

**Réponse de CECOP à la consultation de la Commission européenne sur le
Règlement déclarant certaines catégories d'aide compatibles avec le marché
intérieur en application des articles 107 et 108 du traité**

Bruxelles, Juin 2013

Aide en faveur des PME

Le règlement général d'exemption par catégorie (RGEC) est un instrument important pour promouvoir la création et le développement de PME en Europe, particulièrement dans la situation actuelle de crise. Toutefois, l'aide en faveur des « jeunes pousses » sous forme de prêts ou de garanties devrait être étendue à une durée de **7 ans** au lieu de 5 comme prévu par l'Article 20. Ceci serait en ligne avec la stratégie de la Commission Européenne de **financement à long terme** présentée dans le Livre Vert « Financement à long terme de l'économie européenne »¹ De plus les aides en faveur des jeunes pousses devraient également pouvoir être appliquées aux **transmissions d'entreprises** (à d'anciens employés, membres de la famille, etc), en effet les transmissions d'entreprise réussies permettent de sauvegarder des emplois et des savoirs tout en créant un environnement favorable pour de nouveaux emplois.

CECOP salue la nouvelle provision concernant le financement des risques par les intermédiaires financiers et le financement des risques pour les PME de manière générale mais considère tout de même la période d'éligibilité de 5 ans trop restrictive pour les PME et suggère de réduire celle-ci à **3 ans** (Article 19).

Aides à l'embauche de travailleurs défavorisés ou à l'emploi de travailleurs handicapés sous forme de subventions salariales

Plusieurs milliers d'entreprises coopératives du réseau de CECOP sont spécialisées dans la réinsertion de travailleurs handicapés et défavorisés (chômeurs de longue durée, anciens détenus, toxicomanes, etc.). En fait, les coopératives ont une longue tradition et une forte expertise dans la réinsertion durable des personnes généralement exclues du marché du travail.

CECOP soutient les exceptions spécifiques pour les entreprises ayant comme **mission principale** l'emploi et l'insertion de travailleurs défavorisés et handicapés. En raison de la situation particulière de leurs travailleurs, ces entreprises doivent gérer la productivité limitée de leurs travailleurs, la nécessité d'un personnel d'assistance technique et la formation des travailleurs. Ayant à supporter des coûts supplémentaires importants par rapport aux entreprises ordinaires en raison de leur dimension sociale, elles ont besoin de l'aide des pouvoirs publics pour survivre sur le marché et donc de se consacrer à leur mission sociale.

CECOP considère important de ne pas faire la distinction entre la durée de l'aide compatible pour les travailleurs défavorisés (12 mois), travailleurs gravement défavorisés (24 mois) et travailleurs handicapés (illimités), comme ceci est prévu par l'Article 28 (6).

¹ COM(2013) 150 final

Les coûts éligibles devraient être étendus à toute la période pendant laquelle le travailleur est employé dans le cas d'entreprises ayant comme mission principale l'emploi et l'insertion des travailleurs défavorisés et handicapés. En effet très souvent les travailleurs handicapés et défavorisés restent plus d'une année dans ces entreprises avant de pouvoir trouver un autre emploi.

Définitions

« Travailleur désavantagé »

CECOP salue le fait que la définition du travailleur désavantagé a été élargie afin d'y inclure les jeunes. Cependant celle-ci reste trop restrictive selon nous et nous suggérons de l'élargir :

- aux « autres personnes en situation d'exclusion sociale grave telle que définie par les pouvoirs publics des États membres et conformément à leur législation » (par exemple les sans-abri, les anciens détenus, les toxicomanes, etc.)
- aux « travailleurs victimes de crises économiques ». Une nouvelle catégorie de travailleurs défavorisés, ceux qui ont un travail mais caractérisé par de mauvaises conditions (contrats précaires, de court terme, etc.). Cela pourrait permettre aux États membres d'adapter cette catégorie à la situation à laquelle ils sont confrontés et de l'adapter à leurs besoins.

« Emploi protégé »

Deux éléments de la définition « emploi protégé » devraient, selon nous, être modifiés:

- le pourcentage: le seuil de 50% des travailleurs devrait être **remplacé par 30%** pour plusieurs raisons :
 - o cette proposition est conforme à la proposition de la Commission européenne de Directive sur les marchés publics² (Article 17 sur les marchés réservés) et crée moins de confusion entre « emploi protégé » et « atelier protégé » ;
 - o plusieurs pays de l'Union européenne ont retenu le pourcentage de 30% dans leur cadre juridique réglementant le travail des personnes handicapées et défavorisées (ex. Italie, Finlande, Roumanie). L'expérience italienne est très intéressante à cet égard, car elle a permis le développement au cours des 20 dernières années de nombreuses coopératives sociales dont la mission principale est la réinsertion sociale des personnes vulnérables. Le pourcentage de 30% a un autre avantage: il augmente la performance économique des entreprises, contribuant ainsi à la dimension à long terme de la réinsertion sociale.
- les bénéficiaires : la catégorie de travailleurs handicapés devrait être **étendue aux travailleurs défavorisés**.
 - o cette proposition est aussi dans la ligne de la proposition de la Commission européenne pour une Directive sur les marchés publics (Article 17 sur les marchés réservés) et crée moins confusion entre « emploi protégé» et « atelier protégé ».

² COM(2011) 896 final