



Direction générale des Entreprises

Deuxième Carrière

Surmonter les obstacles rencontrés par les travailleurs salariés souhaitant accéder au statut d'indépendant et/ou créer leur entreprise.





COMMISSION EUROPÉENNE
DIRECTION GÉNÉRALE DES ENTREPRISES

Promotion de l'entrepreneuriat et des PME
Entrepreneuriat

RAPPORT DU GROUPE D'EXPERTS

DEUXIEME CARRIERE

SURMONTER LES OBSTACLES

RENCONTRES PAR LES TRAVAILLEURS SALARIES

SOUHAITANT ACCEDER AU STATUT D'INDEPENDANT

ET/OU CREER LEUR ENTREPRISE

2004

Avis juridique

Le projet ayant donné lieu au présent rapport a été conduit avec des experts désignés par les autorités nationales des États membres de l'UE, des pays candidats/adhérents et des pays AELE/EEE, dans le cadre du programme pluriannuel pour les entreprises et l'esprit d'entreprise.

Bien que ce travail ait été réalisé suivant les indications de fonctionnaires de la Commission européenne, les points de vue exprimés dans le document ne correspondent pas nécessairement à ceux de la Commission européenne.

La reproduction du présent rapport est autorisée, moyennant mention de la source.

Pour de plus amples informations, veuillez contacter:

Commission européenne
Direction générale des Entreprises
Unité B.1.
B-1049 Bruxelles (Belgique)
Fax: + 32.2.29.66 27 8
E-mail: Entr-Business/Support@cec.eu.int
http://europa.eu.int/comm/enterprise/entrepreneurship/support_measures/index.htm

Informations relatives à d'autres projets pertinents:

Des informations concernant d'autres projets entrepris conjointement par la Commission européenne et les administrations nationales qui ont trait à la promotion de l'entrepreneuriat et à l'amélioration des mesures de soutien aux entreprises peuvent être consultées sur Internet à l'adresse suivante:

<http://europa.eu.int/comm/enterprise/entrepreneurship/index.htm>

TABLE DES MATIERES

MEMBRES DU GROUPE D'EXPERTS	5
RESUME	7
1. INTRODUCTION	10
1.1. Objectifs principaux et historique du projet	10
1.2. Méthodologie du projet	11
1.3. Champ d'application du projet.....	13
2. ROLE ET FACTEURS DETERMINANTS DE L'ENTREPRENEURIAT ET DU TRAVAIL INDEPENDANT	15
3. EXPERIENCE ET SUCCES ENTREPRENEURIAL.....	21
4. SITUATION PARTICULIERE DES TRAVAILLEURS SALARIES.....	27
4.1. Description stylisée.....	27
4.2. Principaux problèmes politiques.....	30
4.2.1. Définition floue du statut d'indépendant.....	31
4.2.2. Assurance chômage.....	33
4.2.3. Insolvabilité	34
4.2.4. Assurance maladie.....	35
4.2.5. Congé parental et questions connexes	35
4.2.6. Autres questions	36
4.3. Aperçu par pays des difficultés rencontrées pour accéder au statut d'indépendant	39
5. SELECTION DE BONNES PRATIQUES	40
5.1. Définition d'une bonne pratique	40
5.2. Définition du statut d'indépendant dans les systèmes juridiques	41
5.3. Assurance chômage.....	42
5.4. Exigences officielles nécessaires à la création d'une entreprise.....	43
5.5. Financement de nouvelles entreprises.....	45
5.6. Faillite et saisie	45
5.7. Questions relatives au droit du travail	46
5.8. Promotion générale de l'entrepreneuriat	46
6. CONCLUSIONS	48

7.	ANNEXE: SITUATION DANS CERTAINS DES PAYS PARTICIPANTS	50
7.1.	Danemark.....	51
7.2.	Allemagne	55
7.3.	Espagne.....	58
7.4.	Pays-Bas	61
7.5.	Autriche	64
7.6.	Portugal	67
7.7.	Finlande.....	69
7.8.	Suède	74
7.9.	Royaume-Uni	79
7.10.	Hongrie	83
7.11.	Norvège	87
7.12.	Turquie	91

MEMBRES DU GROUPE D'EXPERTS¹

Pays	Nom	Organisation	E-mail
Danemark	M. Ib KJØLLER	Ministère des affaires économiques et des entreprises	ik@ebst.dk
Allemagne	D ^r Karl-Heinz GROß	Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit	karl-heinz.gross@bmwa.bund.de
Espagne	M. Jorge OROZCO	Dirección General de Política de la PYME	jorozco@ipyme.org
Italie	M. Vittorio RESTAINO	Chambre du commerce, Potenza	vittorio@restaino@tin.it
Pays-Bas	M. Rutger BOOT	Ministère des affaires économiques	r.j.boot@minez.nl
Autriche	D ^r Thomas NEUMANN	Wirtschaftskammer Österreich	thomas.neumann@wko.at
Portugal	M. Jaime PRUDENTE	IAPMEI	jaime.prudente@iapmei.pt
Finlande	Mme Carin LINDQVIST-VIRTANEN	Sosiaali – ja terveystieteiden ministeriö	carin.lindqvist-virtanen@stm.vn.fi
Suède	Mme Monika SELAHN	Ministère de l'industrie, de l'emploi et des communications	monika.selahn@industry.ministry.se
Royaume-Uni	M. Ron DOWNING	Small Business Service	ron.downing@sbs.gsi.gov.uk
Hongrie	M. Peter KELLER	Ministère de l'économie et des transports	keller@gkm.hu
Norvège	M. Kjell GRØNNEVET	Ministère du commerce et de l'industrie	kjell.gronnevet@nhd.dep.no

¹ Voir également chapitre 7 pour plus d'adresses et de numéros de téléphone.

Turquie	M. Tarik FERIZOGLU	KOSGEB	mferizoglu@kosgeb.gov.tr
Commission européenne	M. Thomas JAEGERS	Direction générale des Entreprises	thomas.jaegers@cec.eu.int

Le groupe d'experts s'est réuni quatre fois sous la présidence de la Commission européenne. Élaboré par la Commission, le présent rapport fait la synthèse des contributions des experts.

RESUME

Le projet «Deuxième carrière - Surmonter les obstacles rencontrés par les travailleurs salariés souhaitant accéder à un statut d'indépendant et/ou créer leur entreprise» a été réalisé dans le cadre du programme pluriannuel pour les entreprises et l'esprit d'entreprise, en particulier pour les petites et moyennes entreprises (PPA).² Entre juin 2003 et avril 2004, des experts provenant de pays participant au PPA se sont réunis à quatre reprises dans le but d'analyser la situation de travailleurs salariés envisageant de devenir indépendants, d'identifier les principaux obstacles pouvant empêcher ce projet et de développer, le cas échéant, des idées quant à la manière de lever ces obstacles. Au cours de leurs discussions, les experts se sont concentrés principalement sur les obstacles potentiels inhérents aux règles juridiques et administratives des pays participants, obstacles qui étaient spécifiques aux travailleurs salariés. Les obstacles au travail indépendant de nature plus générale, c'est-à-dire les obstacles rencontrés par la plupart des personnes qui envisagent d'adopter le statut d'indépendant, n'ont pas été totalement négligés, mais abordés de manière moins détaillée. Le travail des experts s'est en partie basé sur une étude élaborée par l'agence EIM Business & Policy Research (Pays-Bas) en 2003, qui peut être consultée sur la page web de la Commission européenne.³

D'une manière générale, les sociétés et les économies européennes sont moins entrepreneuriales que beaucoup d'autres. Aux États-Unis, par exemple, davantage de personnes dirigent leur propre société ou envisagent sérieusement une carrière de chef d'entreprise (et prennent les mesures préparatoires pour le devenir). Bien que, si l'on compare les pays de manière horizontale, cet état de choses n'implique pas de moins bonnes conditions de vie, il peut donner lieu à une croissance économique plus faible à moyen et long terme.

De nombreuses raisons expliquent le faible ancrage de la culture d'entreprise en Europe. Elles sont en partie la conséquence de succès économiques passés, c'est-à-dire de systèmes de sécurité sociale développés et du nombre relativement important de grandes entreprises qui génèrent de l'emploi. En outre, les attitudes entrepreneuriales sont généralement peu développées. L'aversion pour les risques est bien plus marquée, de même que la perception des difficultés liées à la création et au fonctionnement d'une société telles l'obtention du capital, les démarches auprès des administrations, etc.

Il n'existe pas de statistiques européennes parfaitement comparables concernant le taux d'(anciens) travailleurs salariés parmi les créateurs de nouvelles entreprises, mais les preuves disponibles suggèrent qu'en termes absolus, le nombre est

² Décision du Conseil du 20 décembre 2000 relative à un programme pluriannuel pour les entreprises et l'esprit d'entreprise, en particulier pour les petites et moyennes entreprises (PME) (2001-2005), Journal officiel de l'Union européenne, L333, 29.12.2000, p. 84-91.

³ http://europa.eu.int/comm/enterprise/entrepreneurship/support_measures/second_career.

important par comparaison avec d'autres groupes, mais plutôt faible en termes relatifs, c'est-à-dire par rapport à la taille des groupes respectifs de la société. Certaines indications empiriques laissent entendre que les jeunes entreprises créées par d'anciens salariés se portent généralement mieux que les entreprises d'autres groupes. Ceci s'explique par la meilleure expérience de gestion acquise par de nombreux salariés, par leur meilleure connaissance des technologies et des marchés et par le fait qu'ils ont la possibilité d'utiliser des contacts et des réseaux qu'ils ont développés alors qu'ils étaient travailleurs salariés. Malgré les chances relativement bonnes de succès pour ce groupe de nouveaux entrepreneurs, il existe très peu, voire pas du tout, d'initiatives de soutien en faveur de ce groupe. Cela est lié au fait que la plupart des initiatives de soutien destinées à un groupe cible spécifique sont principalement des initiatives du marché de l'emploi, dont le but est d'éviter le chômage de certains groupes ayant moins de chances de trouver un emploi adapté sur le marché de l'emploi traditionnel. De tels programmes de soutien ne peuvent pas vraiment être considérés comme des initiatives de promotion de l'entrepreneuriat en tant que tel.

Outre une meilleure connaissance des techniques de gestion, des produits, des marchés, etc., les travailleurs salariés se distingueront généralement, à plusieurs autres égards, d'autres personnes qui envisagent d'accéder à un statut d'indépendant. Plus important, le passage au statut d'indépendant signifiera, pour le travailleur salarié, la perte d'un emploi comparativement plus sûr ainsi que d'un revenu et d'un plan de carrière relativement stables. De plus, étant donné qu'ils ont déjà une carrière derrière eux, les travailleurs salariés seront vraisemblablement plus âgés que, par exemple, les jeunes diplômés. Il est également probable qu'ils auront un niveau relativement élevé de dépenses structurelles (liées à la famille, à un emprunt immobilier, etc.) qu'il est difficile de réduire ou d'adapter aux fortes fluctuations de revenus, assez fréquentes au stade de démarrage d'une entreprise. Donc, malgré des chances de succès plutôt bonnes, plusieurs facteurs importants freinent cette entreprise et empêchent souvent la transition du statut de travailleur salarié à celui d'indépendant.

Qui plus est, certains obstacles structurels inhérents au cadre juridique et administratif des pays peuvent compliquer cette transition. Le principal obstacle, qui semble exister dans la majorité des pays, est une définition floue du statut d'indépendant. Il peut arriver qu'une personne se croyant indépendante soit, après plusieurs mois d'activité, considérée comme travailleur salarié par les organes de sécurité sociale ou les institutions fiscales. Cette situation peut donner lieu à une obligation, pour l'indépendant/salarié et son principal client/employeur, de payer des cotisations de sécurité sociale supplémentaires.

La perte de la couverture d'assurance chômage, dans plusieurs pays, après un passage au statut d'indépendant est un autre problème structurel mentionné assez souvent dans les discussions d'experts. Cela signifie que les droits aux allocations d'assurance, accumulés par le paiement de contributions en tant que travailleur salarié, doivent être annulés lors du passage au statut d'indépendant, bien que le

risque économique couru par le fondateur d'entreprise soit identique à celui du chômage (et souvent plus important).

Le risque de faillite et la perte d'économies privées font partie des facteurs principaux qui dissuadent les Européens, en général, et les travailleurs salariés, en particulier, de devenir indépendants et de créer leur entreprise. D'autres obstacles potentiels peuvent revêtir la forme de désavantages concernant la couverture d'assurance maladie (plus chère pour les indépendants) et une moins bonne protection en cas de maternité, pour les femmes salariées. Dans certains cas, les experts ont identifié d'autres problèmes potentiels liés à l'imposition, aux clauses de non-concurrence, au financement d'entreprises en démarrage et aux exigences officielles qui doivent être satisfaites afin de monter son entreprise.

Les experts ont non seulement analysé les problèmes potentiels s'opposant à la transition du statut de travailleur salarié à celui de travailleur indépendant, ils ont également identifié un certain nombre de bonnes pratiques ou de recommandations destinées à éviter ou à résoudre ces problèmes. Ces bonnes pratiques comprennent, par exemple, la possibilité de vérifier le statut professionnel d'une personne (salarié ou indépendant) avant de l'engager en Finlande, Norvège, Allemagne et Autriche, dans le but d'éviter les problèmes liés au paiement de cotisations de sécurité sociale ou d'une assurance chômage pour des entrepreneurs ayant été des travailleurs salariés. D'autres bons exemples: en Espagne, des procédures de démarrage faciles prévues pour les sociétés à responsabilité limitée et qui minimisent le risque économique pour le salarié-fondateur; en Autriche, un nouveau mécanisme d'épargne fiscalement avantageux pour les salariés, qui utilise les économies afin de financer une nouvelle société; ou en Suède, la possibilité pour un travailleur salarié de prendre un congé de six mois dans le but de mettre à l'essai un projet d'entreprise.

Bien qu'il existe certains obstacles spécifiques inhérents aux systèmes juridique et administratif pouvant empêcher des travailleurs salariés de devenir indépendants et/ou de monter leur entreprise, ces obstacles ne sont pas, en règle générale, insurmontables. Il apparaît que les raisons principales expliquant le degré relativement faible d'activité entrepreneuriale soient de nature plus générale. Des politiques à long terme, qui influencent déjà la mentalité des citoyens à l'école ou l'université, sont nécessaires afin de rendre les sociétés européennes plus entrepreneuriales.

Dans le souci d'inciter les salariés à devenir des entrepreneurs, il faut veiller à ce que cette décision puisse être prise progressivement, sans confronter les salariés à un dilemme du «tout ou rien». Citons, parmi quelques exemples de politiques permettant de passer progressivement au statut d'indépendant: la possibilité de prendre un congé spécial pour mettre à l'essai des idées entrepreneuriales, le maintien des droits à l'assurance chômage pendant au moins les cinq premières années de travail indépendant et une définition claire du statut d'indépendant à des fins fiscales et de sécurité sociale, permettant aux nouveaux entrepreneurs de démarrer leur entreprise en tant qu'indépendants sans couper totalement les liens qui les unissent à leur ancien employeur.

1. INTRODUCTION

1.1. Objectifs principaux et historique du projet

Lors du Conseil européen de Lisbonne en mars 2000, les États membres de l'Union européenne se sont fixés l'objectif de faire de l'Europe l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde.⁴ Un instrument important pour atteindre cet objectif ambitieux est le programme pluriannuel pour les entreprises et l'esprit d'entreprise, en particulier pour les petites et moyennes entreprises (PME).⁵

Ce projet «Deuxième carrière - Surmonter les obstacles rencontrés par les travailleurs salariés souhaitant accéder à un statut d'indépendant et/ou créer leur entreprise» a été lancé par la Direction générale des Entreprises de la Commission européenne au début de l'année 2003 dans le cadre du programme pluriannuel susmentionné. En mars 2003, la proposition de projet a été acceptée par le comité de gestion du programme Entreprise pour le programme de travail 2003.

L'objectif ultime du projet est de contribuer à l'augmentation de la flexibilité des travailleurs salariés désireux de devenir leur propre patron et de créer leur entreprise. Ce projet présuppose que les travailleurs salariés sont, à de nombreux égards, plus en mesure de se lancer dans une entreprise fructueuse que les personnes issues d'autres groupes socio-économiques comme les jeunes diplômés ou les chômeurs.

Les personnes qui ont travaillé pendant un certain temps comme travailleurs salariés avant de devenir indépendants ont plus de chances d'avoir une expérience utile que d'autres fondateurs d'entreprise, surtout si elles restent dans le même secteur économique. D'autre part, il se peut que la décision de créer sa propre entreprise soit plus difficile à prendre par ceux qui ont déjà un emploi, dans la mesure où les pertes potentielles peuvent être plus importantes que pour des chômeurs ou des jeunes diplômés par exemple. La situation de décision dans laquelle se trouvent les travailleurs salariés diffère donc, sous de nombreux aspects, de celle d'autres créateurs d'entreprises potentiels et mérite donc une attention particulière.

Le projet vise également à renforcer la sensibilisation au potentiel entrepreneurial des travailleurs salariés et à stimuler les initiatives politiques en faveur d'une utilisation optimale de ce potentiel. À l'heure actuelle, la possibilité de promouvoir l'entrepreneuriat auprès des salariés semble être

⁴ Conseil européen extraordinaire (Lisbonne, 23 et 24 mars 2000), conclusions de la présidence.

⁵ Décision du Conseil du 20 décembre 2000 relative à un programme pluriannuel pour les entreprises et l'esprit d'entreprise, en particulier pour les petites et moyennes entreprises (PME) (2001-2005), Journal officiel de l'Union européenne, L333, 29.12.2000, p. 84-91.

largement ignorée par les décideurs et les organisations de soutien. Bien qu'il existe, dans la plupart des pays, des initiatives destinées à stimuler l'entrepreneuriat en général, il n'y a, du moins dans les pays ayant participé à ce projet, que peu d'initiatives politiques conçues pour les travailleurs salariés, et celles-ci sont très limitées.

Cette absence de soutien spécifique ne peut s'expliquer par un désir explicite de conserver le caractère large et général des programmes en faveur de l'entrepreneuriat. Plusieurs programmes et initiatives existent qui ciblent des groupes socio-économiques particuliers (en fait, ce type d'initiative semble être relativement courant). Toutefois, ces mesures ciblées sont généralement destinées aux groupes perçus comme ayant des problèmes particuliers pour trouver des emplois salariés adaptés, c'est-à-dire des groupes pour lesquels le statut d'indépendant et l'entrepreneuriat sont principalement considérés comme une manière d'éviter le chômage.

Le reste de ce chapitre soulignera la méthodologie utilisée pour le projet et décrira de manière plus détaillée le champ d'application et les limites du projet. Le chapitre 2 contient des observations générales sur l'entrepreneuriat. Le chapitre 3 examine le rôle joué par l'expérience professionnelle dans le succès entrepreneurial et le chapitre 4 étudie la situation de travailleurs salariés désireux de créer leur propre entreprise. Le chapitre 5, pivot de ce rapport, expose certains exemples de bonnes pratiques appliquées dans les pays participants, qui aident à résoudre ces problèmes. Le chapitre 6 conclut le rapport en présentant la situation de travailleurs salariés désireux d'accéder au statut d'indépendant dans certains pays participants.

1.2. Méthodologie du projet

Entre juin 2003 et avril 2004, le groupe de travail composé d'experts nationaux s'est réuni quatre fois. Les experts ont été désignés officiellement par les États membres de l'UE, les pays adhérents/candidats et un pays de l'AELE (voir liste d'experts).

Les missions des experts étaient les suivantes:

- la collecte d'informations relatives à la situation de travailleurs salariés envisageant d'accéder au statut d'indépendant, par exemple, les règles juridiques et administratives s'appliquant à ces personnes ou des informations statistiques sur le nombre d'anciens salariés parmi les indépendants, etc.;
- l'analyse de la situation actuelle dans leur pays respectif et la comparaison de celle-ci avec la situation dans d'autres pays participant au projet;

- l'identification de bonnes pratiques et de recommandations administratives et juridiques qui pourraient être utiles - après avoir effectué les modifications nécessaires - dans d'autres pays.

Bien que les experts aient été désignés par les pays participants, ils n'étaient pas simplement des représentants des gouvernements nationaux. Si de nombreux experts étaient envoyés par les ministères nationaux (généralement les ministères de l'économie et du commerce), certains d'entre eux travaillaient dans des organisations quasi-gouvernementales comme des chambres du commerce. Les experts ont travaillé de concert sur la base de leurs connaissances et expériences spécifiques, et leurs avis et contributions ne reflètent pas nécessairement le point de vue des gouvernements officiels.

Conformément à l'article 157 du traité, une grande partie du travail de la Direction générale des Entreprises de la Commission européenne, en particulier dans le cadre de ce projet, est destiné aux administrations publiques des États membres de l'Union européenne et des autres pays participant au programme pluriannuel. La majorité des facteurs permettant le succès d'une entreprise relèvent de la responsabilité des administrations nationales, régionales et locales. Le rôle de la Commission est limité et consiste à encourager, faciliter et stimuler l'échange de connaissances et de bonnes pratiques entre pays.

Le rôle de la Commission européenne dans des missions telles que le projet «Deuxième carrière» est essentiellement un rôle de coordination. L'information et la consultation de diverses Directions générales au sein de la Commission européenne ont également garanti que le projet actuel ne faisait pas double emploi avec des travaux en cours dans d'autres domaines. De plus, ce processus de coordination a permis de prendre en considération un grand nombre de points de vue ainsi qu'un large éventail d'expériences.

Le travail du groupe d'experts a été préparé en partie par une étude élaborée en 2002/2003 par l'institut EIM Business & Policy Research (Pays-Bas) et intitulée «Second career – Self-employment and becoming an entrepreneur as a second career for dependent employees» («Deuxième carrière - Travail indépendant et deuxième carrière en tant qu'entrepreneur pour des travailleurs salariés»). Cette étude analysait, pour les quinze anciens États membres de l'Union européenne, les problèmes potentiels rencontrés par les travailleurs salariés envisageant d'accéder au statut d'indépendant. Elle examinait, plus particulièrement, les domaines suivants:

- la définition juridique du travail d'indépendant;
- les exigences générales liées aux jeunes entreprises;
- les questions de sécurité sociale (santé, chômage, invalidité, retraites, etc.);

- la fiscalité;
- le droit du travail, les contrats de travail.

Sur la base de l'analyse détaillée des secteurs politiques susmentionnés, l'institut EIM Business & Policy Research a également développé des indicateurs artificiels pour décrire la situation générale dans laquelle se trouvent les travailleurs salariés envisageant d'accéder au statut d'indépendant dans les pays de l'UE. En outre, l'institut a proposé une liste de bonnes pratiques. Dans les chapitres suivants, cette étude est appelée «EIM (2003)».

Le rapport final de l'étude est disponible (en anglais) sur le site web de la Direction générale des Entreprises de la Commission européenne à l'adresse suivante:

http://europa.eu.int/comm/enterprise/entrepreneurship/support_measures/second_career.

1.3. Champ d'application du projet

De nombreux facteurs permettent le succès d'une entreprise. Une première distinction peut être faite entre les facteurs exogènes, que l'entrepreneur ne peut influencer directement, et les facteurs endogènes, qu'il peut contrôler, du moins dans une certaine limite. Les principaux facteurs exogènes sont le climat économique général, le nombre et la taille des concurrents, la disponibilité de capital et le cadre réglementaire. Les facteurs endogènes importants sont, par exemple, la motivation, la personnalité et l'expérience de l'entrepreneur.⁶

Ce projet, «Deuxième carrière», se trouve à l'interface entre les deux domaines, car il examine la manière dont un important facteur exogène, à savoir le cadre réglementaire, affecte les décisions d'un groupe précis, qui est défini par un des facteurs internes, c'est-à-dire l'expérience du travail et du marché.

Les travailleurs salariés qui souhaitent devenir leur propre patron se heurteront à plusieurs problèmes. Certains de ces problèmes peuvent être liés à leur situation personnelle; il se peut, par exemple, que ces personnes soient plus âgées que de jeunes diplômés et qu'elles aient donc plus de chances d'avoir déjà une famille, ce qui les rend moins flexibles d'un point de vue financier. Des personnes d'autres groupes rencontreront d'autres problèmes

⁶ Pour une distinction identique entre les macrofacteurs et les microfacteurs, voir Commission européenne (2002), La démographie des entreprises en Europe, Observatoire des PME européennes, n° 5, Luxembourg, p. 41.

de nature plus générale, comme, par exemple, un environnement de marché compétitif. Afin de maintenir le projet dans des limites raisonnables, celui-ci a été restreint aux problèmes que les travailleurs salariés sont principalement susceptibles de rencontrer. En outre, le projet s'est axé sur des facteurs structurels, c'est-à-dire des facteurs inhérents aux systèmes juridique et administratif des pays participants qui, d'une manière ou d'une autre, rendent la tâche plus difficile aux travailleurs salariés souhaitant devenir indépendants.

Voici un exemple: toute personne souhaitant créer sa propre société peut se heurter à des problèmes d'obtention de capital; c'est donc une question qui ne sera pas examinée de manière détaillée dans ce projet. Le problème susmentionné de la situation familiale est susceptible de s'appliquer plus souvent aux travailleurs salariés qu'à d'autres groupes, mais dans la mesure où il ne s'agit pas d'un problème qui trouve sa source dans des règles juridiques ou administratives, ses conséquences ne seront pas non plus analysées dans ce projet.

Un autre éclaircissement est nécessaire à ce stade, à savoir une définition fonctionnelle de la notion de «travail indépendant» pour les besoins de ce projet. Dans le contexte qui nous occupe, «devenir indépendant» doit être compris dans un sens relativement large. L'accent est placé sur les personnes qui, jusqu'ici, ont gagné leur vie en tant que salariés, et qui désirent désormais abandonner le travail salarié et se mettre à leur compte, soit en exerçant une profession, soit en créant une société. À terme, elles gagneront leur vie comme travailleurs indépendants et se consacreront à temps plein à leur propre entreprise. Ce qui n'exclut toutefois pas la possibilité d'exercer, pendant un certain temps, une activité indépendante parallèlement à un emploi en tant que salarié. En effet, à de nombreux égards, il est possible qu'un «glissement» progressif vers l'activité indépendante constitue la meilleure solution pour les travailleurs salariés.

2. ROLE ET FACTEURS DETERMINANTS DE L'ENTREPRENEURIAT ET DU TRAVAIL INDEPENDANT

Il n'y a pas de façon simple et directe de déterminer le degré d'entrepreneuriat dans la société. L'entrepreneuriat dépend des attitudes et opinions individuelles, mais aussi des opportunités économiques réelles et perçues, du cadre juridique et administratif et de nombreux autres facteurs. Dans le contexte qui nous occupe, l'activité entrepreneuriale est comprise au sens du Global Entrepreneurship Monitor, c'est-à-dire comme une implication active dans la création d'une nouvelle entreprise ou le fait d'être propriétaire/gérant d'une société.⁷

Par comparaison avec beaucoup d'autres pays, dont les États-Unis, l'indice Esprit d'entreprise global (TEA, «total entrepreneurial activity») en Europe est relativement faible. L'une des raisons importantes réside dans l'insuffisance de la culture entrepreneuriale en général, qui se manifeste de plusieurs manières. Par exemple, le fait que certaines personnes soient peu enclines à prendre des risques (voir ci-dessous) et moins disposées à accepter les incertitudes plus grandes liées au statut d'indépendant, pose un problème. En outre, les entrepreneurs n'ont pas toujours une très bonne réputation sociale et leurs gains confortables (qui pourraient contrebalancer les risques accrus liés au travail indépendant) sont souvent considérés comme injustes. Voici un autre problème: dans des sociétés moins entrepreneuriales, les jeunes gens disposent de moins de modèles entrepreneuriaux (il est bien connu, par exemple, que les enfants d'entrepreneurs ont davantage de chances de devenir, à leur tour, entrepreneurs), ce qui fait que le problème se perpétue.⁸

Ce sont surtout les hommes qui se lancent dans des activités entrepreneuriales. L'indice TEA, à savoir le pourcentage de la main-d'œuvre qui déclare exercer des activités entrepreneuriales, est deux fois plus élevé chez les hommes que chez les femmes (voir tableau ci-dessous). De plus, les activités entrepreneuriales sont bien plus répandues chez les jeunes, c'est-à-dire chez les personnes d'environ 20 à 30 ans.

