

LETTRE MENSUELLE – CCE56

EDITORIAL

Lors d'un conseil d'administration le 24/08/05 du club des créateurs d'entreprise, le trésorier M. KERDAT nous a signalé la situation financière critique du club. Suite à cette réunion nous avons rencontré la CCI (le responsable et le président de la délégation d'Auray) , le club entreprise du pays d'Auray et l'association pays d'Auray initiative : différents acteurs économiques du pays. De cette réunion est ressorti qu'il était important d'avoir un club des créateurs et repreneurs d'entreprise et qu'ils étaient prêts à soutenir les créateurs et repreneurs qui s'y investiraient.

Un nouveau conseil d'administration a eu lieu le 15 septembre dernier, où nous avons pris des décisions importantes pour le club dont nous souhaitons débattre avec vous. Nous désirons vous consulter sur le devenir de l'association lors d'une **Assemblée Extra-Ordinaire le jeudi 6 octobre**. Cette assemblée est importante et même vitale pour le club des créateurs .

**Mobilisez-vous,
Venez nombreux à cette soirée !!**

P / le conseil d'administration
Thierry PLICHON
Vice-Président



Jeudi 6 octobre 2005

Assemblée Extra-ordinaire
Au restaurant le kerdelan
Port Blanc
56 870 BADEN

Rappel :

Les soirées thématiques organisées au niveau des délégations ne sont pas réservées aux seuls membres de la dite délégation. Tous les adhérents peuvent participer à ces soirées

SOMMAIRE

Editorial.....	1
Agenda.....	1
Tableau de bord.....	2
Social.....	.5
Economie.....	.9
Création/Reprise.....	11
Juridique.....	12
Concours/Manifestations.....	15
N.Techno, Internet, divers.....	.16

TABLEAU DE BORD

Les Chiffres clés

Smic horaire brut	8.03 €
Smic mensuel 151,67 H	1217.88€
Smic mensuel 169 H	1357.07€
Minimum garanti	3,11 €

Echéancier du mois de septembre

5 septembre au plus tard

Employeurs occupant 50 salariés et plus

Déclaration à l'URSSAF et à l'Assédic des salaires versés du 21 au 31 août inclus et du 11 au 20 août inclus s'ils se rapportent à la période d'emploi d'août.

Paiement des cotisations afférentes à l'URSSAF (1) et à l'Assédic.

RF 936, §§ 2126 et 2180

8 septembre au plus tard

Employeurs occupant au moins 50 salariés (2)

Envoi au directeur départemental du travail et de l'emploi du relevé des contrats conclus ou résiliés en août.

RF 939, fiche 2

12 septembre au plus tard

Redevables de la TVA réalisant des opérations intracommunautaires

Dépôt de la déclaration d'échanges de biens entre États membres de l'UE pour lesquels la TVA est devenue exigible en août 2005.

RF 914, § 1704

15 septembre au plus tard

Tous contribuables

Paiement à la perception (ou par virement ou par prélèvement à l'échéance) des impositions mises en recouvrement en juillet 2005.

Sociétés passibles de l'impôt sur les sociétés

Paiement à la recette des impôts ou par virement :

- de l'acompte d'IS (après imputation de l'IFA, éventuellement) et de contribution sociale ou, le cas échéant, limitation ou dispense sans formalité de cet acompte si le total des acomptes déjà versés au titre de l'exercice est au moins égal à l'impôt qui sera finalement dû pour cet exercice,

- et, pour les sociétés clôturant leur exercice en août, septembre ou octobre 2005, de l'acompte (ou versement anticipé) au titre de la contribution de 1,5 % s'il excède 100 € ou, le cas échéant, sans qu'aucune formalité soit requise, limitation ou dispense de cet acompte si l'IS dû pour cet exercice est inférieur à celui de l'exercice précédent ou nul.

RF 938, §§ 671 et 778 ; FH 3082-1

Sociétés passibles de l'IS ayant clos leur exercice le 31 mai 2005

Paiement à la recette des impôts ou par virement du solde de liquidation de l'IS après déduction éventuelle de l'IFA déjà versé et du solde des contributions additionnelles (de 1,5 % et 3,3 %) restant à payer.

