



Directeur de la publication : Sylvain JACOBEE - Rédaction : Direction de l'Appui aux Entreprises

BULLETIN D'INFORMATION N° 78 - MAI 2008

Editorial

Le taux d'emploi des séniors est, en France, parmi les plus bas des pays industrialisés.

En renonçant à leurs compétences et à leur expérience, nos entreprises se privent d'un atout décisif.

Par ailleurs, notre pays va connaître, dans les années à venir, de profondes évolutions démographiques. En effet, la population française vieillit sous l'effet conjugué de l'amélioration de l'espérance de vie et du vieillissement des générations du baby-boum.

Dans ce contexte, l'amélioration du taux d'emploi devient un enjeu majeur pour notre économie. Les pouvoirs publics et les partenaires sociaux ont déjà beaucoup œuvré dans ce sens qui a abouti au plan national d'action concerté pour l'emploi des séniors 2006-2010.

Néanmoins, malgré les progrès intervenus ces dernières années, notre économie ne parvient toujours pas à valoriser le potentiel des séniors.

Le relèvement de leur taux d'emploi constitue aujourd'hui un impératif au plan économique et social.

C'est la raison pour laquelle il nous a paru utile de consacrer notre fiche technique à ce thème de l'Emploi des séniors.

*le Président
Yves DUBIEF*

Evénements CCI

- * **ASSISES REGIONALES DU COMMERCE EN LORRAINE**
 - Le 26 mai 2008 à l'Arsenal à Metz
 - Le 20 octobre au Centre des Congrès à Epinal
- * 3 juin : Club de L'Industrie Automobile : Visite de l'entreprise Schneider Electric à Ennery (57)
- * 3 juin à 8h30 à Epinal : Club des entreprises de service "Une communication adaptée à votre entreprise"
- * 4 juin à 18h à Saint-Dié : Club Export "Comment préparer un salon à l'étranger"
- * 16 juin à Epinal : Colloque "Les entrepreneurs ont-ils leur place à l'heure de la mondialisation" par François de Closet"
- * 23 juin à Remiremont : Atelier Transmission et Reprise d'entreprises
- * 15 septembre à 19h à Vittel : "La loi de Sauvegarde"
- * 22 septembre à Epinal : Colloque sur la qualité commerce
- * du 23 au 25 septembre : Salon PROCEED au Luxembourg
- * 24 septembre à 8h30 à Epinal : Club Créateurs "Savoir gérer le stress"
- * Du 28 au 30 septembre : Club des professionnels de la montagne : Voyage d'étude en Forêt Noire
- * 29 septembre à Vittel : Atelier transmission et reprise d'entreprises

Dépollution d'un site industriel

La Cour de cassation a été appelée à statuer sur un litige opposant un propriétaire au locataire d'un terrain sur lequel une usine de production chimique avait été exploitée. La question était de savoir à qui incombait la charge de la dépollution du sol compte tenu du fait que le terrain était déjà lourdement pollué par la pyrite de fer avant l'entrée dans les lieux du locataire exploitant de l'usine chimique.

Après avoir dépollué le terrain, le locataire avait assigné en justice son propriétaire pour obtenir le remboursement de ses frais. Il considérait qu'il avait ainsi amélioré le bien loué alors qu'aucune disposition réglementaire ne l'obligeait à restituer le terrain en meilleur état que celui où il l'avait reçu. La Cour de cassation a rejeté son recours en considérant qu'aux termes du code de l'environnement, la charge de la dépollution d'un site industriel incombait au dernier exploitant et non au propriétaire du site pollué.

Il convient de préciser que si la charge finale de la dépollution incombe au dernier exploitant, celui-ci peut toujours, après avoir dépollué, exercer un recours contre le précédent exploitant sur la base de la responsabilité civile extracontractuelle.

Cour de cassation, 3ème chambre civile, arrêt du 2-04-2008, pourvoi n°07-012.155

Succession de CDD d'usage

Dans les secteurs où il est habituel de recourir à des contrats à durée déterminée, l'emploi concerné doit nécessairement être de nature temporaire.

Dans certains secteurs d'activités bien déterminés, l'employeur peut embaucher un salarié en contrat à durée déterminée (CDD) pour occuper un emploi où il est d'usage constant de ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée (CDI).

