

NOTE
-
**LES RECOMMANDATIONS DES ETATS DE LA
FRANCE**



**LE POINT
DE VUE**

d'Alain Dehaze,
Gérald Karsenti,
Christophe de Maistre
et Christian Nibourel

L'appel de 50 dirigeants de filiales étrangères installées en France

Tous, nous présidons aux destinées des filiales de grands groupes internationaux en France, un pays où nous employons plus de 150.000 salariés et réalisons plus d'une centaine de milliards d'euros de chiffre d'affaires. Nous faisons partie de cette « communauté », celle des sociétés dont les capitaux sont étrangers mais qui créent de la richesse, ici en France, dont nous nous voulons citoyens. Nous en sommes les supporters et les ambassadeurs auprès de nos maisons mères pour que celles-ci fassent le choix d'y investir et d'y créer des emplois.

Depuis quelques années, nous avons de plus en plus de mal à les en convaincre, et nombre d'entre elles se sont installées dans une attitude prudente et attendiste vis-à-vis de notre pays, qu'elles ont mis « sous observation ». L'affaire n'est pas indifférente : les 20.000 entreprises qui partagent notre identité emploient 2 millions de personnes, soit 13 % de la population salariée, un quart dans le seul secteur industriel, contribuent à hauteur de 29 % du chiffre d'affaires de l'industrie française, assurent le tiers des exportations françaises, réalisent 29 % de l'investissement corporel de l'industrie française et assurent 29 % de la R&D des entreprises œuvrant en France. Cette richesse est inestimable.

Or une menace plane sur l'aptitude de notre pays à conserver toutes ses capacités de séduction pour les investisseurs internationaux. Nous qui sommes quotidiennement « benchmarkés », nous pouvons témoigner de l'incroyable concurrence non seulement de pays émergents mais aussi de pays matures qui ont placé au cœur de leurs politiques l'impératif de compétitivité et d'attractivité.

La France a des ressources, des talents et un esprit d'innovation qui sont rares, mais de longue date est pénalisée par la complexité et l'instabilité de l'environnement législatif et réglementaire, par un manque de flexi-

bilité du droit du travail, par des procédures complexes, longues et aléatoires en matière de restructuration, par des coûts plus élevés qu'ailleurs et, plus globalement, par une méfiance culturelle envers l'économie de marché.

Dans tous ces domaines, nos sièges mondiaux considèrent que la situation de notre pays ne s'est pas fondamentalement améliorée. Pis, elle se serait parfois, dans certains d'entre eux, dégradée.

Nous ne manquons jamais de valoriser des avancées significatives, qu'il s'agisse des dispositions du Pacte national pour la croissance, la compétitivité

Nous avons désormais du mal à convaincre nos sièges mondiaux d'investir en France.

et l'emploi, de la loi sur la sécurisation de l'emploi, du programme des investissements d'avenir, des premières mesures prises en matière de simplification, celles visant à stimuler l'entrepreneuriat en France, qui, au-delà de leurs dispositions, manifestent une prise de conscience de l'impératif « compétitivité ».

Mais ces avancées, si elles nous rapprochent des « standards internationaux », ne sont pas toujours suffisantes pour convaincre nos sièges mondiaux.

Il est pour les multinationales réunies à l'occasion des Etats de la France des priorités qui, parce qu'elles concernent des domaines qui, pour elles, sont particulièrement pénalisants, aideraient notre pays à sortir vainqueur des compétitions « intragroupe » de nos multinationales.

Assouplir, en matière sociale, les procédures de consultation en regroupant les différentes instances représentatives du personnel, en en régulant le pouvoir et en encadrant le coût des expertises.

Alléger les aspects pénaux du droit du travail en supprimant le délit d'entrave et

en soumettant les relations du travail au droit civil de la responsabilité.

Stabiliser et sécuriser l'environnement fiscal et supprimer la possibilité de rétroactivité fiscale.

Etendre au domaine fiscal et, notamment, en matière de fiscalité environnementale et comportementale l'obligation d'accompagner tout projet de loi d'une étude d'impact évaluant ses conséquences sur l'investissement international.

Engager une politique ambitieuse d'attraction et de rétention des talents internationaux et des quartiers généraux européens.

Toutes ces mesures seraient un signal fort adressé à nos quartiers généraux et nous aideraient à les convaincre de faire le choix de la France. Nous nous engageons à relayer puissamment toute initiative qui répondrait à ces attentes car nous croyons en la France. Mieux que ceux qui nous observent de loin, nous savons que notre pays a toutes les cartes en main pour réussir. Nous connaissons la créativité des Français, qui ne demande qu'à être libérée, et ses atouts, qui ne demandent qu'à être mobilisés. Nous connaissons aussi ses capacités de rassemblement et de rebond. Mais il ne saurait y avoir de rebond sans confiance.

De par nos fonctions et nos carrières internationales, nous sommes des observateurs privilégiés de l'ailleurs et de l'autre, et déplorons la tendance malsaine que nous avons en France de céder à l'autodénigrement et à l'autoflagellation.

Nous appelons à ce que notre pays reprenne confiance dans son destin et son avenir.

Alain Dehaze est président

d'Adecco Groupe France,

Gérald Karsenti est président

d'HP France,

Christophe de Maistre

est président de Siemens France,

Christian Nibourel est président

d'Accenture.

