

**Les bonnes pratiques en matière de  
protection sociale des nouveaux  
entrepreneurs et des conjoints  
participant à l'entreprise et leur  
impact sur la création d'entreprises**

Version abrégée

## **Note légale**

EIM Business & Policy Research  
Postbus 7001, 2701 AA Zoetermeer, Pays-Bas  
Tél. + 31 79 3430200  
Fax + 31 79 3430204  
Bureau de Bruxelles:  
Rue Archimède 5, BP 4, 1000 Bruxelles  
Tél. + 32 2 5100884  
Télécopie + 32 2 5100885  
Internet: [www.eim.nl](http://www.eim.nl)  
Courriel: [info@eim.nl](mailto:info@eim.nl)

## **Remerciements**

La présente étude a été commandée et financée par la Direction générale Entreprises et Industrie de la Commission européenne. Le marché public a été attribué à la société EIM Business & Policy Research aux Pays-Bas ([www.eim.nl](http://www.eim.nl)). L'étude a été réalisée par l'EIM en coopération avec des experts nationaux nommés par les autorités des Etats membres, les pays candidats à l'adhésion et les pays de l'EEE/AELE, dans le cadre du programme pluriannuel pour l'esprit d'entreprise, ainsi qu'avec les membres du Réseau européen de recherche économique et sociale(ENSR) ([www.ensr-net.com](http://www.ensr-net.com)) dans 31 pays.

Le rapport a été rédigé par une équipe de projet d'EIM Business & Policy Research aux Pays-Bas ([www.eim.nl](http://www.eim.nl)) composée de Jacqueline Snijders, Paul Vroonhof, Jennifer Telussa, Rob van der Horst et Anne Bruins tous employés EIM.

L'équipe de recherche remercie le personnel des unités E.3 de la Direction générale Entreprises et Industrie pour leur appui.

## **Note**

Depuis la rédaction, quelques références des sites web de l'UE sont malheureusement devenus caduques étant donné que l'URL de la Commission européenne migrait vers <http://ec.europa.eu/>

Bien que l'étude ait été menée sous la supervision de fonctionnaires de la Commission, les vues exprimées dans ce document ne reflètent pas nécessairement l'opinion de la Commission européenne.

La reproduction de ce rapport est autorisée sous réserve de la mention des sources.

Pour plus d'informations :

Commission européenne

Direction Générale Entreprises et Industrie

Unité E.3

B-1049 Bruxelles, Belgique

Fax : 32.2.299.81.10

E-mail: [Entr-craft-small-business@ec.europa.eu](mailto:Entr-craft-small-business@ec.europa.eu)

<http://ec.europa.eu/entreprise/entrepreneurship/crafts.htm>

## Table des matières

|       |   |    |
|-------|---|----|
| 1     | Introduction  | 5  |
| 2     | L'activité entrepreneuriale au sein de l'UE                                     | 6  |
| 3     | Couverture par l'assurance sociale  | 8  |
| 3.1   | Domaines concernés par la couverture sociale de l'entrepreneur                  | 8  |
| 3.2   | Couverture sociale du conjoint participant à l'entreprise                       | 12 |
| 4     | Impact des systèmes de couverture sociale sur le taux de création d'entreprises | 14 |
| 5     | Les bonnes pratiques et les projets politiques des administrations publiques    | 18 |
| Annex |   |    |
| I     | Partenaires de recherche  | 33 |



# 1 Introduction

## *Contexte de l'étude*

La création de nouvelles entreprises, leur croissance et leur survie, ainsi que la volatilité de la population des entreprises sont essentielles à l'adaptation des structures dans l'économie, à l'amélioration de la compétitivité et à la création d'emplois.

Le thème de la démographie des entreprises a pris une place de plus en plus importante dans le débat politique au cours de la dernière décennie. Les acteurs politiques et économiques de l'Europe considèrent le dynamisme du secteur des entreprises comme un instrument majeur permettant de stimuler la compétitivité. Il facilite la croissance et la modernisation du système économique. La création de nouvelles entreprises - de même que leur disparition et leur changement de taille - est l'un des principaux mécanismes démontrant les capacités d'adaptation aux conditions changeantes du marché, au même titre que les investissements, l'innovation, la formation, les accords de coopération, les fusions et les acquisitions. Depuis qu'elle a adressé une communication au Conseil sur la promotion de l'esprit d'entreprise et de la compétitivité, la Commission européenne s'est engagée à mener une politique qui promeut l'esprit d'entreprise comme un outil fondamental pour améliorer la compétitivité, générer une croissance et créer des emplois.

## *La sécurité sociale et l'esprit d'entreprise*

Devenir entrepreneur en tant que choix de carrière a été le sujet d'analyse de bon nombre d'études empiriques. Au rang des déterminants de l'activité entrepreneuriale, citons les facteurs économiques, technologiques, démographiques, sociaux et culturels. Un facteur déterminant potentiellement pertinent a bénéficié de très peu d'attention à ce stade : les droits en matière de sécurité sociale. Les dispositions institutionnelles relatives à la sécurité sociale sont susceptibles d'influencer de bien des manières les décisions des individus lorsqu'ils choisissent entre un emploi de salarié et un statut d'indépendant. La question de la couverture de la sécurité sociale pour les entrepreneurs est très complexe, en raison à la fois de l'interaction entre les systèmes public et privé et du fait qu'au cours de leur carrière, le statut professionnel des entrepreneurs connaît divers changements (éducation, chômage, statut de salarié, statut d'indépendant, etc.).

Outre la position des entrepreneurs au niveau de la sécurité sociale, il faut évaluer celle du conjoint participant à l'entreprise. Les partenaires jouent un rôle crucial dans de nombreuses petites entreprises.

Le problème de la couverture sociale des indépendants et des petits entrepreneurs était un thème récurrent du processus de consultation engagé dans le sillage de la publication du livre vert sur l'esprit d'entreprise en Europe en 2003. Des mesures sur ce thème ont par conséquent été intégrées au plan d'action de la CE en faveur de la mise à son compte (action-clé 4).

### *Objectif de l'étude*

En 2006, la Commission européenne a invité EIM à réaliser une étude comparative sur les bonnes pratiques en matière de protection sociale pour les nouveaux entrepreneurs et leurs conjoints participant à l'entreprise et à analyser dans quelle mesure le niveau de protection sociale stimule la création d'entreprises. L'étude couvre les 27 États Membres de l'UE, la Turquie, l'Islande, la Norvège et le Liechtenstein.

Les résultats sont repris dans le rapport "Good practices on social protection of new entrepreneurs and assisting partners and the impact on business creation". Cette version abrégée présente les principaux éléments du rapport.

L'étude repose sur une recherche documentaire, une analyse de la base de données Missoc<sup>1</sup>, sur des entrevues avec les décideurs nationaux, sur un sondage en ligne parmi les jeunes entrepreneurs (*EIM Survey Social Security Entrepreneurs 2006*), sur un sondage auprès du groupe d'experts de la CE mis sur pied par la Commission dans le cadre de ce projet ainsi que sur leurs commentaires.

EIM a réalisé ce projet en étroite coopération avec les partenaires du Réseau européen de recherche économique et sociale (*European Network for Social and Economic Research ENSR*) et Mercer Human Resource Consulting. Les noms et adresses de ces partenaires sont repris dans l'annexe. EIM a également coopéré avec le groupe d'experts de la CE. EIM remercie toutes ces organisations pour leur aide et leurs contributions efficaces.

## 2 L'activité entrepreneuriale au sein de l'UE

En 2004, 11,6% de la population active de l'UE15 étaient des entrepreneurs. Entre 2002 et 2004, le pourcentage d'entrepreneurs parmi la population active de l'UE15 a légèrement augmenté. Si nous comparons l'Europe des 15 aux États-Unis et au Japon au cours de cette même période, le pourcentage est légèrement supérieur au sein de l'Union européenne.

L'indice de l'activité entrepreneuriale totale (*Total Entrepreneurial Activity index - TEA*), conçu dans le cadre du Global Entrepreneurship Monitor (GEM), donne une idée de l'esprit d'entreprise d'un pays. Il résulte essentiellement de la somme des entrepreneurs porteurs d'un projet de création (personnes actuellement impliquées dans des activités positives en vue du lancement d'une nouvelle entreprise) et des propriétaires de jeunes pousses [start-up] (possédant actuellement une entreprise de moins de 42 mois). En 2005, le TEA moyen des États Membres de l'UE était de 5,3. De 2001 à 2002, l'indice a chuté, probablement en raison d'une croissance économique plus faible. Par la suite, le TEA est resté stable pendant quelques années. De 2004 à 2005, l'indice a progressé, sans doute à cause de l'amélioration de la situation économique.

<sup>1</sup> La base de données du MISSOC est accessible sur le site web suivant:  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_protection/missoc\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/missoc_en.htm).

### *Les facteurs déterminants de la création d'entreprise*

De nombreuses études ont été consacrées aux déterminants de la volonté de créer une d'entreprise. Elles les ont examinés à divers niveaux : le niveau individuel et l'entreprise (micro), l'industrie et le pays (macro). Au niveau de l'individu, les études sont essentiellement axées sur le processus de prise de décision de chaque individu. Les facteurs de nature à influencer ce processus sont par exemple : le sexe, l'âge ou le niveau d'études, les contraintes financières, la tolérance au risque, la perception des complexités administratives, le contexte familial, l'expérience professionnelle antérieure et les préférences pour un statut d'indépendant.

Au niveau de l'industrie, les études se sont souvent concentrées sur les déterminants spécifiques aux marchés tels que les opportunités résultant de la demande du marché pour des biens et services. Au niveau du pays, les études visent les facteurs environnementaux comme la technologie, l'économie et la culture ainsi que les réglementations publiques et les lois, sans oublier la sécurité sociale.

Des individus peuvent choisir de devenir des entrepreneurs et tirer parti d'opportunités entrepreneuriales (rendues possibles par l'environnement), s'ils disposent des compétences et des préférences personnelles requises pour ce faire. Une telle décision revient en quelque sorte à peser le pour et le contre. Les risques et avantages de la mise à son compte peuvent être comparés à ceux d'autres types d'emploi (emploi salarié ou chômage). Les individus peuvent tenir compte des risques et avantages financiers ou non dans ce contexte. Au rang des avantages financiers, la perspective d'un revenu d'entreprise en moyenne plus élevé peut être mentionnée. Les risques financiers peuvent être une plus grande dispersion du revenu de l'entreprise, une incertitude quant aux revenus en particulier en phase de lancement, et éventuellement une perte au niveau de la sécurité sociale. Les risques et avantages non financiers peuvent être le statut, une (in)satisfaction et l'autonomie.

Lorsque la décision de l'individu de devenir entrepreneur est essentiellement motivée par les avantages – par exemple, la volonté de devenir son propre patron (autonomie) ou de gagner davantage qu'avec un emploi salarié, cela peut être qualifié d'esprit d'entreprise basé sur les opportunités. Les individus peuvent également être poussés à opter pour l'entrepreneuriat, et ce parce que toutes les autres alternatives de travail sont soit inexistantes soit insatisfaisantes. Pour ces individus, l'entrepreneuriat peut être le dernier recours en termes de travail et de revenus. Cela peut notamment être le cas d'un chômeur incapable de décrocher un emploi salarié. On peut appeler ça une intention de création d'entreprise basée sur la nécessité.

Le tableau 1 présente les principaux motifs expliquant la volonté de devenir entrepreneur. Les motifs liés à l'esprit d'entreprise basé tant sur les opportunités que sur la nécessité y sont repris. La raison principale, pour presque la moitié des entrepreneurs, est d'être son propre patron. Viennent ensuite la perspective de gagner davantage qu'un salarié et le défi du lancement d'une entreprise. La catégorie « Autres » fait référence à l'ambition, au fait d'être mis au chômage après avoir été salarié pendant plusieurs années et au désir de s'adonner librement à un hobby.