Précision : ces secteurs sont définis par décret ou par convention ou accord collectif étendu. Et parmi ces secteurs figurent notamment l'audiovisuel, l'enseignement, le déménagement, l'hôtellerie et la restauration, les centres de loisirs et de vacances, etc. Mais, tous les emplois qui relèvent d'un secteur autorisé à recourir aux CDD d'usage ne sont pas forcément des emplois par nature temporaire (par exemple : un poste de comptable est ainsi le plus souvent nécessaire tout au long de l'année). Malgré tout, l'employeur pouvait, jusqu'à présent, embaucher des salariés en CDD même pour des besoins liés à l'activité normale de l'entreprise. En cas de litige, les juges vérifiaient uniquement si l'employeur appartenait bien à l'un des secteurs définis par décret ou par convention ou accord collectif étendu et justifiait d'un usage constant de ne pas recourir pour tel type d'emploi à un CDI.

Changement de donne ! Rejoignant la position de la Cour de justice des communautés européennes (CJCE), la Cour de cassation vient d'ajouter une restriction aux recours successifs à un CDD d'usage : il ne suffit plus que l'employeur justifie d'un usage constant de ne pas recourir pour tel type d'emploi à un CDI, encore faut-il que l'emploi concerné soit par nature temporaire pour permettre de signer un nouveau CDD avec le même salarié.

À défaut, si les CDD successifs sont utilisés pour pourvoir un emploi qui se rattache à une activité permanente et normale de l'entreprise, ils risquent d'être requalifiés en contrat à durée indéterminée.

Cassation sociale, 23 janvier 2008, n° 06-44197 et 06-43040

Siège social

Une boîte postale ne peut pas être considérée comme un lieu où une société peut installer son siège social.

Une société doit avoir un siège social. Plus précisément, la loi exige de toute société qu'elle justifie de la jouissance des locaux où elle installe, seule ou avec d'autres entreprises, son siège.

Rappel : le siège social est le lieu où se trouve la direction effective de la société, c'est-à-dire là où sont les organes de direction et les principaux services administratifs. Il doit être indiqué notamment dans les statuts et dans les documents commerciaux de la société (factures, bons de commande...) ainsi que sur son site internet. Le siège social doit bien entendu correspondre à une réalité : il doit être physiquement matérialisé par des locaux dans lesquels figurent des bureaux, du mobilier, des équipements... Une simple boîte postale ne peut donc pas être considérée comme un lieu où une société peut installer son siège social. C'est ce que viennent d'affirmer les juges dans une récente affaire.

Illustration : en l'espèce, les juges ont déclaré irrecevable un acte de procédure (en l'occurrence des conclusions soulevées devant une cour d'appel) émanant d'une société et indiquant une boîte postale comme étant son siège social.

Cour d'appel de Paris, 5 décembre 2007, n° 06-19223

Tenue de travail : gare à la compensation obligatoire !

Quand une tenue de travail est imposée aux salariés, le temps consacré à l'habillage et au déshabillage doit alors en principe faire l'objet d'une compensation. Et, parfois, ce sont les juges qui en fixent le montant...

Dans le cadre de leur activité professionnelle, certains salariés ont l'obligation de revêtir une tenue de travail particulière. Sur ce point, le Code du travail prévoit que lorsque le port d'une tenue de travail est obligatoire, et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait nécessairement l'objet de contreparties, soit financières, soit sous forme de repos, déterminées par accord collectif ou, à défaut, par le contrat de travail.

Attention : ce temps passé à s'habiller et à se déshabiller n'est donc pas en principe considéré comme du temps de travail effectif, ce qui signifie notamment qu'il n'entre pas dans le calcul des

heures supplémentaires et qu'il ne donne pas lieu au versement d'un salaire proprement dit. Mais que se passe-t-il si les partenaires sociaux n'ont pas négocié de contrepartie et que les contrats de travail des salariés concernés n'en prévoient pas non plus ?

La Cour de cassation vient de préciser, pour la première fois à notre connaissance, qu'il revient alors aux juges saisis d'un litige concernant l'absence de contrepartie aux temps d'habillage et de déshabillage d'en déterminer eux-mêmes la nature et le montant.