CET APPEL EST ÉGALEMENT SIGNÉ PAR LES DIRIGEANTS DE :

ABB France, American Express Voyages France, Aon France, Avago Technologies France, Bain & Company France, Barclays France, BASF France, Bluestar Group, British Telecom Global Services, Bosch France, Carrier Europe, Cisco France, Compass Group, DHL Global Forwarding France, Dow Chemical SAS France, Esso France, EY, Smad France, GE France, GSK France, Heineken France, Hertz France, Kobo, Lennox HVAC & Réfrigération Emeia, Janssen France, Koné, Manitowoc, Merck Serono France, Metro Cash France, Microsoft France, Procter & Gamble France, Prosegur France, Roche France, Roitam, Schlumberger France, Shell France, SKF France, Sony France, Steelcase, TomTom, Unilever France, UPS France, UTC, Velan France, Volkswagen, Westinghouse et Xerox France.

Retrouvez l'intégralité de ce texte et la liste complète des signataires sur lesechos.fr

Tous, nous présidons aux destinées des filiales de grands groupes internationaux en France, un pays où nous employons plus de 150 000 salariés et réalisons plus d'une centaine de milliards d'euros de chiffre d'affaires.

Nous faisons partie de cette « communauté », celle des sociétés dont les capitaux sont étrangers mais qui créent de la richesse, ici en France dont nous nous voulons citoyens.

Nous en sommes les supporters et les ambassadeurs auprès de nos maisons-mères pour que celles-ci fassent le choix d'y investir et d'y créer des emplois.

Depuis quelques années, nous avons de plus en plus de mal à les en convaincre, et nombre d'entre elles se sont installées dans une attitude prudente et attentiste vis-à-vis de notre pays qu'elles ont mis « sous observation ».

L'affaire n'est pas indifférente : les 20 000 entreprises qui partagent notre identité emploient 2 millions de personnes, soit 13% de la population salariée, un quart dans le seul secteur industriel, contribuent à hauteur de 29% du chiffre d'affaires de l'industrie française, assurent le tiers des exportations françaises, réalisent 29% de l'investissement corporel de l'industrie française et assurent 29% de la R&D des entreprises œuvrant en France.

Cette richesse est inestimable. Elle doit être, pour le bien être des Français et le dynamisme de notre économie, précieusement préservée. Nous avons aussi la conviction qu'elle peut être activement développée.

Or, une menace plane sur l'aptitude de notre pays à conserver toutes ses capacités de séduction pour les investisseurs internationaux. Nous qui sommes quotidiennement « benchmarkés », nous pouvons témoigner de l'incroyable concurrence non seulement de pays émergents mais aussi de pays matures qui ont placé au cœur de leurs politiques l'impératif de compétitivité et d'attractivité.

La France a des ressources, des talents et un esprit d'innovation qui sont rares. Nos salariés ont des capacités d'adaptation, une productivité et une créativité exceptionnelles. Au cœur du grand marché européen, notre territoire, par la performance de ses filières industrielles stratégiques, la qualité de ses systèmes d'éducation et de santé, celle de ses infrastructures, par le dynamisme de sa démographie, dispose d'avantages compétitifs souvent enviés de l'étranger.

Mais ces atouts ne nous permettent plus autant qu'avant de « faire la différence » dans les arbitrages d'aujourd'hui qui feront les investissements et créeront les emplois de demain.

De longue date, nous sommes pénalisés par la complexité et l'instabilité de l'environnement législatif et réglementaire, par un manque de flexibilité du droit du travail, par des procédures complexes, longues et aléatoires en matière de restructuration, par des

Les Etats de la France
DZA

coûts plus élevés qu'ailleurs et plus globalement, par une méfiance culturelle envers l'économie de marché.

Dans tous ces domaines, nos sièges mondiaux considèrent que la situation de notre pays, appréciée par rapport à celle de nos concurrents, ne s'est pas fondamentalement améliorée. Pire, elle se serait parfois, dans certains d'entre eux, dégradée.

Nous ne manquons jamais de valoriser des avancées significatives, qu'il s'agisse des dispositions du Pacte National pour la croissance, la compétitivité et l'emploi, de la loi sur la sécurisation de l'emploi qui a transposé l'Accord National Interprofessionnel (ANI), à l'occasion duquel – comme ils viennent de le faire avec leur accord sur la formation professionnelle – les partenaires sociaux ont démontré leur capacité à engager des relations plus apaisées et constructives, mais aussi le programme des investissements d'avenir, les premières mesures prises en matière de simplification, celles visant à stimuler l'entrepreneuriat en France, qui au delà de leurs dispositions, manifestent une prise de conscience de l'impératif « compétitivité » qui pour nous se dit « attractivité ».

Mais ces avancées, si elles nous rapprochent des « standards internationaux », ne sont pas toujours suffisantes pour convaincre nos sièges mondiaux.

Nous partageons à ce titre les attentes qu'exprime toute entreprise œuvrant en France, notamment en matière de coût du travail, d'allègement de la fiscalité, de simplification des procédures, d'assouplissement du droit du travail.

Il est pour les multinationales réunies à l'occasion des Etats de la France des priorités qui, parce qu'elles concernent des domaines qui, pour elles, sont particulièrement pénalisants, aideraient notre pays à sortir vainqueur des compétitions « intragroupes » de nos multinationales.

Assouplir, en matière sociale, les procédures de consultation en regroupant les différentes instances représentatives du personnel, en en régulant le pouvoir et en encadrant le coût des expertises.

Alléger les aspects pénaux du droit du travail en supprimant le délit d'entrave et en soumettant les relations du travail au droit civil de la responsabilité.

Stabiliser et sécuriser l'environnement fiscal, dans des domaines clés pour l'investissement international tels que les règles de déductibilité, de calcul des taxes, d'utilisation des déficits reportables, de fiscalité des impatriés et supprimer la possibilité de rétroactivité fiscale.

