

<p style="text-align: center;">PANORAMA DES AIDES DE L'ETAT</p> <p style="text-align: center;">ET NOUVELLES ACTIONS DU GOUVERNEMENT</p> <p style="text-align: center;">EN FAVEUR DES ENTREPRISES</p>

1 .Lancement d'un plan d'action en faveur de la croissance des entreprises :

Plusieurs mesures structurantes ont été annoncées en septembre à Niort par le premier ministre afin de libérer le potentiel de croissance de nos entreprises : réforme du droit du travail, simplification et sécurisation des relations entre les entreprises et l'administration avec notamment le projet de loi relatif au droit à l'erreur, réforme de la formation initiale et continue, transformation du CICE en allègement de cotisations sociales, réduction du taux de l'impôt sur les sociétés à 25% d'ici 2022, resserrement de la fiscalité sur le patrimoine à l'immobilier et réforme de la fiscalité de l'épargne pour mettre l'épargne des Français au service de l'investissement productif et de l'emploi.

Ce plan d'actions sera articulé autour d'un projet de loi à venir prochainement ; (la phase de large concertation des parties prenantes étant close)

Baisse progressive du taux d'impôt sur les sociétés à 25 %

Le taux d'impôt sur les sociétés passera de 33,33% à 25% d'ici 2022 et la contribution de 3% sur les distributions sera supprimée. L'allègement fiscal sera de 11 milliards d'euros.

Les PME continueront de bénéficier d'un soutien particulier :

- pour les entreprises dont le chiffre d'affaires est inférieur à 7,63 millions d'euros, le taux réduit de 15% sur les 38 120 premiers euros de bénéfices sera préservé sur la durée du quinquennat
- le passage immédiat, dès 2018, du taux à 28% pour les 500 000 premiers euros de bénéfices permettra aux PME de bénéficier d'emblée d'une large baisse de l'impôt sur les sociétés.

La contribution de 3% sur les revenus distribués sera supprimée pour les sommes mises en paiement en 2018. Elle ne sera remplacée par aucune taxe pérenne de substitution. La charge fiscale sur les entreprises sera allégée d'environ 2 milliards d'euros par an dès 2018.

Le CICE sera supprimé pour les salaires versés à compter de 2019 et remplacé par un allègement pérenne des cotisations patronales

Le CICE verra son taux baisser de 7% à 6% pour les salaires versés en 2018 et sera supprimé en 2019. Il sera remplacé par un allègement de cotisations patronales pérenne :

- de 6 points sur les salaires inférieurs à 2,5 SMIC ;

- complété par un allègement renforcé de 4,1 points au niveau du SMIC⁴, soit un total de 10,1 points. En 2019, les entreprises bénéficieront à la fois du CICE au titre des salaires versés en 2018 et

des allègements de cotisations sociales. Ce cumul est nécessaire pour éviter toute rupture dans le soutien à l'emploi. Les entreprises bénéficieront d'un gain en trésorerie de l'ordre de 21

milliards d'euros en 2019. Ce gain en trésorerie pourrait créer à lui seul de l'ordre de 35 000 emplois en 2019 et 70 000 en 2020.

2. Les aides existantes et maintenues :

2 a : L'entreprise a des projets innovants et souhaite financer ses investissements:

Les Pôles de compétitivité : Favoriser une démarche partenariale dans des filières stratégiques et sur des territoires donnés

Un pôle de compétitivité rassemble sur un territoire donné des entreprises de toutes tailles, des acteurs de la recherche et des établissements de formation pour développer des synergies et des coopérations autour d'une thématique commune.

Cette union de toutes les énergies au service de l'innovation permet aux entreprises engagées dans ces partenariats de prendre une position de premier plan sur leurs marchés, en France et à l'international.

Ils participent au renforcement de la compétitivité de l'économie française et développent la croissance et l'emploi sur des marchés porteurs :

- en accroissant l'effort d'innovation des entreprises et en confortant des activités principalement industrielles à fort contenu technologique ;
- en améliorant l'attractivité de la France grâce à une visibilité internationale renforcée.