⁷ Voir Global Entrepreneurship Monitor (2002), rapport exécutif, p. 5. La définition de l'activité entrepreneuriale est relativement large. Les activités considérées comme entrepreneuriales ne doivent pas nécessairement donner lieu à la création d'une entreprise. La recherche d'informations, par exemple, pourrait déjà être classée dans le registre des activités entrepreneuriales. Il convient également de noter que l'indice TEA ne reflète que partiellement le degré de culture entrepreneuriale d'une société/économie. Celui-ci est aussi fortement influencé par le cycle économique.

⁸ Un autre problème dans ce contexte est que la majorité des jeunes ne se voient pas offrir, à l'école ou l'université, la possibilité d'une carrière entrepreneuriale. Ce problème est soulevé dans le cadre du projet de formation à la profession d'entrepreneur. De plus amples informations sont disponibles à l'adresse suivante:
europa.eu.int/comm/enterprise/entrepreneurship/support_measures/training_education/index.htm.

Il ne semble pas qu'il existe un lien direct et simple entre, d'une part, l'activité entrepreneuriale ou le pourcentage d'indépendants et d'entrepreneurs et, d'autre part, la prospérité économique d'un pays. Par exemple, dans la plupart des pays en développement, l'activité entrepreneuriale est relativement importante, mais celle-ci est exercée par simple besoin et à cause du manque d'entreprises plus grandes offrant des emplois ou de la faiblesse de la protection sociale.

Il existe toutefois un lien entre l'activité entrepreneuriale d'un pays et sa croissance économique globale. Bien que l'activité entrepreneuriale ne constitue pas une garantie de succès pour le développement économique, la promotion de l'entrepreneuriat reste une option politique sensée dans la mesure où il n'existe pas de pays ayant une activité entrepreneuriale soutenue mais un faible taux de croissance économique.⁹

Il n'est guère surprenant de constater que les effets économiques de l'entrepreneuriat dépendent, dans une large mesure, de la nature de cette activité, si elle est exercée simplement par nécessité ou si l'entrepreneur a volontairement choisi sa vocation, parce qu'il a détecté une opportunité qui semblait plus intéressante par rapport à d'autres carrières. Les entreprises qui, selon la terminologie du Global Entrepreneurship Monitor, sont motivées par les opportunités ont plus de chances de créer de nouvelles niches de marché, de se développer et de créer de nouveaux emplois.

Dans les pays européens, le taux d'activité entrepreneuriale motivée par les opportunités est relativement élevé, ce qui est dû à l'activité entrepreneuriale générale relativement modérée, aux opportunités d'emploi plutôt importantes et aux systèmes d'aide sociale assez généreux. Dans la majorité des cas, les travailleurs indépendants, les personnes qui possèdent une entreprise, ou celles qui exercent une activité entrepreneuriale d'un autre genre, ont volontairement choisi cette situation (voir graphique ci-dessous). Dans les pays participant au projet où l'activité entrepreneuriale liée à la nécessité est relativement importante, ce fait s'explique aussi certainement par un taux plutôt élevé de chômage.

L'Eurobaromètre Flash¹⁰ a révélé que, comparativement aux États-Unis, seul un pourcentage assez faible de la population européenne préférerait être indépendant, à savoir 47% de la population contre 49% qui préfèrent le statut de travailleur salarié. Aux États-Unis, 59% de la population partagent la préférence pour le statut de travailleur salarié (contre 37% seulement qui préfèrent le statut de travailleur

⁹ Voir Global Entrepreneurship Monitor (2002), rapport exécutif, p. 22.

¹⁰ Commission européenne, Attitudes vis-à-vis de l'entrepreneuriat en Europe et aux États-Unis. Les résultats cités dans ce chapitre sont extraits du rapport Eurobaromètre Flash n° 146 de 2003. L'enquête de 2003 couvrait plus de 10 000 personnes dans l'UE et près de 1 000 personnes aux États-Unis. Les résultats du rapport Eurobaromètre Flash n° 134 de 2002 et des rapports Eurobaromètre Flash n° 83 et 107 de 2001 ont également été pris en considération. Les rapports complets sont disponibles à l'adresse suivante: http://europa.eu.int/comm/public_opinion/.

salarié). On observe également de grandes différences entre les pays européens. En Finlande, à peine 26% des personnes interrogées privilégient le statut d'indépendant. En Italie, ce chiffre s'élève à 57% (et seulement 39% des Italiens préfèrent le statut de travailleur salarié).

Ces valeurs moins élevées dans l'UE s'expliquent en partie par une perception plus marquée des difficultés liées au démarrage et au fonctionnement d'une entreprise. En moyenne, les Européens accordent un plus grande importance aux problèmes tels que l'obtention d'un financement, les procédures administratives ou le climat économique général. Toutefois, les différences entre l'UE et les États-Unis à cet égard ne constituent pas l'unique facteur, et probablement pas le facteur le plus important, expliquant le penchant moins affirmé pour le statut d'indépendant.

Des différences d'attitude significatives existent en matière de prise de risque. Près de la moitié des Européens ont déclaré qu'ils ne créeraient pas d'entreprise s'ils risquaient la moindre faillite. Aux États-Unis, le pourcentage de personnes peu disposées à prendre des risques est inférieur d'environ dix points de pourcentage. Les nouvelles entreprises¹¹ présentant toujours un degré de risque relativement important, cette différence d'attitudes explique probablement pourquoi l'entrepreneuriat est moins développé en Europe qu'aux États-Unis.

On ne peut dire que le manque de volonté à travailler et la rencontre de problèmes temporaires sont des raisons très importantes expliquant la faiblesse de la culture entrepreneuriale en Europe. Pour les citoyens américains, la crainte de devoir consacrer trop d'énergie et de temps à une entreprise est une raison bien plus souvent invoquée que dans l'UE pour ne pas créer une entreprise. De plus, les Américains sont plus préoccupés par le revenu actuel et les difficultés financières temporaires que les Européens, qui, eux, s'inquiètent plutôt du risque de faillite et de perte de leurs biens ainsi que de la possibilité de vivre un échec personnel.

La perception du risque entrepreneurial dépend naturellement de la situation d'une personne, particulièrement de son statut professionnel, c'est-à-dire si elle occupe un poste en tant que travailleur salarié ou si elle ne travaille pas. Dans le contexte qui nous occupe, il est dès lors intéressant de constater que l'insécurité de l'emploi décourage plus les Européens de devenir indépendants que les Américains. Par conséquent, les personnes qui ont déjà un emploi en tant que travailleur salarié seront particulièrement réticentes à créer leur entreprise. Par comparaison avec les États-Unis, il existe une probabilité moindre de transition du statut de travailleur salarié à celui d'entrepreneur indépendant.¹²

¹¹ Dans ce contexte, il est également intéressant de constater qu'en dépit du fait que la reprise d'une société existante soit, en règle générale, une option comportant moins de risques, une majorité des personnes préfèrent malgré tout créer une nouvelle entreprise plutôt que reprendre une société déjà établie.

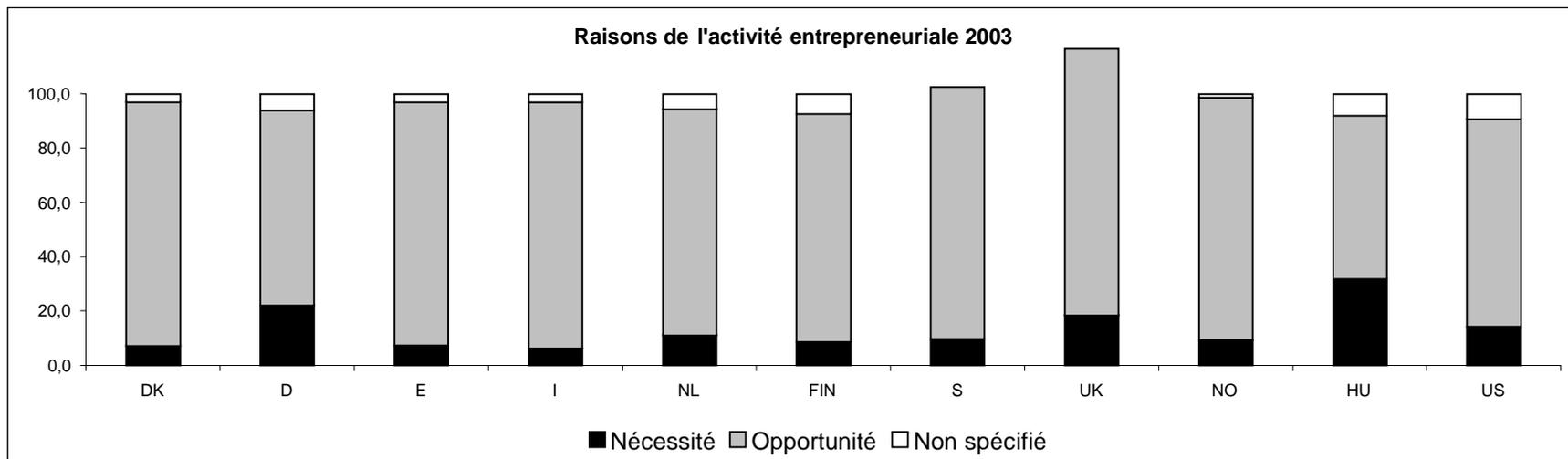
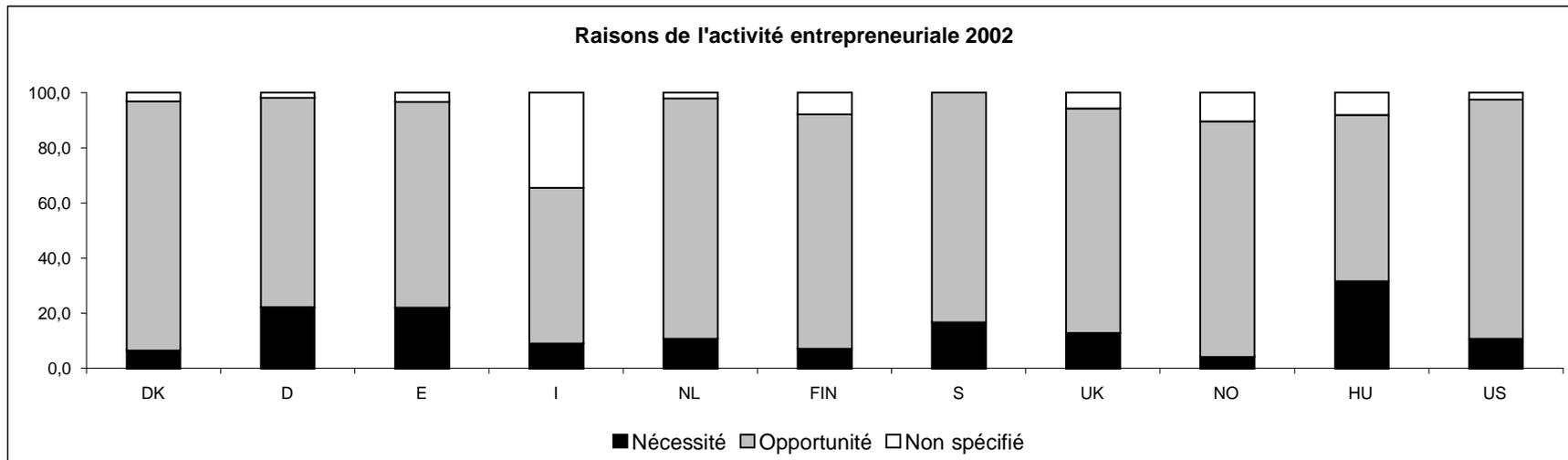
¹² Des recherches empiriques indiquent néanmoins que le pourcentage d'anciens travailleurs salariés parmi les créateurs d'entreprises est supérieur au pourcentage d'autres groupes. Il existe toutefois des problèmes de mesures statistiques. Par exemple, ces statistiques incluent souvent tous ceux ayant été

Tableau: Activité entrepreneuriale totale 2002 et 2003 (Source: Global Entrepreneurship Monitor, GEM)

2002	Activité entrepreneuriale totale	TEA basée sur l'opportunité/la nécessité		TEA par sexe		TEA par groupe d'âge (et total; 18-74)			
		Nécessité	Opportunité	Hommes	Femmes	18-34	35-54	55-74	18-74
Danemark	6,5	0,4	5,9	8,8	4,2	7,0	7,1	n.a.	6,6
Allemagne	5,2	1,2	3,9	6,9	3,4	7,4	5,2	1,2	4,2
Espagne	4,6	1,0	3,4	6,6	2,6	4,9	5,3	0,9	3,7
Italie	5,9	0,5	3,3	7,8	4,1	9,3	4,6	1,2	4,8
Pays-Bas	4,6	0,5	4,0	5,7	3,5	4,4	6,0	0,8	3,8
Finlande	4,6	0,3	3,9	5,6	3,5	5,7	5,1	1,3	3,9
Suède	4,0	0,7	3,3	5,4	2,6	5,0	4,1	1,3	3,3
Royaume-Uni	5,4	0,7	4,4	7,4	3,3	5,2	6,3	2,1	4,4
Norvège	8,7	0,4	7,4	12,6	4,7	9,8	9,4	3,9	6,3
Hongrie	6,6	2,1	4,0	8,9	4,4	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
États-Unis	10,5	1,2	9,1	12,9	8,2	12,2	10,3	5,1	9,1

2003	Activité entrepreneuriale totale	TEA basée sur l'opportunité/la nécessité		TEA par sexe		TEA par groupe d'âge (et total; 18-74)			
		Nécessité	Opportunité	Hommes	Femmes	18-34	35-54	55-74	18-74
Danemark	5,9	0,4	5,3	8,8	2,9	7,1	6,2	n.a.	5,9
Allemagne	5,2	1,2	3,7	7,0	3,3	5,9	5,9	1,4	4,5
Espagne	6,8	0,5	6,1	9,5	4,1	7,2	7,5	n.a.	5,7
Italie	3,2	0,2	2,9	3,2	3,2	5,3	2,6	0,6	2,7
Pays-Bas	3,6	0,4	3,0	4,8	2,4	4,0	4,0	1,2	3,2
Finlande	6,9	0,6	5,8	9,5	4,2	8,6	7,2	1,7	6,0
Suède	4,1	0,4	3,8	6,1	2,1	3,2	6,0	1,1	3,3
Royaume-Uni	5,4	1,0	5,3	8,9	3,8	6,9	7,0	2,3	5,6
Norvège	7,5	0,7	6,7	10,9	3,9	8,9	8,2	1,8	6,7
Hongrie	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
États-Unis	11,9	1,7	9,1	15,8	8,2	14,2	11,8	4,6	10,9

Graphique: raisons de l'activité entrepreneuriale 2002 et 2003 (Source: Global Entrepreneurship Monitor, GEM)



3. EXPERIENCE ET SUCCES ENTREPRENEURIAL

On peut supposer que les personnes ayant une certaine expérience en tant que travailleur salarié sont plus en mesure de créer leur société que d'autres entrepreneurs potentiels ne disposant pas d'une telle expérience. Ceux qui ont déjà travaillé comme travailleurs salariés ont plus de chances d'avoir acquis des compétences de gestion et sont, en général, mieux informés des conditions du marché (situation de la demande, concurrence, coûts et prix, etc.) du produit ou service qu'ils ont l'intention d'offrir.

Malheureusement, il n'existe pas de données européennes comparables concernant le taux d'anciens travailleurs salariés parmi les créateurs d'entreprise ou parmi les indépendants et les propriétaires d'entreprise en général. Des données sont toutefois disponibles pour certains pays qui ont participé à ce projet. D'après l'agence pour l'entreprise et le logement du **Danemark**, 87% des indépendants ont été des travailleurs salariés avant de devenir entrepreneurs.¹³ En **Allemagne**, près de 40% des nouveaux entrepreneurs ont travaillé comme salariés.¹⁴ Il semble qu'aucune donnée ne soit disponible pour l'ensemble de **l'Espagne**, mais une étude portant sur la région de la Navarre révèle que plus de la moitié (51,4%) des nouveaux entrepreneurs ont été des salariés actifs par le passé (dans des groupes d'âge supérieurs, ce taux est encore plus élevé).¹⁵ En ce qui concerne **les Pays-Bas**, une étude pour les années 1998 et 1999 révèle que près de 4% de la main-d'œuvre était engagée dans un processus de création d'entreprise. Sur ces entrepreneurs naissants, 69% étaient des travailleurs salariés.¹⁶ En 1997, 83% des créateurs d'entreprise en **Autriche** avaient auparavant travaillé en tant que salariés, mais une part substantielle d'entre eux étaient au chômage lorsqu'ils ont créé leur entreprise.¹⁷ Au **Portugal**, environ un tiers des créations d'entreprise sont réalisées par d'anciens salariés. Ce taux est relativement élevé dans le secteur tertiaire. Il est intéressant de constater qu'un large pourcentage de salariés qui fondent leur propre société n'abandonnent pas leur travail salarié. Cela semble possible, en raison de l'engagement des nouveaux entrepreneurs dans des activités différentes de celles effectuées pour leur employeur actuel.¹⁸ En **Finlande**, plus de 70% des indépendants ont été des travailleurs salariés avant d'accéder au statut

¹³ EIM (2003), paragraphe 406. Les données n'incluent pas les personnes qui possédaient auparavant une entreprise.

¹⁴ EIM (2003), paragraphe 488.

¹⁵ EIM (2003), paragraphe 662.

¹⁶ EIM (2003), paragraphe 1161.

¹⁷ EIM (2003), paragraphe 1242.

¹⁸ EIM (2003), paragraphe 1326.

d'indépendant.¹⁹ En **Suède**, près de 67% (en 2001, le chiffre pour 2002 était de 65%) des créateurs d'entreprise ont quitté leur emploi pour devenir des entrepreneurs ou étaient encore salariés lorsqu'ils ont fondé leur société. Ces chiffres sont relativement élevés dans le secteur tertiaire.²⁰ Parmi les indépendants et les propriétaires d'entreprise au **Royaume-Uni** en 2001, près de 30% avaient connu une période de travail salarié au cours de l'an 2000.²¹

Les différences relativement marquées, d'un pays européen à l'autre, dans le nombre de travailleurs salariés devenus indépendants, qui peuvent être constatées d'après les chiffres susmentionnés, sont probablement dues, dans une large mesure, à des incertitudes statistiques, plus précisément dans la définition d'«anciens travailleurs salariés». Certaines statistiques comprennent, par exemple, toutes les personnes qui, par le passé, ont occupé une quelconque forme d'emploi dépendant bien qu'elles aient été au chômage lors de la création de leur entreprise. Des problèmes statistiques surgiront également en ce qui concerne le groupe de personnes qui, tout en démarrant leur propre activité, continuent à travailler parallèlement comme travailleurs salariés. Les statistiques indiquent néanmoins qu'une part relativement importante des créateurs d'entreprise bénéficiaient d'une expérience professionnelle en tant que salariés. Les chiffres susmentionnés ne donnent toutefois pas d'indication quant à l'utilité de l'expérience acquise dans l'ancien emploi salarié et à son incidence positive sur les chances de succès des nouveaux entrepreneurs. D'autres informations sont nécessaires pour répondre à ces questions.

L'ITPS, l'institut suédois d'étude des politiques de croissance, a étudié le succès relatif d'entreprises fondées par d'anciens travailleurs salariés par rapport à d'autres groupes. L'étude démontre que 60% des entreprises créées en 1998 par d'anciens salariés étaient toujours actives en 2001. Le taux de survie d'entreprises fondées par des personnes possédant déjà une autre entreprise était également de 60%. Dans les cas où le fondateur était au chômage avant la création, le taux de survie des entreprises était seulement de 45%. La part moyenne des effectifs occupés et le chiffre d'affaires étaient plus élevés si la société avait été fondée par une personne ayant déjà dirigé une entreprise, se classaient au deuxième rang si le fondateur était un ancien salarié, et en dernière position si le fondateur était un ancien chômeur.

Une étude espagnole a comparé les taux de sortie de nouvelles sociétés et a découvert que ceux-ci étaient bien inférieurs pour les entreprises fondées par d'anciens salariés que pour celles créées par des chômeurs.²² Le parcours du nouvel entrepreneur semble revêtir de l'importance avant même le démarrage effectif d'une nouvelle entreprise.

¹⁹ EIM (2003), paragraphe 1391.

²⁰ EIM (2003), paragraphe 1464.

²¹ EIM (2003), paragraphe 1527.

²² EIM (2003), paragraphe 663.

Une étude réalisée par l'Organisme allemand de crédit pour la reconstruction (Kreditanstalt für Wiederaufbau, KfW), basée sur les réponses de plus de 40 000 personnes qui envisagent d'établir leur propre entreprise, indique que les travailleurs salariés ont plus de chances de réaliser véritablement leur projet que les personnes sans emploi.²³

L'expérience acquise en tant que travailleur salarié peut déterminer le succès du travail en tant qu'indépendant de plusieurs manières. La raison principale, et la plus évidente, est que les anciens travailleurs salariés sont plus susceptibles de disposer d'une expérience de gestion de terrain et qu'ils ont acquis des connaissances pratiques et appliquées en matière de techniques de gestion. Lorsqu'ils étaient travailleurs salariés, ceux-ci ont eu l'occasion d'observer et d'analyser de l'intérieur le fonctionnement de l'organisation de leur entreprise, ils ont donc probablement récolté des informations et des connaissances dont ceux qui ont étudié des entreprises de l'extérieur, à savoir les jeunes diplômés, ne disposent que de manière partielle.²⁴

Le succès entrepreneurial dépend souvent de l'exploitation d'opportunités sous forme de niches du marché et de besoins du marché insatisfaits jusqu'à présent. Ces opportunités et ces besoins seront plus facilement identifiables par les personnes qui jouent déjà un rôle sur un certain marché, par exemple les salariés de sociétés actives sur ce marché, que par les personnes extérieures, à savoir les chômeurs et, surtout, les chômeurs de longue durée, qui ont perdu de vue les évolutions du marché, ou les jeunes diplômés, qui n'ont pas encore acquis une telle expérience.

S'ils ne connaissent pas le marché, les fondateurs d'entreprise adopteront plus probablement une stratégie commerciale «ouverte», c'est-à-dire une stratégie selon laquelle la société réagit à une demande du marché existante et où la gamme de produits ou services est relativement large, mais ni fixe ni innovante. Généralement, ces sociétés font face à la concurrence âpre de firmes qui exploitent le même créneau qu'elles. Souvent, les perspectives de croissance (et même de survie) de ces sociétés sont plutôt modestes. D'autre part, les fondateurs d'entreprise dotés d'une expérience adopteront plus probablement une stratégie commerciale «déterminante» axée sur des produits et services spécialisés et/ou innovants qui répondent à des besoins n'ayant pas encore été satisfaits de manière adéquate par le marché. Les sociétés «déterminantes» risquent moins de devoir entrer en concurrence avec d'autres sociétés et donc plus de probabilités de survivre et de réussir.²⁵

²³ Kreditanstalt für Wiederaufbau (2003), Warum manche Gründungen nicht zustande kommen, Wirtschafts-Observator, n° 10, p. 7.

²⁴ Ceux qui créent leur entreprise après une période de chômage peuvent également avoir une expérience de terrain s'ils étaient salariés avant d'être chômeurs.

²⁵ Commission européenne (2002), La démographie des entreprises en Europe, Observatoire des PME européennes, n° 5, Luxembourg, p. 44.

Outre la connaissance plus générale des marchés et des opportunités du marché, les anciens salariés auront, la plupart du temps, aussi un avantage compétitif sur les créateurs d'entreprise moins expérimentés en ce qui concerne les technologies particulières, les canaux de distribution, la situation de la concurrence, les structures des coûts, les prix, etc., ce qui pourrait se révéler un atout très précieux pour leur société et écourter de manière significative la phase d'apprentissage inévitable lors du lancement d'une entreprise.

Un autre avantage évident dont disposent les anciens salariés est qu'en tant que nouveaux propriétaires de société, ils peuvent tirer profit de contacts et de réseaux professionnels développés.²⁶

Les arguments susmentionnés exposant les avantages relatifs dont disposent les salariés expérimentés lors du lancement d'une entreprise sont de nature assez générale et il convient de noter que la mesure dans laquelle ils s'appliqueront concrètement dépendra fortement du secteur économique au sein duquel une personne travaille. Il va de soi que des connaissances techniques sont comparativement plus importantes dans des industries nouvelles, en développement et cognitives, tandis que la connaissance des marchés et les contacts avec les fournisseurs et les clients auront peut-être plus de poids dans des secteurs utilisant des technologies bien établies et en proie à une concurrence assez sévère.

Parallèlement aux connaissances et contacts, la motivation et la volonté d'affronter tous les problèmes liés à la création d'une nouvelle société sont également des facteurs essentiels qu'il faut envisager. Les activités entrepreneuriales dans lesquelles s'engagent les travailleurs salariés sont souvent guidées par les opportunités. Pour beaucoup d'autres groupes, les activités entrepreneuriales ont tendance à être guidées par la nécessité.²⁷ Les entreprises guidées par les opportunités ont tendance à être dirigées par une motivation plus forte, une volonté plus marquée de réussir. Elles sont également plus ambitieuses en ce qui concerne la croissance et l'emploi.

En dépit des avantages manifestes dont bénéficient les travailleurs salariés par rapport à nombre d'autres chefs d'entreprise éventuels, leur potentiel entrepreneurial n'est pas encouragé par une politique officielle, du moins pas dans les pays qui ont participé à ce projet. Les seules exceptions (partielles) à cette affirmation générale semblent être des initiatives destinées aux scientifiques travaillant dans des universités ou des centres de recherche (par exemple, des initiatives visant à promouvoir les sociétés d'essaimage dans le secteur des hautes technologies, etc.).

²⁶ Ces contacts peuvent être entravés, dans une certaine mesure, par des clauses de non-sollicitation stipulées dans des contrats de travail. Dans la pratique, ces clauses ne semblent toutefois pas être préjudiciables aux nouvelles sociétés (voir également chapitre 4).

²⁷ Global Entrepreneurship Monitor (2002), rapport exécutif.

Deux raisons peuvent expliquer cette situation. D'une part, il se peut que les sociétés existantes qui emploient du personnel s'opposent aux initiatives visant à promouvoir l'entrepreneuriat auprès des travailleurs salariés, car ces initiatives pourraient être perçues comme une concurrence croissante pour ces entreprises. Plus particulièrement, on peut objecter que ces initiatives mettraient en danger l'investissement consacré par les entreprises à leurs propres effectifs. On peut même avancer que ces initiatives donneraient lieu à une situation dans laquelle les sociétés qui investissent dans leur personnel devraient craindre d'investir dans leurs propres concurrents.