Etendre au domaine fiscal et notamment en matière de fiscalité environnementale et comportementale l'obligation d'accompagner tout projet de loi d'une étude d'impact évaluant ses conséquences sur l'investissement international.

Engager une politique ambitieuse d'attraction et de rétention des talents internationaux et des quartiers généraux européens en installant notamment des

Les Etats de la France
DZA

procédures d'immigrations simplifiées pour les porteurs de projets et les individus à fort potentiel.

Toutes ces mesures, si elles étaient adoptées, dans le cadre d'une mise en œuvre progressive et consensuelle, seraient un signal fort adressé à nos quartiers généraux et nous aideraient à les convaincre de faire le choix de la France.

Nous nous engageons à relayer puissamment toute initiative qui répondrait à ces attentes car nous croyons en la France.

Mieux que ceux qui nous observent de loin, nous savons que notre pays a toutes les cartes en main pour réussir. Nous connaissons la créativité des Français qui ne demande qu'à être libérée. Nous connaissons aussi ses capacités de rassemblement et de rebond. Nous savons que nos handicaps peuvent être levés et que nos atouts sont fondamentaux – notre place au cœur de l'Europe et le talent des Français – atouts que personne ne nous enlèvera.

Nous sommes convaincus que les ressorts du rebond sont là, qui permettront à la France de continuer à jouer dans la cour des grands.

Mais il ne saurait y avoir de rebond sans confiance.

De par nos fonctions et nos carrières internationales, nous sommes des observateurs privilégiés de l'ailleurs et de l'autre et déplorons la tendance malade que nous avons en France de céder à l'autodénigrement et à l'autoflagellation.

Nous appelons à ce que notre pays reprenne confiance dans son destin et son avenir.

La confiance en l'avenir est pour nous le préalable à tout investissement.

Nous croyons en la France et nous savons que nos quartiers généraux ne demandent qu'à y croire.

Pétrole Inquiétude sur le niveau des stocks

■ L'Agence internationale de l'énergie redoute que l'OPEP ne serre les vannes pour faire remonter les prix **ÉCONOMIE & ENTREPRISE**>



L'ÉLYSÉE VEUT ENGAGER UN « CHOC » D'ATTRACTIVITÉ

■ Trente-quatre grands patrons étrangers sont reçus, lundi 14 février, à l'Élysée pour un « conseil stratégique de l'attractivité » ■ Victime de sa mauvaise image, la France perd du terrain par rapport à ses voisins

PERTES & PROFITS
LE COURT-TERMISME
DES MARCHÉS A BON DOS



Entre décrochage et rebond

Priorités pour améliorer l'attractivité du site France



Depuis quelques mois, la problématique de l'attractivité du site France s'est installée au cœur du débat public.

Selon les « docteurs tant mieux », la France demeure un Eldorado pour l'investissement international et, pour les « docteurs tant pis », les multinationales auraient fait disparaître la France de leur écran et discrètement s'en désengageraient.

L'affaire n'est pas indifférente pour la prospérité de notre pays, où les 20 000 sociétés à capitaux étrangers emploient le quart de l'effectif salarié du secteur industriel, contribuent à hauteur de 29% du chiffre d'affaires de l'industrie française, assurent 34% des exportations de l'industrie manufacturière, réalisent 29% de l'investissement corporel de l'industrie française et assurent 29% de la R&D des entreprises œuvrant en France.

Parce qu'ils sont au cœur des compétitions intra-groupes sur des décisions concernant l'investissement international en France dont ils sont les ambassadeurs auprès de leurs maisons mères, les responsables de filiales des sociétés étrangères sont mieux que quiconque placés pour rétablir et exprimer certaines vérités.

Plus de 90 membres du Cercle des Présidents et des cercles spécialisés, tous hauts responsables de sociétés multinationales, qui réalisent en France 163 milliards d'euros de chiffre d'affaires et y emploient 306 000 salariés, ont accepté de livrer leurs analyses à travers des enquêtes et des groupes de travail conduits avec l'aide d'Ernst & Young.

Plusieurs enseignements peuvent être retirés de ces enquêtes.

Le diagnostic : le risque de décrochage ne doit pas être écarté

Pour ces « ambassadeurs » de la France auprès de leurs maisons mères :

1. la France demeure une terre attractive mais plaider la France auprès de leurs quartiers généraux est un exercice qui, s'il a été de tous temps difficile, l'est, depuis quelques années, devenu plus qu'il ne l'a été.
2. Quotidiennement « benchmarkés » et aux premières loges pour apprécier la qualité de la destination France, ils demeurent résolument francooptimisme. Par intérêt, car un choix favorable à la France élargit leur « périmètre » mais aussi par conviction. Selon eux, la France dispose de tous les « atouts » pour demeurer une terre d'élection pour l'investissement international.
3. Ils relèvent cependant que, dans la balance entre atouts et handicaps, la France, si elle conserve ses atouts « historiques » (son marché, ses talents, sa créativité, ses infrastructures, sa démographie) n'est pas arrivée fondamentalement à lever ses handicaps traditionnels (complexité de l'environnement juridique et fiscal, manque de flexibilité du travail, protectionnisme latent, coût du travail) dont certains se sont aggravés.

Mais leur « francoptimisme » est largement fondé sur le caractère « structurel » des atouts de la France et sur la possibilité d'agir sur les handicaps. Selon eux, la France sera toujours au cœur du marché européen et l'on peut plus facilement changer les lois que les hommes. Leur « francoptimisme » repose aussi sur la capacité historiquement avérée de la France qui, après avoir tardé à faire son aggiornamento, a démontré son aptitude à s'adapter aux nouvelles réalités du Monde.

