

# Réunion à thème

## INFOS CLUB

### Le collège de Selongey

sollicite les entreprises qui voudraient bien venir au collège 2 heures seulement afin de présenter leur activité, leurs métiers, dans le cadre de l'option découverte professionnelle des élèves de 3<sup>ème</sup>. Si vous êtes intéressés contactez Valérie au secrétariat du Club.

**Mai 2009** (semaine 22, date précisée prochainement), visite de l'entreprise CERMEX.

**Mardi 16 juin 2009** : Réunion d'information sur le thème : Les prud'hommes, comment s'y préparer...ou éviter  
Salle polyvalente de Villecomte.

## MARDI 7 AVRIL 2009

### COMPTE-RENDU

**Lieu** : Salle polyvalente – ECHEVANNES

Soirée d'information organisée en partenariat avec la Chambre de Commerce et d'Industrie de Dijon.

#### Personnes excusées :

- Raymond CORDIER, Patrick BESNARD, Michel MAILLOT, Michel BOIRIN, Daniel LAVEVRE, Eric SAULIN...

#### Remerciements :

- A nos adhérents qui ont participé à cette soirée,
- Aux élus, notamment Claudette CORMILLOT et Madame CALMELET.
- A Christophe LHUILE, Sophie JOMAS et Jean-Luc MARTINET intervenants de MAZARS IS SUR TILLE.
- A la municipalité d'Echevannes pour la mise à disposition gracieuse de la salle.

#### Les manifestations à venir

Voir encadré INFOS CLUB, ci-contre

#### Déroulement de la soirée

1. Accueil CCI par Lionel ARAMBOURG, animateur économique de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Dijon qui a présenté la Chambre de commerce et son investissement sur notre territoire en direction des chefs d'entreprises, porteurs de projets et élus, et a rappelé la convention signée avec le Club Entreprendre en 2004.
2. Accueil Club Entreprendre par Claude Bonnot :
  - Accueil et remerciements
  - Manifestations à venir
  - Parole à Philippe MORTIER pour rapport sur la rencontre avec le Club d'entreprises ACTISUD 52, de haute Marne.
3. Présentation des intervenants du Cabinet BATTISTINI, Intervention.
4. Verre de l'amitié offert par la CCI et le Club Entreprendre

#### L'actualité sociale : nouvelle donne

Réunion présentée par les intervenants du cabinet MAZARS IS SUR TILLE. Sophie JOMAS, accompagne les entreprises dans la gestion des salariés  
Christophe LHUILE, commissaire aux comptes accompagne les PME  
Jean-Luc MARTINET, expert comptable, commissaire aux comptes accompagne les TPE.

#### Une actualité sociale riche et récente :

25 juin 2008 : loi sur la modernisation du marché du travail  
22 juillet et 17 mars 2009 : circulaires de la Direction Générale du Travail  
20 août 2008 : loi sur la réforme du temps de travail  
3 décembre 2008 : loi sur les revenus du travail  
Février 2009 : Mesures sociales du plan de relance.



**Pour plus d'informations  
sur ces sujets :**

**Sophie JOMAS  
Christophe LHUILE  
Jean Luc MARTINET**

[is-tille@mazars.fr](mailto:is-tille@mazars.fr)

ou

[dijon@mazars.fr](mailto:dijon@mazars.fr)

Tel : 03 80 95 18 40

Fax : 03 80 85 52 82

Secrétariat du Club :  
Valérie

Tel : 03.80.85.50.60

Fax : 03.80.75.72.72

Mail :

[vcuche@clubentreprendre21.fr](mailto:vcuche@clubentreprendre21.fr)

Ce qui a changé :

**La rupture conventionnelle** : est une mesure qui permet à un salarié et son employeur de se séparer d'un commun accord et qui pour la salarié permet l'ouverture des droits à l'allocation chômage.

Cette rupture est notifiée par une convention signée des deux parties et doit recevoir une homologation de la part de la Direction Départementale du Travail, convention qui fait suite à des entretiens, durant lesquels chacune des parties peut être représentée, et qui permettent de définir les modalités de rupture. Le formulaire de demande d'homologation qui sera adressé par l'employeur à la DDTE est téléchargeable sur le site [www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr).

**La période d'essai** : est une période qui permet à l'employeur d'évaluer les compétences d'un salarié, et à l'employé de s'assurer que les fonctions occupées lui conviennent.

Les règles sont inchangées pour les CDD et seuls les CDI sont concernés par les changements apportés la nouvelle loi.

La période d'essai n'est pas obligatoire. Elle s'applique aux deux parties.

En revanche si elle existe, elle doit impérativement être prévue au contrat de travail, (qui doit impérativement être signé par le nouveau salarié) ou par la lettre d'engagement.

Son renouvellement, ainsi que le délai de prévenance doivent également être stipulés dans le contrat de travail.

La durée de la période d'essai dépend de la catégorie du salarié.

La nouvelle réglementation ne se substitue pas à votre convention collective si le délai prévu à celle-ci est supérieur.

Par ailleurs la période d'essai n'est pas valable pour l'embauche d'un apprenti ou après 2 CDD.