Cassation sociale, 16 janvier 2008, n° 06-42983

Transformation d'une SA en SAS :

En application de l'article L. 225-244 du code de commerce, la décision de transformation d'une société anonyme en société par actions simplifiée est prise sur le rapport des commissaires aux comptes qui atteste que les capitaux propres sont au moins égaux au capital social. La Cour de cassation apporte quelques précisions utiles sur les formalités à accomplir au greffe du tribunal de commerce à la suite d'une telle opération.

Ainsi, en l'absence de toute référence au-dit rapport dans l'article R. 123-105 du code de commerce, il n'est pas nécessaire de le déposer au greffe du tribunal de commerce. Il n'y a pas lieu d'établir et, par conséquent, de déposer un rapport du commissaire à la transformation sur la valeur des biens composant l'actif social et les avantages particuliers.

Cour de cassation, Chambre commerciale, arrêt du 8 avril 2008, pourvoi n° 06-15193

Actualités Fiscales

Parts sociales et paiement des dividendes

L'action des associés en paiement des dividendes n'est pas soumise à la prescription de cinq ans !

Une fois la décision prise par l'assemblée générale des associés de distribuer des dividendes, le paiement de ces derniers doit intervenir dans les neuf mois de la clôture de l'exercice.

À noter : ce délai peut être prolongé sur requête des dirigeants auprès du tribunal compétent. Mais il n'existe aucune sanction particulière en cas d'inobservation de ce délai ! Ce qui ne signifie pas toutefois que les associés se retrouvent démunis en cas de non paiement de leurs dividendes. En effet, ils peuvent évidemment agir en justice pour réclamer leur dû.

Et la Cour de cassation vient d'affirmer, une nouvelle fois, que l'action des associés en paiement des dividendes qui leur sont dus n'est pas prescrite au bout de 5 ans.

En effet, la prescription dite « quinquennale » ne concerne que les créances périodiques, c'est-à-dire celles qui sont régulières, et déterminées.

Or les dividendes de parts sociales ne sont pas des créances périodiques et déterminées car leur existence et leur montant sont incertains. En effet, ils supposent, d'une part, que la société ait réalisé des bénéfices à distribuer, ce qui dépend évidemment des résultats de son activité, et, d'autre part, que l'assemblée des associés ait pris la décision d'en distribuer, ce qu'elle est tout à fait libre de ne pas faire.

Observations : le délai de prescription applicable à l'action en paiement des dividendes afférents à des parts sociales est vraisemblablement de 30 ans. Mais cette solution n'est pas certaine.

À noter que les dividendes afférents à des actions sont, quant à eux, prescrits à l'issue d'un délai de 5 ans.

Cassation civile 1^{re}, 6 décembre 2007, n° 05-17090

Rémunération du gérant de SARL

Selon certains tribunaux, le gérant associé peut prendre part au vote de la décision fixant sa rémunération.

Une nouvelle fois, des juges viennent d'affirmer que le gérant associé d'une SARL peut valablement participer au vote de la décision fixant sa rémunération.

En effet, selon eux, dans la mesure où elle émane directement de l'assemblée générale des associés, cette décision ne constitue pas une convention réglementée intervenue entre la société et le gérant. Elle échappe donc à la procédure à respecter pour la conclusion de conventions de ce type.

Rappel : les conventions réglementées sont celles qui interviennent directement ou par personne interposée entre la société et le gérant ou l'un des associés. Ces conventions font l'objet d'un contrôle de la part des associés. En pratique, un rapport spécial indiquant la nature et les modalités des conventions ainsi conclues est établi par le gérant (ou le commissaire aux comptes), puis est soumis à l'approbation de l'assemblée des associés, le gérant ou l'associé intéressé ne pouvant pas prendre part au vote. Attention, jusqu'à présent, cette solution n'a été affirmée que par des cours d'appel. Elle devra donc être confirmée par la Cour de cassation pour pouvoir être sûre et certaine.

Cour d'appel de Paris, 6 décembre 2007, n° 06-20667

Réduction d'ISF pour investissement dans les PME

Dans une instruction fiscale du 11 avril 2008, l'administration apporte de nouveaux éléments sur la réduction d'impôt de solidarité sur la fortune (ISF) pour investissement dans les PME, instituée par la loi du 21 août 2007 (dite « loi TEPA »). Ce dispositif a été modifié par les lois de finances pour 2008 et de finances rectificative pour 2007. La nouvelle instruction commente ce dispositif, codifié sous l'article 885-O V bis du code général des impôts (CGI) et se substitue à l'instruction précédemment publiée (7 S-2-08 du 21 février 2008).