4. Lorsqu'ils plaident la France, le handicap le plus lourd qu'ils supportent est le décalage entre perception et réalité et, ces dernières années, l'image de la France ne s'est pas améliorée auprès des quartiers généraux.

De tous temps, la France supporte un déficit d'image, celui d'un pays où l'on travaille moins qu'ailleurs, où les grèves paralysent régulièrement le pays, où l'on séquestre les cadres...

Leur quotidien est d'expliquer à leurs quartiers généraux que cette image ne correspond pas à la réalité. Que notre productivité horaire est l'une des meilleures du monde, que, dans le secteur privé, le taux de grève est plus faible qu'ailleurs, que notre pays, même s'il le fait dans la douleur et tardivement, s'est engagé dans la voie de la réforme.

Au-delà de ces « vieux clichés » qui lui collent à la peau, l'image de la France auprès des quartiers généraux s'est dégradée, notamment en raison de l'image qu'elle projette de son rapport avec l'argent et de l'incursion du politique dans la vie économique, qui alimentent un regain de « French Bashing » ambiant dans les quartiers généraux.

5. Cette dégradation a amené certains quartiers généraux à s'interroger sur la capacité attractive de la France et à s'installer dans une attitude « attentiste ». Si peu d'investissements lourds ont été annulés, les investissements réalisés sont essentiellement de « maintenance » et rares sont les décisions d'investissements, celles qui feront les emplois de demain, prises aujourd'hui en faveur de la France.

La thérapie : pour un choc d'attractivité

Ces ambassadeurs de la France auprès de leurs maisons mères :

1. Saluent la prise de conscience que manifeste le Pacte national pour la croissance, la compétitivité et l'emploi et ont apprécié que l'attractivité du site France, dans sa décision n°17, soit érigée en priorité tout comme les initiatives prises en matière de stabilisation de certains dispositifs fiscaux créés en faveur de l'investissement et la vie des entreprises ;
2. Ont, au-delà des avancées en matière de « flexisécurité », hautement apprécié la capacité des partenaires sociaux, à travers l'ANI, à engager des relations plus constructives. Ils forment, à cet égard, le vœu que les négociations entre partenaires sociaux soient systématiquement privilégiées dans les domaines qui impactent les relations sociales et

qu'elles le soient, si possible, au plus près des réalités de l'entreprise afin de faire vivre en France, à l'instar de ce qui est pratiqué dans d'autres pays, la « démocratie sociale » pour que les relations sociales soient en France plus apaisées et plus responsables.

3. Déplorent, cependant, que ces initiatives valorisantes « à l'international » pour la France aient été accompagnées d'autres qui, l'étant moins, ont troublé l'image d'un pays ayant pleinement pris conscience des enjeux de la mondialisation ;
4. Soulignent combien il faut être soucieux de l'image que la France projette d'elle-même à l'étranger et notamment dans les milieux d'affaires internationaux et être conscient des effets dévastateurs que peuvent avoir des propos ou des initiatives inspirées par des considérations domestiques dans un pays immergé dans la compétition internationale ;
5. Relèvent qu'ils sont aujourd'hui placés dans une compétition qui n'a jamais été aussi féroce pour attirer l'investissement international, étant confrontés, non seulement aux compétitions qui, à l'intérieur de leur groupe, les opposent aux pays « émergents », mais aussi, en Europe, à des pays qui, mieux que la France, ont placé au cœur de leurs politiques, la problématique de l'attractivité ;
6. Forment, à ce titre, le vœu que la situation française soit systématiquement appréciée par rapport à celle de ses principaux compétiteurs européens (par exemple, le taux des charges sociales avec l'Allemagne) pour se battre à armes égales avec les autres filiales de leur groupe. Ils appellent aussi la France à s'inspirer des bonnes pratiques qui ont fait leurs preuves à l'étranger et dont ils sont prêts à apporter le témoignage de leur efficacité ;
7. Appellent de leur vœux à un « choc d'attractivité » pour se battre à « armes égales » avec leurs compétiteurs et sont convaincus que les atouts de la France leur permettraient, en emportant plus facilement certains arbitrages, de faire en sorte que notre pays soit mieux irrigué par de l'investissement international, créateur de richesse et d'emploi.



* *

*

Ce choc, qui devrait s'inscrire dans un univers « business friendly », reposerait sur certaines mesures, appelées de leurs vœux par ceux qui plaident pour un choc de « compétitivité » et de « simplification », qui s'imposeraient à toute entreprise, au-delà de la nationalité de son capital, œuvrant en France. A ce titre, la tâche de ces « ambassadeurs » serait, dans leur mission consistant à convaincre leur maison mère de faire le choix de la France, facilitée par toute initiative qui s'inscrirait dans le sens de :

1. La réduction du coût du travail ;
2. L'assouplissement du droit de travail ;
3. L'allègement de la fiscalité qui pèse sur l'entreprise ;
4. La simplification des procédures ;
5. La réduction des dépenses publiques ;
6. Le renforcement d'une culture économique ouverte à l'international ;
7. La promotion de l'esprit d'entreprise.

* *

*

Mais il est, au-delà de ces propositions qui s'imposent « erga omnes », des mesures qui sont plus spécifiques aux sociétés à capitaux étrangers et qui seraient, à leurs yeux, déterminantes dans leur plaidoyer « pro-domo » :

1. Alléger les procédures de consultations sociales et d'expertises en matière de restructuration ;
2. Alléger les aspects pénaux du droit du travail ;
3. Stabiliser la fiscalité et la réglementation ;
4. Anticiper l'impact de nouvelles mesures sur l'investissement international ;
5. Attirer les talents internationaux.

