

Les entreprises de taille intermédiaire subissent des contraintes et une pression social-fiscale sans commune mesure avec les ETI britanniques et allemandes. Une étude de l'iFrap le démontre

# Compétitivité : la note qui dénonce nos handicaps

## Acharnement

C'est une étude aussi édifiante qu'inquiétante que dévoile l'Opinion. Elle illustre l'urgence du changement de politique vis-à-vis des entreprises françaises. L'iFrap, un think tank dédié à l'analyse des politiques publiques, a réalisé un comparatif détaillé du poids des charges fiscales et sociales qui pèsent sur les entreprises de taille intermédiaire (ETI) en France, en Allemagne et au Royaume-Uni. Résultat : **pour un même chiffre d'affaires, une entreprise allemande réalise un résultat net supérieur de 66% à celui d'une entreprise française.** Pour une entreprise anglaise, l'écart monte à plus de 100%. La désindustrialisation a de beaux jours devant elle.

Raphaël Legendre

UN TAUX PRÉLÈVEMENT SUR résultat avant impôt de 66% en France, contre

44% en Allemagne et 32% au Royaume-Uni. Sur un plan strictement macro-économique, le résultat n'a rien de surprenant. Les études faisant état de l'appétence démesurée de la France pour les taxes, impôts et autres charges sociales sont légion. L'originalité du travail que vient de réaliser l'iFrap sur « les contraintes fiscales et sociales qui détournent les ETI de la France » réside plutôt dans son approche micro-économique. Le think tank a en effet récupéré les comptes d'une ETI familiale du sud de la France spécialisée dans la métallurgie. Une entreprise qui dispose d'une filiale en Angleterre et en Allemagne. En réalisant un comparatif pro forma du montant des charges payées dans chacun des trois pays (voir tableau page 2), l'étude de l'iFrap jette une lumière crue sur le fardeau qui leste nos entreprises dans la course internationale à la compétitivité. « La première évidence qui s'impose est celle de l'énorme différence des prélèvements existants entre les pays, sur la production et au niveau



des charges patronales sur les salaires », commente Agnès Verdier-Molinié, directrice de la Fondation Ifrap.

A chiffre d'affaires constant (42,5 millions d'euros) les charges patronales sont deux fois plus élevées en France (3,2 millions) qu'en Allemagne et trois fois plus élevées qu'en Grande-Bretagne. Les entreprises françaises sont par ailleurs les seules à payer une multitude de taxes sur la production qui

n'existent pas ailleurs en Europe (contribution sociale de solidarité, contribution sur la valeur ajoutée, contribution foncière des entreprises, taxe d'apprentissage, contributions pour la formation professionnelle...) et qui représentent près d'un million d'euros de charges supplémentaires. Des taxes qui frappent les entreprises qu'elles réalisent un bénéfice ou pas. « Les entreprises françaises se sont toujours éton-

nées de devoir payer des impôts avant même de savoir si elles allaient réaliser des bénéfices », relève Daniel Gutmann, associé du cabinet CMS Bureau Francis Lefebvre.

L'autre grand désavantage compétitif réside dans le coût du travail. Pour un salaire brut moyen équivalent dans les trois pays (environ 30 000 euros), un employé français coûte 10% de plus

(41 000 euros) en France qu'en Allemagne et 25% de plus qu'en Grande-Bretagne. Comment pourrait-il en être autrement quand le taux de cotisations sociales tutoie les 74% en France quand il ne dépasse pas 40% en Allemagne et 28% en Grande-Bretagne ? Le CICE - non intégré dans ce comparatif réalisé sur les comptes 2012 - « ne couvre pas l'envolée des charges depuis 2010 », souligne Agnès Verdier-Molinié. Au final, l'ETI qui sert d'exemple à l'étude a payé plus de 6 millions d'euros de prélèvements obligatoires, quand elle aurait payé 2 millions de moins en Allemagne et 3 millions de moins en Grande-Bretagne. Dit autrement, il n'est resté dans les caisses de l'entreprise que 3 millions d'euros de résultat net en France, contre 5 millions en Allemagne et 6,4 millions au Royaume-Uni.

**Quitter la France.** De tels écarts ne sont pas sans conséquences sur le développement d'une entreprise implantée dans plusieurs pays. « Lors de la reprise du groupe, il y a environ quinze ans, la filiale britannique n'existait pas et l'allemande n'était qu'une antenne commerciale acquise dans les années 1990 par le dirigeant de l'époque, qui a immédiatement décidé d'arrêter la production existante en raison du fait que produire en Allemagne était beaucoup trop cher », explique l'étude. Au tournant du millénaire, les nouveaux dirigeants misent sur un doublement des effectifs en France (de 300 à 600 salariés), sans toucher aux implantations internationales. Rapidement, ils changent pourtant leur fusil d'épaule. Suite au triple constat que « la production au Royaume-Uni est à la fois plus simple et bien plus rentable », que les réformes Schröder et la reprise de la demande interne transformant l'Allemagne et qu'il faut désormais « produire et être installé là où l'on vend », les dirigeants décident de relancer la production en Allemagne et y embauchent une quarantaine de salariés. Ils décident également de pousser le développement au Royaume-Uni, en rachetant une entreprise et en portant le nombre de ses salariés de 110 à 170.