Leur objectif : faire émerger des coopérations de R&D en ayant en amont une vision des retombées économiques potentielles. Pour ce faire, deux missions principales :

- Renforcer les retombées économiques des projets de R&D. « Usines à produits d'avenir », les pôles transforment les efforts collaboratifs de R&D en produits, procédés et services innovants mis sur le marché ;
- Accompagner la croissance des PME et entreprises de taille intermédiaire (ETI) en leur offrant une assistance collective et individuelle : accès au financement, ouverture à l'international, anticipation de leurs besoins en compétences et aide individuelle au développement (conseil, tutorat, etc.).

Le Crédit d'Impôt Innovation (CII) :

Toute PME, au sens de la définition communautaire (moins de 250 salariés et C.A. inférieur à 50 M€ ou bilan inférieur à 43 M€), ayant un projet permettant de concevoir et/ ou réaliser un prototype ou une installation pilote d'un produit.

Les types de dépenses éligibles sont :

- les moyens humains et matériels pour la conception, la configuration, l'ingénierie, le design, les essais-évaluations ;
- les dépenses ci-dessus sous-traitées à des entreprises agréées CII

Le Crédit d'Impôt Recherche (CIR) :

Le CIR est un dispositif fiscal de soutien à la R&D, qui prend la forme d'un crédit d'impôt variable selon le montant des dépenses de R&D. Il vise les entreprises industrielles, commerciales, agricoles soumises à l'impôt sur le revenu ou à l'impôt sur les sociétés et placées sous le régime du bénéfice réel

La Prime d'Aménagement du Territoire (PAT) :

La prime d'aménagement du territoire pour l'industrie et les services (PAT) est une aide directe à l'investissement destinée à promouvoir l'implantation et le développement d'entreprises sur les zones prioritaires de l'aménagement du territoire, éligibles aux aides à finalités régionale (Zonage AFR). En 2015, cette aide directe de l'Etat s'élève à un montant total de près de 30 millions d'euros.

Dépenses éligibles :

- Pour les PME :

o création d'établissement (20 emplois nets, 3 M€ d'investissement)

o extension des capacités d'un établissement et diversification de l'activité (soit 20 emplois nets, représentant au moins 50% de l'effectif, et 3 M€ d'investissement ; soit 40 emplois nets et 3 M€ d'investissement, soit 10 M€ d'investissement)

o changement fondamental de processus de production

o acquisitions d'actifs (reprise)(Situation de l'emploi très dégradée : rétablissement durable et structurel de la compétitivité de l'entreprise, maintien significatif de l'emploi dans l'entreprise, reprise de 50 emplois et 3 M€ d'investissement)

- Pour les grandes entreprises : création d'établissement, diversification de l'activité et acquisition d'actifs (reprise) (si code NAF différent)

Jusqu'à 15 000 € de subventions par emploi créé.

L'attribution et le montant de la prime sont décidés en prenant notamment en considération la situation socio-économique du bassin d'emploi et le caractère incitatif de l'aide.

Un dossier complet de demande de PAT, doit être adressé au CGET, à l'attention du secrétariat général de la CIALA (5, rue Pleyel 93283 Saint-Denis Cedex) par courrier et par courriel (ciala@cget.gouv.fr).

Le Fonds d'intervention pour les services, l'artisanat et le commerce (FISAC) :

Les opérations éligibles aux aides du FISAC sont destinées à favoriser la création, le maintien, la modernisation, l'adaptation, en particulier pour les travaux de mise aux normes des établissements recevant du public (ERP) et la sûreté des entreprises, ou la transmission des entreprises de proximité, pour conforter le commerce sédentaire et non sédentaire, en milieu rural, dans les zones de montagne, dans les halles et marchés ou dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville.

Ce fonds vise les commerçants, artisans et prestataires de services, sédentaires ou ambulants, qui souhaitent créer, maintenir, moderniser, adapter ou transmettre une entreprise de proximité peuvent demander des aides financières au Fonds d'intervention pour les services, l'artisanat et le commerce (FISAC). Attention : ne sont pas éligibles au fonds les pharmacies, les professions libérales, les activités liées au tourisme, les commerces alimentaires de plus de 400 m² ou les actions bénéficiant déjà d'un autre financement de l'État. Les dépenses éligibles sont les dépenses d'investissement destinées à permettre la création, la reprise ou la modernisation d'une entreprise de proximité :

- investissements d'aménagement des locaux,
- équipements destinés à assurer la sécurité contre les effractions,
- aménagements destinés à faciliter l'accessibilité à tous les publics,
- équipements professionnels, notamment acquisition et aménagement des véhicules de tournées.