Tableau 1 Pourcentages d'entrepreneurs indiquant les principales raisons qui les ont poussés à devenir entrepreneur

| Principaux motifs   | Pourcentage |
|---|-------------|
| Voulait être son propre patron  | 48          |
| Possibilité de gagner plus qu'en étant salarié                                | 36          |
| Défi  | 34          |
| Davantage de compatibilité entre travail et vie privée                        | 26          |
| Pas satisfait en tant que salarié   | 25          |
| Opportunité dans le marché  | 21          |
| Au chômage ou en difficulté pour trouver un emploi comme salarié              | 12          |
| Possibilité de continuer ou de se séparer de l'entreprise du patron précédent | 5           |
| Poursuite de l'entreprise familiale   | 4           |
| Autre (à préciser)  | 2           |
| Ne sait pas / pas de réponse  | 2           |

*Remarque : les entrepreneurs ont pu choisir plusieurs catégories de réponse ; le total est supérieur à 100%.*

*Source : EIM Survey Social Security Entrepreneurs 2006.*

### 3 Couverture par l'assurance sociale

#### 3.1 Domaines concernés par la couverture sociale de l'entrepreneur

Le tableau 2 montre quels aspects de la sécurité sociale sont couverts pour les entrepreneurs responsables de jeunes (mises sur pied après 2000) et petites entreprises (moins de 10 salariés). Au total, huit aspects de la sécurité sociale sont différenciés. Plus de la moitié des entrepreneurs sont couverts par un régime d'assurance public pour les retraites et les maladies et invalidité temporaire. Moins de 10% sont assurés pour les congés de maternité et la garde des jeunes enfants.

Tableau 2 Couverture d'assurance sociale publique pour les entrepreneurs, Europa-31, 2006.

| <i>Aspects de la sécurité sociale</i> | <i>Pourcentage</i> |
|---------------------------------------|--------------------|
| Retraite                              | 65                 |
| Invalidité temporaire/maladie         | 52                 |
| Invalidité permanente                 | 41                 |
| Capital décès                         | 38                 |
| Indemnités de chômage                 | 14                 |
| Congé maternité                       | 11                 |
| Prévention du chômage                 | 9                  |
| Garde des jeunes enfants              | 8                  |

Source : EIM Survey Social Security Entrepreneurs 2006.

Entre 60 et 70% des entrepreneurs n'étant pas assurés par le régime d'assurance public pour un ou plusieurs des aspects considèrent que ces derniers doivent être couverts par le système de couverture sociale publique. Par ordre d'importance, les aspects à inclure sont les suivants :

- Invalidité temporaire/maladie ;
- Retraite ;
- Invalidité permanente ;
- Capital décès ;
- Indemnités de chômage ;
- Congé maternité ;
- Prévention du chômage ;
- Garde des jeunes enfants (temporaire).

Les entrepreneurs assurés pour certains aspects de la sécurité sociale indiquent souvent que leur couverture est insuffisante. Au total, plus de la moitié (54%) des entrepreneurs assurés par le système public ont le sentiment que les prestations sont insuffisantes. En ce qui concerne les retraites, près de 80% déclarent que sur ce point, l'assurance est insuffisante. Quant aux autres aspects, plus de la moitié des entrepreneurs indiquent que l'assurance est insuffisante.

*Modifications du statut de la couverture sociale lorsque l'on devient entrepreneur*

Choisir de devenir entrepreneur revient en quelque sorte à peser le pour et le contre. L'un des facteurs à considérer dans le cadre du processus de prise de décision est la couverture sociale après avoir démarré une entreprise (risques financiers). Comme l'indique le tableau 3, 35% à 45% des entrepreneurs indiquent ne pas savoir si les prestations auxquelles ils ont droit ont changé lorsqu'ils sont devenus entrepreneurs. Près d'un cinquième des entrepreneurs interrogés déclare que les prestations attendues ont diminué lorsqu'ils se sont mis à leur compte.

Tableau 3 Pourcentage des entrepreneurs indiquant si les prestations auxquelles ils avaient droit ont changé lorsqu'ils se sont mis à leur compte

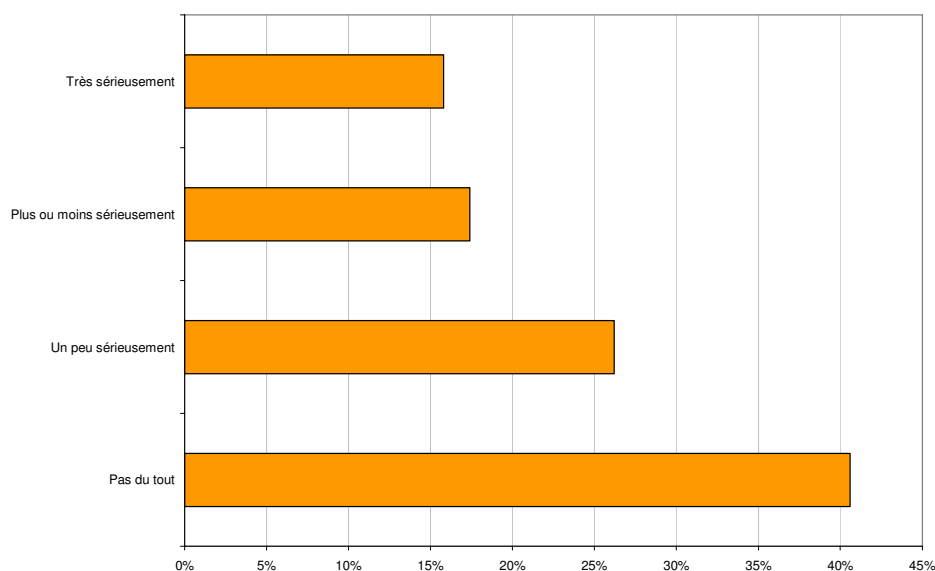
| <i>Aspects de la sécurité sociale</i> | <i>Pourcentage de ceux pour lesquels les prestations ont augmenté</i> | <i>Pourcentage pour lesquels il n'y a eu aucun changement</i> | <i>Pourcentage pour lesquels les prestations ont diminué</i> | <i>Pourcentage de ceux qui ne savent pas</i> |
|---------------------------------------|---|---|--|--|
| Invalidité permanente                 | 6   | 42  | 16   | 36   |
| Invalidité temporaire / maladie       | 10  | 38  | 18   | 34   |
| Retraite                              | 9   | 37  | 19   | 35   |
| Capital décès                         | 8   | 43  | 13   | 36   |
| Indemnités de chômage                 | 4   | 35  | 22   | 39   |
| Prévention du chômage                 | 3   | 36  | 21   | 40   |
| Congé maternité                       | 3   | 35  | 19   | 43   |
| Garde des jeunes enfants              | 3   | 36  | 16   | 45   |

*Le total de chaque ligne équivaut à 100%.*

*Source : EIM Survey Social Security Entrepreneurs 2006.*

Près de 68% des entreprises percevant une diminution après avoir lancé leurs activités ont pris conscience de celle-ci au moment où elles envisageaient de lancer leurs activités. Pour près de 40% d'entre elles, cette diminution n'a pas influé sur leur décision de se lancer. C'est ce que démontre la Figure 1. Près de 60% des entrepreneurs percevant une diminution après s'être mis à leur compte pensent qu'une telle diminution explique pourquoi d'autres personnes ne deviennent pas entrepreneurs.

Figure 1 Pourcentage des entrepreneurs qui se sont aperçus que les prestations sociales diminueraient quand ils se mettraient à leur compte, en indiquant dans quelle mesure ils avaient envisagé de ne pas se lancer à cause de cette diminution



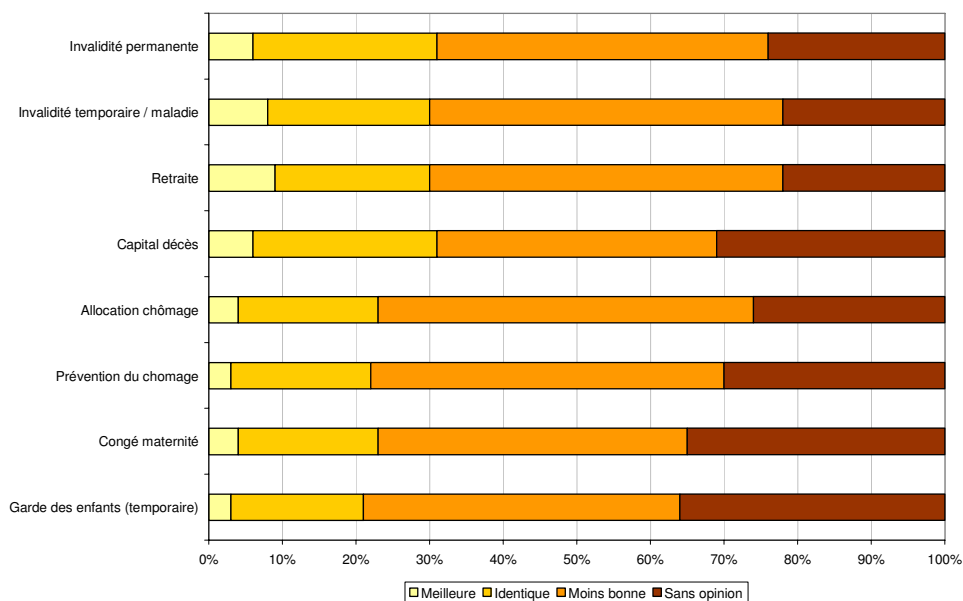
Source : EIM Survey Social Security Entrepreneurs 2006.

#### *Couverture sociale des entrepreneurs par rapport aux salariés*

Les risques et avantages de l'entrepreneuriat peuvent être comparés à ceux d'autres types d'emploi (emploi salarié par exemple). Le passage au statut d'indépendant peut occasionner des pertes sur le plan de la sécurité sociale, notamment en ce qui concerne la couverture du chômage. Lorsque l'entrepreneur jouit d'une couverture moindre que sa couverture sociale actuelle, cela signifie que les coûts d'opportunité liées à l'entrepreneuriat par rapport à la sécurité sociale sont plus importants. Étant donné que cette étude vise notamment à déterminer l'impact de la couverture sociale sur l'intention de devenir entrepreneur, la position de l'entrepreneur est comparée à d'autres types d'emploi. La couverture sociale de l'entrepreneur est comparée à celle des salariés, étant donné que les coûts des opportunités sont plus pertinents pour ce groupe que pour d'autres (chômeurs, étudiants par exemple). Ces groupes ont souvent moins à perdre en se mettant à leur propre compte.

Lorsque l'on compare la couverture sociale des entrepreneurs et des salariés, une majorité d'entrepreneurs indiquent que leur position est moins bonne. Les administrations publiques sont du même avis. Les aspects les plus souvent mentionnés sont les indemnités de chômage (51%) ainsi que la prévention du chômage (48%). L'invalidité temporaire/la maladie sont également souvent mentionnées (Figure 2).

Figure 2 Opinion des entrepreneurs sur leur couverture sociale : est-elle meilleure, identique ou moins bonne que celle des salariés



Source : EIM Survey Social Security Entrepreneurs 2006.

### 3.2 Couverture sociale du conjoint participant à l'entreprise

La majorité des entrepreneurs indiquent que le conjoint participant à l'entreprise est assuré par le régime public pour la retraite, l'invalidité temporaire/maladie ainsi que l'invalidité permanente (respectivement 97%, 94% et 87%). Comme indiqué pour leur propre situation, les entrepreneurs estiment que la couverture publique de leur conjoint participant à l'entreprise est insuffisante. Ce point de vue vaut pour tous les aspects de la sécurité sociale (voir tableau 4).