RF 938, §§ 771 et 787 ; FH 3087-2

Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires

Déclaration et paiement au comptable de la direction générale des impôts ou par virement de la taxe afférente aux rémunérations versées en août 2005, si le montant total de la taxe sur les salaires acquitté en 2004 est supérieur à 4 000 €.

FH 3016-1

Toutes personnes ayant payé des produits de placements à revenu fixe en août 2005

Déclaration à la recette des impôts des non-résidents (2777) et versement des sommes retenues au titre du prélèvement forfaitaire.

RF 933 § 73

Sociétés passibles du prélèvement exceptionnel ayant versé un dividende en juillet 2005

Déclaration à la recette des impôts (imprimés 2756 et 2757) et, le cas échéant, paiement du prélèvement exceptionnel de 25 %.

RF 938, § 1090 ; FH 3098-3

Sociétés ayant prélevé, en août 2005, une retenue à la source sur des revenus mobiliers

Déclaration à la recette des impôts des non-résidents et paiement (éventuellement par virement) de la retenue :

- de 25 % sur les revenus mobiliers versés à des personnes non résidentes (imprimé 2777) ;
- de 10 % ou de 12 % sur les produits d'obligations (imprimé 2753) ;
- de 10 % sur les intérêts de bons de caisse (imprimé 2777).

RF 938, § 1020

Contribuables versant des salaires, des pensions ou des revenus non commerciaux à des non-résidents

Dépôt de la déclaration (2494) et paiement à la recette des impôts de la retenue à la source applicable aux sommes versées en août 2005.

FH 3073-2

Redevables ayant opté pour le paiement mensuel de la taxe professionnelle

Demande écrite au percepteur afin soit de suspendre leurs prélèvements s'ils estiment que ceux-ci ont atteint le montant des taxes qui seront mises en recouvrement, soit de les modifier s'ils estiment que le montant des taxes mises en recouvrement différera d'au moins 10 % de celui ayant servi de base aux prélèvements, la demande prenant effet dès octobre.

RF 928, § 1096

Redevables de l'ISF 2004

Communication à la recette des impôts des attestations et documents permettant de justifier l'application de l'abattement de 50 % sur les titres ayant fait l'objet d'un pacte d'actionnaire.

FH 3097-4, § 131 et FH 3109, p. 22

Employeurs occupant plus de 9 et moins de 50 salariés

Déclaration à l'URSSAF et à l'Assédic des salaires versés du 11 août au 10 septembre inclus.

Paiement des cotisations afférentes à l'URSSAF (1) et à l'Assédic.

RF 936, §§ 2126 et 2180

Employeurs occupant au plus 9 salariés ayant opté pour le paiement mensuel

Déclaration à l'URSSAF et à l'Assédic des salaires versés du 11 août au 10 septembre inclus.

Paiement des cotisations afférentes à l'URSSAF (1) et à l'Assédic.

RF 936, §§ 2126 et 2180

Employeurs occupant 50 salariés et plus

Déclaration à l'URSSAF et à l'Assédic des salaires versés du 1er au 10 septembre inclus.

Paiement des cotisations afférentes à l'URSSAF (1) et à l'Assédic.

RF 936, §§ 2126 et 2180

25 septembre au plus tard

Employeurs occupant 50 salariés et plus

Déclaration à l'URSSAF et à l'Assédic des salaires versés du 11 au 20 septembre inclus, sauf s'ils se rapportent à la période d'emploi de septembre (cotisations payables, dans ce cas, le 5 octobre).

Paiement des cotisations afférentes à l'URSSAF (1) et à l'Assédic.

RF 936, §§ 2126 et 2180

30 septembre au plus tard

Sociétés passibles de l'IS ayant clos leur exercice le 30 juin 2005

Remise au service des impôts de la déclaration des résultats 2065, accompagnée de ses annexes et du relevé de frais généraux 2067.

RF 935, § 552

Délai variable

Redevables des taxes sur le chiffre d'affaires

Déclaration et paiement à la recette des impôts (3) :

- régime réel normal (si la somme payée en 2004 a excédé 4 000 €) : déclaration CA 3 et paiement des taxes afférentes au mois d'août 2005 ;
- régime réel simplifié (redevables ayant opté pour les modalités du réel normal) : déclaration CA 3 et paiement des taxes afférentes au mois d'août 2005 ;
- régime des acomptes provisionnels :
 - * paiement de l'acompte sur le mois d'août 2005 et remise de la déclaration correspondante ;
 - * déclaration et paiement du solde des taxes afférentes aux opérations du mois de juillet 2005.

