Publié le 10 mars 2021

La Commission européenne assouplit sa position sur la définition européenne de la PME

Dans un récent projet de Directive, la Commission européenne a établi un seuil pour différencier les grandes entreprises et les ETI des autres structures plus petites, sans se baser sur la définition européenne de la PME. Ce cas de figure vient montrer qu'il est possible de protéger les entreprises aux caractéristiques PME sans s'appuyer sur la définition controversée.

La Proposition de directive relative à la transparence des rémunérations par la Commission européenne

La Commission européenne a présenté une proposition de directive sur l'égalité salariale entre hommes et femmes, le 4 mars 2021. **Priorité politique de la présidente Von Der Leyen**, l'objectif de cette proposition est de faire en sorte que les femmes et les hommes reçoivent une rémunération égale pour un même travail, via des mesures d'exécution visant à garantir l'égalité de rémunération pour un même travail. Parmi les mesures contraignantes proposées, des **obligations particulières** sont imposées aux grandes entreprises et notamment :

- **Rendre compte de l'écart de rémunération entre les travailleurs féminins et masculins** (art 8) ;
- **Faire une évaluation conjointe des salaires** (art 9).

Cependant, cette mesure n'est **applicable qu'aux employeurs comptant au moins 250 salariés.**

Le seuil pour les obligations d'information des entreprises : 250 salariés

Traditionnellement, le **seuil de 250 salariés** est l'un des critères qui **détermine la qualité de PME au sens européen du terme**. Là où la majorité des règlementations européennes font référence à la définition européenne de la PME au sens de la Recommandation 2003/361, **ce projet ne retient que le critère dit de l'effectif de l'entreprise – et pas ceux de la performance financière (CA>50 millions d'euros) et de l'actionnariat (>25% capital public).**

La Commission choisit donc de **conditionner l'application des mesures administratives à la taille de l'entreprise en terme d'effectifs**. L'exposé des motifs du projet est en ce sens très intéressant :

Réglementation affûtée et simplification

La Commission a examiné les ***moyens de simplifier et de réduire les formalités, en particulier pour les petites entreprises****. Les mesures prévues dans la présente proposition, […] visent à renforcer le droit à l'égalité de rémunération tout en limitant les coûts et charges éventuels et en tenant compte de la situation économique difficile dans l'UE du fait de la pandémie de Covid-19.* ***La proposition tient dès lors compte du principe de proportionnalité****. En particulier,* ***compte tenu des efforts qui devront peut-être être consentis pour extraire des informations sur les rémunérations et en rendre compte, l'obligation en la matière ne s'applique qu'aux employeurs comptant au moins 250 travailleurs*** […]

Ainsi, il semblerait que le **projet semble enclencher une prise de conscience de la part de la Commission :** les **mesures contraignantes peuvent être trop lourdes à exécuter pour les structures les plus petites**. Bien que les motifs de ce changement de posture ne soient pas clairs, il semblerait toutefois qu'ils soient issues d'un raisonnement lié au « principe de proportionnalité » et surtout à l'objectif conceptuel poursuivi selon lequel **la simplification administrative vise à bénéficier toutes les petites structures**.

Une opportunité dans la campagne de modification de la définition européenne de la PME

Ce projet vient montrer que l**a Commission n'a pas l'obligation de se référer systématiquement à la définition européenne de la PME – discriminatoire pour les Epl – dans les cas où elle souhaite établir un seuil pour l'application de mesures contraignantes.** Elle dispose en effet d'autres moyens, tels que la référence simple au seuil de l'effectif de l'entreprise en question.

Il est également intéressant de voir que le **projet de Directive fait référence au modèle des « micro, petites et moyennes entreprises » mais ne renvoie à aucune définition précise**, contrairement à la grande majorité de la législation européenne qui se réfère aux PME.

Il s'agit donc d'une belle **opportunité pour la FedEpl comme pour la section française de SGI Europe de démontrer que la Commission n'a pas besoin de s'appuyer sur la définition européenne de la PME pour faire progresser le cadre de régulation économique et sociale de l'Union européenne**. En outre, il semblerait logique logique de poursuivre dans cette voie compte-tenu des enjeux considérables liés à la reprise post-crise sanitaire.

En raison du **caractère très médiatique de cette directive** et de la fenêtre d'opportunité qui s'ouvre grâce à cette nouvelle rédaction d'un projet de normative de la Commission, il serait opportun de **gagner en visibilité** dans la campagne en faveur de la modification de la définition européenne de la PME. C'est pourquoi ces nouveaux arguments ne manqueront pas d'être repris dans notre mobilisation auprès de la Commission européenne.