

Réponse de CECOP à la consultation de la Commission européenne sur le Règlement général d'exemption par catégorie

Bruxelles, septembre 2012

CECOP – CICOPA Europe (Confédération européenne des coopératives de travail associé, des coopératives sociales et des entreprises sociales et participatives) est une confédération européenne qui regroupe des organisations nationales de 16 pays affiliant à leur tour plus de 50 000 entreprises coopératives et participatives des secteurs de l'industrie et des services. La plupart d'entre elles sont des PME qui emploient 1,4 million de travailleurs à travers l'Europe. Parmi les principaux secteurs d'activité, on trouve l'industrie mécanique et des métaux, la construction et les travaux publics, les services sociaux, les activités environnementales, les produits blancs, le transport, l'éducation et la culture, etc. La plupart d'entre elles se caractérisent par le fait que leurs travailleurs sont dans leur majorité membres-propriétaires de l'entreprise. En outre, plusieurs milliers de ces coopératives sont spécialisées dans la réinsertion de travailleurs défavorisés et marginalisés (personnes handicapées, chômeurs de longue durée, anciens détenus, toxicomanes...). Plus d'un millier de coopératives de travail associé membres du réseau de CECOP sont nées du transfert à leurs travailleurs d'entreprises conventionnelles en crise ou sans héritiers.

Efficacité et évaluation des aides bénéficiant d'une exemption par catégorie

Le règlement général d'exemption par catégorie est un instrument important pour promouvoir la création et le développement de PME en Europe, particulièrement dans la situation actuelle de crise. Selon les membres de CECOP, les types les plus appropriés des instruments d'aide d'État à être exemptés par catégorie sont les subventions, les prêts, les avances récupérables, les mesures fiscales, ainsi que les régimes de garanties. Ils ont également exprimé la nécessité d'élargir les garanties d'État à l'ensemble des outils financiers fournis par les fédérations coopératives.

Dispositions communes

- Définitions

« Travailleur défavorisé » - Article 2 (18)

Plusieurs milliers d'entreprises coopératives du réseau de CECOP sont spécialisées dans la réinsertion de travailleurs défavorisés (personnes handicapées, 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. Afin de mieux adapter la définition prévue par le règlement (CE) N° 800/2008 à la situation actuelle, nous proposons les éléments suivants :

- une personne qui « n'a pas exercé d'activité régulière rémunérée au cours des six derniers mois » est trop restrictive selon nous. Une des conséquences de la crise actuelle est l'augmentation du taux et la prolongation de la durée de chômage, ainsi que l'élargissement à de nouvelles catégories de chômeurs (jeunes, travailleurs qualifiés, etc.). En outre, nous avons vu apparaître une nouvelle catégorie de travailleurs défavorisés, ceux qui ont un travail, mais caractérisé par de mauvaises conditions (contrats précaires, de court terme, etc.). Nous suggérons donc d'étendre la catégorie « n'a pas exercé d'activité régulière rémunérée au cours des six derniers mois », aux « travailleurs et chômeurs victimes de crises économiques ». 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.
- la mention « Autres personnes en situation d'exclusion sociale grave telle que définie par les pouvoirs publics des différents États membres et conformément à leur législation » doit être ajoutée à la définition (par exemple les sans-abri, les anciens détenus, les toxicomanes, etc.)

« Emploi protégé » - Article 2 (21)

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 publics¹ (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 (marchés réservés) et crée moins confusion entre « emploi protégé» et « atelier protégé ».

Dispositions spécifiques

Aides à l'embauche de travailleurs défavorisés sous forme de subventions salariales – Art.40

¹ COM(2011) 896 final

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.

Il est aussi important que la durée de l'aide compatible pour l'emploi de travailleurs défavorisés, limitée à une année pour les entreprises ordinaires par l'article 40 (3) soit étendue à toute la période de l'emploi dans le cas d'entreprises ayant comme mission principale l'emploi et l'insertion des travailleurs défavorisés et handicapés. En effet, les travailleurs défavorisés restent normalement plus d'une année dans ces entreprises avant de pouvoir trouver un autre emploi.