directive européenne ne peut être le prétexte à l'abaissement des seuils sociaux (comité de prévention et de protection – conseil d'entreprise – délégation syndicale). De manière plus générale, **l'UCM s'oppose à tout abaissement, direct ou indirect, des seuils sociaux.**