Tableau 4 Pourcentage d'entrepreneurs qui indiquent que le conjoint participant à l'entreprise n'est pas assuré pour un certain aspect et estiment que cet aspect devrait faire partie du système de couverture sociale publique

| <i>Aspects liés à la sécurité sociale</i> | <i>Pourcentage de oui</i> | <i>Pourcentage de non</i> | <i>Pourcentage de sans opinion</i> |
|---|---------------------------|---------------------------|------------------------------------|
| Invalidité permanente                     | 87                        | 11                        | 2                                  |
| Incapacité temporaire / maladie           | 93                        | 5                         | 2                                  |
| Retraite                                  | 94                        | 5                         | 1                                  |
| Capital décès                             | 63                        | 12                        | 25                                 |
| Indemnités de chômage                     | 58                        | 15                        | 27                                 |
| Prévention du chômage                     | 65                        | 10                        | 25                                 |
| Congé de maternité                        | 57                        | 12                        | 31                                 |
| Garde des jeunes enfants (temporaire)     | 56                        | 15                        | 29                                 |

*Le total de chaque ligne vaut 100%.*

*Les coûts liés à l'assurance n'ont pas été abordés.*

*Source : EIM Survey Social Security Entrepreneurs 2006.*

#### *Statut de la couverture sociale des conjoints participant à l'entreprise par rapport aux conjoints n'y travaillant pas*

En comparant la situation du conjoint associé à l'entreprise à celle des conjoints non employés, certains entrepreneurs ayant un conjoint participant à l'entreprise indiquent que cette position est pire et d'autres qu'elle est identique. Très peu sont d'avis que la situation du conjoint participant à l'activité de l'entreprise est meilleure que celle des conjoints non employés. Le pourcentage d'entrepreneurs précisant que la situation de leur conjoint participant à l'entreprise est meilleure que celle des conjoints n'y participant pas est le moins élevé en ce qui concerne les capital décès, la retraite et la prévention du chômage. Plus de 40% des entrepreneurs n'ont aucune opinion.

#### *Modifications du statut de la couverture sociale lorsque le conjoint commence à participer à l'entreprise*

La majorité des entrepreneurs (60-70%) ayant un conjoint participant à l'entreprise indiquent que les prestations sociales n'ont pas changé lorsque leur conjoint a commencé à participer à l'activité de leur entreprise. Quant aux 8 aspects de la sécurité sociale analysés, il n'y a pas beaucoup d'écarts entre les réponses. Compte tenu des entrepreneurs qui précisent que la situation des conjoints participant à l'entreprise s'est améliorée après le lancement des activités, une plus forte proportion des entrepreneurs sont d'avis que cela vaut pour les congés maternité et la garde des jeunes enfants.

## 4 Impact des systèmes de couverture sociale sur le taux de création d'entreprises

### *Défauts des systèmes de sécurité sociale*

Seules quelques études ont examiné de manière empirique la sécurité sociale en tant que déterminant de la décision de devenir entrepreneur. Les résultats indiquent que dans des pays dotés de systèmes de couverture sociale généreux, les gens se sentent moins incités à se mettre à leur compte. Les études laissent par ailleurs transparaître qu'une plus petite différence au niveau des indemnités d'emploi pour les indépendants par rapport aux salariés a un effet positif sur l'activité entrepreneuriale.

Au niveau microéconomique, la sécurité sociale joue un rôle important dans le processus de prise de décision des indépendants potentiels avant qu'ils ne se mettent à leur propre compte. La sécurité sociale peut inciter un individu à choisir de ne pas se lancer comme entrepreneur ou à conserver le statut de salarié lorsqu'il devient entrepreneur. En ce qui concerne la première possibilité, l'Eurobaromètre (2004) par exemple indique ce que pensent les sondés du statut des salariés par rapport à celui des indépendants. Il ressort que 45% des individus préfèrent être indépendants et que 50% préfèrent le statut de salarié. Parmi les citoyens de l'UE-25 qui préfèrent être salariés, 12% motivent ce choix par la sécurité et/ou l'assurance sociale. En ce qui concerne l'assurance sociale, l'EIM Survey Social Security Entrepreneurs 2006 montre que près de 20% des entrepreneurs et la moitié des conjoints participant à l'activité de l'entreprise sont également des salariés. Environ 62% de ces entrepreneurs et presque 80% pour cent des partenaires participant à l'entreprise conservent ce statut afin d'être complètement ou partiellement couverts par la sécurité sociale.

Existe-t-il d'autres preuves attestant d'un impact négatif des systèmes de sécurité sociale sur la création d'entreprises ? Une réponse à cette question pourrait résider dans les défauts les plus significatifs du système de couverture sociale comme précisé par les entrepreneurs. Les voici :

- le système est trop compliqué (et les informations sur le système difficiles à trouver);
- les cotisations sont trop élevées par rapport à celles pour les salariés;
- le niveau des avantages potentiels est trop faible (et celui des avantages potentiels par rapport à ceux des salariés est trop faible).

Ces éléments apparaissent dans le tableau 5. Les défauts les plus importants aux yeux des entrepreneurs sont les mêmes que ceux mentionnés par les administrations publiques (sur la base des demandes des organisations patronales).

Afin d'évaluer ces défauts, il convient de les placer dans leur contexte. Le cadre juridique et réglementaire, différent dans chaque pays, joue un rôle important. Toutefois, c'est également le cas des aspects culturels – tels que l'opinion générale envers la sécurité sociale et l'esprit d'entreprise.

Les résultats de l'étude présentée traduisent le point de vue des entrepreneurs. C'est sur base de ce point de vue que les gens décident toutefois d'opter ou non pour l'entrepreneuriat.

Tableau 5 Défauts les plus importants du système de couverture sociale pour les nouveaux entrepreneurs en général du point de vue des entrepreneurs

| <i>Catégories de réponse</i>  | <i>Pourcentage</i> |
|---|--------------------|
| Le système est trop compliqué   | 50                 |
| Les cotisations sont trop élevées par rapport à celles des salariés           | 49                 |
| Le niveau des prestations est trop faible                                     | 45                 |
| L'informations sur le système est difficile à trouver                         | 40                 |
| Les prestations possibles sont trop faibles par rapport à celles des salariés | 39                 |
| Les conditions pour obtenir les prestations sont trop complexes               | 36                 |
| Il faut attendre trop longtemps avant d'avoir droit aux prestations           | 34                 |
| Pas de dispositions pour les autres membres de la famille                     | 27                 |
| La période de versement des prestations est trop courte                       | 19                 |
| Autre (à préciser)  | 7                  |

Source : EIM Survey Social Security Entrepreneurs 2006.

#### *Le système est trop compliqué*

Le défaut le plus important perçu par les entrepreneurs (50%) est la complexité du système de couverture sociale. Cela peut être dû au fait que 40% précisent également que les informations sur le système sont difficiles à trouver.

En général, les plus petites entreprises ont du mal à comprendre le système juridique et réglementaire. En Europe, la moitié des entreprises n'ont pas de salariés et même celles qui en disposent n'ont pas de personnel spécialisé pour traiter cette question. Les activités administratives doivent être réalisées par l'entrepreneur et celui-ci préfère se concentrer sur les activités de l'entreprise. Les activités administratives sont dès lors considérées comme un fardeau dans tous les cas. Le fardeau administratif lié à ce système est non seulement jugé lourd, mais les études y étant consacrées confirment que les coûts réels sont considérables. Tous les États Membres ainsi que la Commission européenne ont pris des mesures pour réduire la charge administrative des entreprises, ainsi que celle des indépendants.

Dans le cadre de ces activités et des politiques visant à stimuler l'esprit d'entreprise et à promouvoir les jeunes pousses, de nombreux États Membres ont pris des mesures visant à simplifier les procédures à suivre avant le lancement des activités. Ils ont par ailleurs constitué des centres de conseils et d'information pour les jeunes pousses, etc.

#### *Les cotisations sont trop élevées par rapport à celles des salariés*

Le deuxième défaut important est lié au fait que les cotisations sont jugées trop élevées par rapport à celles versées par les salariés. Dans la plupart des États Membres, les cotisations sont réparties entre les employeurs et les salariés. Dans le cas des indépendants, l'entrepreneur doit s'acquitter des deux parties des

cotisations. Cet obstacle est plus clairement perçu par les entrepreneurs ayant occupé un poste de salarié avant de se mettre à leur compte.

Avant toute chose, les entrepreneurs associent les cotisations au versement d'argent alors qu'en général ils n'aiment pas payer. Il faut également prendre conscience du fait que les prestations ne sont appréciées que lorsqu'elles sont perçues. Les cotisations liées à la retraite par exemple entraîneront uniquement des bénéfices à long terme. Les cotisations liées à l'invalidité de longue durée par exemple se rapportent uniquement à des situations qui ne devraient pas se produire.

Les cotisations pour certaines de ces conditions sont collectées par le biais du système fiscal ; qui plus est, les entrepreneurs ont en général une vision négative du paiement des taxes. Dans ce cas particulier, il n'existe pas de relation univoque entre les cotisations et les prestations auxquelles l'entrepreneur a droit. Les administrations publiques doivent utiliser ces recettes pour soutenir d'autres activités telles que la formation des chômeurs ou le financement des prestations à verser à d'autres (comme les personnes souffrant d'une invalidité permanente).

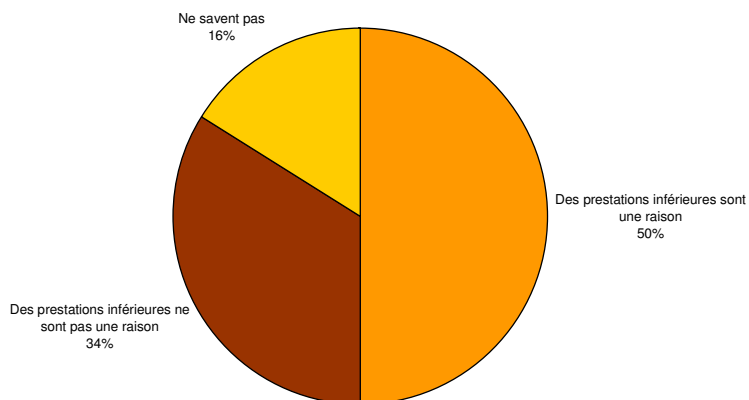
En évaluant les résultats, nous devons également tenir compte du groupe cible étudié – les entrepreneurs de jeunes entreprises de petite taille. Ces entrepreneurs viennent à peine de lancer leur propre entreprise et l'un des principaux problèmes pour les jeunes pousses – qui est également un facteur déterminant de leur réussite – est la disponibilité de ressources financières suffisantes. La majorité d'entre elles débute avec leurs fonds propres ou de l'argent provenant de proches et d'amis. Au début, les coûts encourus sont toujours supérieurs aux bénéfices perçus. Des études démontrent que les finances ne sont pas problématiques au cours de la seule phase de démarrage. Les études réalisées sous l'égide de l'Observatoire européen des PME, commandées par la DG Entreprises et industrie<sup>1</sup>, révèlent que l'obtention de financements est le problème le plus important pour les petites et moyennes entreprises.

*Le niveau des prestations est trop faible (par rapport à celui des salariés)*

Comme l'illustre la figure 2, une part importante des entrepreneurs (45%) considère que les prestations des salariés sont plus importantes que celles des entrepreneurs. La moitié de ces entrepreneurs pense que cela peut expliquer pourquoi les salariés choisissent de ne pas se mettre à leur compte. Pour près de 34%, cela ne peut être une raison alors que 16% sont sans opinion (voir figure 3).

<sup>1</sup> [http://ec.europa.eu/enterprise/enterprise\\_policy/analysis/observatory\\_en.htm](http://ec.europa.eu/enterprise/enterprise_policy/analysis/observatory_en.htm).

Figure 3 Pourcentage d'entrepreneurs indiquant si des prestations moins importantes pour les entrepreneurs que pour les salariés les ont incités à reconsidérer leur décision de lancer leurs activités.



Remarque : les pourcentages sont calculés sur les entrepreneurs qui pensent que les prestations des salariés sont plus importantes que celles des entrepreneurs.

Source : EIM Survey Social Security Entrepreneurs 2006.

La plupart des administrations publiques ne reçoivent toutefois pas beaucoup de demandes d'organisations patronales, ce qui indique que les différences au niveau des dispositions des régimes de sécurité sociale pour les salariés et les entrepreneurs dissuadent les personnes de lancer une entreprise ou de travailler en tant que conjoint participant à l'entreprise.

Les régimes privés d'assurance peuvent être une alternative aux assurances publiques. Moins d'un quart d'entrepreneurs indiquent que leur couverture sociale a baissé lorsqu'ils se sont mis à leur compte. La plupart de ces entrepreneurs (68%) étaient conscients de cette diminution et une grande partie (81%) indique avoir pu compenser partiellement ou complètement celle-ci en souscrivant à une assurance privée. La majorité des administrations publiques appuient ces résultats en indiquant qu'il existe des régimes d'assurance privés permettant aux entrepreneurs d'augmenter leur couverture à des conditions acceptables.