RF 914, §§ 1851 à 1862 et FH 3086-2

Remarque : Les renvois "RF" et "FH" font référence aux guides et Feuilles Hebdo de la Revue Fiduciaire.

Notes

(1) Cotisations de sécurité sociale, CSG et CRDS, FNAL, contribution solidarité autonomie. Les employeurs de plus de 9 salariés doivent en outre régler à l'URSSAF la taxe de 8 % sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire et le versement de transport. Le FNAL déplafonné (au taux de 0,40 %) est dû par les employeurs occupant 20 salariés ou plus.

(2) Les ETT doivent fournir aux Assédic avant le 20 de chaque mois le relevé des contrats de travail temporaire qu'elles ont conclus, avec indication des rémunérations versées (c. trav. art. L. 124-11).

(3) La date limite varie du 15 au 24 du mois selon la catégorie dans laquelle entre le redevable (voir « Le mémento de la TVA », RF 914, § 1853) et le paiement doit obligatoirement être effectué par virement si le chiffre d'affaires HT de 2004 excède 760 000 € (voir RF 933-1, § 20). Par ailleurs, les entreprises dont le chiffre d'affaires hors taxes de 2004 excède 15 M€ et celles qui relèvent de la DGE sont tenues de télédéclarer et de télépayer leur TVA (voir RF 930, p. 593).

SOCIAL

National :

Projet - Les éventuelles difficultés de recrutement... Certaines compétences sont difficiles à recruter. En fonction du lieu d'implantation de l'entreprise, il peut être difficile d'attirer la main d'œuvre spécialisée dont la future entreprise aura besoin. Ce problème doit être pris en compte dès le stade de validation de l'idée. Evoquez-le avec l'antenne locale de l'ANPE ou rapprochez-vous d'un cabinet de recrutement adéquat. Source apce 20/ 07/05

http://www.apce.com/index.php?rubrique_id=1180&tpl_id=106&type_page=l&type_projet=1¶m=0

Le chèque emploi TPE réservé aux entreprises de moins de cinq salariés Les contours du futur chèque emploi pour les très petites entreprises se précisent. Son champ d'application sera défini par décret au 1er septembre. Le gouvernement propose de fixer la taille des entreprises bénéficiaires à 5 salariés maximum. Le chèque emploi TPE sera utilisable pour tous les types de contrats, CDD ou CDI, et même pour le contrat nouvelle embauche. (article signé Guillaume Delacroix)

Source : *Les Echos* du 22/07/2005 source apce 22/07/05

Contrat nouvelles embauches : gare aux faux semblants ! par Jacques Le Goff, Professeur de droit du travail, faculté de droit de Brest.

Le contrat nouvelles embauches (CNE) a donc fait son entrée dans le paysage juridique par une ordonnance et un décret du 2 août. Le Premier ministre a tenu parole et dans les meilleurs délais.

C'est un événement considérable pour le monde du travail et un motif de perplexité pour les juristes troublés par cet objet juridique mal identifié, impossible à ranger dans les catégories

connues. Car, pour eux, un contrat est, ou bien à durée déterminée, ou bien à durée indéterminée. Or, le CNE n'est pas du tout le premier, somme toute très rigide dans sa précarité organisée (conditions de recours strictes, exigences formelles minutieuses, quasi-impossibilité de rupture avant terme) et fort éloigné du second puisque son horizon de longue durée masque mal le siège éjectable aménagé au cours des deux premières années. Dans les entreprises de moins de 21 salariés, les employeurs peuvent, en effet, désormais rompre le contrat de travail sans justifier d'un « motif réel et sérieux ». Retour, autrement dit, à la situation antérieure à la grande loi de 1973 sur le licenciement et aux textes sur le licenciement économique expressément mis hors jeu. En ce sens, Dominique de Villepin n'avait pas eu tort de parler de « période d'essai de deux ans ». Telle est bien, en effet, la situation de précarité maximale, presque absolue, dans laquelle chacun peut, à tout moment, reprendre sa liberté. Il suffira d'invoquer la baisse d'activité de l'entreprise, l'insuffisance professionnelle, l'incompatibilité d'humeur ou bien, à la limite, rien sinon le simple « vous ne faites pas l'affaire ».