Ces arguments présentent un certain intérêt et il conviendra de trouver le juste équilibre entre l'utilisation fructueuse du potentiel entrepreneurial brut et la protection des entreprises existantes. Dans une situation idéale, l'employeur pourrait même trouver le potentiel entrepreneurial inexploité dans sa propre entreprise et l'ancien salarié pourrait accéder à un statut d'indépendant avec le consentement et le soutien de son ancien employeur. Cette transition pourrait s'effectuer progressivement et offrirait une possibilité de retour en arrière en cas de faillite de la nouvelle société. Certaines données suggèrent qu'aux États-Unis, le nombre de nouvelles sociétés créées de cette manière est relativement important²⁸ et que les chances de succès sont bien plus grandes que dans les cas où le salarié coupe totalement le lien qui le liait à son ancien employeur. Outre le fait qu'une telle transition progressive diminue le risque couru par le salarié-entrepreneur, ce qui l'incite davantage à s'orienter vers ce choix de carrière, une transition progressive offrant une possibilité de retour au statut de travailleur salarié diminue également le risque couru par les partenaires éventuels, les fournisseurs et les pourvoyeurs de capitaux, car, en cas de faillite, le salarié-entrepreneur peut retrouver son ancien travail et bénéficier d'un revenu lui permettant de rembourser ses dettes.

Cependant, afin d'éviter les malentendus, il convient également de noter que le projet en question se concentre sur les éventuels obstacles rencontrés par les travailleurs salariés désireux d'accéder au statut d'indépendant, c'est-à-dire les obstacles qui sont spécifiques à leur situation et auxquels les membres d'autres groupes ne sont pas confrontés, du moins pas dans la même mesure. Ce projet n'est pas axé sur les initiatives spéciales qui encourageraient, de manière artificielle, la transition du statut de salarié à celui d'indépendant par le biais, par exemple, de l'octroi de subventions spéciales, de programmes de crédit particuliers, etc.

Des initiatives politiques destinées à promouvoir l'entrepreneuriat existent dans bon nombre de pays. Toutefois, celles-ci ont habituellement une portée générale, c'est-à-dire qu'elles s'adressent à tout le monde. Lorsque ces initiatives ciblent un groupe spécial, elles sont davantage perçues comme des initiatives du marché de l'emploi que comme des politiques en faveur de l'entrepreneuriat. En d'autres termes, l'entrepreneuriat dans certains groupes est principalement encouragé dans l'intention

²⁸ Voir, par exemple, Small Business Administration des États-Unis, Office of Advocacy, *The Facts about Small Business 1999*.

de contourner le chômage de groupes qui, autrement, ne trouveraient pas d'emploi ou pas d'emploi adéquat. Ce fait est mis en lumière non seulement par l'examen des groupes ciblés aujourd'hui par les initiatives politiques, tels que les minorités ethniques, les femmes, les chômeurs de longue durée, mais également par l'analyse du fonctionnement des mécanismes d'aide particuliers.

Le présent rapport n'essayera pas d'évaluer de tels programmes destinés à l'emploi. Il convient toutefois de noter qu'en dépit du résultat positif de la première série d'efforts, ces programmes peuvent se révéler problématiques: ils peuvent, dans certains cas, encourager le chômage (temporaire), le travailleur salarié désireux de devenir indépendant pouvant être attiré par l'idée de faire un «détour» par la case chômage afin de bénéficier de certaines allocations.

4. SITUATION PARTICULIERE DES TRAVAILLEURS SALARIES

4.1. Description stylisée

Naturellement, le groupe des travailleurs salariés qui envisagent d'accéder au statut d'indépendant est en soi hétérogène, et, à de nombreux égards, les personnes de ce groupe seront aussi différentes les unes des autres que les membres de ce groupe le sont d'autres personnes désireuses de créer leur entreprise. Il existe néanmoins d'importants éléments communs, de sorte qu'il est utile de donner une description stylisée de ce groupe et des différences entre ses membres et d'autres groupes d'entrepreneurs potentiels, particulièrement les groupes ayant déjà bénéficié d'une assistance particulière pour accéder au statut indépendant.

Ces différences qui existent entre les travailleurs salariés et d'autres groupes seront réparties en trois catégories: expérience professionnelle, réalisations et démographie.

Expérience professionnelle

Comme il a déjà été mentionné, on peut s'attendre à ce qu'un travailleur salarié qui crée sa propre entreprise dispose d'un niveau relativement élevé de connaissances en matière de marchés et de technologies, ce qui pourrait déterminer la nature du projet entrepreneurial et le rendre davantage guidé par les opportunités. (Des exceptions existent, bien entendu, surtout lorsqu'un salarié décide de devenir indépendant uniquement parce qu'il craint un prochain licenciement.)

Ayant fait partie d'une entreprise ou d'une organisation similaire, on peut également s'attendre à ce que les anciens travailleurs salariés bénéficient d'un certain degré d'expérience professionnelle et de gestion, qui peut se révéler utile dans leur propre entreprise. Il convient toutefois de constater que l'utilité de ces connaissances sera quelque peu limitée et probablement moins importante pour le succès d'une nouvelle entreprise que la connaissance des marchés et des technologies. La raison en est que cette expérience de gestion est probablement liée à une organisation dont l'envergure est supérieure à celle de la nouvelle entreprise. L'expérience professionnelle générale offre néanmoins un avantage aux salariés-entrepreneurs dont ne disposent pas, par exemple, les jeunes diplômés.

Réalisations

Contrairement à un chômeur ou à un jeune diplômé, un travailleur salarié est engagé dans un contrat de travail en cours lorsqu'il envisage la décision de

devenir indépendant. Sauf si le chômage est imminent (par exemple, parce que la société qui l'emploie est en difficulté), cela implique un choix de carrière défini assez clairement. Plus important, cela implique un flux relativement assuré et prévisible de revenus ainsi que la garantie de droits sociaux pour l'avenir tels que les allocations de retraite, l'assurance soins de santé, etc.

Parallèlement aux avantages susmentionnés susceptibles d'amenuiser la volonté de prendre des risques en tant qu'entrepreneur, un salarié se doit également d'être loyal envers son employeur actuel, ce qui pourrait limiter ses possibilités de fonder sa propre entreprise ou même d'en préparer le démarrage.

Démographie

Les caractéristiques démographiques d'anciens salariés devenus indépendants seront probablement plus hétérogènes que les facteurs décrits ci-dessus; elles sont également moins susceptibles de créer une différence entre ce groupe d'indépendants et d'autres.

Dans la mesure où, par définition, ils ne commencent pas leur carrière économique en tant qu'indépendants, ils seront probablement plus âgés que les jeunes diplômés, par exemple. Ce qui signifie également qu'ils ont une probabilité plus grande d'avoir une famille à charge. Ces deux facteurs donneront lieu à un montant assez élevé de dépenses structurelles personnelles, c'est-à-dire des dépenses qui ne peuvent être réduites comme les frais de subsistance de la famille ou un emprunt immobilier pour une maison. D'autre part, les anciens travailleurs salariés ayant bénéficié d'un revenu régulier pendant une certaine période, ils ont plus de chances que nombre d'autres groupes d'avoir accumulé des économies personnelles pouvant aider à surmonter les difficultés de démarrage traditionnelles liées à la création d'une entreprise.

Bien évidemment, ces caractéristiques ne s'appliquent pas à tous les travailleurs salariés qui envisagent d'accéder au statut d'indépendant (il se peut, par exemple, qu'ils soient encore jeunes ou qu'ils n'aient pas de famille), et plusieurs caractéristiques s'appliquent également aux membres d'autres groupes (par exemple, un chômeur peut être relativement âgé et constituer le soutien de famille). Néanmoins, cette description dans son ensemble donne une indication de ce que l'on pourrait appeler la situation typique du travailleur salarié envisageant d'accéder au statut d'indépendant.

Cette description stylisée du groupe de travailleurs salariés et de leur situation comporte certaines implications importantes dans la décision d'un membre de ce groupe de devenir indépendant. Dans le but de disposer d'un tableau plus structuré de la situation de décision dans laquelle se trouve un salarié, un

simple modèle heuristique peut s'avérer utile.²⁹ Ce modèle souligne le contraste entre la situation actuelle relativement sûre et la position future (et relativement incertaine) et compare les attributs positifs et négatifs de ces deux situations. La combinaison de ces deux dimensions donne le tableau de décision suivant.

Tableau: Situation de décision des employés dépendants

Perspective	Situation actuelle	Situation future éventuelle
Attributs		
Positifs	Facteurs freinants	Facteurs attirants
Négatifs	Facteurs répulsifs	Obstacles

Les facteurs freinants sont des aspects véritablement positifs, ou perçus de manière positive, du travail salarié qui diminuent la probabilité d'un passage au statut d'indépendant.

Les facteurs répulsifs sont des aspects négatifs, ou perçus de manière négative, du travail salarié qui conduiront les salariés à envisager plus sérieusement le travail indépendant.

Les facteurs attirants sont des aspects attractifs du travail indépendant qui peuvent inciter certaines personnes à opter pour ce choix de carrière.

Enfin, les obstacles sont les aspects du travail indépendant qui sont soit peu attractifs, soit qui créent des obstacles objectifs à l'accès au statut d'indépendant.

Il convient de noter que la classification présentée ci-dessus ne reflète que la nature de certains obstacles au travail indépendant, mais pas l'ampleur de ceux-ci.

Sur la base de cette terminologie, on peut déduire que le problème principal intervenant dans la situation de décision et qui entrave la transition du statut de salarié à celui d'indépendant, vient des facteurs freinants tels que les

²⁹ EIM Business & Policy Research (2003), Deuxième carrière - Travail indépendant et deuxième carrière en tant qu'entrepreneur pour des employés dépendants, étude de la Commission européenne, Zoetermeer, chapitre 1.2.

attentes salariales relativement sûres liées à l'emploi actuel qui contrastent avec le risque et l'incertitude associés au travail indépendant sur le plan financier. La discussion menée au sein du groupe d'experts a confirmé ce dernier point.

On a également découvert que les facteurs freinants étaient étroitement liés à un manque général de culture entrepreneuriale dans les sociétés européennes. Bien que la sécurité réelle associée au travail salarié puisse, dans certains cas, être moindre que celle perçue, la main-d'œuvre européenne s'intéresse en général bien moins aux activités entrepreneuriales que, par exemple, celle des États-Unis (voir chapitre 2).

En plus du peu d'empressement général à travailler en tant qu'indépendant, commun aux travailleurs salariés et aux autres groupes de la société, un autre facteur freinant significatif, plus spécifique aux salariés en raison de leur âge comparativement plus élevé, pourrait être celui des obligations financières à long terme (par exemple, les emprunts immobiliers).

Les facteurs attirants et répulsifs sont, pour le travailleur salarié, principalement de nature psychologique, à savoir soit l'insatisfaction provoquée par les perspectives d'évolution de l'emploi actuel, soit le désir d'une plus grande autonomie en tant que travailleur indépendant.

Les obstacles réels à l'accès au statut d'indépendant sont relativement rares. Il existe toutefois certains obstacles structurels inhérents aux systèmes juridique et administratif qui pourraient entraver la transition au statut d'indépendant. D'autres problèmes plus généraux existent également et sont dus à la manière dont l'entrepreneuriat est perçu par les sociétés. La prochaine section du présent rapport abordera ces problèmes.

4.2. Principaux problèmes politiques

Afin d'avoir une vue d'ensemble des principaux problèmes inhérents aux systèmes juridique et administratif des pays participants et de leur importance relative, les experts ont effectué un classement pour leurs pays respectifs à partir de la liste suivante:

- définition floue du statut d'indépendant;
- exigences officielles et/ou conditions de formation pour créer une entreprise;
- questions liées à l'assurance chômage;
- questions liées à l'assurance santé;
- questions liées à l'assurance invalidité;

- questions liées à l'assurance accidents;
- questions liées à la pension de retraite;
- autres questions de sécurité sociale;
- questions fiscales;
- questions liées au contrat de travail en cours telles que les clauses de non-concurrence, les clauses de non-sollicitation et d'autres points du droit du travail.

Les deux problèmes principaux qui se sont dégagés du classement étaient la définition souvent floue du statut d'indépendant ainsi que les questions liées à l'assurance chômage. Dans plusieurs pays, les questions liées à l'assurance santé et invalidité étaient également considérées comme des obstacles relativement importants au travail indépendant.

Un autre élément important concerne les règles relatives à l'insolvabilité et la faillite qui, dans certaines circonstances, donnaient lieu à des obstacles structurels attendu qu'elles impliquaient un risque relativement considérable pour les anciens travailleurs salariés.

En général, les systèmes d'assurance retraite semblent s'organiser d'une manière assez neutre concernant la transition du statut de salarié à celui de travailleur indépendant. En Espagne, cette neutralité a été introduite il y a peu par une réforme juridique. Toutefois, dans certains pays, les systèmes de retraite en faveur des fonctionnaires rendent cette transition peu intéressante bien qu'il n'existe pas d'obstacles officiels particuliers.

Les systèmes fiscaux, quoique pas complètement exempts de difficultés, ne semblent généralement pas poser de gros problèmes pour cette transition. Dans plusieurs cas, les systèmes fiscaux semblent même être favorables aux indépendants, principalement en raison d'une possibilité plus importante de déduire certains frais et des taux d'imposition réduits.

4.2.1. Définition floue du statut d'indépendant

Le problème majeur rencontré par les travailleurs salariés envisageant d'accéder au statut d'indépendant semble être posé par la définition souvent floue de cette notion et des conséquences profondes de ce statut sur, par exemple, la sécurité sociale et les obligations fiscales. Il convient toutefois de remarquer que bien que la définition floue du statut d'indépendant semble être le problème structurel majeur dans la plupart des pays, l'ampleur du problème varie. Dans certains pays, ce problème est considéré comme un

obstacle sérieux tandis que dans d'autres, son impact sur la décision de devenir indépendant est bien moindre.

Les systèmes sociaux européens sont encore, dans une large mesure, basés sur une dichotomie entre l'emploi salarié et indépendant, la zone grise grandissante entre les deux concepts n'étant pas reconnue officiellement. Ceci se reflète, par exemple, dans le fait qu'il n'y a habituellement pas de définition positive du statut d'indépendant. La définition est négative, à savoir que quelqu'un est indépendant s'il est économiquement actif tout en n'étant pas salarié.

Les définitions juridiques du travail salarié varient non seulement d'un pays à l'autre, mais également au sein d'un même pays. Le code fiscal et les diverses branches des systèmes de sécurité sociale peuvent appliquer des définitions différentes. Alors que cette situation sème déjà la confusion, le principal problème réside dans le fait qu'il se peut que la décision administrative établissant si une personne est indépendante ou salariée soit prise plusieurs mois après que celle-ci soit devenue indépendante - ou du moins se croie indépendante.

Si, après une période prolongée d'activité économique, une personne se croyant indépendante est déclarée salariée, elle devra rembourser les cotisations de sécurité sociale et il en va de même de son principal client, qui est considéré comme étant son employeur. Ces paiements inattendus peuvent facilement entraîner la faillite de la nouvelle entreprise.

Il est bien évident que les systèmes de sécurité sociale devront être protégés contre les pertes financières liées au faux travail indépendant, qui est une déclaration d'activité indépendante frauduleuse motivée uniquement par la volonté de se soustraire aux obligations en matière de sécurité sociale. Un autre problème subsiste toutefois: lorsque les administrations de sécurité sociale décident du statut professionnel d'une personne (ce qui implique habituellement une décision concernant le paiement éventuel de cotisations sociales), cette décision peut ne pas être objective, surtout à une époque où les ressources financières sont réduites.

Souvent, déterminer si une personne doit être considérée comme salariée ou indépendante dépend de plusieurs critères, par exemple le nombre de clients, le lieu d'exercice de l'activité, la liberté pour un travailleur de décider de la manière d'exécuter un travail ou de recevoir des commandes, etc. Le contenu exact de ces critères est parfois difficile à identifier et il n'est pas toujours aisé de comprendre la façon dont certains d'entre eux, pouvant indiquer le statut de salarié, peuvent être contrebalancés par d'autres indiquant le statut d'indépendant.

On peut s'attendre à ce que les relations professionnelles et les cas de travail indépendant se diversifient à l'avenir. Par exemple, certains occuperont un poste de salarié tout en dirigeant une petite société ou en travaillant comme indépendants. Des salariés deviendront des travailleurs indépendants tandis que leur ancien employeur deviendra leur client (et, au début de la nouvelle activité, souvent leur client principal). Les dispositions en matière de travail temporaire, pour lesquelles la frontière entre le statut de salarié et celui d'indépendant est souvent floue, deviendront plus uniformes. Ce ne sont là que quelques exemples, mais on peut s'attendre également à davantage de dispositions en matière d'emploi qui n'entrent pas dans la dichotomie traditionnelle établie entre travail salarié et indépendant. C'est pourquoi se fera davantage ressentir le besoin d'une meilleure définition - claire et compréhensible - des statuts de salarié et d'indépendant. Autre solution, les répercussions des différentes définitions relatives à la sécurité sociale, à l'imposition, etc. pourraient être amoindries afin de diminuer l'importance des définitions.

Outre la grande incertitude créée par les définitions floues du statut d'indépendant, un autre problème réside dans le fait que le danger d'être considéré comme un faux indépendant rend plus difficile une transition progressive vers le statut d'indépendant. Dans une situation idéale, un travailleur salarié pourrait, avec le consentement de son ancien employeur, accéder progressivement au statut d'indépendant complet. Au début, il pourrait continuer à dépendre économiquement de son ancien employeur et, petit à petit, s'attirer d'autres clients et acquérir une plus grande autonomie. Cette stratégie pourrait certainement alléger le risque de faillite de la nouvelle entreprise, mais les institutions de sécurité sociale pourraient facilement empêcher cette transition progressive.

4.2.2. *Assurance chômage*

Le deuxième problème le plus grave qui peut s'opposer à la transition du statut de travailleur salarié à celui d'indépendant est lié à l'assurance chômage. Après une période donnée de travail en tant que salariés et de paiement de cotisations d'assurance chômage, les travailleurs sont couverts, dans une certaine mesure, contre les risques financiers engendrés par la perte de leur emploi. Dans certaines circonstances, un travailleur salarié qui devient indépendant perd immédiatement et complètement cette couverture.

Les anciennes cotisations et les allocations qui en découlent doivent donc être annulées. De plus, le nouveau risque économique lié au travail indépendant (dépôt de bilan, faillite) est probablement

supérieur au risque de perdre un emploi, auquel il ressemble dans une certaine mesure. Si les allocations au titre de l'assurance chômage doivent être annulées complètement lors du passage au statut d'indépendant, cela signifie également que lorsque le nouvel entrepreneur décide, après un moment, de cesser ses activités et de reprendre le travail salarié, les allocations devront être octroyées à nouveau (une période d'attente est possible avant d'être à nouveau assuré).

Même s'il existe une possibilité pour que le nouvel indépendant conserve son assurance chômage (ou plutôt qu'il soit assuré contre le risque de faillite économique), le fait qu'il doive aujourd'hui payer la prime d'assurance due par les salariés et les employeurs pourrait poser un problème.

Dans certains pays, ces problèmes ont été résolus, du moins en partie, soit en couvrant le risque de l'indépendant au titre de l'assurance chômage, soit en permettant au nouvel indépendant de bénéficier à nouveau de l'assurance chômage dans un certain laps de temps en cas de faillite. Ces possibilités ne sont pas toujours à la disposition de tous les salariés, en particulier des fonctionnaires, qui, en raison de leur statut professionnel particulier, ne sont pas couverts par l'assurance chômage générale.

4.2.3. *Insolvabilité*

Dans certaines situations, l'épargne retraite accumulée en étant travailleur salarié n'est pas - ou pas totalement - protégée contre la saisie en cas de faillite de la nouvelle entreprise après le passage au statut d'indépendant. Attendu que l'épargne pension ne peut pas être utilisée, lors du lancement de la nouvelle entreprise indépendante, comme du capital pour cette entreprise, cela crée un déséquilibre et un certain désavantage pour le salarié-entrepreneur par rapport à d'autres entrepreneurs qui, du moins en principe, ont la possibilité d'utiliser ces économies pour lancer leur entreprise.³⁰

La possibilité de saisie de l'épargne retraite constitue très clairement un obstacle structurel aux projets entrepreneuriaux d'un travailleur salarié. Le risque de faillite de son entreprise est comparable au risque de faillite de son employeur (voire souvent plus grand). Toutefois, l'épargne retraite du salarié est souvent mieux protégée

³⁰ L'exemple typique est le plan d'épargne privé (parfois associé à une assurance vie) qui peut être annulé afin que l'épargne soit disponible pour le financement de la nouvelle société.

soit parce qu'elle a été effectuée via un système public, soit, dans le cas d'un régime d'entreprise, parce qu'une assurance couvre cette épargne.

4.2.4. *Assurance maladie*

Étant donné le coût potentiel d'un traitement médical, la plupart des gens considèrent qu'une assurance maladie de base est une nécessité. Dans certains cas, l'État fournit à tous les citoyens un certain niveau de protection sanitaire. Dans d'autres, une branche spéciale du système de santé publique couvre le risque couru par les indépendants. Dans ces cas, les problèmes rencontrés par les indépendants surviennent au niveau des cotisations et des coûts ainsi que des allocations. Bien que les indépendants soient couverts par la sécurité sociale au même titre que les salariés, il se peut qu'ils doivent payer les cotisations dues par l'employeur et par le salarié, ce qui revient à peu près à doubler le montant de ce qu'ils devaient payer en tant que salariés. En outre, il arrive parfois que le niveau de protection sociale offert par la sécurité sociale publique aux indépendants soit inférieur à celui offert aux salariés, ce qui dissuade ces derniers de devenir indépendants.³¹

Parfois, les indépendants ne sont pas couverts par un régime public et doivent donc contracter une assurance privée. Cela offre, en principe, l'avantage de pouvoir choisir, selon ses propres besoins, le type et le degré de protection. Toutefois, étant donné que les primes d'assurance privée sont plus étroitement liées au risque individuel, un désavantage structurel peut naître en défaveur des anciens salariés, qui sont probablement plus âgés et qui doivent donc payer des primes plus coûteuses. En outre, il se peut qu'ils doivent contracter une assurance pour les membres de leur famille qui, dans un régime public, auraient été assurés automatiquement.

4.2.5. *Congé parental et questions connexes*

Même si, en théorie, les questions liées au congé parental et au problème plus général de la conciliation de la gestion d'une entreprise et de la vie familiale concernent tant les hommes que les femmes, ces dernières sont, dans la pratique, principalement touchées. Dans certains pays, les entrepreneurs ont le droit de prendre un congé

³¹ Voir, par exemple, Commission européenne (1999), *Obstacles à la création des très petites entreprises dans l'Union européenne*, Rapport final, Luxembourg.

parental, c'est-à-dire qu'ils recevront, pendant ce congé, une aide financière de la part de l'État/du système de sécurité sociale qui couvre, du moins dans une certaine limite, la perte de leur revenu.

Toutefois, dans de nombreux cas, les indemnités perçues sont relativement peu élevées en comparaison avec les avantages dont bénéficient les travailleurs salariés. De plus, ces indemnités sont considérées comme un remplacement du revenu et ne sont octroyées que si l'entrepreneur met temporairement fin à ses activités professionnelles. Cette possibilité est cependant souvent plutôt théorique, car un entrepreneur ne sera généralement pas en mesure de cesser tout contact avec ses clients et ses fournisseurs pendant plusieurs semaines sans éprouver des difficultés considérables pour reprendre son activité par la suite.

Il n'est donc guère surprenant que les femmes entrepreneurs soient toujours moins nombreuses que les hommes entrepreneurs (voir tableau au chapitre 2). Cependant, dans certaines situations, surtout lorsqu'une affaire peut être gérée à partir du domicile ou n'exige pas de longues absences, des voyages, etc., l'entrepreneuriat et le travail indépendant peuvent également contribuer à concilier la vie familiale et professionnelle, l'entrepreneur ayant plus de possibilités d'organiser son horaire comme bon lui semble que n'en a le travailleur salarié.

4.2.6. *Autres questions*

Dans plusieurs pays, les **clauses de non-concurrence** et/ou **de non-sollicitation** sont des éléments qui apparaissent fréquemment dans les contrats de travail. Le premier type de clause empêche le salarié qui quitte une société de créer une entreprise semblable à celle de son ancien employeur, et ce pendant un certain temps et dans un secteur précis. Le deuxième type de clause implique des restrictions concernant les contacts avec les clients, les fournisseurs, etc., de l'ancienne société.

Les pratiques légales et commerciales relatives à ces clauses varient considérablement d'un pays à l'autre, c'est pourquoi la mesure dans laquelle elles font obstacle à l'accès au statut d'indépendant est également différente. En Autriche, par exemple, les clauses de non-concurrence font temporairement obstacle à la création d'une entreprise, mais un salarié peut au moins préparer le lancement de sa

société dans un certain secteur tout en étant travailleur salarié dans ce même secteur.³²

Bien que ces clauses soient considérées comme un obstacle temporaire dans certains pays participant à ce projet, elles ne sont pas, en général, une source sérieuse d'inquiétude. Souvent, la législation ou les tribunaux ont imposé certaines restrictions au champ d'application de ces clauses afin qu'elles ne soient pas déraisonnables et qu'elles n'empêchent pas l'ancien salarié de gagner sa vie en tant qu'indépendant. De plus, dans chaque cas, ces clauses ne sont valables que pendant un certain temps de sorte qu'elles ne posent qu'un problème temporaire.

Pour ce qui est du **financement** d'une nouvelle entreprise, il n'y a pas de problème spécifique aux indépendants. Il existe toutefois un risque d'obstacle indirect lorsque, par exemple, une aide spéciale au démarrage est octroyée à des groupes, tels celui des chômeurs, ce qui pourrait désavantager les indépendants par rapport à d'autres. En outre, une personne désireuse de fonder une nouvelle société pourrait avoir bien plus de difficultés que, par exemple, un salarié bénéficiant d'un revenu régulier lorsqu'elle voudra obtenir des crédits à la consommation ou un prêt pour l'achat d'une maison.

Dans certaines circonstances, les travailleurs salariés bénéficient également d'avantages par rapport à d'autres créateurs d'entreprise, qui consistent en des aides financières spéciales ou des allègements fiscaux sur les intérêts de l'épargne utilisée pour créer une société.

En ce qui concerne l'**assurance invalidité**, les experts n'ont pas identifié beaucoup de problèmes. L'accès au statut d'indépendant peut toutefois être freiné dans des systèmes où les indépendants qui ne sont pas complètement incapables de travailler, mais qui le sont uniquement dans leur activité initiale, peuvent être plus facilement contraints que les salariés d'accepter un emploi différent.

