



Fiscalité - Environnement - Social : Retrouvez toute l'actualité de votre CGPME

Flash mail n°7 - Juin

2010

LOUEZ un véhicule, utilitaire ou non, à titre privé ou professionnel à tarif privilégié

PROCHAINES REUNIONS

Grâce au partenariat passé entre la CGPME et SIXT, vous pouvez désormais louer une voiture (berline, break, monospace) ou un utilitaire, à tarif privilégié en vous connectant sur le site en cliquant (ou en tapant en barre de tâche) . Ces tarifs spécifiques valent autant pour des réservations à titre professionnel que privé.

Dès le 1er trimestre, nous mettons en place dans le Bas-Rhin des formations pour les Chefs d'entreprise et leurs cadres dirigeants.

<http://www.sixt.fr/php/res/cdpublicqo?kdnr=9814237&pasw=SIXT&AGIA=5098>

Une réduction de près de 20% est calculée par rapport au prix grand public. N'hésitez pas à transmettre l'information autour de vous.

Formations Sociales

➔ **21 septembre de 9h à 12h + déjeuner**
"Actualité en matière de prévention des risques et santé au travail"
 Lieu : Hôtel Hilton
 Coût : 28 € / pers

EMBAUCHER UN MINEUR PENDANT LES VACANCES D'ETE

On peut embaucher un mineur durant les vacances d'été dès lors qu'il est âgé d'au moins 14 ans. Les jeunes entre 14 et 16 ans embauchés durant cette période doivent exercer des travaux adaptés à leur âge et qui n'entraînent aucune fatigue anormale. Un liste importante de travaux sont interdits aux jeunes de moins de 16 ou 18 ans (articles D.4153-15 et suivants du Code du Travail, travaux à l'extérieur, risques chimiques, électriques, etc...). Si l'employeur embauche un jeune âgé de 14 ou 15 ans, il doit adresser une demande écrite à l'inspecteur du travail qui peut ordonner un examen médical en application de l'article L.4153-4 du Code du Travail. Le contrat de travail doit être signé par le jeune et par son représentant légal. La rémunération est égale au SMIC minoré de 20% si le jeune a 14, 15 et 16 ans. Lorsque le jeune a 17 ans, le SMIC est minoré de 10%. Cet abattement est supprimé si le jeune justifie déjà de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité. Un jeune embauché en CDD durant les vacances d'été ne bénéficie pas de l'indemnité de fin de contrat.

Inscription : via le site www.cgpme-alsace.fr ou par téléphone au 03.88.75.06.18

LA DIRECTION COMMERCIALE PARTAGÉE : Une vraie solution pour les TPE

Les entreprises ont de plus en plus de besoins : de souplesse, de réactivité, de ressources et de compétences pour assurer leur croissance. Les objectifs commerciaux reposent souvent sur 2 axes principaux : le développement du chiffre d'affaire et l'amélioration des marges. C'est bien sûr important, mais en fait, la vraie question repose surtout sur l'optimisation du retour sur investissement commercial. Pour obtenir de tels résultats, il faut répondre à des questions variées telles que les moyens, les outils ou encore les méthodes à mettre en oeuvre.

Quelques chiffres et constats :

- 85% des PME ont pour priorité le développement de leur chiffre d'affaire,
- 70% des PME consacrent moins de 50% de leur temps au développement commercial,
- 87% des PME déclarent manquer de temps, de méthodes ou de compétences pour effectuer leur développement commercial,
- 50% des devis réalisés ne sont jamais relancés,
- les PME françaises ont un des plus faibles taux d'équipement en site internet en Europe.



DC PILOT propose une offre innovante dédiée aux PME, à leurs dirigeants et à leurs équipes commerciales.

La direction commerciale partagée permet de mettre en oeuvre les expertises nécessaires au développement commercial avec des interventions "à la carte", selon les besoins immédiats ou durables des entreprises. C'est la prise en charge opérationnelle du plan d'actions convenu entre le client et le prestataire et d'en assurer le pilotage. Le seul objectif, apporter des solutions et des réponses adaptées.

Les bénéfices portent directement sur la performance commerciale, mais aussi sur l'organisation, les outils de pilotage et de communication, la fidélisation des équipes ou encore la notoriété de l'entreprise.