Attention, dira-t-on, vous oubliez que cette extrême précarité trouve sa contrepartie dans des garanties substantielles au moment du départ et après : préavis, indemnité de 8 % du salaire brut, allocation forfaitaire de chômage de 16,40 € par jour et promesse d'un suivi individuel renforcé par les services de l'emploi. Certes, mais on n'a pas, très franchement, le sentiment de compensations à hauteur des risques supportés par des salariés qui, durant deux ans, vont devoir apprendre à vivre dans la plus complète incertitude du lendemain, dans la hantise radicale du futur. Et l'on imagine sans peine la tentation pour certains employeurs de brandir cette terrible épée de Damoclès pour obtenir le rendement maximal. Rien n'interdira de « presser le citron » durant une période qui peut être longue, très longue, avant de rompre pour recommencer avec d'autres et ainsi de suite. La pratique actuelle de la période d'essai ou des stages dans certains secteurs, telle la grande distribution, n'est pas de nature à rassurer.

Le fond du problème est que, sous le couvert d'inspiration danoise, on remet en cause le dispositif patiemment élaboré depuis un siècle, fondé sur les garanties d'un statut dans et par le travail, mais sans organiser sérieusement la transition vers un nouveau modèle de protection dans le hors travail, selon les propositions de « Sécurité sociale professionnelle ». Les salariés voient très bien ce qu'ils perdent par le CNE. Ils n'obtiennent que fort peu en échange. Sur ce point, la référence au modèle danois fait figure, en l'état actuel du dispositif français, de faux semblant. Au Danemark, le chômeur est assuré d'une allocation, à hauteur de 90 % de sa rémunération, pendant quatre ans, et tout le système repose sur la bonne circulation entre l'emploi et le non-emploi. Car, si l'on perd aisément son emploi, à l'inverse tout est mis en oeuvre pour maintenir la proximité des demandeurs d'emploi au marché du travail : un véritable service de l'emploi décentralisé et richement doté en moyens humains (35 salariés par agent contre 70 en France), une démarche formation des plus actives et un contrat d'engagement de recherche d'activité et de disponibilité pour tout emploi « convenable », eu égard à la formation. On en est très loin !

Que l'on nous comprenne bien. Il ne s'agit nullement de plaider pour le *statu quo*, pour la crispation sur les « acquis ». On n'échappera pas à une dose supplémentaire de flexibilité dans le travail en vue de fluidifier le marché du travail. Mais une réforme dont nous avons dit la profondeur n'a de chance d'être tolérée que sous deux conditions majeures. D'abord de justice : un réel transfert des garanties dans le souci d'équilibre caractéristique de la flex-sécurité danoise, faute de quoi on aménage un régime d'hyperflexibilité exposé aux pires dérives. Ensuite de méthode : l'enjeu est trop important pour se permettre de traiter un dossier aussi crucial à la sauvette sans y associer les syndicats, selon la logique du pacte social dans une négociation au sommet permettant les remises à plat et ajustements nécessaires. Certains d'entre eux en ont compris l'urgence. Bref, une hâte excessive pourrait n'être que « célérité des maladroits ». source of 29/08/05

Les groupements d'employeurs permettent de transformer des morceaux d'emplois partagés en un plein temps «J'ai décroché un cdi avec cinq patrons»

Quand mon patron me tape sur les nerfs le lundi matin, je ne m'en fais pas. Puisque l'après-midi, je change de boîte!»Bernadette Lefebvre, comptable, travaille dans cinq entreprises différentes. Pourtant, elle est en CDI. Le secret de cette flexibilité ? Le groupement d'employeurs. Depuis 1985, ce dispositif permet à des entreprises de créer ensemble une association loi 1901, dont l'objet est de recruter et de mettre en commun des salariés. «Et de faire un emploi à temps plein

avec des morceaux d'emplois partagés», explique Michel Desurmont, délégué général de la Fédération française des groupements d'employeurs.