Alléger les procédures de consultations sociales et d'expertises en matière de restructuration

Contexte

Parmi les handicaps qui pénalisent l'attractivité du site France, la complexité, la longueur et le caractère aléatoire de certaines procédures figurent de tous temps en bon rang. L'ANI, sans conteste, est, dans ce domaine, une avancée appréciable et règle un certain nombre de points concernant les procédures de consultation sociales et d'expertises en matière de restructurations, notamment en encadrant la durée de la procédure au travers d'une durée préfixe de 4 mois grâce à un alignement des consultations du CHSCT et de CE. De même, l'encadrement des frais d'expertise, bien qu'il reste à préciser au travers de décrets d'application la réalité de ces engagements, est une mesure extrêmement utile.

Pour autant, les possibilités d'amélioration sont encore possibles car certaines questions essentielles demeurent. Quel sera le pouvoir du CHSCT pendant la consultation ? L'entreprise risque-t-elle d'être assignée en justice par l'entremise d'expertises réalisées à charge pour armer une procédure longue, complexe et coûteuse ? Quels effets sur la procédure et les délais de consultations ?

Par ailleurs, en cas de non aboutissement d'un accord collectif dans le cadre de procédure de licenciement collectif, le document est soumis au CE pour consultation et envoyé par l'employeur à la DIRRECTE pour homologation. En cas d'homologation, demeurent des risques sérieux de contestation systématique par des organisations syndicales, plus particulièrement celles non signataires de l'accord au niveau national et des risques accrus de contentieux en Tribunal Administratif.

Exemples

L'expérience récente d'une société multinationale montre clairement que, quelque soit le niveau d'échange, la qualité et la quantité d'informations transmises pour compléter l'information, le CHSCT peut à tout moment et sans fondement aller devant un TGI qui, sur des questions de santé au travail peut rendre un jugement de Salomon renforçant l'insécurité juridique.

Les coûts des expertises ne sont pas encadrés et la liste des experts compétents n'est pas établie sur des critères objectifs. Par exemple, le cabinet qui est intervenu dans cette société, a rendu un travail d'une qualité approximative et surtout a produit des rapports à charge malgré tous les échanges et les documents fournis... pour un coût total de plus de 500 000 €, dû au nombre de CHSCT.

Recommandations :

- 1. Tendre vers l'unicité des instances et plus particulièrement le CE et le CHSCT pour limiter les pouvoirs croissants de blocage des CHSCT.**
- 2. Réguler les pouvoirs de ces instances** en renforçant le volet dialogue social et les échanges, tout en encadrant leur capacité judiciaire a priori.
- 3. Encadrer le coût des expertises** payées à 100 % par l'entreprise.
- 4. Prévoir que la liste des experts compétents soit examinée sur des critères objectifs.**
- 5. Sécuriser les décisions de la DIRRECTE.**
- 6. Préciser les possibilités de recours aux Prudhommes** des salariés sur les motifs du licenciement, le périmètre des critères d'ordre de licenciement et l'obligation de reclassement sur un périmètre large du groupe.

Alléger les aspects pénaux du droit du travail

Constat

Dans une économie mondialisée, les entreprises cherchent à localiser leurs investissements non seulement dans les pays les plus stables, les plus compétitifs, les plus accueillants mais aussi les plus « secure ».

Au niveau européen, il existe une grande disparité des dispositions relevant du droit du travail. La France est l'un des pays où les contraintes découlant du droit du travail sont les plus fortes et les moins bien comprises par la communauté des investisseurs internationaux. En particulier, l'une des spécificités de la France est que le droit du travail comporte un grand nombre de dispositions pénales. Certaines notions sanctionnées par des dispositions pénales sont spécifiques à la France là où les systèmes juridiques étrangers prévoient uniquement des sanctions de droit civil. Ces disparités peuvent favoriser un phénomène de « forum shopping ». Le droit du travail étant un élément clé entrant dans la décision d'investissement, les entreprises désirant investir peuvent avoir la tentation de le faire dans des pays où le risque est moindre.

Les répercussions d'une action pénale engagée contre la filiale de grands groupes internationaux peuvent avoir des effets sans commune mesure avec la gravité des faits reprochés. A titre d'exemple une action pénale en matière de droit du travail, selon le libellé de l'assignation, peut déclencher des investigations en France des autorités américaines, et en particulier de l'autorité des marchés des valeurs mobilières. Au surplus, l'information des actionnaires sur une action pénale introduite en France peut avoir des répercussions sur la valeur du titre en bourse aux USA.

Une part importante des notions sanctionnées par des dispositions pénales relève des relations entre les partenaires sociaux et les entreprises et cristallise le dialogue social dans l'entreprise. Il en est ainsi du délit d'entrave qui est une « exception culturelle française » puisque la notion même d'entrave n'existe pas dans d'autres systèmes juridiques. Par ailleurs, certaines dispositions pénales du droit du travail gênent les entreprises qui ne peuvent s'adapter rapidement à la conjoncture et les obligent à rechercher des parades pour éviter les incriminations qui pourraient leur être reprochées.