Possibilité de prêts :

- Prêt d'honneur investissement en capital mentoring entrepreneurial afin d'aider les entrepreneurs qui ne peuvent apporter de garanties.
- Prêt Réseau Entreprendre Croissance (*Jusqu'à 300 000 euros pour les entreprises lauréates de Réseau Entreprendre*) Bpifrance propose aux entreprises « lauréates » de Réseau Entreprendre souhaitant engager une stratégie de développement créatrice d'emplois et bénéficier d'un accompagnement managérial de Réseau Entreprendre, de boucler leur plan de financement, avec ce Prêt créé en partenariat avec la Caisse des Dépôts.
- Prêts de la gamme « Usine du Futur » – Bpifrance : Financer les investissements des PME et ETI dans quatre domaines privilégiés : verdissement, robotique, numérique et industrialisation

2 b : L'entreprise souhaite recruter et gérer ses compétences :

Prestation conseil en ressources humaines TPE/PME :

Ce dispositif se base sur l'analyse des besoins de l'entreprise, pour l'aider à repérer les axes d'amélioration de sa gestion des ressources humaines, en lien avec sa stratégie et son développement économique, construire avec elle des outils et un plan d'actions pour inscrire ces pratiques dans la durée, et l'accompagner dans sa mise en œuvre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Il vise les entreprises de moins de 300 salariés n'appartenant pas à un groupe de 300 salariés ou plus.

Priorité aux entreprises qui n'ont pas de direction ou de service RH, et plus particulièrement aux entreprises de moins de 50 salariés.

Accompagnement d'un ou plusieurs salariés occupant ou non une fonction de direction, voire le chef d'entreprise.

Accompagnement individuel ou d'un collectif d'entreprises issues de la même branche, filière ou territoire ou partageant des problématiques communes ou connexes.

Les Actions pour le développement de l'emploi et des compétences (ADEC) :

Les actions de développement de l'emploi et des compétences (ADEC) sont menées dans le cadre de partenariats entre l'État (au niveau national ou régional) et les branches professionnelles dans le but :

- d'encourager et soutenir des démarches pour l'emploi et la formation dans les secteurs confrontés à des mutations économiques avec des salariés fragilisés dans leur emploi ;
- d'optimiser les possibilités d'emploi de branches professionnelles en développement. Les ADEC bénéficient d'une aide de l'État. Elles prennent place dans la démarche d'« appui aux mutations économiques » (AME).

La réalisation d'un projet d'ADEC doit faire l'objet d'un accord-cadre signé par l'État et les organisations professionnelles. Les organisations syndicales de salariés peuvent être signataires de cet accord-cadre et participent au pilotage de celui-ci.

Le financement de l'État se traduit par une subvention versée à l'OPCA, organisme relais (ou à chacun d'eux s'il y en a plusieurs) mandaté par les signataires de l'accord-cadre. Une convention financière (annuelle ou pluriannuelle) est alors conclue avec le ou les organisme

(s) relais concerné(s). L'aide de l'État est négociée au cas par cas avec les partenaires du projet d'actions de développement de l'emploi et des compétences. Quoiqu'il en soit, le taux d'intervention de l'État s'établit autour de 30 % avec mobilisation d'autres cofinancements et notamment ceux de l'OPCA.

La Préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) :

La préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) est une action de formation qui permet à plusieurs demandeurs d'emploi inscrits de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par une branche professionnelle ou, par défaut, par le conseil d'administration d'un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA).

Dans le cadre de la POE collective, une branche professionnelle identifie des besoins de formation dans les entreprises relevant de son champ professionnel validés par un accord de branche ou le CA de l'OPCA. Celui-ci met en place, en partenariat avec Pôle emploi, des actions collectives pour former des demandeurs d'emploi, ou des salariés en CDD au sein d'une SIAE, en réponse aux compétences recherchées par les entreprises, et prend en charge les coûts pédagogiques (avec une participation du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels).

Pôle emploi rémunère les demandeurs d'emploi sous statut de stagiaire de la formation professionnelle. Lorsque la personne est salariée, sa rémunération peut être maintenue par son employeur pendant la durée de la formation (avec une prise en charge éventuelle d'un OPCA). Pôle emploi peut verser une aide à la mobilité aux stagiaires (sous certaines conditions).

Pas de formalisation de l'obligation d'embaucher pour la POEC.