#### *Manque de dispositions pour les autres membres de la famille*

Pour près de 27% des entrepreneurs, l'absence de dispositions pour les autres membres de la famille constitue un manquement. Le pourcentage de 27% semble relativement faible et laisse penser que cet aspect est assez peu important. Néanmoins, lorsque nous considérons que seule une petite partie des entrepreneurs a un conjoint participant à l'entreprise et que certains d'entre eux ne travaillent avec aucun membre de leur famille, nous pouvons conclure que cet aspect est important.

La situation n'est pas identique dans tous les États Membres. Dans certains pays, la couverture sociale des conjoints participant à l'entreprise est similaire à celle

prévue pour les entrepreneurs. Toutefois, dans certains États Membres, la situation est différente et souvent moins favorable pour les conjoints participant à l'entreprise. Qui plus est, dans certains pays, le conjoint participant n'a aucun statut juridique et peut donc uniquement être assuré en tant que salarié de l'entreprise ou qu'associé de la société.

## 5 Les bonnes pratiques et les projets politiques des administrations publiques

### *Bonnes pratiques*

Dans le cadre de cette étude, 17 bonnes pratiques ont été sélectionnées parmi une longue liste de 30 pratiques. Ces bonnes pratiques sont détaillées dans le rapport. Pour chacune d'entre elles, le contexte national, une description générale, l'impact, les déterminants du succès ainsi que les obstacles et les éléments d'une bonne pratique et de la transférabilité à d'autres pays sont décrits de manière exhaustive. Cette version abrégée propose une sélection de 7 bonnes pratiques dans des encadrés. Les bonnes pratiques doivent être considérées comme satisfaisantes sur le plan économique, politique, culturel et institutionnel du pays dans lequel elles sont mises en œuvre. Ces mesures ne peuvent donc pas être appliquées automatiquement dans d'autres pays. Les bonnes pratiques sélectionnées concernent entre autres la réduction des cotisations au lancement de l'entreprise, la capacité à se constituer une pension de retraite complémentaire ainsi que l'extension des dispositions applicables aux entrepreneurs aux conjoints participant à l'entreprise. Si nous comparons les bonnes pratiques aux défauts du système de couverture sociale tels que perçus par les entrepreneurs, les défauts suivants sont couverts par les pratiques :

- les cotisations sont trop élevées ;
- les prestations sont trop faibles ;
- il n'y a pas de dispositions pour les autres membres de la famille.

#### *Bonne pratique : Finlande - Loi sur les pensions des indépendants (YEL)*

Il y a aussi de bonnes pratiques qui s'appliquent aux trois obstacles (cotisations, prestations et dispositions pour les membres de la famille). La loi sur les pensions des indépendants (YEL) (Yrittäjien eläkelain mukainen vakuutus, 14.7.1969/468) en Finlande est un exemple. Dans ce pays, les indépendants et tous les autres résidents finlandais bénéficient des mêmes prestations de base en matière de sécurité sociale. Tous les Finlandais ont droit à des prestations de maladie, de maternité et familiales, des indemnités de chômage de base et des prestations de retraite nationales (invalidité, vieillesse et rente de survivant), fournies par la KELA (l'institution de la sécurité sociale de Finlande). Les salariés et les indépendants sont également couverts par le système de retraite obligatoire proportionnelle aux revenus. Les épouses travaillant dans l'entreprise sans salaire ont également le droit et sont tenues de contracter une assurance retraite pour indépendant.

La loi sur les pensions des indépendants (YEL) est entrée en vigueur début 1970 (loi numéro 14.7.1969/468). Cette loi vise à proposer une protection contre la vieillesse, la maladie, l'invalidité et le chômage.

Dans le cadre de la YEL, les entrepreneurs ont le droit et sont par ailleurs tenus de

souscrire à une assurance pension. Cette obligation vaut également pour tous les membres de la famille travaillant dans l'entreprise sans être payés et pour les partenaires dans le cadre d'un partenariat global ou des actionnaires majoritaires occupant un poste à responsabilité au sein d'une entreprise à responsabilité limitée.

Dans le cadre de la YEL, les assurances doivent être souscrites dans un délai de 6 mois à compter du lancement des activités. Les revenus confirmés sur lesquels reposent les primes correspondent au salaire qui serait versé à un professionnel disposant des mêmes compétences pour exercer la même fonction. Ils ne sont donc pas basés sur le chiffre d'affaires ou le bénéfice d'exploitation de l'entreprise, mais bien sur les salaires moyens du même secteur d'activité. Par conséquent, les revenus confirmés sont souvent supérieurs aux recettes réelles en phase de démarrage de l'entreprise, mais ils peuvent être inférieurs aux recettes réelles lorsque l'entreprise est performante. Les revenus confirmés servent également de base au calcul des allocations de chômage et des allocations parentales.

La réforme des pensions de 2005 a permis une certaine flexibilité des cotisations de retraite ; l'entrepreneur a la possibilité de procéder à quelques versements supplémentaires (10-100% de la cotisation obligatoire). D'un autre côté, la cotisation facultative peut être de 10 à 20% inférieure à la cotisation obligatoire. L'entrepreneur peut décider d'effectuer des versements supplémentaires tous les ans, mais les réductions possibles ne peuvent être réclamées que trois ans sur sept. Les cotisations de retraite versées sont déductibles fiscalement.

La couverture YEL est proposée par des compagnies d'assurances privées. Si les cotisations totales reçues s'avèrent insuffisantes, l'État finance le déficit.

Pour les entrepreneurs démarrant leurs activités, il est tout particulièrement important de bénéficier d'une réduction de 25% sur les paiements de l'assurance pension de retraite au cours des 48 premiers mois. Les droits à la retraite accumulés par l'indépendant ne disparaissent pas en cas de faillite.

Quant aux salariés, la pension de retraite liée aux revenus prendra également en considération les périodes d'études, les congés de maternité, de paternité et les congés parentaux.

#### *Déterminants de la réussite et obstacles*

Compte-tenu de la modification substantielle de la loi sur les pensions des indépendants en 2005, une évaluation de son succès serait encore prématurée. Les attentes à son égard sont généralement bonnes.

Les obstacles et les enseignements tirés sont les suivants :

- Il est nécessaire de constamment rappeler aux entrepreneurs combien il est important de cotiser pour la retraite et la maladie. Il est souvent plus tentant d'opérer des choix sur la base de facteurs à court terme qu'à long terme.
- Le système ne vient pas en aide aux indépendants ayant un faible revenu. Une augmentation de la pension liée aux revenus diminue proportionnellement la pension d'État. Le système ne leur est donc pas profitable.
- Le système ne vient pas en aide aux indépendants ayant un revenu important. Le revenu annuel le plus élevé possible est de 97 605,09 euros (en 2006). Lorsque le revenu de l'entrepreneur est plus élevé, les cotisations ne peuvent être augmentées. À cet égard, les salariés ayant un revenu important jouissent d'une meilleure situation.
- Certains entrepreneurs n'ont pas droit à une couverture YEL, mais ne sont pas non plus salariés. Par exemple, si deux frères ayant chacun hérité de 50 pour cent d'une entreprise à responsabilité limitée ne se versent pas de salaire, ils ne peuvent être couverts par l'assurance YEL ou TEL. Ils n'ont pas droit à la couverture YEL parce qu'ils ne sont pas actionnaires majoritaires de l'entreprise à responsabilité limitée et

ils n'ont pas droit à la couverture TEL parce qu'ils ne perçoivent pas de salaire.

- Il convient de veiller à diffuser l'information et à changer les mentalités afin que ce type de système puisse fonctionner comme prévu.

### *Intentions des administrations publiques*

Une grande partie des administrations publiques ont indiqué qu'elles n'avaient aucune intention politique concrète en ce qui concerne la situation des entrepreneurs et des conjoints participant à l'entreprise en matière de sécurité sociale. Cela peut être dû au fait que dans leurs pays, tous les aspects inhérents à la sécurité sociale sont couverts (ex. : République Tchèque, Hongrie) ; il se peut également qu'une légère différence entre la couverture sociale des entrepreneurs et celle des salariés existe (au Danemark par exemple). Qui plus est, les entrepreneurs et les conjoints participant à l'entreprise peuvent avoir la même position (Portugal, Pologne). Les administrations publiques qui ont fait part d'intentions concrètes sont les suivantes : l'Autriche, l'Estonie, l'Italie, les Pays-Bas, l'Espagne, la Suède et la Turquie. La plupart de ces intentions visent à atténuer la différence entre la protection sociale des entrepreneurs et celle des salariés.

S'il n'y a aucune disposition, les administrations indiquent souvent qu'il est possible de recourir à une assurance privée à des conditions acceptables.

#### *5.1.1 Le niveau des cotisations.*

Diverses bonnes pratiques visant à réduire les coûts pour les entrepreneurs (dont ceux lançant leur activité) ont été identifiées. Une réduction des cotisations est surtout importante pour ceux qui démarrent leurs activités. Au cours des premières années suivant le lancement d'une activité, les entrepreneurs disposent de ressources financières limitées et ont besoin de financements pour développer leur entreprise. Dans le cadre de cette phase, les coûts de la sécurité sociale peuvent être perçus comme une charge supplémentaire. Une réduction des cotisations au cours de la période consécutive au lancement des activités peut atténuer l'obstacle pour les entrepreneurs potentiels et les inciter à démarrer une activité. Cela peut par ailleurs favoriser la croissance au cours des premières années difficiles suivant le lancement. Comme précisé ci-dessus, toutes les bonnes pratiques ne conviennent pas à tous les pays. Il est difficile d'avoir un aperçu général sur ce point. Ainsi, le degré de pertinence des bonnes pratiques est fonction de la législation fiscale locale. Les cotisations ne sont pas déductibles fiscalement dans tous les pays. Dans d'autres, des déductions générales sont autorisées, celles-ci reflétant les risques plus importants encourus – ou, en d'autres termes, les coûts – de l'entrepreneuriat.

Les bonnes pratiques peuvent cibler les nouveaux entrepreneurs ainsi que ceux déjà en activité. D'un côté (Type I), il existe des pratiques applicables aux nouveaux entrepreneurs permettant des cotisations plus faibles ainsi qu'une exemption de paiement au démarrage. De l'autre (Type II), il y a des pratiques applicables aux autres entrepreneurs en ce qui concerne le choix de l'assiette de calcul, une plus grande flexibilité au niveau du montant des cotisations versées ainsi que des cotisations fiscalement déductibles. En tout, 6 éléments pertinents des bonnes pratiques sont présentés.