Instruction fiscale n° 41 du 11 avril 2008, BOI 7 S-3-08

Actualités Sociales

CRP et contestation du motif économique d'un licenciement

Tout salarié concerné par un licenciement pour motif économique peut bénéficier d'une convention de reclassement personnalisé (CRP) qui, lorsque le salarié y adhère, a pour effet de qualifier la rupture du contrat et de la considérer comme le fruit du commun accord des parties.

Dans ce contexte, la Cour de cassation vient d'être saisie, par le Conseil des prud'hommes d'Angers, d'une demande d'avis sur la question de savoir si un salarié qui accepte une CRP peut contester par la suite le caractère économique de la rupture.

L'avis de la Cour de cassation en date du 7 avril renvoie à l'arrêt du 5 mars 2008 qui tranche la question en retenant que « si l'adhésion du salarié à une CRP entraîne une rupture qui est réputée intervenir d'un commun accord, elle ne le prive pas de la possibilité d'en contester le motif économique ».

*Avis de la Cour de cassation du 7 avril 2008, n°0080001P
Cour de cassation, Chambre sociale, arrêt du 5 mars 2008,
pourvoi n°07-41964*

Contrat d'avenir : prime de transformation en CDI

L'embauche définitive d'un salarié en contrat d'avenir peut ouvrir droit à une aide de l'État de 1 500 €.

Le contrat d'avenir est un contrat à durée déterminée (CDD) conclu en principe pour une durée initiale de 2 ans, et renouvelable pour 12 mois (la durée totale ne pouvant pas excéder 36 mois).

Toutefois, l'employeur peut transformer le contrat d'avenir signé avec un salarié en un contrat à durée indéterminée (CDI). Cette transformation d'un CDD en un CDI lui permet alors de bénéficier d'une aide forfaitaire de l'État.

Attention : cette aide n'est versée que lorsque le salarié a effectué 6 mois de travail effectif en CDI. Cette prime étatique avait été fixée par une circulaire administrative à 1 500 €. Et désormais, ce montant vient d'être officiellement confirmé par un arrêté ministériel publié au journal officiel le 15 mars dernier.

En pratique : tout employeur intéressé doit adresser une demande de prime au Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles (Cnasea), accompagnée d'une copie du contrat de travail. Si les conditions d'octroi de la prime sont bien réunies, le Cnasea procède alors à son versement en une seule fois.

Arrêté du 28 février 2008, JO du 15 mars

Nouveau Code du travail

un logiciel pour vous aider

Le 1^{er} mai 2008, le Code du travail change. Afin d'effectuer des correspondances entre les articles de l'ancien Code du travail et ceux du nouveau, un logiciel est mis à disposition par le ministère du travail.

En principe, rien ne change en ce qui concerne le fond. Les règles restent les mêmes. Ce qui est recherché, c'est une meilleure lisibilité du code du travail.

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/dossiers/travail/recodification-du-code-du-travail/outil-codacod-v2-.html>

Recommandations du médecin du travail

Il est fortement recommandé aux employeurs de suivre les recommandations du médecin du travail !

Dans le cadre de son activité, le médecin du travail est habilité à proposer à un employeur d'adapter le poste de travail d'un salarié en raison notamment de son âge ou de son état de santé. Ses recommandations sont alors généralement consignées dans un avis d'aptitude médical assorti de certaines réserves.

Des réserves que l'employeur ne doit surtout pas prendre à la légère. En effet, non seulement le Code du travail lui impose de prendre en considération les propositions du médecin du travail, mais, en cas de refus, il doit également faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

Et si l'employeur ne satisfait pas aux exigences de la loi, le salarié concerné peut saisir les tribunaux pour obtenir des dommages-intérêts. Pire : dans l'hypothèse où le salarié serait victime d'un accident du travail, la faute inexcusable de son employeur pourrait être reconnue, impliquant pour ce dernier des conséquences financières importantes.