La formation est réalisée par un organisme de formation déclaré et sa durée est limitée à 400 heures. Elle comprend au maximum 1/3 temps d'immersion en entreprise.

La formation (coût pédagogique) est entièrement prise en charge par l'OPCA.

S'agissant des demandeurs d'emploi, aucune rémunération n'est à verser par le futur employeur : le demandeur d'emploi reste inscrit à Pôle emploi et conserve son allocation chômage.

La Validation des acquis de l'expérience :

Toute personne, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, qui justifie d'au moins trois ans d'expérience en rapport direct avec la certification visée, peut prétendre à la VAE. Cette certification qui peut être un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle doit être inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Pour obtenir cette certification, le candidat doit constituer un dossier de recevabilité retraçant son expérience, qui sera évalué par un jury et qu'il doit remettre à l'organisme diplômant. Il peut en amont de son projet le soumettre à un point relais conseil (PRC) pour évaluer la pertinence.

Le contrat d'apprentissage :

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit à durée limitée (CDD) ou à durée indéterminée (CDI) entre un salarié et un employeur. Il permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en centre de formation des apprentis (CFA) pendant 1 à 3 ans. L'apprenti doit être inscrit dans un CFA et doit avoir entre 16 et 25 ans.

Il y a cependant des exceptions à cette condition liée à l'âge :

- Dans certains cas, l'âge minimum peut être abaissé à 15 ans et l'âge maximum repoussé à 30 ans.
- Il n'y a pas de limite d'âge si l'apprenti est reconnu travailleur handicapé ou s'il envisage de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme.

Obligations employeur :

- Transmettre le contrat à la chambre consulaire (CCI, CA, CMA) ;
- Faire encadrer l'apprenti par un maître d'apprentissage ou une équipe tutorale ;

L'aide « TPE jeune apprenti » peut s'élever jusqu'à 4400€ la première année par contrat, la prime à l'apprentissage est d'un minimum de 1000€ par année de formation, versée par la Région, tout comme l'aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire. Le crédit d'impôt quant à lui peut s'élever à 1600€ voire à 2200€ dans certains cas. Enfin les aides de l'Agefiph varient de 1500 à 9000€ pour la conclusion du contrat et de 1000 à 4000€ pour sa pérennisation.

Le contrat de professionnalisation :

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Il permet l'acquisition d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...) reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle. L'objectif étant l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes.

Jeunes de 16 à moins de 26 ; demandeurs d'Emploi de 26 ans et + ; bénéficiaires du RSA, ASS, AAH

Durée : de 6 à 12 mois (24 mois dans certains cas) dans le cadre d'un CDD. Dans le cadre d'un CDI, les règles de durée maximale portent sur la période de professionnalisation, c'est à dire la première phase du contrat qui s'effectue en alternance, à l'issue de laquelle le contrat de travail se poursuit sous l'égide du droit commun.

Salaire minimum de 55 % à 80 % du SMIC selon l'âge et le niveau de formation du jeune. Pour les demandeurs d'emploi d'au moins 26 ans : 85 % du minimum conventionnel (plancher 100 % du SMIC).

Démarches et obligations de l'employeur :

- Organiser la formation : 15 % à 25 % de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation en CDI (ou au-delà par accord collectif)/ minimum : 150 h).
- Contrat de professionnalisation à durée déterminée pour l'exercice d'activités saisonnières : signer une convention tripartite avec l'autre employeur et le bénéficiaire précisant les modalités d'affectation de ce dernier, l'annexer au contrat.
- Exonération de cotisations patronales de sécurité sociale sous conditions ;
- Financement possible par l'OPCA des frais de formation du salarié ;
- Dépenses liées à la fonction tutorale sous conditions ;
- Non prise en compte des effectifs de l'entreprise (sauf pour tarification du risque accident du travail/maladies professionnelles);
- Pas d'indemnité de fin de contrat (CDD) à verser.

2 c : L'entreprise souhaite s'implanter ou restructurer :

Les Zones de revitalisation rurale :

Afin de favoriser le développement local et les embauches dans les zones de revitalisation rurale, les entreprises qui souhaitent s'y implanter bénéficient d'exonérations fiscales sous certaines conditions liées notamment à l'effectif et à la nature de l'activité.