Tableau 6 Bonnes pratiques s'attaquant aux obstacles liés aux cotisations

| <i>Pays- Intitulé de la bonne pratique</i>   | <i>Type</i> | <i>Élément pertinent de la bonne pratique</i>  |
|--|-------------|--|
| Autriche – Loi sur l'assurance commerciale   | I           | Une assiette de calcul réduite au cours des deux ou trois premières années suivant le lancement des activités, respectivement pour la maladie et la pension de vieillesse. Les cotisations sont fiscalement déductibles.           |
| Belgique – Pension complémentaire volontaire et pension complémentaire volontaire « sociale ». | II          | Les cotisations versées pour la pension complémentaire sont fiscalement déductibles.   |
| Rép. Tchèque. - Loi 589/1992 Coll.   | I           | Au cours de la première année suivant le lancement des activités, les entrepreneurs peuvent verser des cotisations sur la base de 50% du salaire moyen mensuel de l'économie nationale.  |
| Finlande – Loi sur les pensions des indépendants (YEL)   | I           | Les nouveaux entrepreneurs peuvent verser jusqu'à 25% de moins pour l'assurance pension de vieillesse au cours des 48 premiers mois.   |
|  | II          | Les entrepreneurs peuvent payer plus ou moins que les cotisations obligatoires pour la retraite, l'invalidité et la rente du survivant. Les cotisations de retraite sont déductibles fiscalement.                                  |
| Allemagne – Nouvelles subventions pour les entreprises   | I           | Au cours des neuf premiers mois d'existence de l'entreprise, les entrepreneurs peuvent également bénéficier d'une subvention pour s'acquitter des cotisations. Ce subside peut, à certaines conditions, être prolongé de six mois. |
| Pologne – Modifications de la loi sur le système d'assurance sociale du 13 octobre 1998        | I           | Pendant les 24 mois consécutifs au lancement des activités, les entrepreneurs peuvent verser des cotisations sur la base de 30% du salaire minimum au lieu des 60% habituels de la rémunération moyenne.                           |
| Portugal - Décret-loi 328/93 du 25 septembre.  | I           | Au cours de la première année, les entrepreneurs et les conjoints participant à l'entreprise ne sont pas tenus de cotiser.   |
|  | II          | Ils peuvent aussi tous deux verser des cotisations sur la base d'un revenu conventionnel qu'ils peuvent choisir eux-mêmes.   |
| Roumanie – Loi 76/202 (modifiée par la loi 107/2004) et l'article 86                           | II          | Exonération des impôts sur le versement de cotisations au fonds de chômage.  |

*Remarque : la description détaillée des bonnes pratiques peut être consultée dans le rapport.*

*Source : EIM 2007.*

*Bonne pratique : Portugal - Décret-loi n°328/93 (25 septembre)*

Au Portugal, il existe des dispositions pour les salariés et les travailleurs indépendants. En plus de ces dispositions, un régime d'assurance sociale volontaire couvre les personnes sans travail mais souhaitant cotiser afin de pouvoir bénéficier de pensions de retraite, d'invalidité ou de survivant, les travailleurs bénévoles/chercheurs bénéficiant de bourses et les travailleurs employés par des armateurs étrangers. Il existe par ailleurs des dispositions non contributives couvrant les personnes socialement et économiquement défavorisées.

Le décret-loi n°. 328/93 (Decreto-Lei n° 328/93, du 25 Septembre) a été mis en œuvre en janvier 1994. La loi vise les indépendants et les conjoints participant à l'entreprise. Elle a essentiellement pour but d'améliorer les dispositions relatives à la sécurité de l'indépendant tout en étendant celles-ci au conjoint participant à l'entreprise. À cet égard, un conjoint participant à l'entreprise a été défini comme « un conjoint travaillant avec le travailleur indépendant, l'aidant à mener à bien ses activités professionnelles sur une base régulière et permanente ». Dans le cadre de ces dispositions élargies, les conjoints participant à l'entreprise se voient imposer les mêmes conditions que le travailleur indépendant en ce qui concerne les cotisations, les prestations et les conditions d'éligibilité.

Au titre des dispositions introduites en 1993 et de leurs modifications, les cotisations versées par les travailleurs indépendants (et les conjoints) sont basées sur un revenu conventionnel spécifié par le travailleur indépendant lorsqu'il s'enregistre ou lorsqu'il est fait part de modifications du revenu conventionnel. Ce revenu conventionnel est sélectionné par le travailleur indépendant sur une échelle à 10 niveaux, définis comme étant des multiples du salaire national minimum, allant de 1,5 fois à 12 fois ce salaire minimum. Les cotisations sont calculées en appliquant un des 2 taux suivants au revenu conventionnel sélectionné : 25,4% correspond aux dispositions obligatoires (maternité, maladie professionnelle, invalidité, retraite, survivants) et 32% vaut pour les dispositions volontaires étendues (mêmes risques plus la maladie). Les travailleurs indépendants dont le revenu annuel est de 6 à 18 fois le salaire minimum national peuvent demander à l'organisme en charge de la sécurité sociale d'appliquer un revenu conventionnel inférieur aux fourchettes établies. Toutefois, ce revenu ne peut être inférieur à la moitié du salaire minimum.

Les travailleurs indépendants (et les conjoints participant à l'entreprise) peuvent être exonérés de cotisations au cours des 12 premiers mois de leur activité. Cela reste une option pour le travailleur indépendant. La première cotisation est donc payée le 13<sup>ème</sup> mois après le lancement de l'entreprise. Une telle exemption ne s'applique pas au travailleur indépendant reprenant une activité qu'il a interrompue. Si le revenu du travailleur indépendant est inférieur à la moitié du salaire minimum, il n'est pas obligatoire de s'enregistrer auprès du système de sécurité sociale, mais cela reste possible pour le travailleur indépendant.

Les dispositions sont financées par le budget de la sécurité sociale, lequel est financé par les cotisations obligatoires versées par les employeurs et les salariés, ce qui comprend les travailleurs indépendants et les conjoints participant à l'entreprise, ainsi que le gouvernement (sur une base complémentaire).

*Déterminants de la réussite et obstacles*

Aux yeux des fonctionnaires d'État au sein du système de sécurité sociale, les principaux facteurs de réussite des dispositions liées aux travailleurs indépendants sont les suivants :

- le décret-loi 328/93 regroupe dans un seul acte législatif toutes les dispositions liées à la sécurité sociale publique pour les travailleurs indépendants et les conjoints participant à l'entreprise ;

- en termes de cotisations, de prestations et de conditions à remplir, le statut du conjoint participant à l'entreprise équivaut à celui du travailleur indépendant, ce qui constituait une innovation majeure lors de son introduction ;
- les dispositions visaient à garantir la viabilité financière ;
- l'introduction du concept de revenu conventionnel en guise de base de calcul tant des cotisations que des prestations permet de contourner les difficultés bureaucratiques liées à l'obligation de certifier le revenu réel du travailleur indépendant.

#### *Intentions des administrations publiques*

En Turquie, la nouvelle législation en matière d'assurance sociale et d'assurance santé universelle réduit le taux de cotisation pour les travailleurs indépendants de 40% à 33,5-39% (en fonction du risque lié à l'activité économique). La législation n'est toutefois pas encore entrée en vigueur et sera révisée sur base de la décision d'abrogation du tribunal constitutionnel.

Les membres du groupe d'experts n'ont fait part d'aucune autre intention concrète en ce qui concerne les cotisations. Cela ne signifie toutefois pas que les administrations publiques ne sont pas actives dans ce domaine. En Autriche, par exemple la question du montant des cotisations dont les entrepreneurs devraient s'acquitter est actuellement débattue.

#### *5.1.2 Le niveau des prestations.*

Les entrepreneurs ont le droit de bénéficier de prestations sociales pour autant qu'ils soient assurés et respectent certaines conditions. Une période d'attente doit parfois être respectée avant de pouvoir jouir de ces prestations (ex. : en cas de maladie). La période pendant laquelle l'entrepreneur peut recevoir la prestation varie d'un pays à l'autre et en fonction de l'aspect de la sécurité sociale visé (maladie, retraite, etc.). Le niveau des prestations auxquelles un entrepreneur a droit peut varier en fonction du pays, de l'aspect de la sécurité sociale, du nombre d'années de cotisation (ex. : retraite), du revenu de l'entrepreneur et de sa situation (ex. : degré d'invalidité).

Les entrepreneurs ne sont pas toujours assurés pour tous les aspects et n'ont donc pas systématiquement droit aux prestations. Cela vaut en particulier pour la prévention du chômage et le chômage. En ce qui concerne la prévention du chômage, par exemple, les Pays-Bas ont mis en œuvre une bonne pratique consistant à venir en aide aux entrepreneurs confrontés à des difficultés financières temporaires – pour éviter qu'ils ne deviennent chômeurs. Les entreprises peuvent percevoir un complément à leurs revenus sous la forme d'un prêt sans intérêt. Quant au chômage, les entrepreneurs peuvent se voir attribuer une allocation de chômage ou choisir de s'assurer eux-mêmes volontairement, voire de conserver les prestations cumulées en cas de changement du statut au niveau de la sécurité sociale. Les bonnes pratiques en Finlande, en Allemagne, aux Pays-Bas et en Espagne mettent l'accent sur l'un de ces aspects.

Si les entrepreneurs ont droit à des prestations, celles-ci peuvent être considérées comme n'étant pas très élevées. Pour les augmenter, les entrepreneurs pourraient par exemple se constituer un complément ou verser des cotisations supplémentaires. Il est parfois obligatoire de se constituer un complément. Ces éléments se retrouvent dans les bonnes pratiques mises en œuvre en Belgique, en Finlande et en Lituanie.

*Bonne pratique : Lituanie – les modifications de la loi sur l'assurance sociale d'État, juillet 2002*

La loi lituanienne définit différentes procédures pour l'assurance sociale obligatoire applicable aux individus disposant de contrats de travail et aux travailleurs indépendants. Les salariés bénéficient de tous les types de couverture sociale, alors que les travailleurs indépendants ne jouissent que d'une assurance retraite obligatoire. Ils peuvent contracter volontairement d'autres types d'assurance, mais cette option n'est généralement pas du tout exercée.

La modification de la loi sur l'assurance sociale d'État, adoptée le 4 juillet 2002, (Valstybinio socialinio draudimo įstatymo 34 straipsnio pakeitimo ir papildymo įstatymas (Valstybinio socialinio draudimo įstatymas)) prévoit de meilleures garanties en matière d'assurance sociale pour les travailleurs indépendants (exception faite des individus exerçant des activités sous couvert de licences commerciales) en cas de retraite ou d'invalidité. La loi sur l'assurance sociale a été modifiée de manière à contraindre les travailleurs indépendants (à l'exception de ceux exerçant des activités sous couvert de licences commerciales) à contracter une assurance retraite complète (au lieu d'une pension de base uniquement). Ces personnes doivent verser des cotisations de sécurité sociale afin de bénéficier d'une retraite de base et d'une retraite complémentaire qui dépend de leurs revenus. Les taux de cotisation de la pension sociale de base (50% du montant de la pension de base) n'ont pas changé, alors que les cotisations pour la retraite complémentaire équivalent à 15% du revenu annuel déclaré choisi par le travailleur indépendant aux fins de l'assurance sociale. Ce dernier montant ne peut être inférieur à 12 fois le salaire mensuel minimum.

Afin d'éviter que l'assurance obligatoire pour la pension complète de retraite n'impose une charge financière trop importante, en particulier pour ceux ne bénéficiant que de faibles revenus, la loi prévoit une clause d'exception importante. Elle stipule que les travailleurs indépendants sont assurés pour la retraite complémentaire uniquement lorsque le revenu annuel résultant de leurs activités individuelles, calculé en déduisant le montant de l'impôt sur les revenus par année d'imposition du revenu imposable cette année-là, est supérieur ou égal à 12 fois le salaire mensuel minimum. Cela signifie que les travailleurs indépendants ont au moins droit à une pension de base (comme les salariés). Fournir à ces travailleurs indépendants une couverture complète en matière de pension est la seule façon de leur garantir une pension de montant moyen plutôt que de procéder à un paiement de base en cas de retraite ou d'invalidité.

En Lituanie, l'assurance sociale pour les travailleurs indépendants (comme pour les salariés) est régie par le Conseil d'État pour les fonds de l'assurance sociale.

Le Tableau 7 donne un aperçu des bonnes pratiques s'attaquant à certains obstacles en matière de prestations :

- type I : soutien apporté aux entrepreneurs confrontés à des difficultés financières ;
- type II : prestations en cas de faillite ;
- type III : augmentation du niveau des prestations potentielles.