Le partage du temps et la mutualisation des compétences permet d'inscrire ce partenariat dans la durée afin de garantir les résultats à court, mais surtout à long terme. En gagnant du temps et des compétences, vous gagnez en performance !

Afin d'assurer l'ensemble des fonctions et des missions du poste de Directeur Commercial et Marketing pour ses clients, avec une présence adaptée aux besoins, ambitions et budgets, DC PILOT a regroupé les compétences nécessaires en 5 grandes familles :

- STRATEGIE ET POSITIONNEMENT, parce qu'une stratégie claire, précise et programmée en assure sa réussite,
- L'ORGANISATION COMMERCIALE, afin de faire mieux avec des moyens optimisés,
- PILOTER SES RESSOURCES, c'est former et stimuler les compétences de chacun au profit de l'entreprise,
- PILOTER SES RESULTATS, c'est anticiper ses actions, s'assurer de lisibilité et en mesurer les performances,
- DES OUTILS MARKETING PERTINENTS ET QUALITATIFS, pour vendre mieux et plus.

La Direction Commerciale et Marketing partagée, ce sont des hommes d'expérience pour des budgets maîtrisés, au service des PME et de leur développement.

EN BREF ...

Rupture conventionnelle et DIF: En l'absence de mention, dans la convention de rupture du contrat de travail, des droits acquis par le salarié au titre du DIF, ce dernier a droit à des dommages et intérêts.

CA Rouen, chb Soc - 27 avril 2010 - Cadart vs Sté Nuss

La Taxe carbone reportée. Une des bonnes (ou mauvaises nouvelles, c'est selon) est le report à 2012 de l'application de la Taxe Poids Lourds, dite Taxe Carbone. [La CGPME et l'URTA suivent de très près ce dossier](#), dans la mesure où l'Alsace devait être région test.

Portabilité de la prévoyance : le salarié doit-il justifier de sa situation chaque mois ? L'avenant du 18 mai impose au salarié de justifier de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage lorsqu'il quitte l'entreprise. Ensuite, il doit avertir son ancien employeur s'il cesse de percevoir les allocations chômage. Mais l'avenant ne lui impose pas de justifier chaque mois de sa situation.

Le véhicule de fonction ne peut être retiré en cas de suspension du contrat : si c'était le cas, l'employeur serait contraint de verser des dommages-intérêts au salarié privé de cet avantage en nature.

GRAND PRIX MEDICIS DES MICRO-ENTREPRISES

Le Grand Prix Médicis des micro-entreprises récompense le dirigeant d'une entreprise de moins de 50 salariés qui répond le mieux à la question : "Que feriez-vous avec 7 500 Euros pour développer votre activité ?".

Vous avez un projet pour faire grandir votre entreprise ? Profitez du Grand Prix pour vous aider à le financer.

Date limite de réception des candidatures fixée au 09 septembre 2010

[Télécharger ici votre dossier](#)

COMMUNIQUES

Nomination du médiateur de la sous-traitance

La CGPME se félicite de la nomination de Jean-Claude VOLOT en tant que "médiateur de la sous-traitance". De très nombreuses PMI sont fragilisées par une trop grande sujétion économique. Or, certains comportements pouvant s'apparenter à des abus de position dominante ne sont pas dénoncés par crainte de se voir durablement écarté des marchés à venir. Le médiateur aura donc la lourde tâche de protéger le contractant en situation de faiblesse en mettant fin aux



Contact : Benoît FREY benoit.frey@dc-pilot.com T: 06 21 50 69 50



Plus d'infos : <http://www.dc-pilot.com/>

GRANDE ENQUETE CGPME

La CGPME souhaite se positionner sur certains grands thèmes d'actualité concernant les TPE/PME comme la Taxe Poids Lourd, le Grand Contournement de Strasbourg, etc..

Mais pour bien faire, il nous faut aussi les "remontées terrain".

Aussi, si vous souhaitez que la CGPME Bas Rhin intervienne sur un sujet particulier et à condition qu'il concerne les TPE/PME, dans leur ensemble et non une branche professionnelle, faites le savoir, adressez-nous un mail à cgpme67@wanadoo.fr.