Les entreprises nouvelles créées ou reprises bénéficient d'une exonération d'impôt sur le revenu ou d'impôt sur les sociétés, totale pendant 5 ans puis partielle pendant les 3 années suivantes : 75 % la 6e année, 50 % la 7e année et 25 % la 8e année.

L'entreprise ne peut pas bénéficier d'un avantage fiscal supérieur à 200 000 € sur 3 exercices (100 000 € pour une entreprise de transport).

Dès lors qu'elle répond aux critères d'exonération, l'entreprise n'a pas de demande spécifique à faire pour en bénéficier. L'avantage fiscal est automatique après avoir rempli la ligne prévue dans le résultat fiscal.

Certaines entreprises peuvent aussi bénéficier, sous conditions, d'une exonération de cotisation foncière des entreprises (CFE), par délibération des communes (ou de leurs établissements publics de coopération intercommunale) dont la durée est de 5 ans maximum. L'avantage fiscal ne peut pas dépasser 200 000 € sur 3 ans.

Les Conventions de revitalisation :

L'obligation de revitalisation s'impose aux entreprises (article L. 1233-71 du CT) qui procèdent à des licenciements pour motif économique de 10 salariés ou plus dans une période de 30 jours affectant l'équilibre du ou des bassins d'emplois dans lesquelles elles sont implantées. Ces conventions sont destinées à soutenir l'activité économique du bassin d'emploi touché par ces licenciements.

La mise en œuvre de l'obligation de revitalisation doit favoriser la création d'activités et le développement de l'emploi nouveau sur le bassin d'emploi affecté par le licenciement économique. Deux modalités possibles : la convention de revitalisation Etat-Entreprise et l'accord collectif.

L'engagement financier de l'entreprise à la revitalisation est situé entre 2 et 4 fois le SMIC afin de financer des actions de redynamisation sur le territoire impacté.

Plusieurs types de mesures peuvent être mis en œuvre : action pour la reconversion du site, aides à l'emploi et au développement d'activités, appui-conseil aux TPE et PME, développement des compétences et valorisation des ressources humaines, soutien à l'insertion par l'activité économique et à l'économie sociale et solidaire, appui à l'innovation, au transfert de savoir-faire et à la mise en réseau des acteurs économiques locaux, réalisation d'études et appui à l'ingénierie locale de développement, octroi de prêts (participatifs, sans garantie, à taux bonifiés).

Les modalités de pilotage de la convention et de suivi de l'exécution des mesures de revitalisation sont précisées dans la convention.

2 d: L'entreprise connaît des difficultés économiques :

L'Activité partielle :

L'activité partielle est un outil de prévention des licenciements économiques qui permet de maintenir les salariés dans l'emploi afin de conserver des compétences, voire de les renforcer lorsque leur entreprise fait face à des difficultés économiques conjoncturelles.

Dans un contexte économique difficile, le recours à l'activité partielle se révèle être un outil important pour préserver l'emploi.

L'activité partielle s'adresse aux entreprises qui subissent :

- soit une réduction de la durée habituelle de temps de travail de l'établissement,
- soit une fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement.

Quand celles-ci sont imputables à la conjoncture économique, à des sinistres ou intempéries exceptionnels (excepté dans le BTP), à des difficultés d'approvisionnement ou à la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise.

Les heures chômées ouvrent droit au versement de l'allocation d'activité partielle dans la limite de deux contingents fixés par un arrêté :

- cas général : 1000 heures par an et par salarié.
- cas particulier : 100 heures par an et par salarié dans les entreprises qui sollicitent l'activité partielle pour le motif « modernisation des installations et des bâtiments de l'entreprise ».

L'Allocation temporaire dégressive :

Les entreprises procédant à des licenciements économiques peuvent conclure avec l'Etat des conventions permettant de faciliter le reclassement des personnes licenciées. Parmi ces conventions, la Convention d'allocation temporaire dégressive (ATD) permet le versement, aux salariés licenciés et reclassés dans un emploi moins bien rémunéré, d'une allocation destinée à compenser cette différence de rémunération.

Le montant de l'allocation est déterminé par comparaison du salaire net moyen antérieur et du salaire net de reclassement.

L'allocation peut être versée pendant 2 ans maximum. Elle fait l'objet d'un versement en une, deux ou trois fractions.