Tableau 7 Bonnes pratiques s'attaquant aux obstacles liés aux prestations

| <i>Intitulé de la bonne pratique</i>  | <i>Pays</i><br><i>Type</i> | <i>Élément pertinent</i><br><i>de la bonne pratique</i>  |
|---|----------------------------|--|
| Belgique –Retraite complémentaire volontaire et retraite complémentaire volontaire « sociale ». | III                        | Possibilité de constituer une pension complémentaire volontaire et une pension complémentaire « sociale » pour la retraite.  |
| Finlande - Loi sur les pensions de retraite des indépendants (YEL)                              | II                         | En cas de faillite, la pension cumulée ne disparaît pas.   |
| Allemagne – Assurance chômage volontaire pour les nouveaux entrepreneurs                        | II                         | Dans le cadre de ce régime, les entrepreneurs ont la possibilité de s'assurer contre le chômage pendant 2 ans en cas de faillite de l'entreprise.  |
| Lituanie –Modifications de la loi sur l'assurance sociale d'État, juillet 2002                  | III                        | L'assurance pension complète obligatoire (pension de base plus pension complémentaire) pour la retraite et l'invalidité, réservée aux entrepreneurs dont le revenu est supérieur ou égal à 12 fois le salaire minimum. |
| Pays-Bas – Décret sur les prestations des travailleurs indépendants                             | I                          | Les entrepreneurs confrontés à des difficultés financières peuvent recevoir un complément à leurs revenus sous la forme d'un prêt sans intérêt pendant 1 an maximum.   |
|   | II                         | Les entrepreneurs ayant été contraints de fermer leur entreprise dans un délai de 12 mois après le lancement ont droit à un soutien temporaire du revenu.  |
| Espagne – Statut des travailleurs indépendants  | III                        | Prestation en cas de cessation des activités   |

*Remarque : la description détaillée des bonnes pratiques peut être consultée dans le rapport.*

*Source : EIM 2007.*

**Bonne pratique : Allemagne – Assurance chômage volontaire pour les nouveaux entrepreneurs**

L'Allemagne dispose d'un régime de sécurité sociale public. Pour la plupart des composantes de ce système, l'indépendant peut choisir de s'assurer volontairement au sein du système public ou de contracter une assurance privée. Les travailleurs indépendants sont tenus de prendre leurs dispositions pour leurs propres régimes de pension et d'assurance. Il existe des dispositifs spéciaux pour les indépendants et une distinction est opérée entre les travailleurs indépendants du secteur de l'agriculture, les artisans, les détaillants et les professions libérales. Les indépendants exerçant des professions libérales ont le droit de constituer des associations. Ces dernières disposent de leur propre système autofinancé pour la couverture sociale.

Cette mesure (§28 a SGB III Versicherungspflichtverhältnis auf Antrag) a été mise en œuvre le 1<sup>er</sup> février 2006 (restriction jusqu'au 31 décembre 2010).

Les objectifs généraux de ce programme sont les suivants :

- renforcer l'attractivité de l'entrepreneuriat et augmenter le nombre de nouvelles entreprises ;
- stimuler la création de nouveaux emplois à travers le développement de nouvelles entreprises.

Au titre de ce programme, les nouveaux entrepreneurs peuvent cotiser volontairement à l'assurance chômage. Quel que soit le montant du revenu, les nouveaux entrepreneurs versent une cotisation allant de 33,56 à 39,81 EUR par mois (en fonction de leur niveau de qualification) pour l'assurance chômage. En cas de chômage, ils percevront une prestation allant de 546,90 à 1 364,10 EUR par mois. L'importance de l'allocation est fonction de leur niveau de qualification, de leur situation de famille et de leur résidence en Allemagne de l'Est ou de l'Ouest. Elle est disponible pour une période de 12 à 36 mois. Ils ont par ailleurs droit à une assistance supplémentaire (ex. : formation professionnelle).

De plus, les entrepreneurs déjà en activité ont également eu la possibilité de souscrire à cette assurance lorsque la mesure a été introduite. Ils ont pu s'inscrire à partir du 1er février jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle modification en juin 2006. Qui plus est, les personnes travaillant en dehors de l'UE25 (non pas en tant qu'entrepreneurs, mais comme salariés) peuvent bénéficier de cette assurance au même titre que les personnes travaillant dans le secteur des soins infirmiers privés.

Le nouvel entrepreneur doit solliciter l'assurance chômage pendant le premier mois au cours duquel il acquiert le statut d'indépendant. Les entrepreneurs qui le font sont ensuite assurés contre le chômage pendant 2 ans. Pour bénéficier de l'allocation de chômage, l'entrepreneur doit satisfaire aux conditions suivantes :

- le nouvel entrepreneur doit travailler au minimum 15 heures par semaine dans l'entreprise ;
- au cours des 24 derniers mois, le nouvel entrepreneur doit avoir cotisé pendant au moins 12 mois à l'assurance chômage ;
- le nouvel entrepreneur doit avoir été salarié avant ou avoir perçu des allocations de chômage dans le cadre de la SGB III (Sozialgesetzbuch).

La mesure est financée par le fonds d'assurance chômage.

Étant donné que la mesure a été introduite le 1<sup>er</sup> janvier 2006 et modifiée à l'été 2006, aucun facteur déterminant de réussite ne peut être identifié à ce stade.

#### *Intentions des administrations publiques*

Plusieurs administrations publiques ont élaboré des plans visant à améliorer la situation des entrepreneurs en ce qui concerne divers aspects des droits aux allocations de chômage. Les Pays-Bas, par exemple, ont concrètement l'intention d'améliorer les dispositions applicables au soutien temporaire du revenu des nouveaux entrepreneurs, ce qui est lié à la bonne pratique identifiée aux Pays-Bas. En Autriche et en Espagne, l'introduction d'une assurance chômage est à l'étude. En Espagne, ces dispositions concernant les entrepreneurs et les conjoints participant à l'entreprise. Elles visent à réduire la différence entre les entrepreneurs et les salariés à cet égard.

La Suède a des intentions similaires à ce sujet. Le gouvernement a commandé une étude visant à examiner la possibilité d'instaurer des conditions égales en ce qui concerne les allocations de chômage des entrepreneurs et des employés.

En ce qui concerne d'autres aspects de la sécurité sociale, il existe également des plans cherchant à atténuer les différences entre les entrepreneurs et les salariés. En Estonie, par exemple, les dispositions liées à l'invalidité permanente et à la maladie seront complétées par des régimes d'assurance contre les

accidents du travail et les maladies professionnelles. En Turquie, l'invalidité temporaire et permanente, les régimes d'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles et la maternité (montant forfaitaire) seront mis en œuvre pour les indépendants et les salariés. Toujours en Turquie, les différences au niveau des conditions d'ouverture du droit à des prestations d'invalidité permanente, à une assurance maladie, à une pension de retraite et à une rente de survivant seront gommées afin d'enlever tout caractère discriminatoire au régime d'assurance et de mettre sur pied un seul et unique régime pour tous les salariés et les indépendants.

En Autriche, on souhaite par ailleurs de manière plus générale améliorer la sécurité sociale de l'entrepreneur. Un programme gouvernemental couvre le deuxième pilier des pensions pour les travailleurs indépendants. Aux Pays-Bas, le développement d'une mesure en matière de sécurité sociale visant à accorder des prestations aux femmes enceintes qui se sont mises à leur compte fait actuellement l'objet d'un débat.

### 5.1.3 Dispositions pour les autres membres de la famille

Outre les coûts liés aux changements au niveau de la protection sociale de l'entrepreneur en projet, les coûts inhérents à la protection sociale des conjoints participant à l'entreprise peuvent également influencer sur la décision de devenir ou non entrepreneur. Le conjoint pourrait par exemple être salarié avant de devenir un conjoint participant à l'entreprise et être confronté par la suite à une perte de ses droits en matière de sécurité sociale si la protection des conjoints participant à l'entreprise est inférieure à celle des salariés. Pour ce qui est de la protection sociale du conjoint participant à l'entreprise, celui-ci n'est pas toujours en mesure de s'assurer. Dans certains pays, le conjoint participant à l'entreprise n'a aucun statut juridique. Le partenaire peut alors uniquement être assuré en tant que salarié de l'entreprise ou membre d'un partenariat.

*Bonne pratique : France – Loi n°2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises ; Titre III : le conjoint collaborateur et les nouvelles formes d'activité*

Pendant de nombreuses années, les conjoints des entrepreneurs participant à des entreprises familiales ne jouissaient d'aucune reconnaissance sociale de leur travail et d'aucun droit personnel à des pensions de retraite.

Conformément à la loi du 2 août 2005 (loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises, Titre III: le conjoint collaborateur et les nouvelles formes d'activité), dans toutes les entreprises au sein desquelles le conjoint du responsable de l'entreprise travaille régulièrement, le conjoint est tenu de choisir entre trois statuts : conjoint collaborateur, conjoint associé et conjoint salarié. Les conjoints choisissent leur statut avec l'accord du responsable de l'entreprise, lequel est également chargé de transmettre l'information liée au choix du statut aux Centres de formalités des entreprises. Si le conjoint opte pour le statut de conjoint associé ou salarié, les agences de retraite privées consignent ce choix et collectent les cotisations sociales. Dans le cas de conjoints travaillant régulièrement dans l'entreprise familiale et effectuant un travail salarié à temps partiel dans une autre entreprise représentant au moins un mi-temps, le choix d'un statut n'est pas obligatoire, mais il peut quand même se faire volontairement. Depuis 2002, le conjoint de l'entrepreneur impliqué dans une profession libérale peut également choisir le statut de conjoint collaborateur. Cela n'est pas non plus obligatoire.

La mesure vise les conjoints de PME contribuant aux activités de l'entreprise par leur travail, mais sans disposer d'un statut et/ou sans cumuler des droits personnels aux fins des pensions de retraite et de l'invalidité. Cette mesure cherche essentiellement à créer un statut réel pour tous les conjoints travaillant régulièrement dans des PME en octroyant des droits individuels pour les pensions de retraite et l'invalidité. Ce statut octroie par ailleurs des droits supplémentaires aux conjoints collaborateurs en ce qui concerne la formation, le vote lors d'élections professionnelles, la gestion et la représentation de la société.

Quant à la pension de retraite, tous les conjoints collaborateurs doivent cotiser à un régime de retraite afin de jouir de droits personnels à une telle pension. L'assurance invalidité est par ailleurs obligatoire. Par rapport à la législation précédente, l'inscription et la cotisation à ces régimes d'assurance sont désormais obligatoires et ouverts aux professions libérales.

Les conjoints peuvent choisir l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale. Ils peuvent opter pour :

- un tiers ou la moitié des revenus professionnels, avec un minimum d'un équivalent de 200 heures au salaire minimum par an ;
- une somme fixe spécifique (*revenu forfaitaire*) équivalant à un tiers du plafond annuel de la sécurité sociale (en 2007, le revenu forfaitaire revient à 10 728 EUR).

Le choix de la base de cotisation peut varier tous les ans. Concernant le paiement des cotisations, il est possible de demander un report du paiement des cotisations des douze premiers mois. Ce versement peut être étalé sur les cinq années suivantes sans aucune majoration. Il sera en outre possible de s'acquitter des cotisations des cinq années précédentes afin d'augmenter les droits à la pension de retraite des conjoints participant déjà à l'entreprise.

Les entreprises ne souhaitant pas augmenter le montant de leurs cotisations sociales ont la possibilité de répartir les cotisations précédemment versées pour le seul responsable de l'entreprise entre le dirigeant et son conjoint, leurs droits étant répartis entre eux.

Le nombre de conjoints qui devrait bénéficier du nouveau statut et des futurs droits à des prestations de retraite devrait être de l'ordre de 135 000 à 250 000.

La mesure n'a pas encore été totalement mise en œuvre. Le décret adopté en vertu de la loi, expliquant la définition des conjoints collaborateurs, a été publié le 1<sup>er</sup> août 2006. Ce statut est uniquement disponible pour les entreprises comptant moins de 20 salariés à temps plein. Le décret expliquant les diverses options de calcul des cotisations a été publié le 11 décembre 2006.

Plusieurs bonnes pratiques en rapport avec les dispositions en matière de sécurité sociale pour les conjoints participant à l'entreprise ont été sélectionnées. Ces pratiques font référence entre autres à la coassurance, à l'assurance obligatoire pour le conjoint couvrant certains aspects de la sécurité sociale et à l'application des dispositions régissant les entrepreneurs aux conjoints collaborateurs et/ou aux autres proches. Le tableau 8 décrit les éléments pertinents des bonnes pratiques.