**La durée du temps de travail** : suite à la nouvelle loi d'aout 2008, le contingent annuel d'heures supplémentaires autorisé est désormais fixé par convention ou accord collectif d'entreprise ou à défaut par accord ou convention de branche. L'entreprise peut donc déterminer un contingent supérieur à celui prévu par l'accord de branche.

A défaut d'accord collectif, le contingent est fixé par décret à 220h par an.

L'employeur n'est plus contraint, dans la limite du contingent, d'informer l'inspecteur du travail. Au-delà du contingent, l'employeur peut recourir à des heures supplémentaires sans demande d'autorisation préalable à l'inspecteur du travail.

En revanche les heures supplémentaires accomplies dans le cadre du contingent font l'objet d'une information aux représentants du personnel.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent font l'objet d'un avis préalable de ceux-ci.

Toute référence au repos compensateur disparaît du code du travail.

Toutefois, pour toute heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent, l'employeur doit obligatoirement accorder au salarié une contrepartie en "repos". Si aucun accord collectif ne détermine cette contrepartie, elle sera de 50% pour les entreprises ≤ 20 salariés et 100% pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Une convention de forfait peut être fixée pour tout salarié effectuant des heures supplémentaires de façon régulière. Cette convention peut désormais s'appliquer à tout salarié.

**L'aide à l'embauche dans les TPE :**

Aide accordée aux entreprises de moins de 10 salariés pour toute embauche réalisée à compter du 4 décembre 2008 et pour toutes les rémunérations versées de janvier à décembre 2009.

Elle est cumulable avec la réduction Fillon.

En revanche pour bénéficier de cette aide l'employeur ne doit avoir procédé à



**Pour plus d'informations  
sur ces sujets :**

**Sophie JOMAS  
Christophe LHUILE  
Jean Luc MARTINET**

[is-tille@mazars.fr](mailto:is-tille@mazars.fr)

ou

[dijon@mazars.fr](mailto:dijon@mazars.fr)

Tel : 03 80 95 18 40

Fax : 03 80 85 52 82

aucun licenciement économique sur le même poste durant les 6 derniers mois. Cette aide est gérée et versée trimestriellement par POLE EMPLOI.

Une demande doit être adressée à Pôle emploi. Formulaire téléchargeable sur [www.entreprises.gouv.fr/zerocharges](http://www.entreprises.gouv.fr/zerocharges)

**Le Chômage partiel** : implique forcément une perte de salaire pour le salarié. Le chômage partiel doit s'appliquer à tout le personnel qui en aucun cas ne peut refuser la mesure.

L'employeur peut bénéficier d'une aide de l'état à condition d'avoir au préalable à la période de chômage partiel avoir effectué une demande auprès de la DDTE, qui peut l'accepter ou la refuser sous 20 jours.

L'employeur doit informer l'inspecteur du travail, des modifications d'horaires envisagées, afficher ces nouveaux horaires et en informer individuellement chaque salarié.

L'entreprise peut bénéficier d'une allocation remboursée par l'état de 3,84€ par heure chômée, qui en fait l'avance aux salariés et sera remboursée.

Le taux minimum de l'heure chômée est de 6,84€/h.

**L'épargne salariale** : possibilité de versement d'une prime exceptionnelle d'intéressement de 1500€ max, exonérée de charges sociales (sauf CSG et CRDS) pour toute entreprise qui conclura avant le 30 juin 2009 un accord d'intéressement (ou en a créé un depuis le 4 décembre 2008), ou modifiera un accord déjà créé.

Des crédits d'impôts sur l'intéressement de 20% sont accordés aux entreprises qui concluent un accord d'intéressement ou de 20% sur la différence entre les primes du nouvel accord et celles de l'ancien en cas d'avenant à l'accord d'intéressement.

Cette épargne peut être débloquée immédiatement, partiellement ou en totalité pour les exercices clos après le 4 décembre 2008, sur demande du salarié.

En revanche une nouvelle contribution patronale est créée, représentant un forfait de 2% des primes versées par l'entreprise depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009.

**L'aide aux transports collectifs** : tout employeur a l'obligation de financer 50% du titre d'abonnement aux transports collectifs de ses salariés (limité à 200€ par an et par salarié), pour leurs déplacements domicile/travail.

Le salarié devra présenter les titres de transports achetés à son employeur. Titres concernés : abonnements hebdomadaires, mensuels, annuels ou à renouvellement tacite, de SNCF, ou toute compagnie de transport public et régie.

L'employeur peut également prendre en compte une partie des frais de carburant de ses salariés si leurs horaires de travail ne leur permettent pas d'utiliser les transports collectifs ou s'ils sont en dehors d'un périmètre de transports collectifs.

**Le reçu pour solde de tout compte** : est obligatoire. Il doit détailler toutes les sommes versées au salarié lors de la rupture. Le salarié peut le dénoncer durant 6 mois à compter de sa date de signature.

Les discussions se sont prolongées autour du verre de l'amitié, offert par la CCI et le Club Entreprendre

Cordialement, Valérie