Pendant ce temps-là, en France, « les effectifs de la maison mère redescendent au chiffre d'origine de 300 personnes après un pic à 380, une petite usine étant cependant acquise dans

un autre département, mais dont les effectifs n'ont été augmentés que d'une dizaine de salariés ». L'emploi a donc reculé en France, et largement augmenté à l'étranger. Aujourd'hui, le constat est clair : « Le groupe n'a pas l'intention d'embaucher en France » malgré « l'attachement des dirigeants » à leur pays « et leur refus - mais pour combien de temps ? - de se laisser charmer par les sirènes de leurs amis entrepreneurs qui ont progressivement quitté la France ou le font actuellement ». « Nous n'avons pas tout de suite compris que l'entreprise avait arrêté d'embaucher en France pour embaucher en Allemagne et en Grande-Bretagne, décrypte la directrice de l'iFrap. En réalité, ils pensent même passer sous le seuil des 250 salariés au vu des contraintes rencontrées en France. »

Ces semelles de plombs « made in France » ne sont pas que comptables. Les relations compliquées entretenues par les partenaires sociaux au sein de l'entreprise nourrissent aussi une certaine désaffection de la France au profit de nos voisins européens. « Le discours des dirigeants fourmille d'anecdotes d'où ressort leur exaspération, d'autant plus qu'ils ne voient pas la motivation de l'apparente détestation des syndicalistes », commente l'auteur de l'étude, Bertrand Nouel. En Grande-Bretagne ou en Allemagne, où les dirigeants n'ont pas de représentants du personnel au sein de leurs filiales, « les rapports avec le personnel sont directs et sans problème », confient ces derniers. « Au-delà du poids de la fiscalité ou des normes, je re tiens finalement beaucoup de "psychologique" dans le discours des dirigeants, commente Bertrand Nouel. Comme pour l'impôt, les affaires ont besoin de consentement. Il est en train de s'étioler au fur et à mesure que s'accumulent les contraintes ». Conséquence : en France, le nombre d'ETI n'arrive pas à dépasser les 5 000 ; quand ces grandes entreprises - dynamiques, exportatrices et pourvoyeuses d'emplois - sont plus du double au Royaume-Uni (10 000) et en Allemagne (12 000).

### ETI, définition

Une ETI est une entreprise qui a entre 250 et 4 999 salariés, et soit un chiffre d'affaires n'excédant pas 1,5 milliard d'euros, soit un total de bilan n'excédant pas 2 milliards d'euros. Une entreprise qui a moins de 250 salariés, mais plus de 50 millions d'euros de chiffre d'affaires et plus de 43 millions d'euros de total de bilan est aussi considérée comme une ETI.

### Tableau comparatif (pro forma) du compte de résultat simplifié d'une ETI

En milliers d'euros

	FRANCE	ALLEMAGNE	ROYAUME-UNI
Chiffre d'affaires	42 573	42 573	42 573
Rémunération brute des salariés	- 8 723	- 8 723	- 8 296
Charges patronales	- 3 224	- 1 745	- 1 070
Impôts et taxes sur la production	- 925	- 50	- 50
Excédent brut d'exploitation	- 6 367	-	-
Résultat avant IS	4 895	7 563	8 635
IS	- 1 865	- 2 179	- 1 924
Résultat net	3 030	5 084	6 441
Résultats avant prélèvements obligatoires	9 044	9 058	9 485
Prélèvements obligatoires	6 014	3 974	3 044
Salaire coût complet par personne (moyenne)	40 760 €	37 157 €	32 459 €
Salaire brut par personne (moyenne)	29 773 €	29 726 €	28 272 €
Rapport charges patronales/salaires bruts	36,9%	20%	14,8%
Rapport prélèvements/résultat avant prélèvements	66%	44%	32%
Taux de marge	33%	38%	40%
Taux effectif d'IS	38%	29%	23%

\* Les comptes de la colonne France sont les chiffres réels. Les comptes d'Allemagne et du Royaume-Uni sont établis pro forma, c'est-à-dire que le chiffre d'affaires et les autres coûts sont supposés égaux à ceux de France. L'hypothèse d'égalité de ces autres coûts, particulièrement pour les consommations intermédiaires, peut cependant ne pas avoir de sens économique (par exemple le coût de l'énergie n'est pas le même dans les différents pays). La comparaison des taux de marge suscite donc cette réserve. En ce qui concerne les salariés, leur nombre est censé être le même qu'en France (294), mais leurs rémunérations brutes sont effectivement au niveau individuel moyen pratiqué par l'entreprise dans le pays en question, de même évidemment que les charges patronales.

La ligne rémunérations brutes comprend la participation et les bonus selon les pays. La participation, qui n'est pas assujettie à des charges sociales a été exceptionnellement importante en 2012 dans l'entreprise, année où le forfait social n'était que de 4%. Ce forfait figure dans ce tableau au titre des impôts, de même que les taxes d'apprentissage, de formation professionnelle et d'effort de construction.

SOURCE : IFRAP