Quelques exemples

- En application des articles L. 8231-1 et suivants du Code du Travail, est considéré comme un délit de marchandage et l'interdit de ce fait, la fourniture à but lucratif de main d'œuvre ayant pour effet de causer un préjudice au salarié. L'article L. 8234-1 du Code du Travail établit les sanctions pénales en cas de délit de marchandage. Une interprétation extensive de cet article par les tribunaux interdit pratiquement aux entreprises de veiller à la façon dont les salariés des prestataires extérieurs exécutent leur mission quand ils travaillent pour l'entreprise donneur d'ordres. Pourtant, paradoxalement, il est demandé aux entreprises de plus en plus de garanties en termes de qualité des services rendus, de sorte que lesdites

entreprises sont prises en tenaille entre deux obligations contradictoires : répondre aux exigences de qualité qui leur sont imposées sans pour autant pouvoir s'assurer que ces exigences sont remplies par les salariés des prestataires missionnés.

- Les articles L.2328-1 et L.4742-1 du Code du Travail assortissent de sanctions pénales le fait d'apporter une entrave à la constitution ou au fonctionnement d'un Comité d'Entreprise ou d'un Comité d'Hygiène et de Sécurité des Conditions de Travail, sans pour autant que l'infraction soit définie de façon précise.

Recommandations

1. **Supprimer le délit d'entrave** et soumettre les relations du travail au droit civil de la responsabilité. Substituer à ces sanctions pénales des sanctions civiles pourrait aisément avoir la même efficacité par l'allocation de dommages-intérêts au CE ou au CHSCT.
2. **Préciser le délit de marchandage** pour le limiter aux situations pour lesquelles l'entreprise a volontairement eu recours pendant une longue durée à des prestataires extérieurs alors qu'elle avait les compétences en interne, et ceci dans le seul but de contourner des dispositions légales ou les stipulations d'une convention ou d'un accord collectif.
3. **Réintégrer l'élément intentionnel dans la caractérisation des infractions pénales.** En matière de droit du travail, beaucoup d'infractions sont des infractions de commission. Pourtant, les règles de base de la responsabilité pénale exigent d'apporter la preuve d'un élément intentionnel pour chaque infraction constatée.
4. **Réserver les sanctions pénales aux situations pouvant remettre en cause l'intégrité physique ou morale des salariés.** Ces infractions pourraient être des infractions de commission ou des infractions d'omission : par exemple, le harcèlement moral institutionnalisé dans l'entreprise ou l'omission d'une obligation de sécurité.
5. En réponse à l'allègement des dispositions pénales du droit du travail, **l'entreprise pourrait être tenue d'élaborer une charte de bonne conduite à l'égard de ses salariés** qui reprendrait des engagements correspondants au respect des dispositions ayant fait l'objet d'une dépenalisation en application des paragraphes ci-dessus. Elle pourrait, par ailleurs, servir de base à une action civile des représentants du personnel au cas où cette charte ne serait pas respectée.

Stabiliser la fiscalité et la réglementation

Contexte

En France, la plupart des entreprises sont créées pour 99 ans. Elles ont besoin de stabilité, elles pensent durer. Leur objectif est de développer leur activité en étant suffisamment rentables pour créer des emplois et de la richesse pour le pays où elles opèrent. Ceci suppose des investissements aussi bien en matière d'emploi que de biens, mais aussi de l'innovation et de la créativité. Toutes ces actions sont gérées et programmées au sein de plans à deux, trois ou cinq ans.

Or, ces plans reposent sur des hypothèses de chiffre d'affaires, d'expansion mais aussi de coûts : les taxes, les impôts et la réglementation constituent des éléments essentiels des plans prévisionnels. Ces éléments sont d'autant plus sensibles que le projet est d'importance pour l'entreprise, et particulièrement clef dans des petites structures.

Les sociétés de taille internationale utilisent ces plans prévisionnels par site, par produit, par marché, pour décider de leurs investissements dans tel ou tel pays. L'instabilité fiscale et réglementaire – c'est à dire la remise en cause régulière des lois et décrets dans des délais inférieurs aux plans d'investissement et de retour sur investissement – déstabilise les plans économiques et peuvent aller jusqu'à remettre en cause un programme de développement et donc de création de valeur et d'emploi. Le caractère mondial de l'économie constitue une source d'instabilité permanente pour les entreprises. L'instabilité fiscale et réglementaire – qui s'ajoute à l'instabilité de l'économie mondiale – pénalise les entreprises qui y sont soumises. La France, en raison du manque de stabilité qui la caractérise, perd ainsi de nombreuses opportunités de développement économique.

Les domaines du droit nécessitant une forte stabilité sont :

- Fiscalité d'entreprise
 - Règles de déductibilité
 - Changement des règles de calcul des taxes
 - Taxation des « outils de motivation » notamment liés aux actions
 - Taxation des plus et moins values de cession d'une entreprise et des actions
 - Règles d'utilisation des déficits reportables
 - Règles de calcul des amortissements
 - Règles de détermination du Crédit Recherche
- Fiscalité des salariés
 - Y compris fiscalité des personnels détachés en France
 - Stock options et actions gratuites
- Droit du travail
 - Horaires de travail
 - Règles de licenciement et indemnités

- Pénalisation
- Droit des sociétés
- Réglementation professionnelle

Quelques exemples d'instabilité fiscale et réglementaire

- De nombreux changements de régime des stocks options et actions gratuites, alors qu'il s'agit de plans à moyen et long terme : le régime fiscal et/ou social des stock options a changé 5 fois entre 2000 et 2012 (2000, 2007, 2011 et deux fois en 2012). De même pour les actions gratuites, RSU, le régime initial de 2005 a été modifié en 2007, 2011 et deux fois en 2012. Cette situation est très difficile à expliquer à nos salariés et à nos quartiers généraux. Ceci a des conséquences sur le maintien des postes « Europe » et mondiaux en France. N'oublions pas que les SO et les RSUs concernent tous les salariés, et pas simplement les cadres de haut niveau.
- Impact sur les LBO en cours de la taxation des intérêts financiers.
- Augmentation locale de la CFE.
- Modification répétée de la taxation des dividendes pour les entreprises, comme pour les salariés actionnaires des entreprises.
- Industrie Pharma : changement des règles juste avant le 31 décembre.
- Projets en cours : Taxe sur les produits High Tech, smart phone, tablette, volonté de taxer au clic, taxer les datas, les datas personnelles, remise en cause de la loi « Sécurité des ascenseurs existants », etc...
- Marché public : problème du manque d'égalité de traitement des candidats, problème des PPP.