D'une manière générale, les règles en matière **d'imposition** ne semblent pas constituer d'obstacles particuliers pour les salariés-entrepreneurs. Toutefois, ces règles peuvent parfois poser un problème, par exemple au Danemark, où on a relevé des cas où l'acceptation de la déduction de frais professionnels du revenu de l'indépendant à des fins fiscales a été annulée après que l'activité ait été déclarée frauduleuse, donnant ainsi lieu au paiement de taxes supplémentaires. Un autre problème mentionné était que les cotisations au système de retraite doivent être fixées afin d'être

³² EIM (2003), paragraphe 1290.

déductibles fiscalement, ce qui engendrerait un coût relativement élevé pour l'indépendant lorsque son entreprise ne génère pas énormément de revenus. D'autre part, il n'est pas rare que le système fiscal récompense la transition du statut de salarié à celui d'indépendant en augmentant, par exemple, les possibilités de déduire certains frais du revenu imposable. En outre, d'autres avantages fiscaux particuliers peuvent être liés à l'entrepreneuriat, comme la possibilité d'opter pour une taxe simplifiée qui remplace plusieurs autres taxes. C'est le cas en Hongrie, par exemple (voir chapitre sur les pays).

Dans plusieurs pays, **des exigences officielles** comme des licences spéciales, des examens, des diplômes existent pour certaines professions. Bien que l'étendue de ces exigences diffère considérablement d'un pays à l'autre, aucun obstacle particulier ne se pose au salarié-entrepreneur. Au contraire, dans certains cas, l'expérience professionnelle est considérée par les autorités comme un substitut aux examens officiels et les travailleurs salariés bénéficient dès lors parfois d'un atout relatif.

Il ne faut pas oublier que le statut d'indépendant présente également certains avantages par rapport au statut de salarié. Ces avantages, quoique de nature temporaire, s'expriment surtout dans le domaine de l'imposition.

Qui plus est, certaines professions exigeant des connaissances et une expérience démontrables, les anciens salariés ont un certain avantage sur les nouveaux venus, car leur expérience est parfois reconnue en lieu et place d'une preuve officielle (test, examen, etc.).

4.3. Aperçu par pays des difficultés rencontrées pour accéder au statut d'indépendant

Le tableau qui suit est un récapitulatif de la description formulée ci-dessus pour tous les pays. Il ne se contente toutefois pas d'établir une liste des principaux domaines où des problèmes peuvent surgir en matière de transition du statut de salarié à celui d'indépendant, il fait également la distinction entre obstacles structurels (OS, foncé/rouge) et obstacles temporaires (OT, clair/jaune). Un obstacle structurel est un problème qu'un nouvel entrepreneur ne peut surmonter à court terme et qui peut sérieusement décourager toute personne souhaitant, en principe, devenir indépendante. Un obstacle temporaire n'apparaîtra qu'au cours de la phase de transition effective, mais disparaîtra par la suite.

Il convient de formuler plusieurs mises en garde afin d'éviter les interprétations erronées du tableau. Premièrement, le tableau ne concerne que la transition du statut de travailleur salarié à celui de travailleur indépendant/entrepreneur et pas, par exemple, les obstacles à l'entrepreneuriat en général. Deuxièmement, le tableau ne peut être vu comme une comparaison quantitative des pays. Chacune des colonnes du tableau se contente de montrer dans quels domaines les experts nationaux du groupe entrevoient des obstacles structurels ou temporaires éventuels dans leur pays respectif et perçoivent un avantage possible pour la transition du statut de salarié à celui d'indépendant. Il est impossible de déterminer dans quelle mesure un obstacle perçu complique véritablement cette transition (ou dans quelle mesure un avantage temporaire facilite cette transition). Ceci signifie également qu'il est impossible de tirer des conclusions du nombre d'obstacles ou d'avantages inscrits dans le tableau.

Tableau: Aperçu des obstacles structurels et des obstacles et avantages temporaires

	DK	D	E	NL	AU	POR	FIN	SWE	UK	HUN	NOR	TUR
Définition	OS	OS	OS	OS	OT		OS	OS	OS	OS		OS
Permis		AT							AT			OT
Financements					AT				OT	AT		OT
Insolvabilité												OS
Fiscalité				AT	AT		AT			AT		AT
Contrats de travail	OT			OT	OT	OT		AT				OT
Chômage		AT	OS	OS	AT	OS	AT		OS	OS	OS	OT
Maladie				OS		OS			OS			OS
Santé					OS							OS
Vieillesse						OS						OS
Invalidité				OS	OS	OS						OS
Maternité		OS		OS		OS						OS

OS – Obstacle structurel

OT – Obstacle temporaire

AT – Avantage temporaire

5. SELECTION DE BONNES PRATIQUES

5.1. Définition d'une bonne pratique

Le dernier chapitre a identifié les principaux problèmes rencontrés par les travailleurs salariés qui envisagent de devenir indépendants. En dépit des nombreuses différences qui existent entre les pays, il est apparu que plusieurs problèmes sont communs à presque tous les pays, ou du moins à une grande majorité d'entre eux. Cependant, dans d'autres pays, ces problèmes n'existent pas ou ont déjà été résolus avec succès. Ce chapitre présentera une sélection de pratiques administratives et juridiques que les experts ont considéré être de bons exemples, dont d'autres pays peuvent tirer des leçons.

Pour être qualifiée de bon exemple, une pratique administrative ou juridique doit posséder au moins quelques-unes des caractéristiques suivantes. Tout d'abord, conformément au champ d'application de cet exercice, elle doit soit être destinée à résoudre un problème spécifique rencontré par les travailleurs salariés désireux de devenir indépendants, soit être une mesure qui, tout en étant générale par principe, bénéficie de facto principalement aux membres de ce groupe.

Pour être intéressante aux fins de cet exercice, une bonne pratique éventuelle doit aborder un problème qui existe dans plusieurs pays, c'est-à-dire qu'il ne doit pas s'agir d'une solution spécifique à des problèmes qui n'existent pas dans d'autres pays. Si, par exemple, une mesure spécifique vise à résoudre un problème particulier rencontré par les salariés dans un pays A et que ce problème n'existe pas dans les pays B, C, D, etc., elle ne doit pas être considérée comme un bon exemple.

En principe, un bon exemple doit également être transférable à d'autres pays. Étant donné qu'il existe de nombreuses différences importantes d'un pays européen à l'autre en matière d'imposition, de sécurité sociale et d'autres questions d'intérêt, il va sans dire que presque aucune pratique administrative ou juridique ne peut être «exportée» simplement, sans modification, car chaque pratique devra être conçue pour s'adapter au système général d'un pays. Les idées sous-jacentes des mesures individuelles devraient néanmoins être transférables.

Enfin, une bonne pratique doit non seulement avoir l'air intéressante en théorie, mais doit également être efficace dans la pratique, et cette efficacité sera prouvée le plus sûrement par des statistiques, des études, etc. Toutefois, dans la mesure où la preuve effective de la valeur d'une pratique administrative est difficile à obtenir pour des raisons pratiques, les preuves scientifiques rigoureuses peuvent être remplacées par des commencements de preuve et par le jugement d'experts.

Les experts estiment que les cas présentés plus loin remplissent la plupart des critères susmentionnés et sont suffisamment intéressants et instructifs pour

être sélectionnés et présentés au public. Il faut prendre note du fait que les bonnes pratiques suivantes ne sont que des exemples de la manière de résoudre ou d'améliorer certains problèmes. L'absence de mention d'un pays particulier dans ce chapitre ne signifie pas que le système ou les règles de celui-ci sont insatisfaisants ou problématiques.

5.2. Définition du statut d'indépendant dans les systèmes juridiques

Comme il a déjà été souligné, une définition floue du statut professionnel d'une personne (indépendant ou salarié?) peut avoir de graves conséquences économiques. Un travailleur qui a accepté des contrats de travail ou de prestation de services en tant qu'indépendant et qui est, par la suite, déclaré comme ancien salarié devra habituellement payer des cotisations sociales sur le revenu perçu. Ces paiements devront être effectués par le travailleur lui-même, mais aussi par son client, qui est considéré comme ayant été son employeur. Par conséquent, certaines sociétés peuvent se montrer réticentes à passer des contrats avec des petites entreprises nouvellement établies, en particulier lorsque le travail à réaliser présente certaines caractéristiques qui le font ressembler à du travail salarié (par exemple, si ce travail doit être effectué dans les locaux de l'acheteur, si le client a son mot à dire sur l'organisation du travail, etc.). Pour les petites entreprises, cette insécurité juridique complique l'obtention de contrats.

La **Finlande** a élaboré, avec l'administration fiscale, un registre sous forme de base de données regroupant toutes les sociétés immatriculées au registre du commerce: le *Finnish Business Information System* (système finlandais d'informations sur les entreprises), qui est un registre commun pour les entreprises et communautés qui traitent avec le registre du commerce, le registre des fondations et l'administration fiscale de Finlande. À l'heure actuelle, le registre couvre approximativement 410 000 entreprises. Celui-ci est particulièrement utile pour les entrepreneurs pour lesquels la distinction entre emploi et rémunération du travail doit être réalisée. Si l'entreprise n'est pas immatriculée au registre du commerce, l'acheteur doit effectuer une retenue à la source (en anglais PAYE) sur la rémunération tandis que les entreprises immatriculées sont soumises au paiement anticipé d'impôts. L'acheteur peut consulter directement le registre en ligne et vérifier si l'entreprise est immatriculée ou pas. Le registre ne change rien aux circonstances effectives: si le travail est effectué dans le cadre d'une relation de travail, toutes ces règles sont d'application. C'est important pour ceux qui peuvent travailler à la fois comme salariés et comme indépendants. En **Norvège**, des informations relatives aux entreprises peuvent être obtenues en consultant le *Register of Business Enterprise* (registre des entreprises), appelé également le *Brønnøysund Register Centre* (centre d'enregistrement de Brønnøysund) (<https://nbr.brreg.no>). Toutes les sociétés et personnes indépendantes en activité sont tenues de s'immatriculer auprès du registre central. Un des registres de Brønnøysund, le registre central de coordination

des personnes morales, établi en 1995, garantit que toutes les informations sont collectées en un même endroit et coordonne l'immatriculation ultérieure d'une société, par exemple à des fins fiscales, statistiques, etc.³³

Un mécanisme quelque peu similaire, quoique plus bureaucratique et demandant plus de temps, existe en **Allemagne** où, en cas de doutes, le client potentiel d'un indépendant peut vérifier le statut de ce dernier auprès de l'administration de sécurité sociale, le Bundesversicherungsanstalt (BfA, organisme fédéral d'assurances) de Berlin. En **Autriche**, cette vérification auprès des institutions de sécurité sociale est également possible.

Le statut professionnel incertain de certaines personnes est habituellement dû à l'absence de définition générale et simple du statut d'indépendant, c'est-à-dire que le statut d'indépendant est simplement défini, de manière négative, comme le fait d'être économiquement actif sans être salarié. Un contre-exemple à cette situation générale semble être offert par l'**Italie**. Le troisième chapitre du code civil italien donne une description positive du statut d'indépendant, selon laquelle un travailleur indépendant est quelqu'un qui décide lui-même de l'heure, du lieu et de la manière dont il organise ses activités. En outre, l'article 2082 du code civil offre aussi une définition positive de la fonction d'entrepreneur comme étant quelqu'un qui exerce une activité économique professionnelle visant la production et l'échange de biens et de services.³⁴

5.3. Assurance chômage

En règle générale, une personne qui commence à occuper un poste n'est pas immédiatement assurée contre le chômage. Il existe habituellement des périodes d'attente durant lesquelles un droit aux allocations de chômage est constitué progressivement par le biais du paiement de cotisations (dues par le salarié et l'employeur). Ces périodes d'attente représentent un genre d'investissement. La remise à zéro de cet investissement lorsque le salarié crée sa société ferait obstacle à la transition du statut de travailleur salarié à celui d'entrepreneur.

En **Finlande**, tant les salariés que les indépendants peuvent bénéficier de la couverture de base de l'assurance chômage. Les entrepreneurs peuvent aussi adhérer volontairement à une caisse d'allocations pour entrepreneurs (elles sont au nombre de deux) afin d'obtenir le droit de recevoir des indemnités

³³ Le deuxième registre de Brønnøysund, le registre des obligations de déclaration des entreprises, qui existe depuis 1997, met constamment à jour les obligations de déclarations des entreprises afin de coordonner et de simplifier ces obligations.

³⁴ Voir EIM (2003), chapitre 12.2.1.

liées au revenu en cas de liquidation de leur société (un système semblable existe en Suède). Habituellement, le droit aux prestations ne naît qu'après une période d'attente de 24 mois. Un ancien salarié peut toutefois reporter 6 mois de cotisations sur le fonds de chômage des salariés dans le but de ramener la période d'attente à 18 mois s'il adhère au fonds de chômage des entrepreneurs dans le mois suivant la création de son entreprise.

En général, les droits financiers, à savoir les éventuelles allocations de chômage, dépendent du salaire des travailleurs salariés et des recettes d'exploitation des indépendants. Cependant, dans les 18 mois suivant la création de son entreprise, un ancien salarié a le droit de percevoir des allocations salariales sur la base des anciennes cotisations à l'assurance chômage pour salariés. Donc, en tout, les anciens salariés qui créent leur société doivent attendre moins longtemps avant de pouvoir prétendre aux allocations en tant qu'entrepreneurs et, pendant cette période d'attente écourtée, ils sont couverts comme s'ils étaient toujours salariés.

En **Suède**, les indépendants peuvent adhérer à la caisse d'allocations de chômage, qui accepte l'adhésion des indépendants. Un indépendant peut transférer sa période de travail salarié sur ce fonds. L'adhésion est totalement volontaire. Si l'entreprise cesse ses activités dans l'année, l'indemnité journalière est basée sur le revenu dont bénéficiait le commerçant indépendant en tant que salarié (et non sur le revenu de l'indépendant), à condition que ce dernier ait payé ses cotisations d'assurance chômage et puisse prétendre aux allocations de chômage.

En principe, le système d'assurance chômage en **Allemagne** ne couvre que les salariés, c'est-à-dire qu'il n'existe pas de mécanisme général comme en Finlande ou en Suède. Toutefois, une exception est faite pour les travailleurs salariés qui deviennent entrepreneurs. Pendant les cinq premières années suivant l'abandon du travail salarié, ces nouveaux entrepreneurs ont le droit de recevoir des allocations de chômage et d'utiliser tous les autres services offerts par les offices pour l'emploi sans devoir payer aucune cotisation à l'assurance chômage pendant cette période. Il existe donc bien une protection minimum destinée aux nouveaux entrepreneurs au cours des premières, et souvent des plus difficiles, années qui suivent la création de la nouvelle entreprise. Si une nouvelle société fait faillite dans les cinq ans suivant l'abandon du travail salarié, l'ancien salarié a la possibilité de retrouver un emploi salarié sans perdre ses anciens droits.

5.4. Exigences officielles pour la création d'une entreprise

D'une manière générale, les exigences officielles sont les mêmes pour les anciens salariés que pour les autres personnes. Si des différences existent, elles profitent généralement aux anciens salariés, dans la mesure où, dans certains pays et dans des circonstances précises, les qualifications officielles

(permis, tests, etc.) peuvent être remplacées par la preuve qu'une personne a acquis l'expérience nécessaire dans un ancien travail.

Au **Royaume-Uni**, les exigences officielles nécessaires pour fonder une société sont généralement modiques. Dans son rapport intitulé «Summary Indicators of Product Market Regulation with an Extension to Employment Protection Legislation», l'OCDE, en effectuant des comparaisons entre pays des règlements nationaux, a découvert que le Royaume-Uni était, de tous les pays étudiés, celui qui présentait le moins d'obstacles à l'entrepreneuriat.³⁵ Une étude réalisée par Growth Plus et Arthur Andersen sur 9 pays européens et les États-Unis place le Royaume-Uni à la première place des États offrant l'environnement le plus favorable aux entrepreneurs.³⁶

En **Allemagne**, les possibilités de créer une société dans un métier précis ont été considérablement améliorées grâce à la récente réforme de la loi sur les métiers (Handwerksordnung). Dans de nombreux cas, la réforme a aboli l'obligation d'avoir une maîtrise pour être autorisé à exercer un certain métier. Désormais, cette obligation n'existe plus que pour 41 métiers (contre 94 auparavant), particulièrement pour les professions où la preuve d'une formation réussie est importante pour la sécurité des clients (par exemple, la réparation de véhicules, les installations électriques, etc.). En outre, les professionnels expérimentés qui ont exercé un certain métier pendant six ans (dont quatre à une fonction dirigeante) sont dorénavant autorisés à créer leur société dans l'un des métiers qui exigent normalement une maîtrise.

L'introduction, le 1^{er} avril 2003, de la «Sociedad Limitada Nueva Empresa» (société à responsabilité limitée, nouvelle entreprise) en **Espagne** est un exemple de réforme réalisée dans le but de faciliter la création de nouvelles sociétés. Cette sorte de société peut être fondée dans un laps de temps très court (environ deux jours) par le biais de moyens électroniques de communication, en utilisant un document électronique unique. Un autre avantage significatif de cette nouvelle forme de société réside dans la séparation totale entre les biens de la société et ceux du propriétaire, ce qui limite efficacement les risques économiques en cas de faillite et de saisie (voir ci-après, point 5.6.).

³⁵ Département des affaires économiques, document de travail n° 226 – ECO/WKP(99)18”, p. 31. (<http://www.oecd.org/dataoecd/21/13/1880867.pdf>).

³⁶ Étude réalisée par Arthur Andersen «Not Just Peanuts 2002», Growth Plus et Arthur Andersen, octobre 2001.

5.5. Financement de nouvelles entreprises

En **Autriche**, le bonus de création (Gründungsbonus) est un programme qui est bien adapté aux travailleurs salariés désireux d'économiser du capital pour la création de leur propre société. Ce programme est organisé par la Bürgesbank autrichienne, la Chambre du commerce et les Länder autrichiens et est ouvert aux personnes qui ne sont pas indépendantes et qui ne l'ont pas été au cours des cinq dernières années. Les entrepreneurs potentiels qui participent au programme peuvent économiser jusqu'à 55 000 euros sur une période de deux à six ans. Si, à la fin de cette période, ils utilisent ce capital pour fonder une société, ils reçoivent un bonus de 14% (donc 7 700 euros maximum) en plus des intérêts réguliers.

Le bonus de création exige des économies régulières au cours d'une période prolongée. De plus, il peut être combiné avec un système de participation financière. Ce programme est donc particulièrement utile aux travailleurs salariés qui envisagent de créer leur entreprise.

En **Espagne**, il existe un mécanisme qui fonctionne de la même façon que le «Gründungsbonus». Il s'agit du «compte d'épargne professionnel», approuvé par le gouvernement le 25 avril 2003 (décret-loi royal n° 2/2003). Grâce à ce nouveau compte, les fondateurs potentiels peuvent économiser de l'argent pour la création de leur entreprise. Les montants transférés sur ce compte peuvent être déduits du revenu imposable jusqu'à quatre ans avant la création, ce qui donnera lieu à un impôt sur le revenu moins élevé. Si, après ce laps de temps, le fondateur potentiel ne crée pas une nouvelle entreprise, cet encouragement fiscal est perdu. Dans la mesure où cet avantage est transféré par le biais de l'impôt sur le revenu, il bénéficiera plus probablement aux travailleurs salariés qu'à d'autres groupes de fondateurs d'entreprise potentiels, qui pourraient ne disposer d'aucun revenu, ou d'un faible revenu.³⁷

5.6. Faillite et saisie

Une des raisons les plus importantes de la réticence des Européens à l'égard du travail indépendant et de la création d'entreprise est la crainte de faillite et de perte de leurs biens. Les dispositions en vigueur en cas de faillite revêtent donc une grande importance dans la décision de créer une entreprise ou pas.

Par le biais de la Ley 22/2003 Concursal, l'**Espagne** a introduit de nouvelles juridictions commerciales qui permettent l'unification des règlements existants pour tous les cas de faillite. La nouvelle loi rend possible la survie des

³⁷ Le «compte d'épargne professionnel» fonctionne comme le «compte d'épargne logement», qui encourage la construction et l'achat de biens immobiliers. Ce nouvel encouragement fiscal suit les recommandations énoncées dans le Livre vert sur l'esprit d'entreprise en Europe.

sociétés et la préservation des emplois ainsi que l'indemnisation des créanciers par décision d'un seul juge et d'administrateurs spécialisés. Le nouveau système empêche la cessation des activités professionnelles en cas d'insolvabilité, le débiteur n'étant interdit de gérer ses affaires que s'il est reconnu coupable de faute professionnelle, l'exécution des dettes est suspendue et les contrats ne sont pas automatiquement résiliés. Sous cette nouvelle loi, la liquidation de sociétés n'est qu'une solution subsidiaire au cas où aucun accord ne peut être conclu entre le débiteur et les créanciers.

5.7. Questions relatives au droit du travail

Depuis 1998, les travailleurs salariés de **Suède** ont la possibilité de prendre un congé de six mois afin de mettre à l'essai une idée entrepreneuriale. L'objectif de cette loi était de promouvoir la création de nouvelles entreprises en réduisant les risques inhérents à cette création. Si la nouvelle société ne s'avère pas viable, le salarié a le droit de retourner auprès de son ancien employeur. Ce droit de prendre un congé est cependant limité aux salariés qui ont été occupés pendant au moins six mois sans interruption ou à ceux qui ont travaillé chez leur employeur pendant au moins 12 mois sur les deux ans précédant le projet de prendre un congé. L'employeur peut rejeter la demande de congé du travailleur, mais uniquement s'il peut démontrer que ce congé représenterait un inconvénient majeur pour son entreprise. Une autre restriction est que la nouvelle entreprise ne fasse pas concurrence à la société de l'employeur. Avant l'adoption de cette loi, des inquiétudes avaient été exprimées concernant les difficultés éventuelles posées par celle-ci pour les petites entreprises, mais aucune plainte n'a été déposée depuis l'entrée en vigueur de la loi.

5.8. Promotion générale de l'entrepreneuriat

Au **Royaume-Uni**, les salariés qui envisagent de fonder leur société sont encouragés, de manière subtile, à développer leurs idées. Les «Business Links» (organisations d'aide aux entreprises) font fréquemment de la publicité dans la presse locale du style «Envie de créer votre entreprise? Venez nous en parler!». La publicité est principalement, mais pas exclusivement, destinée aux personnes qui sont actuellement salariées et qui représenteraient le principal potentiel de création d'entreprises.

Un programme d'«enterprise shows» (salons de l'entreprise), visant surtout à encourager les salariés à envisager sérieusement de créer une entreprise, est actuellement mis en œuvre au Royaume-Uni. Le concept est de réunir en un même lieu toutes les agences auxquelles vous devrez vous adresser si vous songez à créer votre société, par exemple, les «Business Links», les banques, les comptables, le fisc, etc. Ces manifestations sont parrainées par la presse

régionale et locale et ont donc de bonnes probabilités d'attirer l'attention des salariés. Une fois de plus, ces manifestations leur sont principalement destinées.

6. CONCLUSIONS

Globalement, aucun obstacle insurmontable ne se dresse sur le chemin des salariés qui désirent devenir indépendants ou créer leur entreprise dans les pays participant à ce projet. Dans certains domaines, par exemple en ce qui concerne la définition du statut d'indépendant ou l'assurance chômage, certains problèmes compliquent parfois la transition de travailleur salarié à celui d'indépendant. Il existe toutefois également des exemples qui montrent comment ces problèmes peuvent être évités ou résolus.

Les raisons pour lesquelles assez peu de salariés décident de quitter leur travail et de se mettre à leur compte ne résident pas essentiellement dans les problèmes de transition entre les deux statuts. La principale difficulté semble être la base entrepreneuriale relativement faible des sociétés européennes en général. Une majorité de personnes préfèrent la relative sécurité d'un emploi salarié et un avenir plus ou moins prévisible à l'insécurité du travail indépendant même si, en moyenne, le revenu qui peut être atteint en étant indépendant peut être supérieur.

Afin de combler le déficit entrepreneurial à moyen et long terme, il convient de promouvoir les attitudes entrepreneuriales au niveau, par exemple, de l'école et de l'université. Au cours de leurs études, les élèves et étudiants ne doivent pas seulement apprendre des compétences commerciales purement techniques, ils doivent également se familiariser avec la possibilité de créer leur propre entreprise. En outre, il faut poursuivre et accroître les efforts destinés à faciliter la création de nouvelles entreprises et à consolider les possibilités de croissance des entreprises existantes grâce, par exemple, à une simplification accrue des procédures administratives, à un environnement fiscal favorable aux entreprises et à un accès suffisant au capital.

Les travailleurs salariés ont généralement plus à perdre que les chômeurs ou les jeunes diplômés, mais ils disposent également de davantage de connaissances et d'expérience, ce qui les rend donc potentiellement mieux qualifiés pour fonder leur société. Les initiatives destinées à inciter plus de salariés à risquer le passage au statut d'indépendant seraient probablement plus fructueuses si elles prônaient une transition progressive d'un statut à l'autre. De cette manière, un salarié ne serait pas forcé de prendre une décision irrévocable dont les conséquences sont difficiles à estimer. La possibilité de mettre à l'essai une idée entrepreneuriale au cours d'un congé, associée à une option de retour en arrière, est un exemple de solution.

De plus, les nouveaux entrepreneurs ont particulièrement besoin d'une assurance de base contre les conséquences d'une faillite. Voilà pourquoi les nouveaux entrepreneurs qui sont d'anciens salariés devraient pouvoir transférer des périodes de cotisation à l'assurance chômage vers des fonds pour indépendants, lorsqu'ils existent, ou disposer d'une option de retour à l'assurance chômage pour salariés. Enfin, une transition progressive du statut de salarié à celui d'indépendant ne devrait pas être gênée par une définition floue du statut d'indépendant et devrait offrir aux nouvelles sociétés la possibilité de n'avoir que quelques clients, surtout durant la

phase de démarrage, ainsi que la possibilité que l'ancien employeur soit un client important.

7. ANNEXE: SITUATION DANS CERTAINS DES PAYS PARTICIPANTS

Pour la plupart des pays qui participaient au projet, les experts ont fourni des descriptions plus détaillées de la situation des travailleurs salariés souhaitant accéder au statut d'indépendant et/ou créer leur propre entreprise.

Chacune des descriptions par pays reprise ci-après contient un graphique simple qui reprend les obstacles auxquels sont confrontés les salariés qui envisagent une activité indépendante³⁸. Les graphiques portent sur les domaines suivants:

- définition de l'activité indépendante (sa clarté et sa fiabilité)
- nécessité de fournir des permis, etc. afin de créer une entreprise
- possibilités d'obtenir des financements
- dispositions en matière d'insolvabilité et risque de perdre ses biens en cas d'échec
- fiscalité
- contrats de travail, y compris problèmes avec les clauses de non-concurrence, etc.
- assurance chômage
- maladie (revenu en cas de maladie)
- assurance santé (remboursement des frais médicaux, etc.)
- assurance pension de vieillesse
- assurance invalidité
- protection en cas de grossesse, maternité, etc.

Dans le cas d'un obstacle structurel, par exemple un obstacle qui implique un désavantage permanent du statut d'indépendant par rapport au travail salarié, les graphiques indiquent une valeur de -2; si l'obstacle est seulement temporaire, le graphique indique -1. Dans certains cas, il y a aussi certains avantages temporaires après la transition vers le statut d'indépendant: ceci est signalé par un +1.

Comme il a déjà été précisé au chapitre 4.3., les graphiques du chapitre par pays ne sont pas comparables. Les tableaux montrent seulement dans quels domaines les experts nationaux du groupe observent d'éventuels obstacles structurels ou temporaires dans leur pays, ou les domaines où ils perçoivent un éventuel avantage pour les travailleurs salariés. Il est impossible de déterminer dans quelle mesure un obstacle perçu complique réellement la transition vers le statut d'indépendant (ou dans quelle mesure un avantage temporaire facilite cette transition). Cela signifie également qu'il est impossible de tirer la moindre conclusion du nombre d'obstacles ou d'avantages indiqués dans le tableau.