Tableau 8 Les bonnes pratiques s'attaquant aux obstacles liés aux dispositions pour les membres de la famille

| <i>Pays - Intitulé de la bonne pratique</i>   | <i>Élément pertinent de la bonne pratique</i>  |
|---|--|
| Autriche – Loi sur l'assurance commerciale §83)/Loi sur l'assurance sociale générale (§123)   | Les conjoints participant à l'entreprise peuvent choisir d'être coassurés dans le cadre du régime d'assurance-maladie sans effectuer de paiements supplémentaires ou en s'acquittant de cotisations supplémentaires très peu élevées.  |
| Belgique – Retraite complémentaire volontaire et retraite volontaire complémentaire « sociale »   | À l'instar des entrepreneurs, les conjoints participant à l'entreprise peuvent volontairement se constituer une pension complémentaire et une pension complémentaire sociale pour la retraite.   |
| Finlande - Loi sur les pensions des indépendants (YEL)  | L'entrepreneurs et le conjoint participant à l'entreprise ont l'obligation de s'assurer dans le cadre de la YEL. Au titre de celle-ci, tous deux sont assurés pour la retraite, la maladie, l'invalidité et le chômage.  |
| France – Loi n°2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises ; Titre III : le conjoint collaborateur et les nouvelles formes d'activité | Les conjoints collaborateurs doivent être assurés pour les pensions de retraite et d'invalidité. En France, le conjoint doit choisir entre trois statuts : 1) conjoint collaborateur, 2) conjoint associé 3) conjoint salarié.   |
| Irlande – Allocation pour le retour au travail  | Un « échange entre conjoints » permet à une personne ayant droit à une allocation pour le retour au travail de transférer ses droits à un adulte dépendant.  |
| Italie – Partenariat familial   | Les dispositions en matière de sécurité sociale pour la retraite, applicables à l'entrepreneur (tant au niveau des coûts que des prestations) sont étendues aux partenaires, aux enfants, aux beaux-parents ainsi qu'aux proches (jusqu'au troisième degré) impliqués dans l'entreprise. |
| Luxembourg – Réglementation relative aux conjoints participant à l'entreprise   | La réglementation offre aux conjoints participant à l'entreprise la même couverture sociale pour la retraite qu'à l'entrepreneur.  |

*Remarque : la description détaillée des bonnes pratiques peut être consultée dans le rapport. Source : EIM 2007.*

*Bonne pratique : Irlande – Allocation pour le retour au travail*

Le système de sécurité sociale irlandais est décrit comme un système « mixte ». Il combine un système de sécurité sociale grâce auquel les droits à des prestations en cas de survenue du risque assuré sont largement garantis sur la base des cotisations versées liées aux revenus ainsi qu'un système d'assistance sociale. Avec le système d'assistance sociale, les droits à des prestations similaires en cas de survenue du risque reposent sur une évaluation des moyens personnels. Avec ce système, les entrepreneurs ne sont pas assurés pour la prévention du chômage. L'assistance est uniquement fournie lorsqu'un salarié a perdu son emploi.

L'allocation pour le retour au travail (BTWEA - Back to Work Enterprise Allowance) ciblait à l'origine les parents chômeurs de longue durée et sans conjoint, mais par la suite l'éligibilité a été étendue de manière à inclure d'autres groupes marginalisés au niveau des paiements de sécurité sociale (personnes souffrant de handicaps, ex-prisonniers, personnes s'étant consacrées aux soins de proches). Les personnes éligibles sollicitant une participation au BTWEA doivent prouver que leur entreprise est viable et qu'elle ne supplantera pas une entreprise déjà existante. Les demandeurs sont tenus de soumettre un business plan. Il leur est par ailleurs recommandé de prendre part à une formation sur le lancement de leur propre activité.

Les participants au BTWEA peuvent conserver leurs versements au titre de la sécurité sociale en diminuant leur proportion sur quatre ans (100% de leurs prestations sociales au cours de l'année 1, 75% au cours de l'année 2, 50% au cours de l'année 3 et 25% au cours de l'année 4). Qui plus est, ils peuvent conserver des prestations secondaires telles que l'allocation carburant et la prime de Noël octroyées par le Ministère des affaires sociales et de la famille, la carte médicale, le supplément de loyer et d'hypothèque, le supplément alimentation et l'allocation vêtements et chaussures pour le retour aux études du Health Service Executive ainsi que l'aide au loyer de leur collectivité locale pendant la période de quatre ans pour autant que le revenu du ménage soit inférieur à 317 EUR bruts par semaine. Les études ont démontré que les personnes percevant des allocations de sécurité sociale accordent de l'importance au maintien d'autres prestations secondaires (en particulier leur carte médicale) lorsqu'elles choisissent de participer à des programmes en faveur de l'emploi.

Les personnes qui sont soutenues par le BTWEA peuvent bénéficier d'un soutien supplémentaire par le biais du fonds d'assistance technique et de formation TAT (Technical Assistance and Training). Ce fonds a été mis sur pied par le ministère des affaires sociales et familiales. Le fonds TAT apporte une aide supplémentaire sous la forme d'une assistance financière pour la formation, les études de marché, l'équipement, les business plans ou la tenue des comptes. Une aide peut également être fournie pour couvrir le coût de l'assurance de responsabilité civile. Des subventions peuvent être mises à disposition pour embaucher de nouveaux employés. Qui plus est, le Ministère des affaires sociales et de la famille s'est également associé à First Step, un prestataire de micro-financements sans but lucratif afin de mettre sur pied un fonds accessible aux participants du BTWEA leur permettant de bénéficier de prêts sans intérêt allant jusqu'à 25 000 EUR. D'autres aides telles que la formation et le conseil en entreprises peuvent être fournies par d'autres ministères ou des agences de développement de PME financées par des fonds publics. Le programme BTWEA est financé par le gouvernement central et administré par le ministère des affaires sociales et familiales. Les décisions quant à l'éligibilité d'une personne au programme dans des régions défavorisées telles que les « zones de partenariat » peuvent être prises par le Partnership Company.

Un aspect innovant du programme BTWEA est le concept d'« échange entre conjoints ». Cela signifie qu'une personne pouvant participer au programme BTWEA peut transférer son éligibilité à un adulte à charge. Ainsi, une personne percevant une allocation invalidité peut

transférer l'éligibilité à son conjoint afin qu'il puisse devenir entrepreneur. Les groupes représentant les femmes ont salué l'introduction d'une telle disposition, mais ont souligné par exemple que si un homme perçoit des allocations sociales et que son épouse adulte à charge souhaite participer au programme BTWEA pour démarrer une activité, elle demande son consentement et son bon vouloir, ce qu'il ne sera pas toujours prêt à donner.

#### *Déterminants de la réussite et obstacles*

Un déterminant clé du succès du programme BTWEA est qu'il permet aux personnes éligibles de conserver les paiements de sécurité sociale sur une base dégressive au cours d'une période de quatre ans. Par ailleurs, elles peuvent bénéficier d'importantes prestations secondaires telles que l'accès aux soins de santé subventionnés et le logement. Le programme fournit encore toute une série d'aides financières et autres aux participants afin de leur permettre de lancer leur entreprise.

Les personnes admissibles souhaitant participer au BTWEA doivent respecter certains critères. Comme mentionné précédemment, elles doivent prouver que leur entreprise est viable, qu'elle ne supplantera pas une autre activité déjà en cours et doivent être en mesure de soumettre un business plan.

#### *Intentions des administrations publiques*

La Turquie a plusieurs plans permettant d'améliorer la protection sociale des conjoints d'indépendants. L'allocation de maternité (un montant forfaitaire) sera proposée aux conjoints ne travaillant pas, qui ne sont pas couverts en tant que personnes assurées au sein du système de sécurité sociale. De plus, étant donné que l'allocation pour invalidité permanente sera proposée aux indépendants (une fois la loi 5510 entrée en vigueur), les veuves et les orphelins ainsi que les parents du pensionné décédé auront droit à la rente de survivant s'ils remplissent les critères d'attribution.

#### *Bonne pratique : Italie – Le partenariat familial*

En Italie, il existe des dispositions liées à la sécurité sociale publique. Au titre de ces dispositions, les salariés des secteurs privé et public sont contraints de contracter une assurance. Les mêmes dispositions, assorties de conditions spéciales, valent pour les indépendants (y compris les travailleurs contractuels et professions libérales). Bien sûr, lorsque les dispositions du régime de sécurité sociale italien ne contraignent pas les indépendants à s'assurer pour certains aspects, ils peuvent choisir volontairement de contracter une assurance.

En 1975, une disposition a été introduite dans le code civil, dénommée « partenariat familial » (*Copertura coadiutori*), dans le cas où l'entrepreneur reste le seul propriétaire. De cette façon, un entrepreneur peut avoir un conjoint associé et/ou des proches et beaux-parents (avec un contrat enregistré) et diviser entre eux 49% des bénéfices de l'entreprise. Cela permet un partage des impôts à payer et offre un important avantage fiscal. En outre, et c'est peut-être le plus important, cette disposition permet une extension des dispositions en matière de sécurité sociale (tant pour les coûts que les prestations) aux conjoints et enfants travaillant dans l'entreprise. Le « partenariat familial » visait donc à protéger tous les travailleurs employés dans des entreprises familiales, qui ne jouissaient pas d'une couverture au niveau de la sécurité sociale.

Le groupe cible de cette mesure est composé du conjoint de l'entrepreneur, des proches jusqu'au troisième degré et des beaux-parents jusqu'au deuxième degré (ou « coadiutori ») travaillant habituellement (aidant) dans l'entreprise familiale. Cette mesure stipule que les personnes du groupe cible peuvent demander les mêmes conditions de

cotisation (gérées par l'INPS) que l'entrepreneur et donc bénéficiaire de la même couverture. De cette façon, ils peuvent être considérés comme des indépendants et non comme des salariés. Par conséquent, l'entrepreneur (en général, l'artisan ou le commerçant/détaillant) tirant parti des activités effectuées par ses proches dans son entreprise doit payer chaque année la même cotisation à l'INPS pour lui-même et pour chacun des proches concernés, calculée comme équivalant à 17,8% du revenu imposable généré au cours de l'exercice précédent. Si nous considérons que dans d'autres cas, l'employeur doit payer une cotisation à l'INPS pour chaque travailleur salarié équivalant à environ 28% de leur rémunération, nous pouvons comprendre qu'avec un partenariat familial, les économies seraient substantielles (près de 9%). Cela peut être considéré comme l'un des principaux avantages de cette mesure.

Toutefois, en fonction du nombre d'années de cotisation, la pension des salariés avait tendance à aller de 60% à 80% de leur salaire au cours de la dernière année avant la retraite (avec le nouveau système de pension « contributive », cela n'est plus le cas), alors que la pension pour les indépendants variait de 40% à 60%.

On peut constater qu'il n'y a aucun coût supplémentaire pour le gouvernement en ce qui concerne le système de sécurité sociale national.

#### *Déterminants de la réussite et obstacles*

Deux aspects peuvent justifier le succès de cette pratique :

- la facilité d'admission aux services : afin de se faire enregistrer en tant que « coadiutore », il suffit d'être parent d'une personne figurant dans le registre des artisans ou des marchands/détaillants ;
- la relation entre les cotisations payées et les services obtenus est attrayante.