Le concept est né dans le milieu agricole, où 4 000 groupements d'employeurs comptent aujourd'hui 15 000 salariés. L'industrie, les services, l'artisanat, s'en sont inspirés. Ce «partage de main-d'oeuvre» est une vraie opportunité pour les PME qui n'ont pas les moyens d'embaucher quelqu'un à temps plein, et pour les grands groupes à forte saisonnalité. «On compte désormais près de 300 groupements d'employeurs hors agriculture en France», précise Michel Desurmont. La différence avec le travail temporaire ? «Le groupement d'employeur répond à un besoin d'emploi permanent, saisonnier ou à temps partiel, alors que l'intérim ne répond qu'à un besoin ponctuel». Là où les entreprises sont clientes d'une boîte d'intérim, elles deviennent adhérentes, et donc parties prenantes du groupement d'employeurs.

Alliance Emploi, implanté dans la région Nord-Pas-de-Calais, est le plus grand groupement français. Il rassemble 296 entreprises adhérentes et 602 salariés. Un mastodonte divisé en six établissements, zone par zone, et géré par 24 permanents. Cyrille Marchal, directeur de production de la société Les Eaux de Saint-Amand, adhère à Alliance Emploi depuis six ans. Il partage ainsi cinq salariés avec une usine de sidérurgie. «De mai à septembre, pendant le pic de production de l'entreprise, ils sont chez moi».

Le premier avantage de ce mode de fonctionnement ? La fidélisation des salariés. «Je les retrouve chaque année : ils sont formés, connaissent la culture d'entreprise, et sont intégrés à la boîte comme n'importe quel autre employé.» Pour Cyrille Marchal, l'expérience va même plus loin que le simple échange de main-d'oeuvre : «De vrais partenariats s'établissent entre les entreprises. Dans notre établissement, on organise des rencontres secteur par secteur. Une manière de faire du benchmarking, de partager des stratégies qualité, par exemple.»

Si les entreprises sont séduites par l'option «groupement», c'est aussi parce le coût reste intéressant. «Cela coûte plus cher que de recruter en direct, mais moins cher que d'avoir recours à des travailleurs temporaires. Autre «plus» pour l'entreprise : elle est déchargée de toute la gestion administrative et contractuelle, puisque l'employé est salarié du groupement. C'est donc nous qui nous occupons de toute la paperasse !», explique Patricia Tomera, directrice d'Artois Emploi, l'un des établissements.

Ce temps partagé, les salariés d'Alliance Emploi en tirent aussi parti. «D'abord parce que 80% d'entre eux sont en CDI», précise Michel Desurmont, dont la seconde casquette est celle de directeur du groupement.

Moitié travail, moitié formation

Certains, comme Fabienne Liagre, chargée de mission RH, ont même fait le choix de devenir salariée du groupement : «J'avais envie de sortir de l'emploi classique, de voir différentes entreprises.» Fabienne travaille aujourd'hui pour une entreprise de vente à distance, domaine qu'elle ne connaissait absolument pas. Elle enchaînera ensuite avec une mission de gestion des compétences dans une autre société. «Être de passage ne m'empêche pas d'être très bien intégrée à la société, d'être invitée aux barbecues, et de recevoir des chèques-cadeau comme tout le monde !»

En matière de formation, les salariés ne sont pas lésés : «Le groupement met en place des programmes de formations adaptés aux salariés, qui se font dans l'entreprise ou dans un organisme indépendant», explique Laurence Danielou, directrice de l'établissement Antinéa.

«Pour nous, temps partagé peut aussi vouloir dire moitié travail, moitié formation. C'est le cas de certains caristes en contrat de professionnalisation, par exemple», affirme Etienne Denis, président de la Fédération et PDG de Nord Clim. Seule exigence pour le groupement : que le salarié soit mobile - «nous faisons en sorte que les deux ou trois entreprises pour lesquels un employé travaille ne soient pas éloignées de plus de 50 km», précise Laurence Danielou - et qu'il soit doté d'une réelle capacité d'adaptation. Bernadette a ainsi dû apprivoiser quatre logiciels de comptabilité différents : «Mais au moins, j'échappe à la routine !»

À en croire chefs d'entreprise, permanents et salariés, le groupement d'employeurs semble être une solution idéale. Pourtant, le dispositif est encore peu connu, et a du mal à faire parler de lui. Pourquoi ? «Nous souffrons avant tout d'un déficit d'image. On nous confond trop souvent avec les

GEIQ (Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification), qui ne s'occupent, eux, que de l'insertion professionnelle», explique Etienne Denis.