³⁸ Les graphiques ont été élaborés pour EIM (2003), mais ont été modifiés et ajustés par les experts nationaux.

7.1. Danemark

Les implications légales et économiques, par exemple en ce qui concerne la **fiscalité**, du statut d'indépendant sont essentiellement liées à l'activité et non à la personne. Quelque 40% des entrepreneurs enregistrés créent et exploitent leur entreprise - du moins pendant une certaine période - en parallèle à leur emploi salarié. Les chefs d'entreprise à temps partiel seront dès lors imposés en tant que salariés pour une partie de leurs revenus tandis qu'ils se prévaudront des dispositions en matière d'impôt des sociétés pour le revenu qu'ils tirent des activités de leur entreprise.

Pour appliquer les dispositions en matière d'impôt des sociétés, les autorités fiscales auront à déterminer si les activités doivent être considérées comme relevant d'une entreprise ou d'un passe-temps. Cette situation peut entraîner une certaine incertitude. Le risque existe même que les autorités fiscales modifient ultérieurement certaines décisions en matière d'imposition. Cela pourra notamment être le cas s'il est mis fin aux activités d'une société et que l'entrepreneur est incapable de convaincre les autorités fiscales que ces activités constituaient une tentative sérieuse de créer une entreprise. Dans une situation de ce genre, les coûts de production précédemment déduits devront être reversés et l'impôt payé. Afin d'éviter toute incertitude, l'entrepreneur peut obtenir des autorités fiscales un engagement contraignant établissant si ses activités seront considérées comme celles d'une entreprise ou comme un passe-temps. Le gouvernement entend adoucir les conditions pour les entrepreneurs. Aussi toute incertitude en la matière sera-t-elle tranchée en faveur du chef d'entreprise.

Certains indépendants, par exemple les consultants, auront peut-être du mal à être reconnus en tant que tels par les autorités fiscales si leurs activités sont semblables à celles de travailleurs salariés. Étant donné que le gouvernement souhaite créer de bonnes conditions pour ce groupe d'indépendants, il instituera un groupe de travail chargé d'analyser les possibilités pour améliorer leur situation.

Financer la création d'une nouvelle entreprise ou le rachat d'une entreprise existante est un problème majeur pour les entrepreneurs. Il est toutefois possible d'obtenir une réduction d'impôt pour les fonds épargnés dans le but de créer une entreprise. 100 000 DKK ou jusqu'à 40% du revenu du contribuable peuvent être mis de côté, mais l'épargne doit atteindre au moins 5 000 DKK par année pour bénéficier de la réduction d'impôt. L'argent doit être placé sur un compte spécial. L'argent épargné grâce à la réduction d'impôt ne peut être utilisé que pour des investissements s'élevant au minimum à environ 200 000 DKK. Les investissements financés avec des fonds épargnés grâce à la réduction d'impôt seront obligatoirement soumis à l'amortissement. La valeur des actifs soumis à l'amortissement devra par ailleurs être réduite du montant utilisé dudit compte.

En janvier 2003, le gouvernement a publié le texte «Promoting Entrepreneurship, A plan of action» (Promouvoir l'esprit d'entreprise - Un plan d'action) et, en octobre 2003, plusieurs initiatives détaillées ont été présentées. L'une de ces initiatives inclut des amendements à la règle fiscale susmentionnée. Étant donné qu'aujourd'hui, de nombreux entrepreneurs se lancent dans le secteur des services et n'ont pas besoin d'investissements conséquents, le gouvernement entend abaisser le seuil des 200 000 DKK à 100 000 DKK ainsi qu'élargir les types de coûts éligibles au titre de cette règle fiscale en permettant que les montants épargnés puissent aussi être utilisés pour les frais opérationnels déductibles.

Le Danemark applique pour tous les citoyens retraités de 65 ans et plus un **régime de pension de vieillesse** général et universel, alimenté par les finances publiques. Le régime assure un niveau de subsistance de base. La plupart des gens souscrivent une pension complémentaire auprès d'une compagnie d'assurance. Pour les salariés, c'est souvent prévu dans leur contrat de travail. La prime versée par l'employeur est considérée comme faisant partie du salaire, mais pas comme un revenu imposable pour le salarié. La pension est imposée au moment de son versement.

Les indépendants peuvent eux aussi souscrire une pension complémentaire auprès d'une compagnie d'assurance. La prime versée est en principe déductible avant imposition, mais les prestations sont divisées sur une période de 10 ans et toutes les primes annuelles versées doivent en outre - c'est une condition préalable - être d'un même montant. Ces règles risquent de poser problème aux indépendants parce que les revenus peuvent varier et, certaines années de faible revenu, ne pas leur permettre de telles économies. Aussi, dans le cadre des initiatives d'octobre 2003, le gouvernement va-t-il modifier la législation actuelle pour permettre aux indépendants d'adapter le montant de leur épargne.

Les **allocations de chômage** ne sont pas les mêmes pour les indépendants et pour les salariés: les salariés ont droit aux allocations de chômage dès le premier jour de chômage tandis que les indépendants n'y ont droit que s'ils fournissent la preuve que les activités de leur entreprise ont pris fin. En outre, les indépendants ont un stage d'attente de trois semaines avant de pouvoir recevoir des allocations de chômage. Enfin, pour pouvoir percevoir une allocation de chômage, tout chômeur doit avoir occupé un emploi à temps plein pendant au moins 52 semaines au cours des trois années précédentes. Cette dernière condition peut créer des problèmes pour les indépendants qui ont dirigé une entreprise pendant plus de deux ans mais jamais à temps plein. Les salariés qui n'occupent pas un emploi à temps plein peuvent recevoir une allocation de chômage complémentaire pour les heures restantes, jusqu'à un maximum de 37 heures par semaine. Les indépendants n'ont pas cette possibilité.

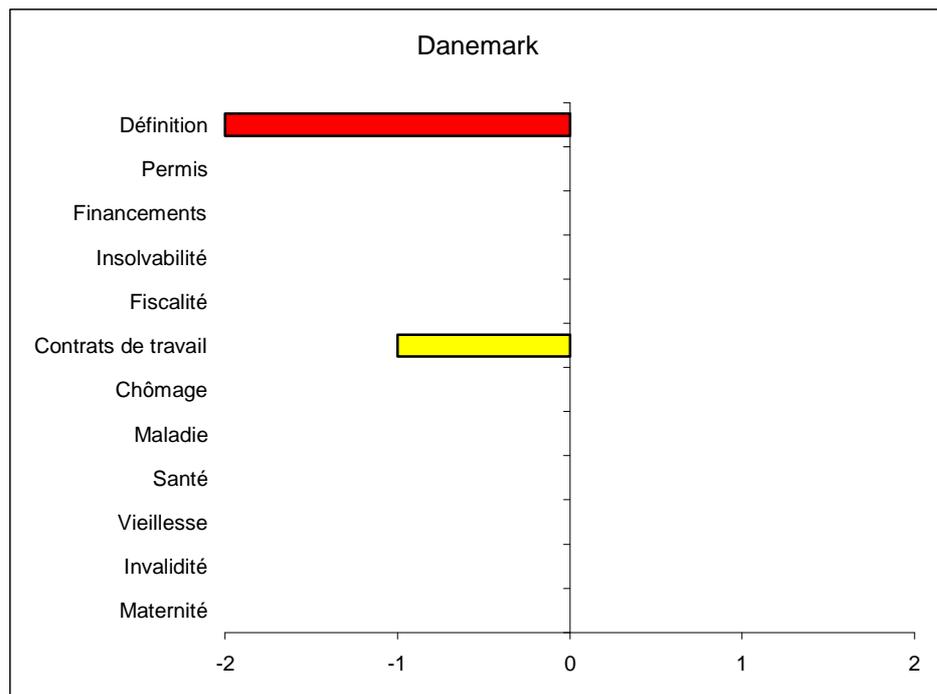
Il est possible d'opter pour la **retraite anticipée** dès l'âge de 60 ans. Les personnes préretraitées peuvent travailler un nombre limité d'heures chaque

année, avec une réduction proportionnelle de leur prépension. Cette possibilité est aussi offerte aux indépendants, mais ce n'est sans doute pas souvent une option réaliste pour ce groupe.

L'une des initiatives annoncées en octobre 2003 était d'améliorer les possibilités, pour les **fonctionnaires**, de créer leur propre entreprise sur la base de leur emploi. Le gouvernement expliquera les règles et possibilités existantes afin de soutenir le processus et il invitera les institutions publiques à prévoir la possibilité de sous-traiter certaines activités à leurs salariés.

En coopération avec les autorités régionales, le gouvernement a créé de nouveaux **guichets uniques** en remplacement des anciens centres d'information. Le but est que ces guichets uniques rassemblent toutes les sources d'information disponibles afin de pouvoir guider les entrepreneurs et les PME vers l'information précise dont ils ont besoin.

Chefs d'entreprise et PME peuvent trouver des informations détaillées et des réponses à leurs questions sur le site www.startguiden.dk. Il est également possible de poser des questions à un panel d'experts. Startguiden réduit la nécessité de consultations directes, et les entrepreneurs ou PME qui sollicitent une consultation directe auront la possibilité de se préparer avant de rencontrer les experts. Startguiden a été mis à jour récemment.



Pour en savoir plus:

M. Ib Kjøller

Conseiller

Agence nationale de l'entreprise et du logement

Ministère des affaires économiques et des entreprises

Dahlerups Pakhus

Langelinie Allé 17

DK 2100 Copenhague

Tél.: + 45 35 46 63 41

E-mail: ik@ebst.dk

7.2. Allemagne

Il règne une certaine incertitude en ce qui concerne la **définition du statut d'indépendant**, ce terme n'ayant pas de définition juridique en Allemagne. Au lieu de quoi, pour la transition du statut de travailleur salarié au statut d'indépendant, afin d'appliquer les règlements en matière de travail et de protection sociale, une clarification au cas par cas est nécessaire pour faire la distinction entre le travail salarié et le travail indépendant.

Selon une étude publiée en 2001³⁹, on obtient une tout autre image selon que l'on utilise les critères pertinents développés par les Cours fédérales du travail et du contentieux social ou ceux des organismes d'assurance sociale: d'après les critères de la Cour fédérale du travail, 48% des affaires examinées concernent des indépendants, 30% des semi-salariés, 19% des salariés et dans 3% d'entre elles, le statut est incertain. Les critères des organismes d'assurance sociale font état de 14% d'indépendants, 46% de salariés et 40% d'indéterminés. Pour les jeunes entreprises créées en période de travail salarié, un certain degré d'incertitude peut prévaloir.

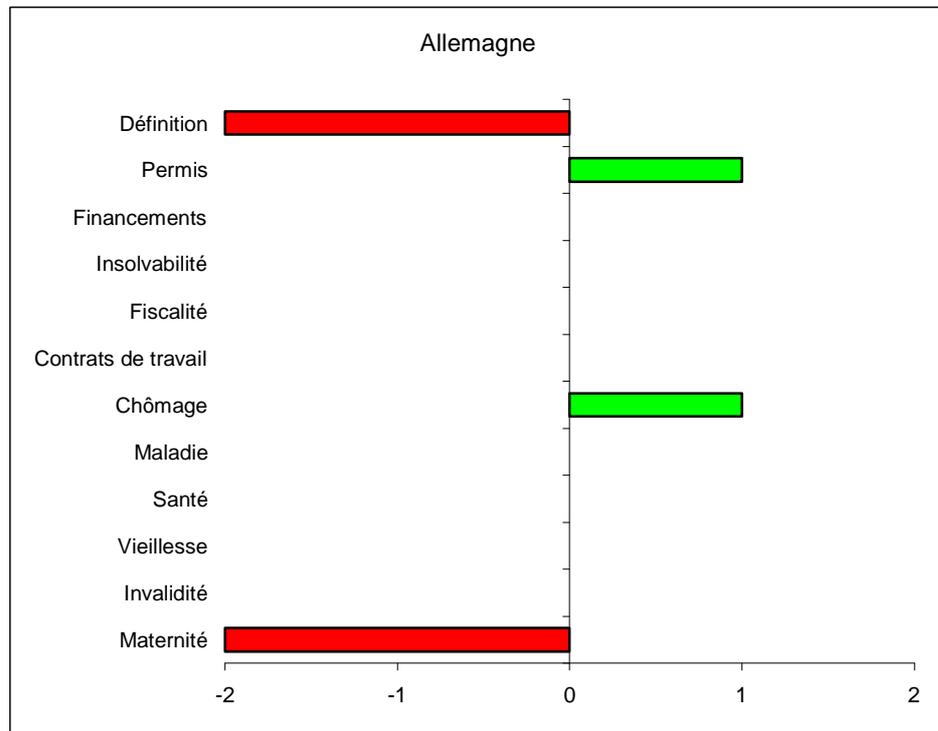
C'est particulièrement vrai lorsque le nouvel entrepreneur n'emploie pas de personnel et travaille exclusivement ou essentiellement pour le compte d'un seul gros client. Dans ce genre de cas, le statut indéterminé implique certains risques pour le client, qui risque de payer au système d'assurance sociale des arriérés de cotisations pour le partenaire commercial indépendant. La certitude juridique sur la question de savoir si c'est le statut de travailleur indépendant ou de salarié qui est d'application peut être obtenue grâce à un examen du statut réalisé par l'Institution fédérale d'assurance pour les travailleurs salariés. La décision sur le statut est prise sur la base des données particulières de chaque cas.

Après la récente réforme du secteur de l'artisanat, les **conditions de création d'entreprises** dans certaines professions ont été adoucies et, dans certains cas, l'expérience acquise en tant que salarié peut remplacer les qualifications formelles.

En Allemagne, un large éventail de **mesures de soutien financier** est disponible afin de faciliter la création de nouvelles entreprises ou le rachat d'entreprises existantes. Les nouveaux entrepreneurs déjà occupés ont un certain avantage dans leurs négociations avec les banques s'ils peuvent se prévaloir de leur expérience professionnelle pour la nouvelle entreprise.

³⁹ Dietrich, H. (2001), Scheinselbständigkeit als neuer Erwerbstyp bzw. neue Unternehmerform? Theoretische und empirische Befunde aus der IAB-Scheinselbständigenstudie, dans : Merz, J. (éd.), Existenzgründung: Erfolgsfaktoren und Rahmenbedingungen, Baden Baden, pp. 135 – 153, n° 12 de la série : Schriften des Forschungsinstituts Freie Berufe.

Dans le cadre de la réforme des **règles en matière d'insolvabilité**, le gouvernement allemand entend introduire des dispositions qui protégeront les indépendants et empêcheront que leurs polices privées d'assurance vieillesse puissent être saisies. Il est nécessaire de protéger contre la saisie sur les polices d'assurance-vie à capital différé et sur l'assurance pension privée afin de garantir aux indépendants une sécurité financière suffisante à la retraite en l'absence de droit légal à la sécurité sociale.



Lorsqu'ils acquièrent le statut d'indépendant, les anciens travailleurs salariés conservent leurs droits à **l'assurance soins de santé, soins de longue durée et pension de vieillesse**. Ils peuvent rester affiliés à ces régimes d'assurance, mais ils doivent alors payer eux-mêmes la partie précédemment prise en charge par leur employeur. Ils doivent dès lors payer nettement plus pour une bonne assurance.

Dans le système d'assurance **pension de vieillesse** légale, l'assurance devient obligatoire si, en liaison avec l'activité indépendante, aucun travailleur soumis à l'assurance obligatoire n'est occupé régulièrement et si l'activité est effectuée principalement et de manière continue pour un seul client. En outre, l'assurance obligatoire est possible sur demande.

Les droits découlant de **l'assurance chômage** restent valables pendant cinq ans, après quoi ils expirent.

En cas de **grossesse**, les femmes indépendantes perdent les droits et la protection dont elles bénéficiaient en tant que salariées par rapport à leur employeur.

Les **règlements fiscaux** font une distinction juridique entre les deux types d'activité rémunérée en ce qui concerne la détermination du revenu imposable ainsi que le mode d'imposition. Il existe différentes catégories d'impôt sur le revenu pour lesquelles les dispositions juridiques diffèrent. Soit le travailleur indépendant tire un revenu de services personnels indépendants (auquel cas, il ne doit pas payer d'impôt commercial), soit il tire un revenu du commerce ou des affaires. Le travailleur salarié tire son revenu de son emploi. Son impôt sur le revenu est retenu et versé aux autorités fiscales par l'employeur.

Pour en savoir plus:
Dr. Karl-Heinz Groß
Ministère de l'économie et du travail
Villemombler Str. 76
D-53123 Bonn
Tél.: +49 (0)228 615 4590
Fax: +49 (0)228 615 4920
E-mail: karl-heinz.gross@bmwa.bund.de

7.3. Espagne

Il n'existe **aucune définition unique du statut d'indépendant**, différents critères sont utilisés par différentes institutions espagnoles. La sécurité sociale espagnole couvre les indépendants par le biais du «Régime spécial de sécurité sociale pour les travailleurs indépendants» (Regimen Especial de la Seguridad Social para Trabajadores Autónomos, R.E.T.A.). Selon ce régime, les travailleurs indépendants sont «ceux qui développent à titre habituel, personnel et direct une activité lucrative sans être soumis à un contrat de travail et indépendamment du fait qu'ils emploient d'autres salariés». Malgré cette définition, ce régime inclut des personnes qui ne sont pas réellement indépendantes, telles que le clergé catholique, les écrivains, les membres de conseils d'entreprises privées ou publiques, les actionnaires de sociétés en commandite simple ou de coopératives (celles-ci à titre optionnel), etc. À la différence du R.E.T.A., les autorités fiscales espagnoles n'ont pas de définition spéciale pour les travailleurs indépendants et ne font que la distinction suivante: en général, si une personne développe son activité sous une forme juridique (en créant une SA ou une société à responsabilité limitée), elle doit payer l'impôt sur les sociétés. Dans les autres cas, elle doit payer l'impôt sur le revenu.

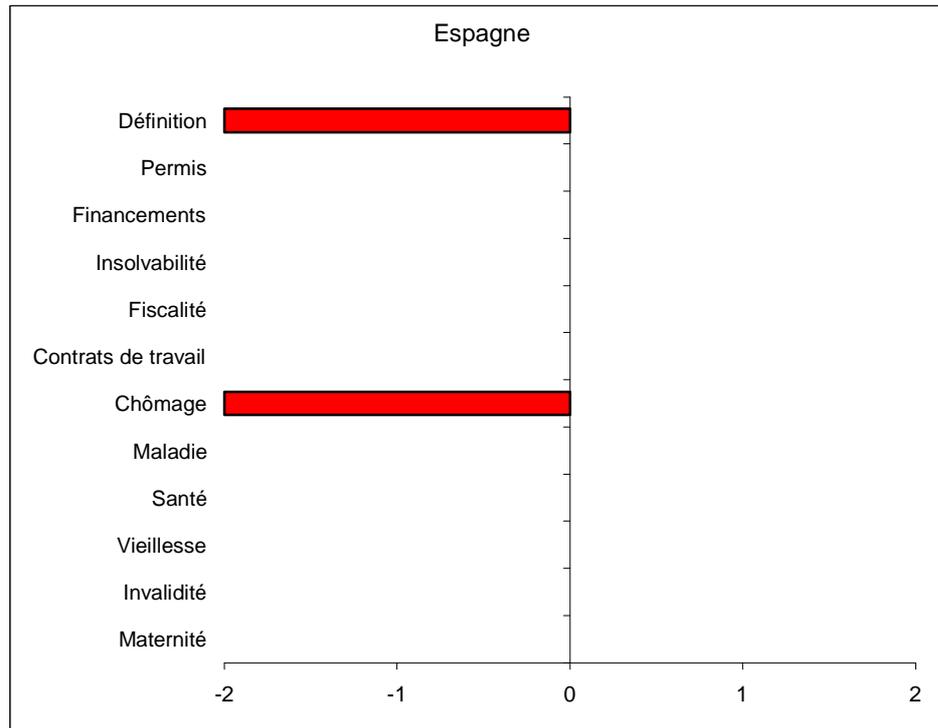
Ces dernières années, le gouvernement espagnol a consenti un effort particulier afin de rapprocher le régime spécial de **sécurité sociale** pour les travailleurs indépendants (R.E.T.A.) du régime général de sécurité sociale (R.G.S.S.), qui couvre les travailleurs salariés.

Depuis l'adoption de la loi 53/2002, article 40, et du décret royal 1273/2003, article 1, les travailleurs indépendants couverts par le régime spécial de sécurité sociale pour les travailleurs indépendants (R.E.T.A de la Seguridad Social) sont assurés, sur une base volontaire, aux mêmes conditions que les salariés couverts par le régime général de sécurité sociale en ce qui concerne le problème de la «maladie».

Par ailleurs, en ce qui concerne le problème de l'**invalidité** (également repris dans le graphique ci-dessous), depuis l'adoption du décret royal-loi 2/2003, article 8, et du décret royal 1273/2003, article 9, les travailleurs indépendants couverts par le régime spécial de sécurité sociale pour les travailleurs indépendants (R.E.T.A de la Seguridad Social) sont assurés, sur une base volontaire, aux mêmes conditions que les travailleurs salariés couverts par le régime général de sécurité sociale et peuvent, dès lors, recevoir l'allocation correspondante après le quatrième jour d'invalidité.

En ce qui concerne les **pensions de retraite**, le calcul est le même pour les travailleurs indépendants couverts par le régime spécial de sécurité sociale et pour les travailleurs salariés couverts par le régime général de sécurité sociale. Néanmoins, les travailleurs indépendants ont le choix entre une base d'allocation minimale de 740,7 euros par mois et une base d'allocation maximale de 1 388,10 par mois, la pension perçue étant fonction de la base

d'imposition. Seule exception: la préretraite, étant donné que les travailleurs indépendants couverts par le régime spécial de sécurité sociale ne peuvent opter pour la retraite avant l'âge de 65 ans (voir décret royal-loi 2/03).



En outre, les travailleurs salariés qui souhaitent devenir indépendants peuvent capitaliser jusqu'à 20% d'**allocations de chômage** afin de créer et d'investir dans leur entreprise. Le reste des allocations de chômage, c.-à-d. 80%, ou le montant total - si le nouveau travailleur indépendant ne demande pas à en capitaliser 20% -, peut être payé sur base trimestrielle par le comité directeur de la sécurité sociale afin de subventionner l'allocation de sécurité sociale du nouvel indépendant. Il n'existe toutefois aucune assurance chômage pour les travailleurs indépendants dont l'entreprise échoue ou fait faillite.

Nous voudrions également souligner l'importance de la nouvelle «Sociedad Limitada Nueva Empresa», **nouvelle forme juridique de société à responsabilité limitée** en vigueur depuis l'adoption de la loi 7/2003 du 1^{er} avril 2003. Cette nouvelle forme juridique permet de créer en très peu de temps (environ 48 heures) une «Sociedad Limitada Nueva Empresa» grâce à la transmission télématique de données, avec des statuts ou des règlements d'entreprise généraux pouvant être aisément modifiés et permettant même de transformer cette nouvelle entité juridique en une autre (SÀRL, SA ou SPRL) presque sans frais ou obstacles, et dans un très bref délai également. Le grand avantage de cette forme juridique est qu'elle sépare entièrement les avoirs de

la société des avoirs personnels, évitant ainsi des risques plus importants en cas de faillite ou de saisie et assurant une responsabilité limitée du travailleur indépendant (c.-à-d., limitée aux actifs de la société et non aux richesses personnelles).

Pour en savoir plus:

M. Jorge Orozco

Sous-directeur général du soutien aux PME

Direction générale de la politique des PME

C/ Maria de Molina, 50 – 2^a planta

E-28006 Madrid

Tél.: 91 545 08 25

Fax: 91 545 09 10

E-mail: jorozco@ipyme.org

7.4. Pays-Bas

Ces trois dernières années, le nombre de nouvelles entreprises créées aux Pays-Bas a diminué de manière lente mais constante. Vers la fin de l'année 2003, ce ralentissement s'est stabilisé autour d'une moyenne de 44 000 nouvelles entreprises par an. La proportion de travailleurs indépendants par rapport au nombre total d'entreprises a augmenté très nettement ces dix dernières années, en particulier dans des secteurs tels que la construction, le transport et les services commerciaux.

Les motifs poussant à opter pour une carrière d'indépendant ont été étudiés en 2002 par les ministères des affaires économiques et des affaires sociales. Il ressort de cette étude que la **raison** première et principale **de créer sa propre entreprise** est le souhait d'être indépendant. Le travailleur indépendant voit la liberté d'organiser son travail à sa convenance comme un atout considérable et la possibilité d'exprimer ses compétences professionnelles de manière plus efficace comme un avantage important par rapport au travail salarié.

La **définition du travailleur indépendant** en vigueur aux Pays-Bas est celle d'une personne physique qui, selon les autorités fiscales, tire son revenu (bénéfice) d'activités commerciales et n'emploie pas de personnel. De même, un directeur général-actionnaire principal qui est le seul salarié est considéré comme un travailleur indépendant. Cependant, comme indiqué dans le graphique ci-dessous, la question de la définition reste un obstacle parce que les autorités fiscales et la sécurité sociale n'utilisent pas les mêmes critères à l'égard des indépendants.

Aux Pays-Bas - comme le montre le graphique -, certains autres obstacles subsistent pour les entrepreneurs indépendants en ce qui concerne **la maladie, l'invalidité et la maternité**. Actuellement, plusieurs changements de taille sont en cours d'adoption afin d'alléger la charge de la maladie, de l'invalidité et de la maternité pour les travailleurs indépendants.

Jusqu'au 1^{er} juillet 2004, tous les travailleurs indépendants devraient rester couverts par un régime public appelé *Wet Arbeidsongeschiktheid Zelfstandigen* (WAZ - Régime invalidité pour les travailleurs indépendants). Le travailleur indépendant invalide peut obtenir, après un an d'invalidité, une allocation allant jusqu'à 70% du salaire minimum (pour autant qu'il ait été déclaré invalide à 100%). Ce régime relève du ministère des affaires sociales, mais le revenu du fonds a été réglementé par les autorités fiscales. La cotisation au régime est payée en même temps que l'impôt sur le revenu. Le fonds est géré par l'UWV.