Une synthèse de tous les retours sera faite et servira de base au [Répertoire des revendications et propositions de la CGPME](#).

SUR LA TOILE

<http://www.petite-entreprise.net> Un portail dédié aux créateurs et aux dirigeants de PME et de PMI : mise en relation avec des professionnels pour la gestion de votre entreprise, plein de fiches pratiques, un service d'urgence qui répond rapidement à vos questions (financements, communication, diagnostics, gestion du personnel, etc...), une boutique qui vous propose des prestations de services spécialement conçues pour vous et

un annuaire qui vous permet de montrer gratuitement votre entreprise sur le net.

<http://www.loffredemploi.fr> L'OFFRE D'EMPLOI marque sa différence et trouve des solutions en couplant pour la première fois la pertinence d'un journal et le dynamisme d'internet. Il apporte une vraie réponse à vos besoins de recrutement et répond à l'attente des candidats qui y trouvent un rendez-vous quotidien.

<http://www.cgpme-alsace.fr> Des infos, toutes les dates des réunions et des formations auxquelles vous pouvez vous inscrire en ligne.



Informez-vous : **DIF : quelles mentions porter sur le certificat de travail ?**

En cas de démission légitime du salarié, qui ouvre droit à l'assurance chômage et à la portabilité du Droit Individuel à la Formation, l'employeur doit mentionner sur le certificat le **nombre d'heures de DIF, leur valorisation financière et l'OPCA avec ses coordonnées.**

Lorsque la démission n'est pas légitime et n'ouvre pas droit à la portabilité du DIF, il existe deux possibilités : la première est de ne rien mentionner sur le certificat de travail, la deuxième est de faire figurer les droits acquis par le salarié et indiquer sur le certificat une réserve mentionnant que ces droits ne sont normalement pas portés.

En cas de départ à la retraite du salarié, la loi indique qu'il ne bénéficie pas de ses droits acquis au titre du DIF. Ses droits sont donc perdus sauf dispositions conventionnelles plus favorables. Aucune mention n'est, dans ce cas, nécessaire sur le certificat de travail.

Lorsque le salarié effectue une demande de DIF se déroulant en partie pendant le préavis, le nombre d'heures inscrites sur le certificat de travail est diminué de la durée de la formation effectuée durant le préavis ou après. L'employeur ne mentionnera que les heures effectivement portées, déduction faite de la durée de la formation que le salarié a suivie durant ou après le préavis.

CGPME BAS RHIN
10 Place du Temple Neuf
67000 Strasbourg

T: 03.88.75.06.18
F: 09 71 70 55 42
cgpme67@wanadoo.fr
www.cgpme-alsace.fr

situations abusives.

Au-delà de cette nomination, il convient de réorganiser les relations entre donneurs d'ordres et sous-traitants afin de créer une nouvelle dynamique tournée vers une co-traitance autour du partage de l'innovation et du savoir-faire. La CGPME traitera de ce thème lors de la prochaine réunion de son Amicale Parlementaire, le 28 avril 2010 à l'Assemblée Nationale.



[Lire les propositions de la CGPME](#)

Dialogue social dans les TPE : La CGPME lance une pétition

Le gouvernement ne semble pas vouloir entendre les préoccupations et les inquiétudes des chefs d'entreprises de moins de 11 salariés.

Sur la base d'un texte signé par l'UPA et 4 syndicats de salariés, il persiste, au travers du projet de loi "complétant les dispositions relatives à la démocratie sociale" examiné au Sénat cette semaine, à vouloir introduire suspicion et bureaucratie là où règnent la franchise et le dialogue direct entre le chef d'entreprise et les salariés.

Mettre les TPE sous la surveillance de commissions paritaires est une erreur majeure aux yeux de centaines de milliers d'employeurs de moins de 11 salariés qui se sentent trahis, les intérêts des syndicats de salariés étant privilégiés au détriment de ceux qui font la croissance et l'emploi.

La CGPME a donc décidé de lancer une pétition demandant que les dispositions relatives à la représentation collective du personnel dans les entreprises de moins de 11 salariés soient modifiées.



[Pour signer la pétition cliquer ici](#)