Cassation sociale, 19 décembre 2007, n° 06-43918

RISQUE D'INONDATION

Le risque inondation constitue le premier risque naturel en France et concerne près d'une commune sur trois, soit cinq millions de personnes. La prévention du risque inondation, l'anticipation et la préparation aux crises météorologiques demandent la plus mobilisation de la capacité de la puissance publique

Informez-vous des dangers potentiels et des conduites à suivre

- ➔ Consultez la carte de vigilance météo sur : www.meteo.fr
- ➔ Consultez la carte de vigilance crues sur : www.vigicrues.ecologie.gouv.fr
- ➔ Consultez le site : ww.interieur.gouv.fr

La future fusion ANPE-ASSEDIC

La création prochaine d'une institution unique dédiée à l'emploi, regroupant l'ANPE et l'Assedic, devrait faciliter la vie des entreprises.

Après plusieurs mois de discussion, la loi réformant le service public de l'emploi a été définitivement adoptée.

L'objectif principal de cette réforme est de simplifier les démarches des demandeurs d'emploi et des entreprises, en créant une institution unique dédiée à l'emploi. Cette entité regroupera les services de l'ANPE, de l'Assedic et une partie de l'Unedic. Les entreprises disposeront alors d'un organisme unique capable de les aider dans leur recrutement.

Remarque : l'Unedic, géré paritairement par les partenaires sociaux, ne disparaît cependant pas et continuera d'administrer le régime d'assurance chômage. Le montant des cotisations d'assurance chômage, ainsi que les modalités d'indemnisation du chômage, resteront, par ailleurs, fixés par les partenaires sociaux. Dans le même souci de simplification, la loi de réforme du service public de l'emploi confie le recouvrement des cotisations d'assurance chômage, jusqu'à présent assuré par l'Assedic, à l'Urssaf. Ce transfert de compétence à l'Urssaf, prévu pour le 1^{er} janvier 2012 au plus tard, est toutefois subordonné à la parution d'un décret.

Précision : l'Urssaf sera également chargée du recouvrement des cotisations de l'assurance de garantie des salaires et de la contribution au financement d'une convention de reclassement personnalisé. Ainsi, l'Urssaf va, dans les années qui viennent, devenir l'unique interlocuteur des entreprises pour le versement et le contrôle des cotisations de Sécurité sociale et des cotisations d'assurance chômage.

En pratique : cette réforme devrait faciliter la gestion sociale des entreprises qui ne devront plus avoir qu'une déclaration et un paiement à effectuer en matière de cotisations de Sécurité sociale et d'assurance chômage.

Loi n° 2008-126 du 13 février 2008, JO du 14

Le Centre de Ressources et de Documentation Economique de la CCI des Vosges tient dorénavant une permanence dans les locaux du C.F.A. à Sainte Marguerite les mardi et jeudi.

Prendre rendez-vous auprès de
Françoise DUCOTÉY au 03 29 35 18 14

Bénéficiez du soutien financier du groupe MECAPLAST pour favoriser le développement de vos projets créateurs d'emploi sur le bassin de Saint-Dié

- * **Qu'est-ce qu'une opération de revitalisation ?**
 - ➔ Un groupe menant une restructuration de ses activités entraînant des licenciements significatifs sur un bassin d'emploi doit mettre en oeuvre une démarche de revitalisation du bassin d'emploi impacté.
 - ➔ Il signe alors une convention avec l'Etat représenté par le Préfet de Région, qui l'engage à soutenir financièrement les créations d'activités et d'emplois dans le bassin.
- * **Quelle est la zone concernée par cette convention ?**
 - ➔ Territoire d'application de la convention : Bassin d'emploi de Saint-Dié
 - ➔ Les projets hors zone seront étudiés au cas par cas
- * **Quelles sont les aides disponibles ?**
 - ➔ Aide financière à l'embauche de salariés en CDI pour les besoins de votre activité (ex salariés Mecaplast ou non)
 - ➔ Aide financière à la création de votre activité
 - ➔ Possibilité d'occupation du bâtiment libéré par Mecaplast sur son site de Sainte Marguerite (de 3.500 à 7.000 m²) à des conditions avantageuses en fonction du nombre d'emplois créés par votre projet.
- * **Quelle est la marche à suivre ?**
 - ➔ Transmettez votre projet de création d'activité ou de recrutement par courrier ou email (confidentialité assurée) à C&D International
 - ➔ Nous vous envoyons la liste de pièces justificatives à fournir.
 - ➔ A réception de votre dossier, une commission de suivi valide votre demande.
 - ➔ Mecaplast apporte alors son soutien financier à votre projet par virement bancaire
- * **Pour tout complément d'information**, merci de contacter
C&D International Dynamix - Anita Wiesendt - Mission Mecaplast Vosges -
18, rue Guynemer - 92380 GARCHES
Tél. : +33 (0)1 47 95 21 75 - Fax +33 (0)1 47 95 26 26 - awiesendt@cdid.fr