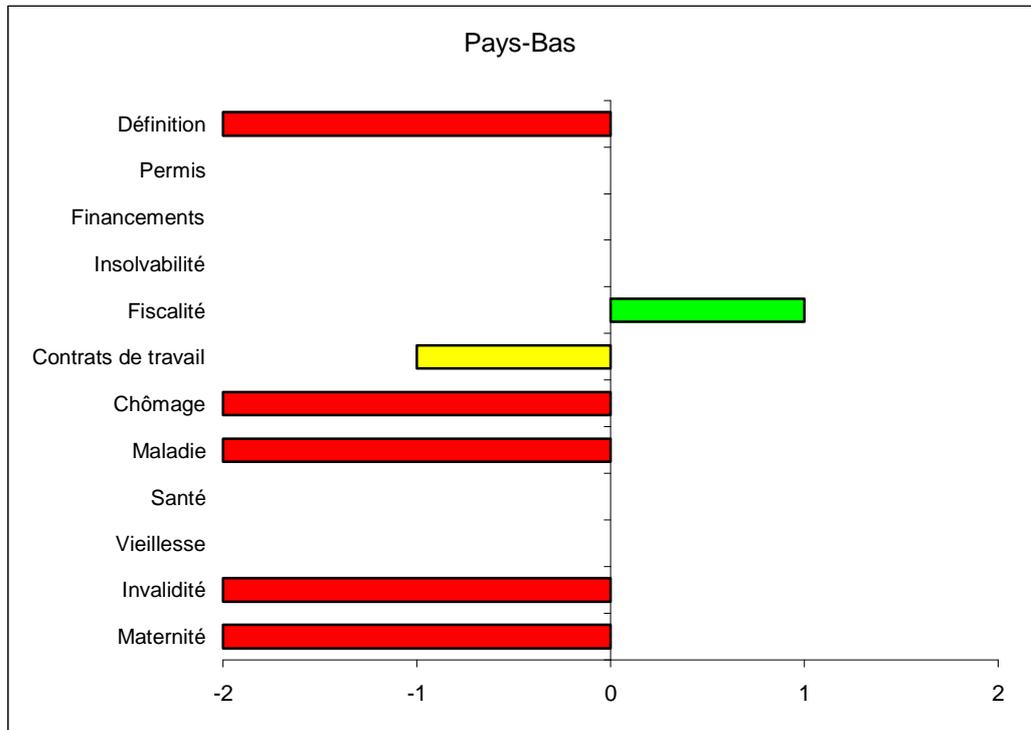
Le régime ci-dessus sera aboli le 1^{er} juillet 2004. Pour anticiper l'abolition planifiée du WAZ, la cotisation des indépendants a d'ores et déjà été fixée à zéro. D'ici au 1^{er} juillet, les travailleurs indépendants qui deviennent invalides seront couverts par le WAZ. Le coût de ce régime est élevé, par rapport à

l'allocation maximale pour les indépendants. Vu la définition de l'invalidité et étant donné que les indépendants ne sont pas souvent malades, les versements d'allocations sont relativement rares. Il en découle actuellement une réserve de près d'1,1 milliard d'euros.

En raison de l'inadéquation entre les cotisations, les prestations et le solde disponible, le ministère des affaires sociales a décidé qu'à partir du 1^{er} janvier 2004, les travailleurs indépendants ne devront pas payer de «cotisation» mais resteront assurés jusqu'au 1^{er} juillet 2004. Cela génère une certaine incertitude, car on ne sait pas encore clairement ce qui se passera après cette date. On s'attend à ce que le marché privé soit à même de remplir son rôle d'opérateur privé, étant donné que le WAZ en tant que tel n'existe plus. Mais pour les gros risques, on ignore encore si une assurance sera disponible sur le marché privé.

Pour le **congé de maternité**, les travailleuses indépendantes restent au minimum couvertes par le WAZO (régime travail et soins). Les paiements seront financés sur le reste du fonds WAZ. On ignore encore comment le congé de maternité sera payé après l'abolition du WAZ.

L'obstacle concernant l'emploi demeure, encore que l'on puisse se demander si le chômage peut être vu comme un obstacle. Aux Pays-Bas, le chômage est considéré comme un risque professionnel pour les indépendants et, à ce titre, il n'appartient pas au secteur public, mais bien au secteur privé, de prendre des mesures en la matière. En tout état de cause, chaque citoyen des Pays-Bas peut recevoir le soutien élémentaire de base.



Pour en savoir plus:
M. Rutger Boot
Ministère des affaires économiques
NL, La Haye
E-mail: r.j.boot@minez.nl

7.5. Autriche

Avec 30 300 **nouvelles entreprises créées** en 2003, c'est la première fois que le nombre des entreprises lancées en une année dépasse le seuil des 30 000. Depuis 1993 (cette année-là, 14 600 nouvelles sociétés avaient été créées), les chiffres ont augmenté de manière presque constante. Selon une étude portant sur les **créations de sociétés** depuis 1997, environ 83% des nouveaux entrepreneurs étaient salariés avant d'opter pour le statut d'indépendant. Quelque 6% étaient déjà indépendants, 5% sortaient de l'université ou de l'école et 6% exerçaient «d'autres» activités. En 2001, le quota d'activité indépendante s'élevait à 7,8% de l'économie (à l'exclusion de l'agriculture).

La loi autrichienne n'établit pas de **définition** claire du statut d'indépendant, aussi différentes définitions sont-elles appliquées en ce qui concerne la fiscalité, la sécurité sociale et le droit du travail. Cette situation ne crée toutefois pas d'obstacle structurel majeur en Autriche.

Un certain nombre de métiers et professions ne peuvent être entrepris ou exercés que si l'entrepreneur remplit différentes conditions légales en matière de compétences professionnelles. Certaines professions (comme les professions médicales, les pharmaciens, les buralistes, etc.) sont couverts par la «Gebietsschutz» (restriction territoriale), qui n'autorise qu'un nombre limité de prestataires dans une région donnée. Par le passé, les nouveaux entrepreneurs devaient recevoir différents certificats des autorités publiques (juge, tribunal, administration fiscale locale). Aujourd'hui en revanche, la Chambre économique fédérale autrichienne permet au jeune entrepreneur de déclarer la création de sa société dans un «**first-start-shop**». Dans le meilleur des cas, un passeport suffit et la société est créée en quelques minutes. En outre, l'administration électronique permet de fonder une entreprise en ligne via Internet.

Le Gründungs Bonus (bonus de démarrage) offre aux nouvelles entreprises une opportunité de **financement** intéressante. Ce programme est idéal pour les travailleurs salariés qui souhaitent épargner un capital pour la création de leur entreprise. Il est organisé par la Bürges-Bank, la Chambre de commerce et les Bundesländer autrichiens; il est accessible aux travailleurs qui ne sont pas indépendants et qui ne l'ont pas été au cours des cinq années précédentes. Les entrepreneurs potentiels qui prennent part au programme peuvent épargner jusqu'à 55 000 euros pendant une période allant de deux à six ans. Si, à la fin de cette période, ils utilisent le capital pour créer une entreprise, ils reçoivent un bonus de 14% (ou un maximum de 7 700 euros) en plus des versements d'intérêts habituels. Le bonus de démarrage requiert une épargne régulière étalée sur une longue période et il peut en outre être combiné à un programme de participation financière.

Autre exemple servant la promotion des jeunes entreprises: le «Double Equity Garantiefonds». Les PME obtiennent une garantie de crédit dont le montant est fonction du total du capital propre. En outre, le «Neugründungs-

Förderungsgesetz, NEUFÖG» (loi pour la promotion de la création d'entreprises) offre des incitants fiscaux à la création d'entreprises en ne prélevant aucun droit ni impôt.

Le nouvel entrepreneur décide seul quel **type d'entreprise** il va fonder. Les types d'entreprise vont du propriétaire unique engageant sa responsabilité personnelle à la société anonyme. Dans certains cas, une responsabilité personnelle est fixée et les avoirs privés peuvent être engagés pour les dettes de la société.

Les **clauses de non-concurrence** constituent un obstacle temporaire à la création d'entreprises, mais un travailleur salarié peut néanmoins préparer la création de sa société dans un certain domaine même s'il est encore actif à titre salarié dans ce domaine. Il est possible d'inclure dans les **contrats de travail** des clauses établissant qu'un travailleur doit assumer les frais de toute formation complémentaire reçue à l'extérieur s'il met un terme au contrat. Toutefois certaines décisions de justice ont été rendues, selon lesquelles ces clauses ne peuvent ni affecter déraisonnablement le salarié ni lui faire porter l'ensemble du risque financier.

Le système autrichien de **sécurité sociale** couvre presque toute la population. Les salariés comme les indépendants ont des assurances maladie, accident et retraite obligatoires. Passer du statut de salarié à celui d'indépendant ne pose dès lors aucun problème particulier. Néanmoins, les règlements ne sont pas les mêmes pour les salariés et pour les indépendants puisqu'il existe des différences dans les montants des cotisations: les indépendants doivent payer 24% et les salariés 18,15% de leur salaire/revenu mensuel (l'employeur paie la moitié des coûts d'assurance pour les salariés). Plus précisément, l'assurance santé coûte 9% aux indépendants, tandis que les salariés ne paient que 7,4% (cotisations de l'employeur incluses).

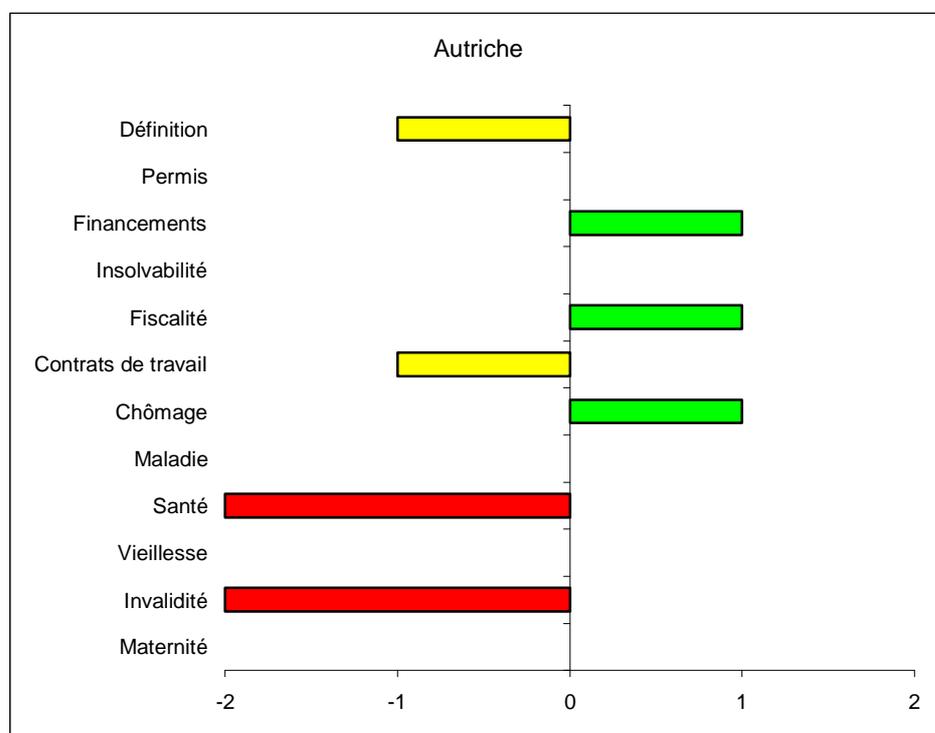
Tous les travailleurs indépendants sont affiliés à une **assurance vieillesse** et il n'y a aucune différence entre salariés et indépendants en ce qui concerne le montant de la pension.

Les critères en matière d'**allocations d'invalidité** sont plus stricts pour les travailleurs indépendants (de moins de 50 ans), car ils ne jouissent pas de la «Berufsschutz» (c.-à-d. qu'ils sont tenus d'accepter tout travail ou mission dans tout autre secteur s'ils ne sont pas entièrement incapables de travailler). En revanche, les travailleurs salariés ne sont tenus d'accepter que les emplois similaires à ceux qu'ils ont eus auparavant.

En règle générale, seuls les travailleurs salariés sont couverts par l'**assurance chômage**, mais les indépendants ont également droit aux allocations de chômage s'ils ont occupé un poste salarié pendant au moins 52 semaines avant de créer leur entreprise.

Le régime d'**allocations familiales** a été remanié en profondeur à partir du 1^{er} janvier 2002. Les parents ayant leur domicile ou leur résidence habituelle en Autriche et vivant avec leur enfant ont droit aux allocations familiales si leur revenu total ne dépasse pas 14 600 euros par an. Le montant de cette allocation est de 14,53 euros par jour. La limite d'âge de l'enfant est respectivement de 36 ou de 30 mois, selon que les deux parents (ou non) se prévalent de cette allocation.

Bien qu'il existe en Autriche diverses **mesures financières et fiscales** pour encourager les travailleurs salariés à créer leur propre entreprise, on relève aussi plusieurs obstacles. Le gouvernement autrichien entend lever ces obstacles, notamment par le biais d'une initiative visant à permettre aux entrepreneurs de contribuer à titre volontaire à un genre d'assurance chômage.



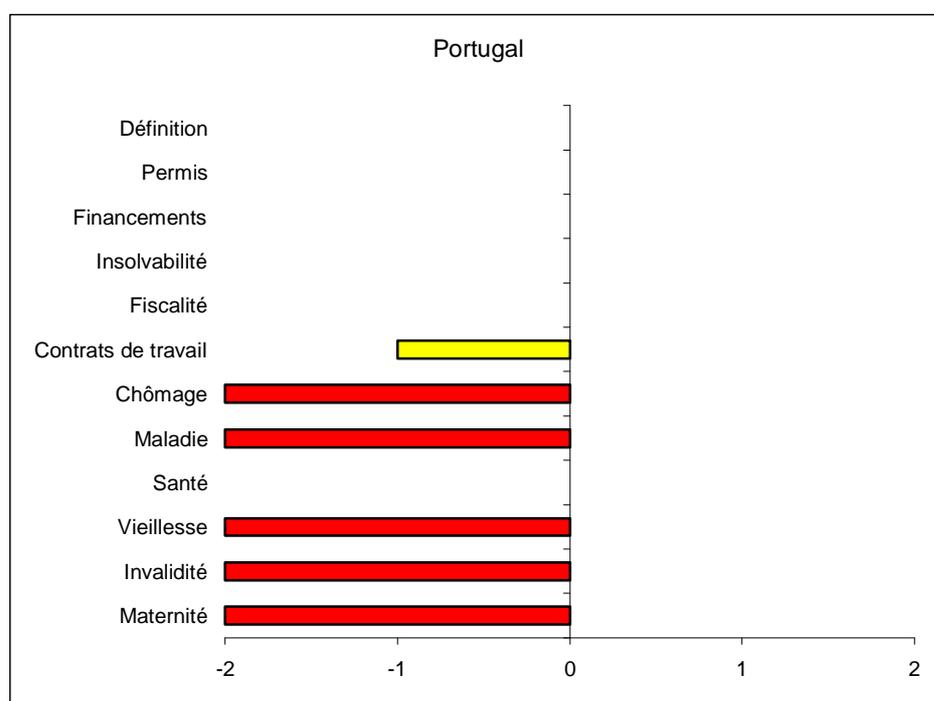
Pour en savoir plus:
Dr. Thomas Neuman
Chambre économique fédérale autrichienne
Wiedner Hauptstraße 63
A-1045 Vienne
Tél.: +43 0590900/3714
Fax: +43 0590900/3588
E-mail: Thomas.neumann@wko.at

7.6. Portugal

Le droit portugais ne contient aucune **définition claire du travail indépendant**, aussi différentes définitions sont-elles appliquées en matière de fiscalité, de sécurité sociale et de droit du travail.

Au lieu de quoi, pour la transition du statut de travailleur salarié au statut d'indépendant, afin d'appliquer les règlements en matière de travail et de protection sociale, une clarification au cas par cas est nécessaire pour faire la distinction entre le travail salarié et indépendant.

Concrètement, la définition du travail salarié utilisée au Portugal est celle d'une personne physique qui, selon les autorités fiscales, tire son revenu d'activités commerciales et n'emploie pas de personnel.



Au Portugal, un large éventail de **mesures de soutien financier** est disponible afin de faciliter la création de nouvelles entreprises ou le rachat d'entreprises existantes. Les nouveaux entrepreneurs déjà actifs ont un certain avantage dans l'accès au soutien financier offert par l'Institut portugais de l'emploi et de la formation professionnelle (Instituto do Emprego e Formação Profissional).

Au cours des dix dernières années, on a observé une augmentation modérée du **nombre de nouvelles sociétés**. Mais à la fin de l'année 2003, on

enregistrait une baisse de 23,3% (de 35 735 en 2002 à 26 825 en 2003). La proportion de travailleurs indépendants par rapport au nombre total d'entreprises a progressé très nettement ces dix dernières années, en particulier dans le secteur des services.

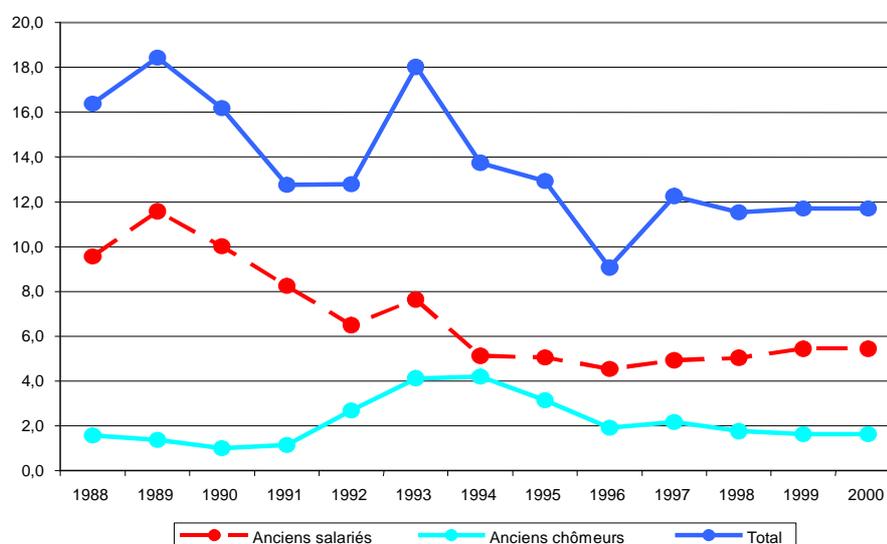
Le Portugal applique pour tous les citoyens retraités de 65 ans et plus un **régime de pension de vieillesse** général et universel, alimenté par les finances publiques. Le régime assure un niveau de subsistance de base. La plupart des gens souscrivent une pension complémentaire auprès d'une compagnie d'assurance. La prime versée n'est pas considérée comme un revenu imposable pour les salariés.

Pour en savoir plus:
M. Jaime Prudente
IAPMEI
Rua Rodrigo de Fonseca, 73
P-1269-158 Lisbonne
Tél.: + 351 21 383 61 88
Fax: +351 21 386 40 20
E-mail: jaimе.prudente@iapmei.pt

7.7. Finlande

En Finlande, 22 117 nouvelles sociétés ont été créées en 2002, ce qui représente une augmentation nette de 1 982 entreprises (0,8%) et 12% de toutes les sociétés. On a observé une légère augmentation nette du nombre total d'entreprises ces dernières années, cette augmentation nette étant en moyenne de 1,5% par an. Environ la moitié de ces nouvelles entreprises ont été créées par des personnes qui, pour ce faire, ont quitté un travail salarié. Près d'une entreprise sur six a été créée par une personne sans emploi. Cette proportion est restée relativement constante au cours des dix dernières années. La période la plus critique pour toute nouvelle société est celle des trois premières années: une sur trois ne franchit pas ce cap. Au cours des dix dernières années, le taux de survie au cap des cinq ans a oscillé autour des 55%. Sur l'ensemble des entreprises créées en 1999, 67,3% étaient encore en activité après trois ans, soit en 2002.

Graphique: Nouvelles entreprises en % de toutes les sociétés



Au rang des principales raisons de créer une société, les entrepreneurs citent l'indépendance, la possibilité d'exploiter leurs connaissances et d'en récolter les profits, ainsi que les innovations. En règle générale, l'esprit d'entreprise est motivé par les opportunités. En revanche, les éléments suivants sont invoqués comme motifs de ne pas créer une entreprise: le risque d'échec, le revenu incertain (y compris risques en matière de sécurité sociale), l'endettement et la perte de la fortune personnelle, de même que la manière dont le statut d'indépendant assujettit la personne au travail. Ce sont essentiellement les travailleurs salariés qui ont tendance à comparer opportunités et risques. D'un autre côté, des études montrent que les entreprises créées par d'anciens salariés réussissent en général assez bien.

Deux entrepreneurs sur trois sont des hommes, un sur trois une femme. Les femmes entrepreneurs sont en général actives dans des sociétés plus modestes. Les entrepreneurs sont également en moyenne plus âgés que les salariés, 16% seulement ayant moins de 35 ans.

Il n'existe **pas de définition juridique du statut d'indépendant** en Finlande. Dans certains cas, cela peut susciter des problèmes, en particulier au début et pour de nombreuses «nouvelles» entreprises qui proposent des services, telles que les sociétés de consultance. En cas de client unique (ou de client principal unique), la distinction entre travail indépendant et salarié peut se révéler difficile. Dans certaines situations, un seul et même individu peut aussi travailler à la fois à titre d'indépendant et comme salarié. Deux évaluations principales sont effectuées. Les autorités fiscales déterminent si le travailleur est indépendant sur la base de la loi sur l'impôt sur le revenu. Les conditions à remplir sont l'indépendance, l'esprit d'entreprise et la permanence. La deuxième évaluation vise à déterminer si la personne devrait, pour sa pension, être assurée conformément à la loi sur la pension des travailleurs indépendants. Si c'est le cas, le plus souvent d'autres lois en matière de sécurité sociale s'appliquent également au travailleur indépendant. Il y a toutefois certaines divergences entre les critères utilisés par différentes dispositions de sécurité sociale. La plupart de ces problèmes concernent en particulier le statut des membres de la famille (salariés ou indépendants) et les sociétés de personnes.

Comme dans la plupart des pays, la Constitution garantit aux citoyens le droit d'exploiter une entreprise. Certaines **restrictions** ne peuvent être introduites qu'en vue de préserver l'intérêt général fondamental. Ces restrictions concernent essentiellement certaines catégories de professions. Le nombre de ces catégories est très limité; il comprend en particulier le secteur de la santé, l'industrie du transport, les services d'urgence et d'incendie ainsi que les enseignants, les avocats et les auditeurs.

Par le biais des centres T&E (centres d'emploi et de développement économique)⁴⁰, les autorités publiques offrent aux candidats créateurs d'entreprise **une assistance et un soutien** généraux. Toutefois, le soutien financier s'adresse essentiellement aux chômeurs pour la création d'une entreprise, pour les investissements et pour le développement technique général. Il n'existe pas de système de soutien visant spécifiquement les travailleurs salariés qui souhaitent créer une société.

⁴⁰ Il existe 15 centres régionaux d'emploi et de développement économique. Leur objectif est d'améliorer l'environnement des entreprises et l'emploi dans la région concernée en offrant une variété de services. Ces centres sont gérés conjointement par les ministères du travail, du commerce et de l'agriculture.

En cas de liquidation, les avoirs disponibles sont saisis pour payer les dettes. Néanmoins, l'**épargne pension** s'inscrivant dans le cadre des régimes légaux de sécurité sociale est entièrement dénuée de risque. Les régimes d'assurance privés sont relativement rares et n'offrent qu'une couverture complémentaire. Ils sont eux aussi dépourvus de tout risque si l'entrepreneur lui-même a souscrit une assurance privée. Toutefois, lorsque l'assurance a été souscrite par la société, celle-ci détermine également si elle souhaite conserver (ou non) l'épargne pension en cas de faillite en optant pour la clause bénéficiaire adéquate. Dans la majorité des cas, la société décide de préserver l'épargne pension du bénéficiaire même en cas de faillite.

La **fiscalité** est en général plutôt neutre, voire favorable à l'esprit d'entreprise. Les travailleurs salariés paient un impôt progressif sur le revenu du travail. Au moment de l'imposition du propriétaire/entrepreneur, le revenu d'une entreprise privée est divisé en revenu du capital et revenu du travail sur la base des actifs nets de la société. L'impôt sur le revenu du capital est au taux forfaitaire de 29% tandis que l'impôt sur le revenu du travail est progressif. Le taux moyen d'impôt sur le revenu du travail était de 28,3% pour tous les salariés en 2002.

Des clauses de non-concurrence peuvent être utilisées dans les **contrats de travail**. Employeurs et salariés ont les coudées franches pour négocier ces contrats. Les secrets d'entreprise sont généralement protégés, mais pour une certaine période seulement. Rien ne prouve que ces clauses constituent dans la pratique un obstacle à la création d'entreprises. La formation est en général offerte sans conditions.

Le système de **sécurité sociale** est basé sur les droits individuels et le revenu individuel. Les règles et les droits sont les mêmes pour les salariés et les entrepreneurs. Toute personne travaillant en Finlande en qualité de salarié, indépendant ou freelance est couverte pour les prestations liées au travail en cas de maladie, maternité (paternité), retraite ou chômage. La couverture légale pour les accidents du travail et les maladies professionnelles ne s'applique qu'aux travailleurs salariés, mais les indépendants peuvent souscrire à l'assurance accident légale à titre volontaire.

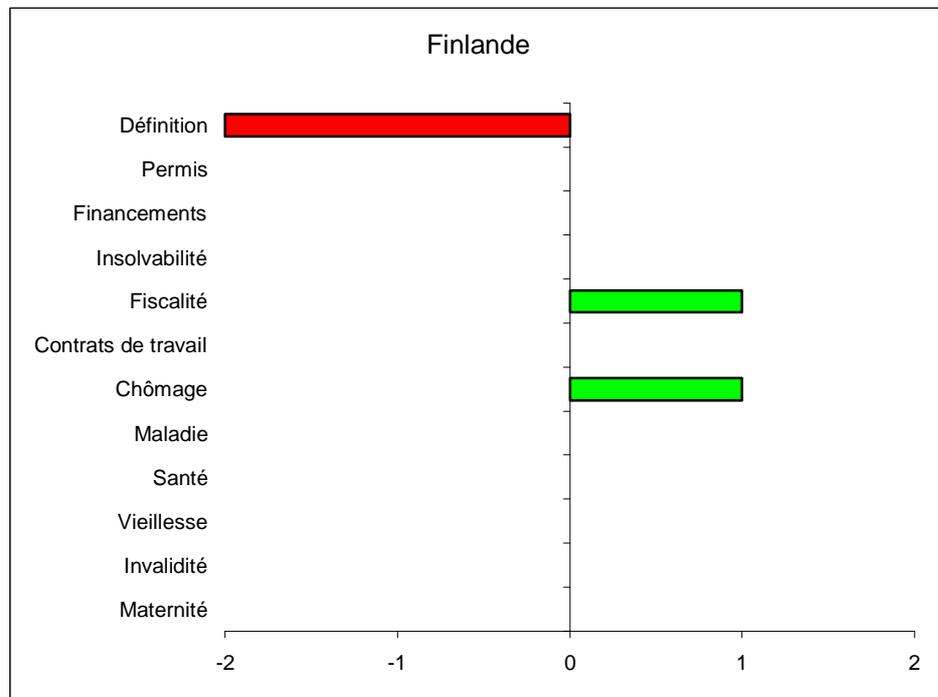
Les **soins de santé** sont offerts à tous les citoyens par les municipalités. L'assurance maladie et l'indemnité parentale de garde d'enfants offrent des allocations quotidiennes calculées sur la base du revenu précédent. Les allocations quotidiennes de maladie sont payées après une période d'attente de 9 jours. Toutefois, la plupart des employeurs paient le salaire pendant la période d'attente sur la base des conventions collectives et du droit du travail, tandis que les entrepreneurs doivent supporter l'intégralité du coût de la période d'attente.

L'**assurance pension** est financée essentiellement par les régimes légaux de pension (liée au revenu), avec des conditions d'éligibilité et de prestation similaires pour les salariés, les indépendants et les freelances. Les travailleurs

indépendants peuvent toutefois déterminer dans une certaine mesure le niveau de protection à assurer (de la norme minimale à la norme maximale). Le niveau de revenu garanti pour la pension servira également à déterminer le niveau de revenu pour les allocations quotidiennes de l'assurance maladie. La pension nationale garantit une pension minimale à tous ceux qui n'ont qu'une petite pension liée au revenu ou en sont privés. La pension nationale est intégrée à la pension liée au revenu légale, de telle sorte que tout autre revenu de pension réduit la pension nationale de 50%.