Recommandations

Nous comprenons la nécessité des réformes, et nous les appelons, mais nous suggérons un certain nombre d'actions pour éviter les conséquences, évoquées auparavant, à propos de l'instabilité fiscale et juridique dans laquelle nous évoluons.

1. **Définir une feuille de route claire** sur les objectifs à atteindre sur 5 ans pour que les thèmes de réflexion des réformes soient perçus à l'avance.
2. Lorsqu'une réforme est mise en œuvre, **éviter toute modification avant la fin du mandat parlementaire.**
3. **Ne pas ajouter de nouveaux textes juridiques** là où un texte existe déjà.
4. **Définir et bloquer un délai de 6 mois de concertation avec les entreprises et les personnes physiques** concernées pour analyser les conséquences des nouveaux textes sur l'écosystème et définir des améliorations potentielles du nouveau texte avant sa publication.
5. **Supprimer la possibilité de toute rétroactivité fiscale.**
6. **Eviter d'associer à une loi le nom d'un(e) Ministre** ou d'un(e) parlementaire.

Anticiper l'impact de nouvelles mesures sur l'investissement international.

Contexte

Excessivement changeant, l'environnement réglementaire et fiscal des entreprises constitue un facteur pénalisant pour les investissements.

Le développement de fiscalités nouvelles, comme la fiscalité environnementale ou comportementale, sans concertation européenne, constitue un facteur aggravant et prive les entreprises de la prévisibilité dont elles ont besoin. La dégradation des finances publiques accentue ce phénomène et impacte le choix du site France dans le cadre d'investissements internationaux.

Dès 2006, un rapport du Conseil d'Etat recommandait que tout projet de loi soit accompagné d'une étude d'impact, à l'instar de ce qui se pratique au Royaume-Uni. Cette recommandation a été suivie d'effet. L'article 8 de la loi organique du 15 avril 2009 oblige le gouvernement à accompagner tout projet de loi d'une étude d'impact expliquant notamment pourquoi l'introduction d'une nouvelle législation est nécessaire et évaluant les conséquences économiques, financières, sociales et environnementales des dispositions du projet.

Le projet de loi de finance et le projet de loi de financement de la Sécurité Sociale échappent aujourd'hui aux études d'impact traditionnellement conduites, ce qui favorise la création de fiscalités nouvelles potentiellement pénalisantes pour la compétitivité et l'emploi.

Quelques exemples où une étude d'impact aurait été souhaitable :

- Suppression de la taxe professionnelle. Impact non anticipé : remplacement par deux taxes qui sont, pour de nombreux secteurs, d'un coût plus élevé et mise en place d'une taxe complémentaire attachée à certains secteurs comme les Télécoms.
- Augmentation soudaine de 150 % du forfait social en plein milieu d'une année comptable. Impact non anticipé : impossibilité de toute répercussion de ces surcoûts dans les prix, in fine au détriment des salariés (baisse de résultat et donc de la participation).
- Modification de la situation fiscale des dirigeants étrangers, que nous avons convaincus de venir en France, dont la mise en place d'une taxe à 75 % des rémunérations au-delà d'un million d'Euro. Impact non anticipé : ils ne sont pas venus.
- Augmentation des contrôles fiscaux sur le Crédit d'Impôt Recherche et rejet d'une large partie des dossiers sans réelle justification technique du fait de l'absence d'experts du Ministère de la Recherche. Impact non anticipé : certains groupes étrangers ont décidé de supprimer des équipes de recherche de la France
- Changement d'appréciation régulière des URSSAF sur les Primes paniers versus les Titres Restaurants. Impact non anticipé : aucun bénéfice financier ni pour le salarié ni pour l'entreprise, mais occasion de redresser des entreprises pour des montants importants.



Action très difficile à comprendre par les maisons mères et mise en danger des implantations françaises.

- Promotion des médicaments génériques. Impact non anticipé : mise en danger des unités de production en France – et donc des emplois – des big pharma.

Recommandations

1. **Etendre les études d'impact *a priori* aux projets de loi de finances et projets de loi de financement de la sécurité sociale.**
2. **Considérer que le prix n'est pas l'unique levier** : les changements fiscaux ont pour postulat commun que le comportement, jugé néfaste, du consommateur ne peut être infléchi que par une action sur le prix de vente final, via un relèvement de taxes existantes (droits d'accises sur les alcools) ou la création de taxe ad hoc (taxe soda, taxe carbone...).
3. **Travailler les projets des futures modifications des lois avec les entreprises et les fédérations professionnelles**, en mettant en place notamment une consultation sur Internet, préalable au vote d'un texte pour recueillir les recommandations des entreprises qui vont devoir appliquer ce texte, afin de l'affiner.

Attirer et conserver les talents internationaux

Contexte

La France voit chaque année s'éroder le nombre d'implantations internationales, pour de multiples raisons notamment liées à la perception et la réalité de notre droit ainsi que de notre pression fiscale et sociale. La concurrence est de plus en plus vive et l'orientation majoritaire vers les zones émergentes ou vers d'autres pays européens impose d'intensifier nos moyens dans la « guerre des talents ».