Pour Michel Desurmont, il y a aussi un manque de professionnalisation des directeurs de groupements : «*Manager un groupement, c'est un boulot à part entière ; on doit gérer une sorte de PME.*» Le dernier frein est, lui, culturel : «*En France, on a toujours mis en avant le sentiment d'appartenance à une entreprise : «C'est MON salarié», «c'est MA boîte». Il est difficile de casser ce modèle*», poursuit Etienne Denis. La volonté annoncée du gouvernement de créer des emplois «*autrement*» et de trouver des alternatives au CDI classique donnera peut-être un coup de pouce à ce mode d'embauche. Source figaro magazine rubrique entreprises 29/08/05

Précisions sur les modalités d'application du chèque-emploi TPE A compter du 1er septembre 2005, les entreprises de 5 salariés au plus pourront utiliser le «service chèque-emploi pour les très petites entreprises » afin de simplifier leurs obligations déclaratives et de paiement du salaire liées à l'embauche d'une personne.

L'entreprise souhaitant bénéficier de ce service devra remplir un formulaire à retirer auprès de l'URSSAF, du centre national de traitement du chèque-emploi TPE compétent pour le secteur professionnel ou des organismes ayant conclu une convention avec l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS).

Dans les 8 jours précédant l'embauche, l'entreprise devra adresser le volet d'identification comportant des précisions sur le salaire et l'emploi occupé au centre national de traitement du chèque-emploi TPE. Une copie de ce document devra être remise immédiatement au salarié et vaudra contrat de travail en l'absence de rédaction d'un tel contrat.

Le chèque-emploi TPE sera composé :

- d'un volet social comprenant des informations sur le salarié, l'emploi et la rémunération versée. Il sera transmis au centre national de traitement du chèque-emploi TPE avant le 25ème jour d'activité du salarié pour déterminer le montant des cotisations sociales à payer et établir le bulletin de salaire que l'employeur devra remettre au salarié,
- et le cas échéant, d'un chèque bancaire ou postal émis par un établissement de crédit pour payer le salarié.

Le paiement des cotisations sociales s'effectuera auprès des organismes sociaux habilités dans les 8 premiers jours du mois civil suivant celui au cours duquel le montant des cotisations à payer aura été notifié à l'employeur.

Source : Décret n°2005-1041 du 26 août 2005, Journal Officiel du 27 août 2005 p.13 935 source apce 30/08/05

Chèque emploi TPE Le réseau des URSSAF a créé un site internet destiné à présenter le fonctionnement du chèque emploi TPE. Il apporte des réponses aux principales questions que peuvent se poser les employeurs. Des supports et documents sont téléchargeables.

<http://www.emploiipe.fr>

Relations banques entreprises : tout pour vous préparer aux évolutions Les nouvelles réglementations IAS/IFRS et Bâle II, entraîneront une généralisation des processus de notation des entreprises par les établissements de crédit.

Les normes comptables IAS/ IFRS, applicables depuis le 1er janvier 2005, et le ratio de solvabilité bancaire Bâle II, qui entrera en vigueur début 2007, sont en train de changer l'environnement réglementaire des banques. Ces réformes vont très vite se répercuter sur les relations banques-entreprises. C'est ce que met en évidence un mémento publié conjointement par la Fédération des banques françaises (FBF), le Medef et la CCIP, intitulé « Bâle II et normes comptables : quelles conséquences pour les relations des PME avec leur banque ? ».

En premier lieu, les nouvelles réglementations entraîneront une généralisation des processus de notation des entreprises par les établissements de crédit.