Les **allocations de chômage** se composent d'une assurance chômage de base et d'une assurance chômage volontaire variable en fonction du revenu, fournie par les caisses de chômage. Les entrepreneurs ont leurs propres caisses de chômage. La couverture chômage de base est financée par l'État. La partie volontaire liée au revenu est financée conjointement par les employeurs et les salariés. Les indépendants financent eux-mêmes la partie de l'assurance liée au revenu. Pour avoir droit à une prestation, l'entrepreneur doit prouver qu'il ne gagne plus sa vie par le biais de sa société: il doit dès lors soit fermer la société, soit prouver qu'elle a cessé ses activités. Pour limiter le risque impliqué pour un travailleur salarié qui devient entrepreneur, des règles spéciales régissent la transition. Un groupe de travail chargé d'étudier les questions liées à la sécurité sociale des indépendants a proposé d'instaurer des règles de transition similaires pour les entrepreneurs qui passent au travail salarié.

Dans l'ensemble, la sécurité sociale des indépendants est similaire à celle des travailleurs salariés tant en termes de couverture que de prestations. Toutefois, la sécurité sociale est généralement considérée en Finlande comme une question importante et les salariés qui envisagent de créer leur entreprise la considèrent notamment comme un facteur de risque. Les organisations de travailleurs indépendants ont, en particulier, attiré l'attention sur: la période d'attente de l'assurance maladie; les difficultés à concilier vie familiale et vie professionnelle (notamment pour les femmes entrepreneurs); la situation des membres de la famille au chômage, qui sont considérés comme travailleurs indépendants lorsqu'ils travaillent pour la société; et les prestations pour les adultes en matière d'études et de formation.



Pour en savoir plus:
Mme Carin Lindqvist-Virtanen
Neuvotteleva virkamies
Sosiaali- ja terveysministeri
PL 33
FIN-00023 Valtioneuvosto
Tél.: +358 9 1607 3869
Fax: +358 9 1607 3876
E-mail: carin.lindqvist-virtanen@stm.vn.fi

7.8. Suède

En 2002, un total de 37 430 **nouvelles sociétés** ont été créées en Suède. Parmi les fondateurs de ces sociétés, 65% ont quitté ou occupent encore un travail salarié, 8% étaient au chômage et 9% possédaient déjà une autre société. Deux tiers des nouvelles entreprises avaient un chiffre d'affaires de moins de 300 000 SEK au cours des douze premiers mois d'activité. En moyenne, chaque entreprise employait 1,7 personnes. La proportion de femmes entrepreneurs était de 31% et celle des entrepreneurs masculins était de 66%. L'entrepreneur moyen avait 39 ans, il était diplômé de l'enseignement post-secondaire et avait travaillé dans le même secteur que la nouvelle entreprise. La création d'entreprise était motivée par le souhait de travailler indépendamment ou de réaliser ses propres idées.

Les données empiriques suggèrent que les **sociétés créées par d'anciens salariés réussissent relativement bien**. 60% de ces sociétés créées en 1998 étaient toujours en activité en 2001 (contre 45% des sociétés créées par des chômeurs). Ces sociétés ont par ailleurs tendance à employer davantage de personnel et à avoir un chiffre d'affaires supérieur à celui des entreprises créées par d'anciens chômeurs.

Comme dans la plupart des autres pays, il n'y a **pas de définition juridique du travail indépendant** en Suède. Un travailleur est considéré ou non comme étant indépendant en fonction de la classification de son entreprise commerciale par les autorités fiscales sur la base de la loi sur l'impôt sur le revenu (1999: 1229). Pour qu'un travailleur soit considéré comme étant à la tête d'une entreprise commerciale, trois conditions doivent être remplies: indépendance, esprit d'entreprise et permanence, c.-à-d. que la personne doit être indépendante de ses clients et décider seule de la manière dont elle honore un contrat. En règle générale, la classification ne pose aucun problème, mais dans certains cas, il y a désaccord sur la question de savoir si un travailleur est indépendant ou salarié. On note aussi certaines divergences de critères entre la loi sur l'impôt sur le revenu, l'assurance chômage et l'assurance sociale.

En Suède, la Constitution garantit aux citoyens le droit d'exploiter une entreprise. Certaines **restrictions** à ce droit ne peuvent être introduites qu'en vue de préserver l'intérêt public général. C'est pourquoi le **nombre des professions réglementées** en Suède **est limité**. Ce sont essentiellement le secteur médical et des soins de santé, l'industrie du transport, les services d'urgence et d'incendie ainsi que les enseignants, les avocats et les auditeurs.

Plusieurs instances publiques et privées offrent des conseils en matière de financement et de développement d'affaires. Néanmoins, l'**entrepreneur moyen ne reçoit aucune forme de soutien public pour créer une société**. Les créateurs d'entreprise qui quittent un travail salarié n'ont pas droit aux subventions disponibles au titre du «programme de soutien à la création d'entreprises», lequel est établi par le Centre de l'emploi et assuré par le

bureau de sécurité sociale. Pour prétendre à cette subvention, les candidats doivent avoir au moins 20 ans, leur projet d'entreprise doit être approuvé et ils doivent être au chômage ou menacés de chômage; ils doivent être inscrits en tant que demandeurs d'emploi auprès du Centre de l'emploi de leur région. Le soutien financier est équivalent à l'allocation de chômage et est accordé pendant un maximum de six mois (dans certaines circonstances, cette période peut être prolongée).

En cas de liquidation, tous les avoirs sont en principe saisis pour payer les dettes. Dans certaines circonstances, l'entrepreneur peut se mettre en faillite à titre personnel. **L'épargne pension est dénuée de tout risque;** le salarié qui souhaite créer son entreprise n'a donc pas à craindre de perdre la sienne.

Le système de **sécurité sociale**, qui se fonde sur le revenu individuel, **s'applique aux entrepreneurs comme aux salariés**⁴¹. Toute personne travaillant en Suède en qualité de salarié, de freelance ou d'entrepreneur est couverte par une assurance proportionnelle au travail et comprenant l'allocation due en compensation de la perte de salaire (par exemple en cas de maladie). Dans le cas de l'assurance maladie et de l'indemnité parentale de garde d'enfants, le niveau de l'allocation est fonction du revenu ou du salaire net (SGI)⁴² annuel. Hormis dans les sociétés à responsabilité limitée, les entrepreneurs peuvent choisir une période d'attente de 1, 3 ou 30 jours en cas de maladie. Plus la période d'attente est longue, moins la charge de l'assurance maladie payable sur le revenu est élevée. Les travailleurs indépendants payent eux-mêmes leurs cotisations à l'assurance maladie ainsi que leurs autres taxes.

Pour prétendre à une **allocation de chômage**, une entreprise individuelle doit être inscrite auprès d'une caisse d'allocation de chômage. Pour recevoir l'allocation, l'entrepreneur individuel doit cesser toutes les activités de l'entreprise. L'allocation journalière se base sur le revenu net dans le cas des entreprises individuelles et des sociétés de personnes, et sur le total des salaires dans le cas des sociétés à responsabilité limitée et des associations financières. Ces allocations journalières sont fonction du revenu moyen de l'entreprise au cours des trois années écoulées. Si l'entreprise cesse ses activités dans les douze mois, l'allocation journalière est calculée sur le dernier revenu de l'entrepreneur individuel en tant que travailleur salarié, pour autant qu'il ait occupé un poste salarié et ait eu droit à ce genre de rémunération.

⁴¹ Étant donné que leur revenu peut être faible au début, les travailleurs indépendants peuvent souscrire une assurance privée.

⁴² L'abréviation SGI désigne une «allocation de maladie calculée sur le niveau de revenu».

Le nouveau **système de pension** est le même pour les travailleurs indépendants et les salariés, et il s'applique à toutes les personnes nées en 1938 ou après. Le calcul des rentes de pension est effectué sur la base des revenus déclarés par la société ou sur les salaires, pour les sociétés à responsabilité limitée et les associations économiques. Le calcul des pensions tient également compte de la compensation des pertes de revenu pour cause de maladie, de garde d'enfants et de prestations de chômage. Si une société ne réalise qu'un petit bénéfice ou ne paie qu'un salaire modeste, cela aura un effet négatif sur les provisions de pension. Les polices de pension privées sont disponibles pour y remédier. Les entrepreneurs individuels et les sociétés de personnes peuvent déduire de l'impôt les primes d'assurance pension et les cotisations aux fonds de pension.

Comme il a été dit précédemment, les indépendants ont les mêmes droits que les travailleurs salariés en matière de **garde d'enfants**. Pendant le congé maternité ou paternité, le SGI n'est pas réduit durant les douze premiers mois à compter de la naissance de l'enfant.

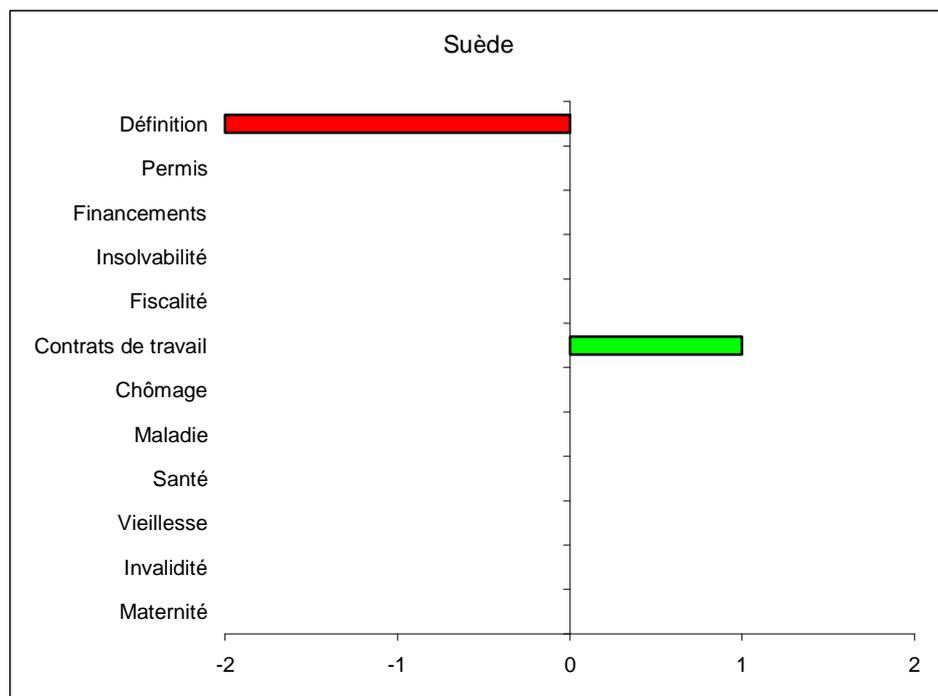
Il y a des différences dans le **traitement fiscal**. Le travailleur salarié relève du code fiscal A et l'employeur est tenu de retenir l'impôt sur le salaire. Le travailleur indépendant relevant du code F est tenu de s'acquitter de tout impôt et de toute taxe dus. Dans le cas des entrepreneurs individuels et des sociétés de personnes, l'impôt est dû par les personnes responsables de l'entreprise. L'entreprise elle-même (entreprise individuelle ou société de personnes) n'est assujettie à aucun impôt, mais les bénéfices qui reviennent à la personne sont soumis au taux de base de l'impôt sur le revenu classique et à d'autres prélèvements. Dans le cas d'une société à responsabilité limitée ou d'une association financière, les propriétaires sont traités comme des salariés et assujettis à l'impôt sur le salaire.

Employeurs et salariés sont libres de négocier les termes du contrat de travail, aussi les accords, en matière par exemple de **clauses de non-concurrence**, varient-ils entre les différents secteurs d'activité. Mais une clause fréquente visant à protéger les secrets d'entreprise est celle qui interdit au travailleur de créer avant un certain délai une entreprise similaire à celle qu'il quitte. La formation du personnel est souvent offerte sans condition. Pour certaines PME, cela pose un problème étant donné que les travailleurs peuvent quitter la société après avoir suivi la formation pour obtenir un salaire plus élevé.

En Suède, un travailleur salarié a le droit de prendre un **congé autorisé** de six mois **afin de créer une entreprise commerciale**. L'objectif de la loi est de promouvoir la création d'entreprises avec un minimum de risque. Si l'affaire échoue, l'entrepreneur peut retrouver son emploi précédent. La loi s'inscrit aussi dans le cadre de la politique du marché de l'emploi: lorsqu'un salarié choisit de partir pour créer une entreprise, un demandeur d'emploi a la possibilité de réintégrer le marché du travail. La loi (1997: 1293) vise les travailleurs qui ont occupé un poste salarié pendant les six mois précédents

ou pendant au moins douze mois au cours des deux dernières années précédant le congé. Elle est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 1998.

La **réduction et la simplification des règlements** constituent une mesure importante en vue d'améliorer le climat économique et de renforcer la croissance et l'esprit d'entreprise. Le groupe Simplex, au sein du ministère de l'industrie, a pour objectif principal de réduire substantiellement la charge administrative qui pèse sur les petites entreprises. Pour réduire l'incertitude et les risques, les travailleurs indépendants peuvent notamment faire appel aux guichets uniques pour obtenir toutes les informations pertinentes et les réponses aux questions qu'ils se posent sur la création d'entreprises et/ou sur leur situation au sein du système d'assurance sociale. Actuellement, il existe de nombreux portails et sites Internet différents gérés par diverses instances publiques et privées. Citons par exemple le «Företagsguiden», établi conjointement en 2001 par l'Agence suédoise pour le développement industriel et technique et vingt autorités, en vue d'améliorer le climat des affaires.



En Suède, les travailleurs indépendants ont les mêmes droits que les salariés en matière d'assurance sociale. Le système s'appuie sur le revenu des personnes actives: salariés, employeurs et indépendants. Lorsqu'une personne, pour un motif accepté, est incapable de travailler, le système d'assurance lui offre un soutien économique. Les indépendants doivent céder au système d'assurance entre 27 et 33% de leur revenu sous forme d'impôt.

Les indépendants ont tendance à ne conserver qu'un salaire limité, avant tout pour des raisons fiscales, mais aussi afin d'utiliser le reste des bénéfices en tant que fonds de roulement au sein de l'entreprise. Cette habitude assure aux indépendants un faible revenu et, partant, des allocations modestes du système d'assurance.

Les travailleurs indépendants peuvent s'affilier à la caisse d'assurance chômage qui accepte les indépendants parmi ses membres. Un indépendant peut transférer dans cette caisse le temps qu'il a passé en tant que salarié. L'affiliation est entièrement volontaire. Les affiliés qui sont sans emploi sont tenus de chercher activement un travail et de liquider l'entreprise pour recevoir les allocations de chômage. Si l'entreprise cesse temporairement ses activités en raison de facteurs saisonniers, l'indépendant n'a pas droit aux allocations de chômage. Un travailleur indépendant est autorisé à interrompre temporairement une seule fois les activités de son entreprise tout en ayant droit aux allocations, pour autant que cette interruption ne soit pas due à l'un des facteurs saisonniers évoqués ci-dessus.

Pour en savoir plus:
Mme Monika Selahn
Ministère de l'industrie, de l'emploi et des communications
S-103 33 Stockholm
Tél.: +46 8 405 37 46
E-mail: monika.selahn@industry.ministry.se

7.9. Royaume-Uni

Comme dans d'autres États membres, **les éléments qui définissent le travail indépendant** par opposition au travail salarié ne sont pas clairement établis au Royaume-Uni. Pourtant, la distinction entre travailleur salarié et travailleur indépendant est une distinction qu'il importe de faire. Le fisc (Inland Revenue ou IR) souligne que le statut d'une personne en matière d'emploi affecte l'impôt et les cotisations de sécurité sociale dont elle doit s'acquitter. Or, la «loi» ne définit ni le «travail salarié» ni le «travail indépendant». Il n'existe aucune définition légale de ces concepts. La distinction repose sur la jurisprudence, qui a établi un certain nombre de critères afin de faire la distinction entre les deux. Ces critères comprennent le **contrôle** (travailler sous le contrôle de l'employeur - faire ce qu'il veut, quand il veut - est un indice de travail salarié) et le **risque financier** (une personne qui prend un risque financier en investissant dans des équipements importants nécessaires au travail est certainement un travailleur indépendant). Avancer un prix déterminé pour un travail (plutôt qu'un tarif horaire) constitue également un risque financier et est un indice de travail indépendant).

Les travailleurs indépendants doivent s'inscrire auprès du fisc (autoévaluation de l'impôt, par opposition à l'impôt sur le revenu retenu à la source auquel sont assujettis ceux qui travaillent pour le compte d'un tiers en qualité de salariés). Est considérée comme un indépendant toute personne qui répond aux critères d'inscription du fisc. Par ailleurs, le fisc offre conseils et assistance afin d'aider les travailleurs à déterminer leur statut. Cette aide inclut différents fascicules d'orientation - certains ciblés sur des secteurs spécifiques; conseils et assistance sur l'Internet; possibilité d'un entretien personnalisé avec un inspecteur chargé de déterminer le statut en matière d'emploi. Le fisc présente ainsi une définition relativement claire du statut de travailleur indépendant par opposition à celui de travailleur salarié, et avec l'assistance qu'il offre, les travailleurs ne devraient éprouver aucune difficulté à déterminer leur statut exact.

Le problème des travailleurs qui croient être indépendants mais qui sont ensuite reconnus comme étant salariés et doivent dès lors payer des arriérés d'impôt n'est pas considéré comme un problème majeur au Royaume-Uni. Le fisc estime que c'est le rôle de l'employeur de décider si la personne qu'il embauche doit être traitée comme un salarié ou comme un indépendant. Si une personne travaille indûment sur une base indépendante, c'est l'employeur, et non le travailleur, qui sera tenu de payer les arriérés d'impôt et de cotisation de sécurité sociale.

L'allocation de demandeur d'emploi (Jobseeker's Allowance ou JSA) est prévue pour les hommes de moins de 65 ans et les femmes de moins de 60 ans qui sont sans travail ou ne travaillent pas plus de 16 heures par semaine. L'assistance JSA se divise en une allocation assise sur les contributions (contribution-based JSA) et une allocation liée au revenu (income-based JSA). Dans le premier cas, la prestation est calculée sur le

nombre de cotisations de sécurité sociale (National Insurance ou NI) qui ont été payées. Les personnes qui quittent un travail salarié et souhaitent exercer une activité indépendante peuvent prétendre à la JSA, étant donné que le temps qu'elles consacrent à la création de leur entreprise peut être interprété comme une recherche d'emploi. Dans le cadre de ce qu'on appelle «Test Trading», les candidats éligibles peuvent recevoir la JSA pendant une période de 26 semaines. Toutefois, les personnes qui ont une épargne dépassant 8 000 livres sterling n'ont généralement pas droit au soutien lié au revenu. Les conditions sont différentes pour les individus qui travaillent déjà en qualité d'indépendants. Les travailleurs indépendants ne peuvent prétendre à l'allocation fondée sur les contributions s'ils ont uniquement payé les cotisations de sécurité sociale pour le travail indépendant. En revanche, ils ont droit à l'allocation basée sur le revenu.

Les travailleurs salariés qui deviennent indépendants et qui perçoivent l'allocation peuvent solliciter un crédit d'impôt pour les personnes actives. Ce régime permet aux travailleurs d'être imposés à un taux inférieur en déterminant leur impôt dû sur la base du revenu total qu'ils ont touché au cours de l'exercice fiscal précédent. Actuellement, le seuil des revenus est fixé à 15 000 livres. Pour les petits salaires qui souhaitent devenir indépendants, le crédit d'impôt peut être utile puisqu'il leur permet de conserver une plus grande proportion du revenu total de l'entreprise au pendant l'année en cours.

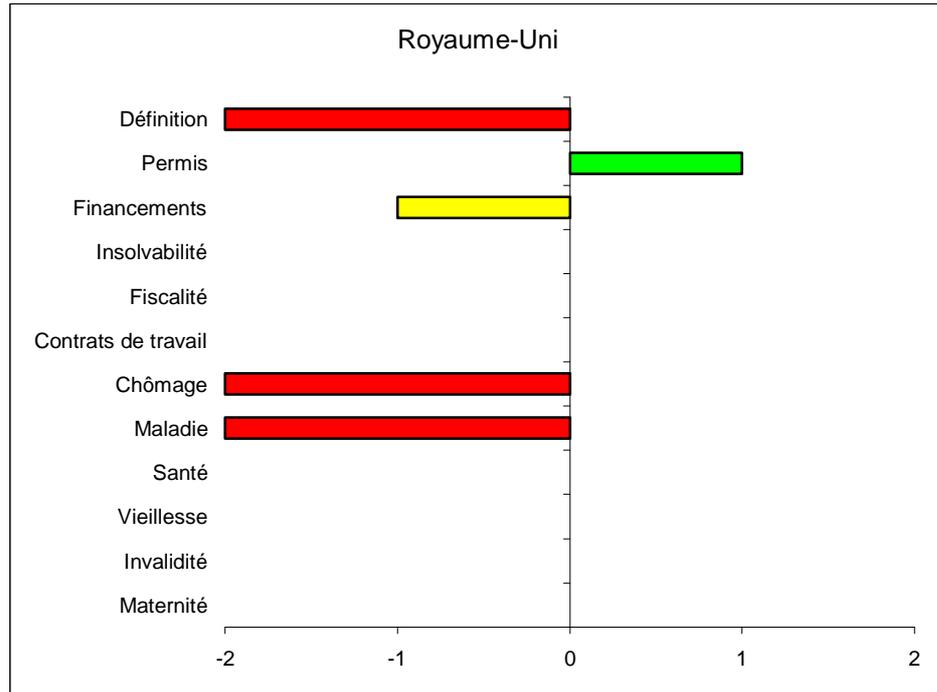
Au Royaume-Uni, les travailleurs salariés qui prennent le statut d'indépendant ne perdent pas automatiquement leurs droits aux prestations. En général, l'allocation de demandeur d'emploi assise sur les cotisations peut être octroyée pendant les six premiers mois de chômage, quel que soit le montant de l'épargne personnelle (pour autant que la personne ait payé les cotisations de sécurité sociale nécessaires). Ceux qui n'y ont pas droit peuvent encore solliciter une «allocation sous condition de ressources» (means tested JSA), allocation déterminée en fonction des besoins et du niveau de l'épargne. Si un travailleur quitte un poste salarié pour créer une entreprise mais qu'après trois mois, il décide d'arrêter, il pourra toujours solliciter l'allocation de demandeur d'emploi. Après six mois, **toute personne qui reste sans emploi** (qu'elle ait été salariée ou indépendante auparavant) obtiendra uniquement l'allocation sous condition de ressources. Aussi un ancien salarié qui prend le statut d'indépendant pendant une brève période ne sera-t-il pas particulièrement désavantagé.

Dans le cadre de son programme «New Deal», le ministère du travail et des pensions (Department of Work and Pensions ou DWP) finance un réseau de prestataires afin d'aider les chômeurs de longue durée. Selon le New Deal, les personnes qui sont au chômage depuis 6 mois ou plus peuvent recevoir aide et conseils afin de prendre le statut d'indépendant. Toutefois, par définition, les travailleurs qui viennent de quitter leur poste salarié pour fonder leur entreprise en sont exclus. Ces derniers peuvent néanmoins solliciter l'aide

(normalement gratuite) de leur agence Business Link locale. Chaque agence Business Link propose un service création d'entreprises qui aide les candidats entrepreneurs à développer leurs idées, les conseille sur la manière de créer et de gérer une société - y compris sur l'élaboration des plans d'entreprise, la propriété intellectuelle, les accords de licence et la recherche de financements.

Le Small Business Service finance également le projet Business Volunteer Mentoring (BVM) du gouvernement, programme d'assistance bénévole aux jeunes entreprises. Dans le cadre du BVM, les jeunes entrepreneurs peuvent se voir assigner un conseiller personnel qui les encadrera au cours des phases de précréation, de création et de développement de leur entreprise. Ce service est gratuit.

En règle générale, les cotisations de sécurité sociale «Class 2», qui sont payées par les indépendants, ne leur donnent droit ni à l'allocation de demandeur d'emploi liée au revenu, ni à l'allocation d'invalidité (lorsqu'ils sont malades). Toutefois, le filet de sécurité de l'allocation sous condition de ressources leur garantit de pouvoir recevoir l'allocation de chômage ou le revenu minimum (income support). Leurs cotisations de sécurité sociale leur permettent de jouir pleinement des infrastructures de soins de santé de la sécurité sociale (ce qui serait le cas des personnes qui n'auraient jamais payé la moindre cotisation), aussi le statut d'indépendant n'implique-t-il aucun coût réel en matière de disponibilité des services de santé.



Le Royaume-Uni ne cible pas spécialement les «salariés» lorsqu'il encourage les personnes à envisager la création d'une entreprise. La question revêt certes une importance capitale, mais le risque de s'attirer les foudres des employeurs au motif que le gouvernement encourage activement les

travailleurs à quitter leur emploi empêche toute action manifeste. Notre approche est dès lors plus subtile. En général, les petites entreprises sont encouragées à contacter d'emblée le représentant de leur Business Link local (l'Angleterre, le Pays de Galles, l'Écosse et l'Irlande du Nord offrent des services similaires) si elles rencontrent un problème. Cela comprend les phases de précréation et de post-crédation. Les travailleurs salariés seront sensibilisés à l'existence des agences Business Link et à leur rôle grâce aux campagnes publicitaires nationales, régionales et locales, grâce aux retransmissions des discours des ministères, etc. Le nouveau site web du gouvernement donne aussi accès aux informations émanant des pouvoirs publics et aux services d'aide, y compris ceux fournis par les Business Links (www.businesslink.gov.uk).

Pour en savoir plus:
M. Ron Downing
Directeur de Start-ups and Business Support Networks
Small Business Service
Kingsgate House
66-74 Victoria Street
UK-SW1E 6SW Londres
Tél.: +44 20 7215 8218
Fax: +44 20 7215 8206
E-mail: ron.downing@sbs.gsi.gov.uk

7.10. Hongrie

Pendant les premières années qui ont suivi le changement de régime, le niveau d'emploi a considérablement baissé. Le Parlement a adopté une loi sur la promotion de l'emploi et les services aux chômeurs (loi IV de 1991) afin d'aider les personnes sans emploi à retrouver du travail et afin de fournir des allocations de chômage. Pour l'ouverture du droit aux allocations de chômage, le règlement en vigueur ne tient compte que des relations juridiques régies par le droit du travail. Les missions assignées en vertu du Code civil et les activités réalisées en qualité d'entrepreneur individuel ou d'associé à part entière d'une entreprise sans personnalité juridique ne sont pas prises en considération.