Le financement de l'allocation est assuré :

- à 75 % maximum par l'Etat (plafonné à 200 € par mois et par bénéficiaire) ;
- le solde par l'entreprise, qui peut en être exonérée, si elle n'est pas capable d'assurer cette charge (exemple : entreprise en redressement ou en liquidation judiciaire) ou si elle est située dans un bassin d'emploi confronté à de graves déséquilibres de l'emploi. La contribution de l'Etat peut alors être portée à 300 € par mois.

L'allocation est exonérée de taxes sur les salaires et des cotisations de Sécurité Sociale. Elle est assujettie à la CSG et à la CRDS mais avec un abattement d'assiette et un taux réduit.

La Commission des chefs des services financiers et des représentants des organismes de sécurité sociale (CCSF) :

Lorsqu'une entreprise ne parvient pas à régler une échéance fiscale ou sociale, elle peut saisir la CCSF de son département afin d'obtenir des facilités de paiement. La CCSF est présidée par le Directeur départemental des Finances publiques (DDFiP), et son secrétariat est assuré par les services de la DDFiP, Il s'agit d'un guichet unique auprès duquel l'entreprise peut solliciter des délais de paiement pour ses dettes fiscales et une grande partie de ses dettes sociales, en toute confidentialité.

L'octroi du plan CCSF et le respect par l'entreprise de son échéancier entraîne la suspension des poursuites.

La CCSF a également pour mission d'examiner les demandes de remises de dettes publiques formulées par les entreprises placées en procédures de conciliation (article L. 611-7 du code de commerce), de sauvegarde (article L. 626-6 du code de commerce) ou de redressement judiciaire (article L. 631-19 du code de commerce).

2 e: L'entreprise identifie une difficulté contractuelle :

La Médiation du crédit :

La Médiation du crédit est ouverte à toutes les entreprises dès lors que leurs établissements financiers refusent un financement lié à une activité professionnelle. La Médiation est accessible aux entreprises qui rencontrent des difficultés de financement bancaire, d'assurance-crédit ou du fait leurs fonds propres.

Les entreprises peuvent solliciter une médiation du crédit lorsqu'elles se trouvent face à : une dénonciation de découvert, un refus de crédit (trésorerie, équipement, crédit-bail...), une absence de réponse suite à une demande de crédit, une mise en cause de leurs lignes d'affacturage, de Dailly ou d'escompte, un refus de rééchelonnement d'une dette, un refus de caution ou de garantie, une réduction des garanties par un assureur-crédit

La Médiation des entreprises :

La médiation est un mode alternatif de résolution des conflits, basé sur l'intervention d'un tiers neutre et impartial, le médiateur. Elle repose sur une démarche volontaire, impliquant la responsabilité de chacune des parties. Economique, cette méthode de résolution permet de gagner de l'argent (dispositif gratuit) et du temps, en comparaison des procédures judiciaires et administratives.

Exemple : Non-respect des délais de paiement/Rupture brutale de contrat/blocage de commande/ Modification unilatérale du contrat/ Pénalités de retard abusives...

Le Médiateur des entreprises est accessible à tout acteur économique (entreprises, acteurs publics...) rencontrant des difficultés contractuelles et/ou relationnelles avec un client ou un fournisseur, dans le cadre d'un marché privé ou de la commande publique.

Le Médiateur des entreprises intervient à la demande de toute entreprise, groupement professionnel ou acteur public, quels que soient sa taille ou son secteur d'activité, lorsqu'il y a un litige ou un conflit dans l'application d'une clause contractuelle, le déroulement d'un contrat (privé ou public) ou un sujet lié à l'innovation (CIR, propriété intellectuelle...)

Trois modes de saisine s'offrent aux acteurs économiques :

- médiation individuelle : concerne une entreprise ou une entité publique qui souhaite engager seule une médiation contre un prestataire, un client ou un fournisseur ;
- médiation collective : plusieurs entreprises ou entité peuvent se regrouper pour saisir le médiateur face à un même client ou fournisseur. Le médiateur peut également intervenir à la demande d'un syndicat ou d'une fédération professionnelle ;
- médiation de branche : un secteur d'activité entre en médiation contre une autre branche professionnelle

Le Médiateur des entreprises poursuit trois objectifs principaux :

- Rétablir la confiance dans la relation client - fournisseur ;
- Assurer l'indépendance stratégique et la croissance des entreprises ;
- Renforcer la responsabilité des leaders de filières.