Deuxième évolution : les banques exigeront des sociétés des données plus détaillées et plus complètes. Ensuite, les établissements de crédit pratiqueront une plus grande diversité de taux d'intérêt entre les entreprises selon que ces dernières sont plus ou moins bien notées. Enfin, les modalités des prêts (durée, garantie...) seront étudiées avec plus d'attention qu'aujourd'hui, et les concours à taux variables auront davantage la faveur des banques. Le mémento donne des conseils

utiles pour se préparer à ces évolutions dans les meilleures conditions. Il peut être consulté sur le site de la FBF : www.fbf.fr source entreprise du 12/09/05

Local :

Cap sur l'avenir de l'emploi : Yann LE GUILLOU, chargé de mission dans le pays d'auray
Cap sur l'avenir est une association rattachée à l'union des entreprises du morbihan partenaires de l'ANPE. L'objectif est de soutenir les entreprises dans leur politique de recrutement et de les inciter à dynamiser l'emploi. Article disponible au bureau du cce56 source OF 12/09/05

ECONOMIE

National :

Breton n'exclut pas une « taxe exceptionnelle » sur les entreprises pétrolières - Pétrole : les gagnants et les perdants

Le ministre de l'Économie, Thierry Breton, hier soir, sur France 2, a souhaité un geste des compagnies pétrolières. S'il n'y a pas de baisse à la pompe, il n'exclut pas « une taxe exceptionnelle correspondant à des profits exceptionnels ».

Total engrange actuellement un milliard d'euros par mois de profits. Et un pays producteur du Golfe pourrait racheter, avec ses super-bénéfices, les quarante plus grandes entreprises françaises. A l'inverse, les pays pauvres, au sous-sol stérile, s'enfoncent un peu plus dans la misère. En France, les automobilistes font la grimace à la pompe.

Les gouvernements européens, eux, subissent la colère des professionnels qui exigent des aides ou des ristournes de taxes pour faire tourner bateaux, camions ou tracteurs. Cela n'empêche pas l'appétit en pétrole de la Chine et des États-Unis de grandir, tandis que les réserves du sous-sol déclinent. Certains, comme la Norvège, préparent l'avenir. D'autres, comme l'Angola, regardent le pétrole jaillir de leur sol comme une chance unique de sortir, enfin, de la pauvreté. Source OF 09/09/05

Régional

Guy cotten SA. Les femmes à la barre. TREGUNC (29) Depuis 2 ans, Nadine COTTEN-BERTHOLOM co-dirige avec son père l'entreprise Guy Cotten SA. Un passage de relais en douceur et une féminisation qui coïncident, en cette rentrée, avec le lancement d'une nouvelle ligne de vêtements pour les femmes. Article disponible au bureau du cce56 - source le télégramme 06/09/05.

Local :

Vannes est très commerçante. Le nombre de magasins dans le centre-ville est estimé à 400, ce qui représente dans l'économie de la cité, quelque 1200 salariés. Et la ville a su conserver de nombreux indépendants qui restent importants. Rares sont les devantures ou les pas de portes qui restent vides longtemps. Chaque semaine voit une nouvelle enseigne ou vitrine se créer. Mais il y a aussi des radiations, car s'il n'est déjà pas facile de se lancer dans l'aventure, tenir est un second challenge. Selon les chiffres de l'observatoire de la CCI du Morbihan, le canton de vannes-centre est l'un des cantons les plus créateurs d'entreprises du département et ce solde d'ouverture par rapport aux fermetures est dû à l'activité du tissu commercial. Que deviennent précisément ces commerçants quelques mois ou quelques années après leur installation ? Un petit tour d'horizon sur leur expérience avec sept d'entre eux.

Catherine CONAN « j'ai doublé l'activité en un an »

Emmanuelle OILLIC « il faut s'accrocher »

Claudine LE POL « On est bien placé »

Laurent DESMONS « continuer sur notre lancée »

David CAPLAU « Toujours se remettre en question »

Evelyne DURAND « Moduler ses horaires avec souplesse »

Nathalie LEHERISSE « Mon salon, c'est ma passion »

Article disponible au bureau du cce56 source le télégramme 23/08/05

VANNES : La douceur de vivre attire les « étrangers »

Sa situation exceptionnelle, au fond du golfe du Morbihan, et son dynamisme économique - en dix ans, l'emploi y a progressé de 15 % - séduisent. A tel point que Vannes dénombre aujourd'hui 58 000 habitants, contre 54 000 en 1999. D'où un marché immobilier en surchauffe. « En un an, les prix ont encore grimpé de plus de 20 %, lance Claude Banet, responsable de Foncia Sogiv. La clientèle parisienne ou celle qui fuit la Côte d'Azur, devenue trop fréquentée, arrivent ici avec de bons budgets, et ils font monter les prix. » Une constante qui se retrouve aussi dans la construction neuve. « Nous rencontrons un tiers d'extra-locaux dans nos bureaux de vente », explique Jean-Pierre Le Baud, un promoteur local. De fait, le prix moyen du neuf, de l'ordre de 2 500 euros le m² l'an passé, dépasse désormais les 3 000 euros. Près du port, un secteur ô combien coté, les appartements s'arracheraient même à plus de 4 000 euros le m² !