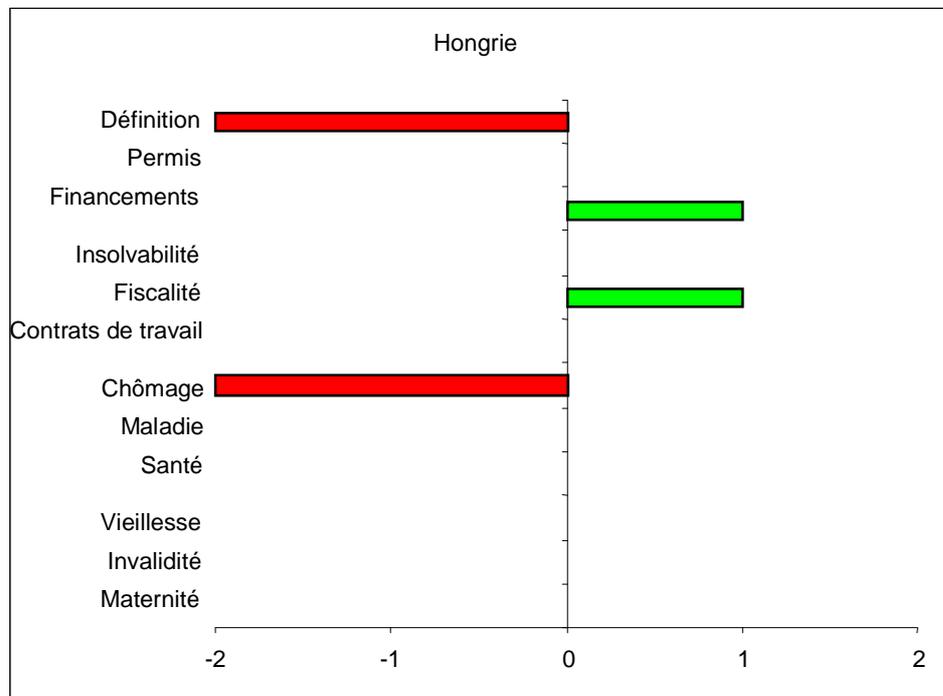
De très nombreuses personnes qui étaient salariées avant le changement de régime ont créé leur entreprise afin de changer et d'éviter si possible le chômage, en utilisant leurs épargnes personnelles ou familiales et en mobilisant leurs compétences et leur travail ainsi que ceux de leur famille. Toutefois, du point de vue de la protection sociale, ces personnes sont juridiquement marginalisées puisqu'elles n'ont droit à aucune allocation de chômage si leur affaire échoue ou ne génère pas un revenu suffisant. Dans une telle éventualité, les personnes confrontées à une situation de crise ont moins de chance de pouvoir prendre un nouveau départ.

Selon les statistiques officielles, la **proportion de travailleurs indépendants** est de 14,6%. Selon une étude sur les forces de travail réalisée par l'Office hongrois de statistique (KSH), appartiennent à cette catégorie quelque 510 000 entrepreneurs individuels ou membres d'une organisation sans personnalité juridique (contre 491 000 en 2001) et 26 000 membres de la famille aidant dans l'entreprise.

Comparé à ce qui se passe en Europe, la composition du groupe des indépendants et la raison pour laquelle ils choisissent cette forme de travail sont quelque peu différentes en Hongrie. Il va sans dire que certains d'entre eux planifient leur emploi du temps et organisent leur travail avec une relative liberté et assument personnellement la responsabilité de leur travail. Mais de nombreux autres - et cette proportion est supérieure à la moyenne communautaire - ne peuvent être considérés comme réellement indépendants. Au moment du changement de régime, de nombreuses sociétés ont été créées en dernier recours. Beaucoup sont restées indépendantes. La conversion du travail salarié en sous-traitance est une tendance majeure (même si le nombre des salariés affectés ne peut être évalué). Les entrepreneurs contractants ont les mêmes obligations que les travailleurs salariés conventionnels, mais ils ne jouissent pas du même niveau de protection et de sécurité. Leurs employeurs sont incapables ou refusent de payer les cotisations et les taxes applicables à la rémunération jugée raisonnable pour le travail effectué. Les salariés acceptent généralement de travailler à de telles conditions par nécessité ou en raison de leurs intérêts à court terme en matière de revenu. Toutefois, au regard de leur carrière, et en particulier des périodes d'inactivité, ils subissent

un désavantage du fait de cette absence de compensation. Ces pratiques sont incompatibles avec les pratiques et les normes de l'Union européenne. Aussi les pratiques hongroises doivent-elles être réformées pour diverses raisons. Il convient d'examiner les moyens de renforcer la protection et la sécurité sociales accordées aux indépendants. Il faudrait contribuer à restaurer le statut de salariés de ceux qui, techniquement, travaillent en qualité de salariés ou, en guise d'alternative, établir des règles spéciales afin de régler cette situation inégale.

La loi hongroise couvre - en général par le biais de règlements spécifiques et de règles spéciales en matière de fiscalité et de cotisations de sécurité sociale - les travailleurs désignés en droit international par le terme «indépendants», les entrepreneurs individuels, les producteurs du secteur primaire, les freelances et quelques autres.



En synthèse, le travail peut être réalisé conformément au droit du travail ou au droit civil. La réglementation du travail dans le cadre du droit du travail se fonde sur le droit civil et fournit au travailleur un certain nombre de garanties inconnues du droit civil. Le Code du travail comprend entre autres les éléments suivants:

- obligations en matière de résiliation du contrat de travail par l'employeur (justification obligatoire du renvoi, interdiction de préavis, indemnités de

licenciement, restrictions concernant le volume et la planification du temps de travail, droit aux congés réguliers);

- garanties concernant le niveau de rémunération et le paiement du salaire;
- interdictions en matière d'embauche de femmes et de jeunes;
- possibilité légale d'action collective des travailleurs et fonctionnement des syndicats et des conseils du personnel.

En revanche, les termes et conditions des missions temporaires et de la sous-traitance tels que définis dans le Code civil sont soumis à la négociation collective. En outre, on ne sait pas toujours clairement à quelle catégorie une activité donnée devrait appartenir.

L'année dernière, l'adoption d'une «loi sur les indépendants» proprement dite a été sérieusement envisagée, mais le gouvernement a fait valoir qu'en Hongrie, les formes de travail sont beaucoup trop variées pour pouvoir être traitées de manière uniforme. Aussi le gouvernement préfère-t-il appliquer des lois spécifiques pour traiter les domaines particuliers où la nature du travail justifie le recours aux missions temporaires ou à la sous-traitance plutôt qu'à un contrat de travail conventionnel.

D'une part, le gouvernement entend réglementer les relations de travail en amendant les lois existantes et en adoptant de nouvelles lois et, d'autre part, il entend réviser le Code du travail afin de déterminer si la réglementation des différentes formes de travail sont adéquats.

En 2003, la Hongrie a instauré un **impôt simplifié des entreprises (EVA)** afin de réduire la charge administrative des petites entreprises. Une société peut informer l'autorité fiscale centrale qu'elle a choisi de payer l'EVA, dont le taux est de 15% du revenu brut du contribuable, payable tous les trois mois. L'impôt simplifié remplacera bientôt plusieurs autres obligations fiscales, notamment la TVA, l'impôt sur le revenu des entreprises, l'impôt sur les sociétés et l'impôt sur les véhicules de société. Opter pour l'EVA implique également des obligations comptables simplifiées.

L'EVA ne peut être utilisé que par les contribuables dont le revenu brut est inférieur à 25 millions HUF (environ 100 000 euros). L'EVA n'est pas limité aux entrepreneurs individuels: les sociétés de personnes, les sociétés en nom collectif, les sociétés dépositaires, les sociétés à responsabilité limitée, les coopératives, les bureaux d'avocats, les offices de brevets, les études d'huissiers de justice et les compagnies forestières peuvent également opter pour l'impôt simplifié.

Financement des jeunes entreprises: Le programme de microcrédit (PMC) a été lancé en 1992 et est mis en œuvre par le réseau des agences locales pour les entreprises (ALE), qui se compose de vingt unités et de quelque 120

bureaux régionaux répartis sur l'ensemble du pays. Il a été cofinancé par l'UE/Phare et le budget central hongrois.

Le Fonds national de microcrédit (FNMC) a été créé par un protocole d'accord signé par le ministère de l'économie et la Fondation hongroise pour la promotion des entreprises (MVA) et approuvé le 17 mai 2000 par la Commission européenne et le ministre sans portefeuille chargé de la coordination du programme Phare. Le protocole d'accord centralise les fonds déboursés auparavant et déclare le FNMC propriété de l'État hongrois. Le nouveau système centralisé du programme est en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2000.

Les conditions générales actuelles du PMC sont les suivantes: le montant maximal est de 12 000 euros; le taux d'intérêt est le taux de base de la Banque centrale au moment du paiement des intérêts; la durée est de 3 mois minimum et 3 ans maximum; la période de franchise de remboursement est de maximum 6 mois; la contribution personnelle du preneur de crédit est de 20% minimum du montant emprunté; les remboursements et les intérêts sont payables chaque mois. Un microcrédit peut être sollicité à plusieurs reprises, mais le montant dû effectif ne peut toutefois pas dépasser le montant maximum de l'emprunt individuel. En même temps qu'une assistance financière, les entrepreneurs reçoivent des services gratuits de soutien aux entreprises par le biais des agences pour les entreprises.

Pour en savoir plus:

M. Peter Keller

Ministère de l'économie et des transports

Tél.: + 36 1 374-2895

Fax: +36 1 374-2800

E-mail: keller@gkm.hu

7.11. Norvège

En 2002, un total de 39 041 **nouvelles entreprises** ont été créées en Norvège, soit une augmentation de 9% par rapport à 2001. Sur ces nouvelles sociétés, 69% étaient aux mains d'entrepreneurs individuels et 24% étaient des sociétés privées à responsabilité limitée⁴³.

Le travail salarié est souvent bien payé, socialement bien accepté et porteur de possibilités d'avancement intéressantes. Cet état de fait et le chômage peu élevé expliquent sans doute pourquoi la plupart des Norvégiens préfèrent le travail salarié. En comparaison, les emplois bien payés font paraître l'alternative du travail indépendant particulièrement risquée. La culture norvégienne n'encourage que fort peu à prendre des risques entrepreneuriaux. En outre, la culture est fort peu axée sur la créativité et l'innovation et n'encourage pas les citoyens à assumer la responsabilité et le contrôle de leur propre vie.

Malgré cela, selon le GEM⁴⁴, la Norvège compte parmi les trois premiers pays européens en matière d'activité entrepreneuriale totale. Les entrepreneurs norvégiens sont motivés par le désir d'exploiter une opportunité commerciale. La même étude montre toutefois qu'en règle générale, les Norvégiens sont peu très motivés par l'esprit d'entreprise.

Il n'existe **pas de définition unique du travail indépendant dans le droit norvégien**. Le concept est abordé sous l'angle de différentes législations (droit fiscal et droit du travail), mais cela n'empêche pas les salariés de devenir indépendants.

Certaines barrières générales telles que les conditions de création d'entreprises (tests, examens, permis, etc.) et les questions relatives au financement entravent l'esprit d'entreprise, mais on ne peut pas dire qu'elles gênent de manière spécifique la transition du travail salarié au statut d'indépendant. En Norvège, certains types d'entreprises **requièrent un permis**, une inscription ou une affiliation. C'est par exemple le cas si vous voulez conduire un taxi, vendre de l'alcool ou ouvrir un cabinet de généraliste. Dans certains cas et pour certains types d'entreprises, il suffit d'avoir acquis suffisamment d'expérience pour obtenir des certificats qui, normalement, ne pourraient être obtenus que sur examen. Les questions de financement sont considérées comme un obstacle en Norvège, mais il n'y a

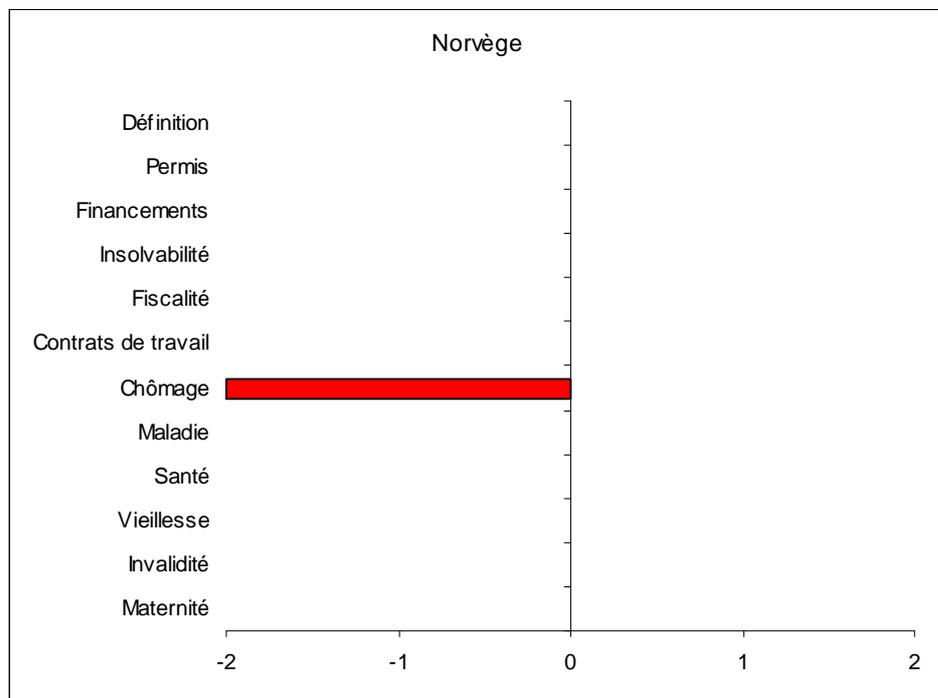
⁴³ Office norvégien de statistique, <http://www.ssb.no>

⁴⁴ The Global Entrepreneurship Monitor (GEM): l'indice Esprit d'entreprise global (TEA) se base sur l'étude d'échantillons représentatifs de la population adulte dans chaque pays. L'indice TEA est la somme (1) des personnes participant activement à la création d'entreprises et (2) des propriétaires/directeurs d'une société créée depuis moins de 42 mois.

pas de problème spécifique aux anciens salariés candidats entrepreneurs, comparé aux autres créateurs d'entreprise.

Les **règles fiscales** norvégiennes ne font pas de distinction entre les anciens salariés et d'autres groupes d'entrepreneurs, et un salarié qui décide de devenir indépendant n'est pas handicapé par les dispositions du droit du travail.

La législation norvégienne ne comporte pas de **clauses de non-concurrence et de non-sollicitation**. Cependant, de telles clauses peuvent être intégrées dans les contrats de travail privés et ainsi dissuader de créer sa entreprise.



Il convient de comparer les prestations auxquelles les indépendants ont droit dans le cadre du **régime d'assurance nationale** aux cotisations de sécurité sociale payées par tout citoyen norvégien et aux cotisations d'assurance nationale versées par les employeurs. Les cotisations de sécurité sociale comportent trois taux différents: un taux faible (taux de pension) de 3%, un taux moyen (taux salarié) de 7,8% et un taux élevé de 10,7%. Pour les indépendants, le taux élevé de 10,7% est obligatoire. L'argument sous-jacent est que les membres de ce groupe n'ont généralement pas de revenu régulier, ce qui signifie qu'ils ne paient pas la cotisation d'assurance nationale des employeurs. La cotisation d'assurance nationale varie entre 0 et 14,1% du salaire des travailleurs, ce qui veut dire qu'un total allant jusqu'à 21,9% du salaire de chaque travailleur est versé sous forme de cotisations de sécurité sociale et d'assurance nationale.

En Norvège, la **cotisation de chômage** est calculée sur le revenu de l'année précédente ou sur la moyenne des trois dernières années. En règle générale, le

travailleur indépendant n'a pas droit aux allocations de chômage. Il y a toutefois quelques catégories spéciales telles que les personnes de plus de 64 ans et les personnes qui ont travaillé dans leur propre société à responsabilité limitée et perçu un salaire et un revenu d'au moins 85 292 NOK au cours de l'année précédente ou en moyenne au cours des trois dernières années.

Tout citoyen de Norvège, quel que soit son statut en matière d'emploi, a droit à des soins médicaux gratuits.

En cas de **congé maladie**, le salarié a droit à 100% d'indemnisation dès le premier jour d'absence. Dans le cas d'un indépendant, l'allocation correspond à une compensation représentant 65% du revenu ouvrant droit à pension après 17 jours de maladie. Toutefois, le travailleur indépendant peut souscrire une assurance complémentaire auprès du régime norvégien d'assurance nationale. Il existe trois formules d'assurance en fonction du degré de couverture choisi. La prime est déductible de l'impôt. Les freelances ont droit à une compensation de 100% après 17 jours de maladie. Ils peuvent également souscrire une assurance auprès du régime d'assurance nationale.

En tant que membre du régime d'assurance nationale, tout habitant de la Norvège accumulera automatiquement des **droits à la pension de vieillesse** gérée par l'État. En outre, quelque 60% des salariés norvégiens sont affiliés à des plans de retraite professionnels.

L'**assurance invalidité** est calculée sur le revenu moyen ouvrant droit à pension perçu au cours des trois dernières années, quel qu'ait été le statut (salarié ou indépendant) de la personne. Les documents à fournir en cas d'invalidité sont toutefois plus stricts pour les indépendants que pour les salariés: pour ces derniers, l'employeur fournira aux autorités les documents nécessaires, mais le travailleur indépendant devra s'acquitter personnellement de cette formalité.

Tant les salariés que les indépendants ont droit au **congé de maternité/paternité**. Pour un salarié, l'allocation est calculée sur la base du revenu au cours des quatre dernières semaines de travail. Dans le cas d'un indépendant, l'équivalent-revenu est le montant de base du revenu ouvrant droit à pension sur les trois dernières années. L'allocation est fixée à 65% du revenu annuel au cours de cette période. Les indépendants qui ont souscrit une assurance auprès du régime d'assurance nationale (voir ci-dessus) recevront une indemnité supérieure. Les allocations sont accordées pour les salaires jusqu'à 6G⁴⁵.

⁴⁵ 6G est égal à 6 fois le montant de base du régime d'assurance nationale. Le montant de base est de 54 170 NOK (6 885 euros).

Les **allocations de grossesse** visent à couvrir les cas où une femme enceinte ne peut continuer de travailler sans risque. Pour les salariées, les allocations de grossesse sont calculées de la même manière que les indemnités de maladie. Une nouvelle disposition adoptée en 2003 confère aux indépendantes le droit à une allocation de grossesse correspondant à l'indemnité de maladie.

Les travailleurs salariés sont autorisés à s'absenter 10 jours par an si leur enfant ou leur gardienne d'enfants est malade, et ils reçoivent de leur employeur une compensation financière à 100%. Les indépendants n'ont pas droit à cette prestation sociale lorsque leur enfant ou gardienne d'enfants est malade.

En octobre 2003, le gouvernement norvégien a présenté un **plan de réforme politique** approfondi. Bien que ce plan ne vise pas spécifiquement la transition du statut de salarié à celui d'indépendant, il comporte un chapitre contenant des mesures politiques visant à promouvoir l'esprit d'entreprise en Norvège. Ce travail sera suivi en 2004, et l'une des initiatives que prendra le ministère du commerce et de l'industrie sera d'éclaircir la situation des entrepreneurs en général en matière de sécurité sociale - par exemple, leurs droits aux allocations de chômage. En marge de cette tâche, le ministère se penchera également de manière plus spécifique sur les divergences réglementaires qui séparent salariés et indépendants en matière de grossesse, de maternité et d'assistance aux enfants.

Au-delà de ça, aucune mesure ne vise explicitement à promouvoir la transition du statut de salarié à celui d'indépendant. Il existe toutefois une mesure publique permettant aux chômeurs qui remplissent certains critères de recevoir des allocations de chômage lorsqu'ils créent une nouvelle entreprise. Cette mesure peut certes motiver les salariés licenciés à adopter le statut d'indépendants, mais elle risque aussi d'encourager les travailleurs à devenir chômeurs avant de créer une entreprise.

Pour en savoir plus:
M. Kjell Grønnevet
Directeur général adjoint
Ministère du commerce et de l'industrie
P.O. Box 8014 Dep
NO-0030 Oslo
Tél.: +47 22 24 67 02
Fax: + 47 22 24 27 62
E-mail: kjell.gronnevet@nhd.dep.no

7.12. Turquie

En Turquie, entre janvier et novembre 2002, 21 910 nouvelles sociétés ont été créées. Au cours de la même période en 2003, 30 437 nouvelles sociétés ont été créées et 11 837 ont été fermées. La comparaison montre que le nombre de sociétés créées a augmenté de 38,9% et que le nombre de sociétés fermées a baissé de 15%. En novembre 2003, 20 214 nouvelles sociétés étaient créées. Selon les Perspectives économiques 1996 de l'OCDE, le travail indépendant était plus fréquent en Turquie que dans tous les autres pays de l'OCDE (58%). Comme il ressort clairement de ces chiffres, en Turquie les travailleurs optent positivement pour le statut d'indépendants. Il y a plusieurs raisons à cela.

L'une de ces raisons est que le travailleur indépendant peut gagner davantage qu'un salarié. Ce qui rend clairement avantageux le statut d'indépendant. En outre, le chômage est assez élevé en Turquie, et de nombreux chômeurs ont tendance à créer leur propre société pour gagner leur vie. En vue de résoudre le problème du chômage, certaines organisations gouvernementales et internationales soutiennent les nouvelles entreprises et les entrepreneurs au moyen de divers projets, comme des crédits à faible taux d'intérêt ou des services d'assistance et de conseil. Toutefois, plusieurs raisons peuvent aussi pousser les travailleurs à préférer le statut de salarié, et en particulier l'emploi dans le secteur public. L'une de ces raisons est la meilleure couverture sociale (notamment pour les fonctionnaires de l'État) et le risque de crise économique.

La plupart des personnes qui envisagent le travail indépendant en tant que deuxième carrière ont plus de 55 ans: elles sont donc retraitées de leur première carrière de travailleur salarié et bénéficient à ce titre d'une couverture sociale et d'un revenu. En Turquie, que l'on crée son entreprise en tant que deuxième carrière (c.-à-d. après avoir été salarié) ou de tout autre point de départ, il n'y a aucune différence de traitement, aucun incitant particulier tel que réduction fiscale ou autre avantage pour le travailleur indépendant.

Il existe trois institutions de sécurité sociale publiques, qui rassemblent 11,8 millions de membres actifs et 5,9 millions de retraités (2000). L'une des trois est Ba•-Kur (BK), le fonds des travailleurs indépendants. Les deux autres sont les Institutions d'assurance sociale, pour les travailleurs du secteur privé et les ouvriers du secteur public, et un Fonds de pension qui couvre les fonctionnaires.

Ces trois institutions confèrent à leurs membres retraités des indemnités de pension. Les risques couverts et les prestations fournies par le système comportent les accidents du travail et les maladies professionnelles, l'assurance maladie, l'assurance maternité, l'assurance invalidité, l'assurance vieillesse, la prime de mariage, etc.

Les personnes couvertes par Ba•-Kur sont tenues de payer une prime totale s'élevant à 35% du plafond par mois. Cette prime se ventile comme suit: 20% couvrent les assurances invalidité, vieillesse et décès, les 15% restants couvrent l'assurance santé.

L'organisation de sécurité sociale des travailleurs indépendants - appelée Direction générale de Ba•-Kur - couvre les indépendants qui ne sont pas couverts par la loi sur l'assurance sociale, tels que les artisans, les corps de métier, les petits entrepreneurs, les membres des professions techniques et spécialisées qui sont affiliés auprès d'une chambre ou d'une association professionnelle, et les actionnaires de sociétés autres que les coopératives et les sociétés par actions.

Conformément à la législation, tous les travailleurs salariés doivent également être couverts par le système de sécurité sociale et payer des cotisations de sécurité sociale. Ce système inclut des prestations pour les accidents du travail et les maladies professionnelles, l'assurance maladie, la maternité, l'invalidité, la vieillesse et le décès. Il couvre aussi presque tous les coûts d'un niveau moyen de soins médicaux.

Avec la loi sur l'assurance chômage, l'assurance chômage est devenue obligatoire en 2002. Les paiements et les services prévus dans le cadre de l'assurance chômage sont les suivants:

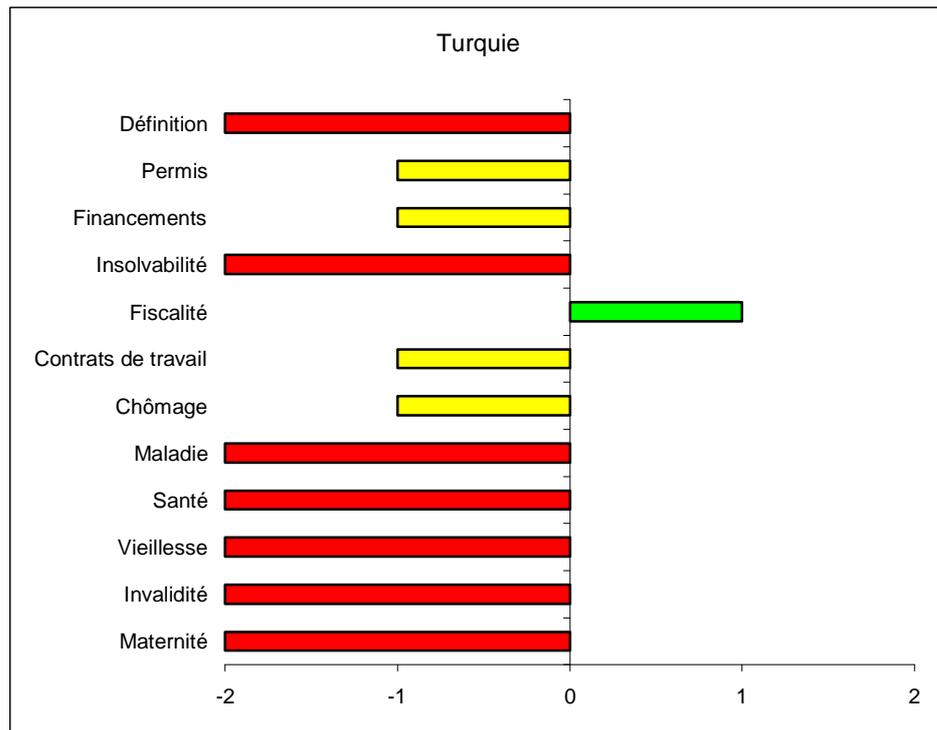
- crédits chômage;
- primes d'assurance maladie et maternité;
- recherche d'emploi;
- formations de développement professionnel, d'acquisition et d'entretien des connaissances.

La prime d'assurance chômage est calculée sur les paiements bruts courants par rapport au revenu mensuel brut qui sert de référence à la prime à un taux de 2% pour l'assuré, 3% pour l'employeur et 2% pour l'État. L'assurance chômage a été instaurée récemment. Ce n'est dès lors pas un obstacle sérieux au travail indépendant en Turquie.

Les contrats de travail peuvent être soit à durée déterminée soit à durée indéterminée. Si l'employeur met fin au contrat de travail, en règle générale, le travailleur a le plus souvent droit à une indemnité de service. Cependant, le travailleur peut perdre ce droit s'il est mis fin à son contrat au motif qu'il a eu une conduite contraire à la déontologie et/ou a agi de mauvaise foi, ainsi que pour certaines raisons de santé prévues par la loi.

Selon le droit du travail existant, une société est tenue de verser un montant forfaitaire aux salariés dont le contrat prend fin pour cause de retraite ou pour

un motif autre que la démission ou la faute professionnelle. L'indemnité de licenciement est calculée sur le salaire mensuel (plafonné) par année de service. Ce plafond est ajusté quatre fois par an. L'employeur n'est pas tenu de verser une indemnité de licenciement lorsque le travailleur démissionne.



Pour en savoir plus:
M. Tarik Ferizoglu
Directeur
Centre de développement des petites industries de Sincam
KOSGEB
E-mail: mferizoglu@kosgeb.gov.tr