Pour compenser l'impact de la réorganisation de ses activités sur son site de Sainte Marguerite, le groupe MECAPLAST s'engage, dans le cadre d'une convention de revitalisation, à favoriser l'implantation d'entreprises et à soutenir la création d'emplois dans le bassin d'emploi de Saint Dié des Vosges

L'OBSERVATEUR DU DESIGN

L'Agence pour la Promotion de la Création Industrielle « APCI » organise chaque année, avec le soutien de la Direction Générale des Entreprises, Ministère de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi, un concours des produits et services particulièrement remarquables grâce au design : l'Observateur du design.

Cette année, il s'agit de la 10^{ème} édition intitulée « l'Observateur du Design 09 ».

Le concours s'adresse principalement aux entreprises, quel que soit leur secteur d'activité, ainsi qu'aux designers. Il se présente sous la forme d'un appel à produits couronné par une exposition de trois mois à la Cité des Sciences et de l'Industrie et la remise de prix – les Etoiles de l'Observateur – à des entreprises et designers à l'occasion de l'inauguration de cette exposition, pour saluer la qualité de leur démarche d'innovation et de différenciation des produits. 211 produits ont été labellisés par l'Observateur du design 08, l'an dernier.

Cette manifestation annuelle constitue un label de qualité et une vitrine pour la création industrielle française. Il s'agit de l'un des rares moments où convergent designers et entreprises. Les médias en rendent compte régulièrement et largement, ce qui permet aux entreprises et aux designers de mieux se faire connaître des distributeurs et des prescripteurs français et étrangers, et de valoriser en interne l'intégration du design au processus industriel. A ce titre, l'Observateur contribue également à la sensibilisation des entreprises à l'utilisation du design comme facteur d'innovation et de compétitivité.

Pour l'Observateur 09, la date limite d'inscription des entreprises au concours a été fixée au 6 juin 2008.

Inscription sur le site : www.apci.asso.fr

2008 CONCOURS des Futurs Créateurs et Repreneurs d'Entreprise en Lorraine

Pour concourir

Contactez dès aujourd'hui et jusqu'au 5 octobre 2008 (date limite de retrait des dossiers)

3i Lorraine - Mme. Dominique SOURIS
10 Viaduc Kennedy—54000 Nancy
Tél. : 03 83 41 64 90
Fax : 03 83 94 06 84
Email : d.souris@3ilorraine.fr

afin de retirer "un dossier guide" de présentation du projet de création ou de reprise de votre future entreprise régionale dans les secteurs d'activités du commerce, de l'industrie, des services ou de l'artisanat.

Déroulement du Concours

Le "dossier-guide" devra être retourné dûment complété à 3i Lorraine au plus tard le 10 octobre 2008

Les candidats retenus seront avertis personnellement. Ils devront, à une date qui leur sera précisée, présenter oralement leur projet devant un jury qui élira les meilleurs d'entre eux.

Remise officielle des prix - Décembre 2008

Appel à candidatures Entreprises Opération REACH PME Lorraine

Dans le cadre de l'opération REACH PME Lorraine, l'UIC Lorraine lance un appel à candidatures auprès de 25 PME lorraines de tous secteurs d'activité.

Les candidats bénéficieront :

- de la prise en charge à hauteur d'environ 75 % d'un audit de diagnostic de 3 jours réalisé par un consultant spécialement formé pour l'opération,
- de conseils personnalisés lors de cet audit,
- d'un retour écrit et individualisé de la part du consultant.

Les candidats s'engagent en retour à :

- participer à l'ensemble de l'opération,
- accepter un audit de diagnostic (2 jours minimum dans l'entreprise),
- accompagner de manière active le consultant et mettre en œuvre les moyens nécessaires et en particulier humain au bon déroulement de l'audit (disponibilité de la personne compétente en interne),
- autoriser les consultants à exploiter le retour d'expérience de l'audit dans le strict cadre de l'élaboration du guide méthodologique, étant entendu qu'aucune donnée individuelle ne sera communiquée ou identifiable,
- prendre en charge le coût résiduel de l'audit (environ 25 % du coût total soit approximativement 850 € TTC hors déplacements),
- autoriser la publication de leur identité dans le cadre des opérations de communication liées à l'action collective.