Or, vue de l'étranger, notre capacité à attirer les talents internationaux est jugée faible et déclinante. La première comparaison s'établit parfois très rapidement à partir des premiers indices juridiques et fiscaux visibles et forcément réducteurs de notre attractivité. Cette première « vue d'avion » est susceptible de nous éliminer d'emblée.

- **Coût total employeur** : nous sommes classés parmi les pays les plus chers du monde et très écartés de la moyenne européenne. Ceci est principalement dû au niveau des charges sociales et les statistiques européennes établissent un coût horaire du travail autour de 34€/h.

Une illustration réelle de la comparaison « vue d'avion »

Taux de charges sociales	France	UK	Espagne	Belgique	Italie
Employé	25%	2%	2,5%	13%	10%
Employeur	45%	13,8%	11,8%	38,8%	35%

- **Durée du travail** : par comparaison avec les autres pays, la durée légale hebdomadaire est de 35h aujourd'hui (pour mémoire : entre 40 et 48 en Allemagne et au Royaume-Uni). Or, la durée réelle est supérieure : les cadres sont partiellement en dehors de ce champ et cette durée peut augmenter par le biais des heures supplémentaires. Ajoutons à cela la lecture faite des congés payés... qui peut néanmoins se révéler un attracteur pour les talents.
- **Imposition personnelle** : le taux marginal s'établit à 45%, auquel s'ajoutent :
 - la contribution exceptionnelle sur les hauts revenus (3-4%) et, demain, la contribution sur les « très » hauts revenus (dite « 75% ») dont la forme n'est pas encore fixée, mais dont l'effet est déjà spectaculaire.
 - Les prélèvements sociaux (15,5%), qui s'additionnent et concourent ainsi à faire dépasser un seuil symbolique de 60%, couramment considéré comme confiscatoire.
 - La fiscalisation des rémunérations variables de l'actionnariat salarié est devenue prohibitive et beaucoup moins compétitive qu'elle ne le fut jusqu'à récemment. C'est

particulièrement le cas des *stock options* et des actions gratuites. Notons que beaucoup de pays européens ont également augmenté l'imposition de ces outils, mais certains conservent des régimes de faveur (Belgique, Espagne, Royaume-Uni...).

- L'ISF, une autre exception française, dont la présentation est d'autant plus négative que plusieurs pays en ont abandonné l'idée (Espagne, par exemple).
- **Rigidité du droit du travail** : le droit est perçu comme extrêmement réglementé, changeant au gré des gouvernements, souvent illisible et créant une insécurité juridique pour les employeurs. Est particulièrement visé le risque pénal (cf. page 8). A cela s'ajoutent les très grandes difficultés et délais relatifs à l'immigration pour les impatriés hors Union Européenne.
- **Complexité** : le bulletin de paie, les 5 ou 7 régimes de stock options, les niches fiscales, les déclarations...renvoient à l'illisibilité de notre système réglementaire.

Pour autant, il faut noter que ces analyses relèvent pour beaucoup de l'apparence et non de la réalité, qui peut s'avérer radicalement différente :

- La vraie durée du travail en France, la productivité, l'âge effectif de départ en retraite sont des **avantages méconnus** qui méritent d'être soulignés ;
- Les conventions de sécurité sociale signées par la France accordent généralement aux salariés détachés en France une **exonération totale de toutes les charges** sociales, salariales et patronales ;
- Le **régime fiscal des impatriés** permet aux salariés étrangers détachés ou recrutés en France des exonérations importantes allant jusqu' à 50% de leur rémunération et revenus passifs. Les conventions fiscales et le Code général des impôts permettent également des exonérations d'ISF pendant 5 ans.

Quelques cas réels

Le siège d'une très grande entreprise de haute technologie a été délocalisé à Londres pour faciliter la fiscalisation de ses dirigeants actionnaires-salariés.

Le DAF d'un grand groupe agro-alimentaire mondial a dû attendre jusqu'à 4 mois pour obtenir le droit de venir travailler en France.

La plupart des groupes du CAC 40 ont fait faire des études pour délocaliser une partie de leurs activités françaises et, devant ce risque, certaines ont su se faire entendre de l'administration française en raison de leur poids économique et de l'image de la France que ces groupes véhiculent dans le monde. Il est clair que les entreprises étrangères n'ont pas le même pouvoir de pression vis-à-vis des pouvoirs publics.

Recommandations

1. **D'abord et avant tout, maintenir l'objectif de réduction des charges patronales et salariales**, dont le CICE est une réponse partielle mais jugée insuffisante à l'allègement du coût du travail et qui ne correspond pas à la problématique des talents internationaux.
2. **Faire la pédagogie du CICE**, en facilitant son mode d'emploi, la compréhension de ses mécanismes pour, à tout le moins, l'utiliser à plein.
3. **Elargir le régime des impatriés**, en abaissant par exemple la condition des 5 ans de non résidence antérieure à l'arrivée en France.
4. **Organiser le marketing des avantages fiscaux et sociaux de la France**, et notamment le quotient familial, le régime fiscal des impatriés, les exonérations pour activité à l'étranger, etc.
5. **Mobiliser les grands cabinets fiscaux** qui sont capables de comparer et mettre en valeur certains atouts (taux, coûts comparés), cas réels à l'appui.
6. **Accélérer les procédures d'immigration** pour l'intégralité des transferts intra-groupes hors Union Européenne.
7. **Elargir le champ des conventions de Sécurité Sociale** signées par la France (ex : Brésil, Chine) et améliorer celles qui ne donnent visiblement pas satisfaction (ex : Inde).