## ANNEX I Partenaires de recherche

| ENSR – Réseau européen de recherche économique et sociale, voir également <a href="http://www.ensr-net.com">www.ensr-net.com</a> |  |                                    |   |
|--|--|------------------------------------|---|
| Organisation   | Adresse  | Téléphone<br>Télécopie             | Personne de contact   |
| <b>Autriche</b><br>Austrian Institute for SME<br>Research  | Gusshausstrasse 8<br>1040 VIENNE<br><a href="http://www.kmuforschung.ac.at/">http://www.kmuforschung.ac.at/</a>  | 43 1 5059761<br>43 1 5034660       | Irene Mandl<br><a href="mailto:i.mandl@kmuforschung.ac.at">i.mandl@kmuforschung.ac.at</a>   |
| <b>Belgique</b><br>Centre d'études pour<br>l'entrepreneuriat, EHSAL-K.U.<br>Bruxelles  | Stormstraat 2<br>1000 BRUXELLES<br><a href="http://www.svobruessel.be">http://www.svobruessel.be</a>   | 32 2 2101602<br>32 2 2101603       | Jeroen Michels<br><a href="mailto:jeroen.michels@ehsal.be">jeroen.michels@ehsal.be</a>  |
| <b>Bulgarie</b><br>Foundation for<br>Entrepreneurship Development<br>FED   | 18 Doukatska Planina Str. fl. 3<br>1606 SOFIA<br><a href="http://www.fed-bg.org">http://www.fed-bg.org</a>   | 359 2 9525758<br>359 2 9525783     | Elena Krastanova<br><a href="mailto:krast@tea.bg">krast@tea.bg</a>  |
| <b>Chypre</b><br>Economarket Bureau of<br>Economic and Market Research<br>Ltd.   | P.O. Box 23901<br>1687 NICOSIE<br><a href="http://www.economarket.biz/">http://www.economarket.biz/</a>  | 357 22757311<br>357 22767209       | Anthi Ieridou<br><a href="mailto:anthi@economarket.biz">anthi@economarket.biz</a>   |
| <b>Estonie</b><br>PRAXIS Center for Policy<br>Studies  | Estonia pst. 5a<br>Tallinn 10143<br><a href="http://www.praxis.ee/">http://www.praxis.ee/</a>  | 372 6409 000<br>372 6409 001       | Anne Jürgenson<br><a href="mailto:anne.jyrgenson@praxis.ee">anne.jyrgenson@praxis.ee</a>  |
| <b>Finlande</b><br>Small Business Institute, Turku<br>School of Economics and<br>Business Administration                         | Rehtorinpellonkatu 3,<br>20500 TURKU<br><a href="http://www.tukkk.fi/sbi">http://www.tukkk.fi/sbi</a>  | 358 2 4814514<br>358 2 4814393     | Arto Kuuluvainen<br><a href="mailto:Arto.Kuuluvainen@tukkk.fi">Arto.Kuuluvainen@tukkk.fi</a><br><br>Satu Aaltonen<br><a href="mailto:satu.aaltonen@tse.fi">satu.aaltonen@tse.fi</a> |
| <b>France</b><br>CRÉDOC - Centre de Recherche<br>pour l'Etude et l'Observation<br>des Conditions de vie                          | 142, rue du Chevaleret<br>75013 PARIS<br><a href="http://www.credoc.fr">www.credoc.fr</a>  | 331 40 77 85 00<br>331 40 77 85 09 | Marie-Odile SIMON<br><a href="mailto:simon@credoc.fr">simon@credoc.fr</a><br><br>Isa Aldeghi<br><a href="mailto:aldeghi@credoc.fr">aldeghi@credoc.fr</a>                            |
| <b>Grèce</b><br>University of Piraeus Research<br>Centre   | Ipsilantou 130<br>LE PIRÉE 185 32<br><a href="http://www.kep.unipi.gr">http://www.kep.unipi.gr</a>   | 30 1 4142280<br>30 1 4142629       | Phaidon Theofanides<br><a href="mailto:theofan@unipi.gr">theofan@unipi.gr</a>   |
| <b>Islande</b><br>Institute for Business<br>Research, Université d'Islande   | Oddi, Sturlugötu<br>101 REYKJAVIK<br><a href="http://www.felags.hi.is/Apps/WebObjects/HI.woa/wa/dp?id=1000156">http://www.felags.hi.is/Apps/WebObjects/HI.woa/wa/dp?id=1000156</a> | 354 5254500<br>354 5526806         | Kristján Jóhannsson<br><a href="mailto:kristjoh@hi.is">kristjoh@hi.is</a><br><br>Stefán Ólafsson<br><a href="mailto:olafsson@hi.is">olafsson@hi.is</a>                              |

|   |   |                                    |  |
|---|---|------------------------------------|--|
| <b>Irlande</b><br>Tom Martin & Associates/TMA   | Priory House<br>19 Priory Hall<br>Stillorgan<br>Co. Dublin<br>Irlande<br><a href="http://www.tma.ie">http://www.tma.ie</a>                | 353 1 283 5252<br>353 1 283 5251   | Tom Martin<br><a href="mailto:info@tma.ie">info@tma.ie</a>   |
| <b>Italy</b><br>Université IULM, Economics<br>and Marketing Institute   | Via Carlo Bo 8<br>20143 MILAN<br><a href="http://www.iulm.it/">http://www.iulm.it/</a>  | 39 02 891412395<br>39 02 891412770 | Professor Mussati<br><a href="mailto:Giuliano.Mussati@iulm.it">Giuliano.Mussati@iulm.it</a><br><br>Elisa Lupo<br><a href="mailto:elisalupo@hotmail.com">elisalupo@hotmail.com</a>                      |
| <b>Lettonie</b><br>Baltic International Centre for<br>Economic Policy Studies<br>BICEPS   | Alberta iela 13<br>RIGA 1010<br><a href="http://www.biceps.org">http://www.biceps.org</a>   | 371 7039317<br>371 7039318         | Alf Vanags<br><a href="mailto:alf@biceps.org">alf@biceps.org</a>   |
| <b>Liechtenstein</b><br>Swiss Research Institute of<br>Small Business and<br>Entrepreneurship - Université<br>de Saint-Gall (KMU-HSG) | Dufourstrasse 40a<br>9000 St. GALL<br><a href="http://www.kmu.unisg.ch">http://www.kmu.unisg.ch</a>                                       | 41 71 2247147<br>41 71 2247101     | Walter Weber<br><a href="mailto:walter.weber@unisg.ch">walter.weber@unisg.ch</a>   |
| <b>Luxembourg</b><br>Chambre des Métiers du<br>Grand-Duché de Luxembourg  | Boîte Postale 1604<br>1016 LUXEMBOURG<br><a href="http://www.chambre-des-metiers.lu">http://www.chambre-des-metiers.lu</a>                | 352 4267671<br>352 426787          | Marc Gross<br><a href="mailto:marc.gross@chambre-des-metiers.lu">marc.gross@chambre-des-metiers.lu</a><br><br>Christian REDING<br><a href="mailto:Christian.Reding@cdm.lu">Christian.Reding@cdm.lu</a> |
| <b>Pays-Bas</b><br>EIM Business & Policy Research   | P.O. Box 7001<br>2701 AA ZOETERMEER<br><a href="http://www.eim.nl/">http://www.eim.nl/</a>  | 31 79 3430200<br>31 79 3430204     | Jacqueline Snijders<br><a href="mailto:jsn@eim.nl">jsn@eim.nl</a>  |
| <b>Malte</b><br>Economic & Management<br>Consultancy Services Ltd   | Niveau 3, Regional Business Centre<br>University of Heights<br>MSIDA MSD04<br><a href="http://www.emcs.com.mt">http://www.emcs.com.mt</a> | 356 21341848<br>356 21318677       | Stefano Mallia<br><a href="mailto:stefano.mallia@emcs.com.mt">stefano.mallia@emcs.com.mt</a><br><br>Karl Montfort<br><a href="mailto:kmontfort@ercs.com.mt">kmontfort@ercs.com.mt</a>                  |
| <b>Norvège</b><br>Agderforskning/Agder Research   | Serviceboks 415<br>Gimlemoen<br>4604 KRISTIANSAND<br><a href="http://www.agderforskning.no">http://www.agderforskning.no</a>              | 47 48 01 05 32<br>47 38 14 22 01   | Dr Per-Anders Havnes<br><a href="mailto:per.a.havnes@agderforskning.no">per.a.havnes@agderforskning.no</a>   |

|  |  |                                    |  |
|--|--|------------------------------------|--|
| <b>Pologne</b><br>EEDRI, Entrepreneurship and Economic Development Research Institute, Academy of Management   | Ul Gdanska 121<br>90-519 LØDZ<br><a href="http://www.eedri.pl/">http://www.eedri.pl/</a>   | 48 42 636 53 00<br>48 42 635 62 98 | Anna Rogut<br>arogut@swspiz.pl<br><br>Monika Fabińska<br>mfabinska@swspiz.pl<br><br>Michał Raj<br>m.raj@avallon.pl |
| <b>Portugal</b><br>Tecninvest  | R. Poeta Bocage, 6A - E/F<br>1600-581 LISBONNE<br><a href="http://www.tecninvest.com">http://www.tecninvest.com</a>  | 351 217 159482<br>351 217 159486   | Antonio Coimbra<br>antonio.coimbra@tecninvest.pt   |
| <b>Roumanie</b><br>Chamber of Commerce and Industry of Romania   | 2, Octavian Goga Blvd, sector 3,<br>74244 BUCAREST<br><a href="http://www.ccir.ro">http://www.ccir.ro</a>  | 40 21 311 75 34<br>40 21 319 01 59 | Natalia Tarachiu<br>ntarachiu@ccir.ro<br><br>Mihaela ALBU<br>mihaela.albu@ccir.ro                                  |
| <b>Slovénie</b><br>Institute for Entrepreneurship and Small Business Management, Université de Maribor, Faculté des sciences économiques et commerciales | Razlagova 14,<br>2000 MARIBOR<br><a href="http://epfip.uni-mb.si">http://epfip.uni-mb.si</a>   | 386 2 2290254<br>386 2 2516681     | Ksenja Pušnik<br>ksenja.pusnik@uni-mb.si   |
| <b>République slovaque</b><br>Peritus<br>(couvrant également la République tchèque)  | Kuklovska 19<br>84105 BRATISLAVA<br><a href="http://www.peritus.sk/">http://www.peritus.sk/</a>  | 421 2 65420701                     | Juraj Poledna<br>juraj.poledna@peritus.sk  |
| <b>Espagne</b><br>Ikei Research & Consultancy  | Parque Empresarial Zuatzu<br>Edificio Urumea Planta 1ª<br>Zubiberri Bidea nº 31<br>20018 DONOSTIA-SAN SEBASTIAN<br><a href="http://www.ikei.es">http://www.ikei.es</a> | 34 943 426610<br>34 943 423501     | Iñigo Isusi<br>iisusi@ikei.es  |
| <b>Suède</b><br>Oxford Sweden<br>(couvrant également le Danemark)  | c/o Oxford Group<br>Amagertorv 19<br>1160 COPENHAGUE, Danemark   | 45 33 691335<br>45 33 691333       | Jenny Lundberg<br>jel@oxfordresearch.dk  |
| <b>Turquie</b><br>SIBAREN (Systems Sciences Research Centre), Industrial Engineering Department, Université technique du Moyen-Orient                    | Inonu Bulvari<br>06531 ANKARA<br><a href="http://www.ie.metu.edu.tr">http://www.ie.metu.edu.tr</a>   | 90 312 2102288<br>90 312 2101268   | Professeur Sayin<br>sayin@ie.metu.edu.tr<br><br>Sebnem Caliskan<br>sebnemcaliskansa@yahoo.co.uk                    |
| <b>Royaume-Uni</b><br>SME Research Services  | 55, Coventry Road<br>DUNCHURCH<br>Warwickshire, CV22 6NH   | 44 1788 815079                     | Julian Hancock<br>julian.h@ncock.org   |

**Autres partenaires**

| Organisation   | Adresse  | Téléphone<br>Télécopie               | Personne de contact  |
|--|--|--------------------------------------|--|
| Mercer Human Resource Consulting   | Vorstlaan 2<br>1170 Brussels<br>www.marsh.be   | 32 2 674 91 10<br>32 2 674 99 22     | Anneloor Van den Bossche<br>Anneloor.vandenbossche@marsh.com |
| <b>Allemagne</b><br>Univation Institut für Evaluation Dr. Beywl & Associates GmbH                          | Hohenstaufenring 63<br>50674 Köln<br>www.univation.org   | 49 0221 42480 71<br>49 0221 42480 72 | Sandra Speer<br>sandra.speer@univation.org                   |
| <b>Hongrie</b><br>West Pannon EIC HU734<br>Zalaegerszeg<br>Zala County Foundation for Enterprise Promotion | P Koztarsasag Str. 17.<br>Zalaegerszeg<br>Hongrie<br>H-8900  | 36 92 310 800                        | Miklós Kókai<br>eic.zmva@zalasam.hu                          |
| <b>Lituanie</b><br>Institute of Labour and Social Research   | Rinktines 48<br>09318 Vilnius<br><a href="http://www.dsti.lt/index_en.html">http://www.dsti.lt/index_en.html</a> | 3705 275 24 34<br>3705 275 21 13     | Dr. Inga Blaziene<br>inga.blaziene@dsti.lt                   |