Les dossiers de candidatures doivent être adressés à l'UIC Lorraine. Retrouvez l'intégralité de cet appel à candidature sur le portail REEL, rubrique Actualités (www.reel-lorraine.net).



PROCEED, le Salon Européen de la Sous-traitance, nouvelle édition, fortement soutenu par les CCI de Lorraine, vous attend au Centre d'Expositions et de Conférences à Luxembourg - Kirchberg, les 23, 24 et 25 septembre 2008.

Contact : CCI des Vosges
Philippe LACOUR
03 29 35 18 14
placour@vosges.cci.fr

SMIC et SMIC Horaire

Les montants au 1er mai 2008

SMIC horaire brut : 8,63 €

Minimum garanti : 3,28

SMIC mensuel brut (base 35 heures) : 1.308,88 €

Bibliographie

INSEE PREMIERE – N° 1184 – Avril 2008

L'intégration des TIC est encore incomplète dans les entreprises

Presque toutes les entreprises d'au moins 10 salariés sont connectées à l'internet, en France comme la plupart des pays européens. L'implantation des technologies de l'information et de la communication (TIC) est plus forte dans les grandes structures. Elle n'est cependant pas encore complète.

LA LETTRE DE LA DIRECTION GENERALE DES ENTREPRISES – N°34 – Avril 2008

Dossier : « La valeur ajoutée des produits est dans la créativité, le design »

INSEE PREMIERE – N° 1183 – Avril 2008

La sous-traitance des tâches liées aux nouvelles technologies - Peu de recours aux sociétés étrangères

En 2006, 29% des entreprises d'au moins 10 salariés confient à des prestataires extérieurs des fonctions requérant des personnels spécialisés dans les technologies de l'information et de la communication (TIC)

TENDANCES REGIONALES – REGION LORRAINE – Avril 2008

Document réalisé par la Banque de France – Vue d'ensemble de l'activité économique (Industries des biens intermédiaires, industries des biens d'équipement, industrie automobile...)

L'ENTREPRISE – N°266 – Avril 2008

Prospecter et vendre aux entreprises

Avec près de 4,5 millions d'établissements, sièges sociaux compris, la France offre aux entreprises un potentiel énorme de chiffre d'affaires. A condition de bien cibler ce marché B to B en tenant compte de la taille salariale des clients.

Annonces

PARTENARIAT

Recherche de partenaires intéressés par la création et l'exploitation de loisirs en salle : Football, Handball, Basket-ball, tennis,

Réf. : DAE/495

LOCATION

Locaux professionnels à louer à Remiremont à partir du 1er juillet 2008. Environ 70 m² situés en rez-de-chaussée dans résidence de standing en centre-ville sur rues avec parking privé, composés de 3 pièces plus entrée-réception, avec ou sans mobilier de bureau existant.

Réf. : DAE/494

Bâtiment relais

La Communauté de Communes du canton de Brouvelieures vient de réhabiliter un bâtiment relais, offrant plusieurs centaines de m² de plateaux adaptables pour tout type d'entreprise.

Réf. : DAE/324

Chiffres

Plafonds de la Sécurité Sociale		
Brut	2007	2008
Annuel	32 184	33.276
Mensuel	2 682	2.773
Horaire	20	21

	2007	2008
Taux d'intérêt légal	2,95 %	3,99 %

	Février	Mars	Avril	Mai
Taux de base bancaire 2007/2008	6.60	6.60	6.60	6.60
Taux EONIA	4,0291	4,0845	3,9831	

Indice trimestriel du coût de la construction (INSEE)								
	1er trimestre		2ème trimestre		3ème trimestre		4ème trimestre	
	Indice	Moyenne associée	Indice	Moyenne associée	Indice	Moyenne associée	Indice	Moyenne associée
2005	1270	1269.50	1276	1271.75	1278	1273.25	1332	1289.00
2006	1362	1312.00	1366	1334.50	1381	1360.25	1474	1434,25

Conservatoire des Arts et Métiers – ARDAN

Date de dépôt des dossiers : 27 juin, 5 septembre
Date des Comités d'Engagement : 11 juillet, 19 septembre