1 Centre-ville

Dans ce quartier très médiéval, les appartements anciens se négocient entre 1 600 et 2 600 euros le m², selon leur état. Un 3-pièces de 79 m², bien rénové mais sans parking, a trouvé preneur à 179 000 euros. Les maisons s'échangent autour de 230 000 euros. Dans le neuf, la hausse atteint 12 % en un an. La plupart des programmes du centre-ville démarrent à plus de 3 000 euros le m².

2 La Madeleine-Albert-I er

Ce secteur est très recherché pour sa tranquillité. Il n'est pas rare que les maisons y changent de mains pour 300 000 euros. Une bâtisse des années 30, 110 m² sur 600 m² de terrain, est partie à 320 000 euros. Vers Trussac et la rue Albert-I er, les villas des années 30 peuvent même se négocier plus de 400 000 euros. Sans compter les travaux !

3 Beaupré-La Lande

Le prix moyen du m² est ici de l'ordre de 2 000 euros. Les amateurs de maisons peuvent y dénicher des constructions récentes, souvent en lotissement. Comme cette maison de 140 m² et 500 m² de jardin, cédée pour 298 000 euros.

4 Tohannic

Promis à un bel avenir, ce quartier devrait bénéficier du projet de réaménagement du port. Quelques programmes neufs se vendent autour de 3 000 euros le m². Source magazine challenge mars 2005

Naviland a toujours le vent en poupe : Le groupe vannetais reprend Le Passeur de l'île d'Arz et commande deux navires

Les affaires marchent fort pour le groupe Naviland. Le premier armement français de navires à passagers côtiers, qui a son siège à Vannes reprend la compagnie Le Passeur de l'île d'Arz, et passe commande de deux nouveaux navires de 200 places chacun. Livraison en 2006 et 2007.

« Je n'aurai jamais pensé en arriver là. » Depuis qu'il a débuté sa carrière, à 13 ans, le patron de Naviland a parcouru un sacré chemin. « Je faisais les saisons comme mousse-passager sur des vedettes blanches, d'anciens sardiniens reconvertis pour transporter les passagers dans le Golfe. »

Gérard Douguet, qui se dit « têtue comme un vrai Breton », a gravi les marches « palier par palier ». Il est devenu commercial, puis directeur d'exploitation, avant de créer sa propre compagnie.

Naviland, qui exploite des sociétés comme la Compagnie des îles, la Navix, la compagnie Corsaire et la Compagnie vendéenne, emploie 250 salariés au plus fort de la saison, une quarantaine l'hiver. Le groupe, au chiffre d'affaires de dix millions d'euros, possède quarante bateaux pour sept flottes, à Granville, à Saint-Malo, dans le Morbihan et en Loire-Atlantique. « Ça tourne bien depuis qu'on a repris les rênes de plusieurs compagnies. On nous en propose une tous les deux ou trois mois ! »

Tellement bien que Naviland vient de racheter Le Passeur de l'île d'Arz, une compagnie au chiffre d'affaires de 680 000 €, qui transporte 200 000 passagers chaque année. « J'ai obtenu 100 % des parts de cette compagnie. Le responsable avait fait des propositions. Vous savez, quand il y a une affaire de transport maritime à vendre, je regarde toujours. » L'île d'Arz ? « On a répondu à l'appel d'offres, la convention doit être renouvelée le 1^{er} janvier. »

Dans le même temps, Naviland continue de renouveler sa flotte. Après deux nouveaux bateaux reçus cette année (le *Spiren* et le *Kistinig*), le groupe vient d'en commander deux autres aux chantiers Gamelin, à La Rochelle. « Ces navires feront 22 m de long et pourront transporter 200 passagers chacun. Ils seront affectés au transport des touristes dans le Golfe. » Naviland n'en finit pas sur la façade Atlantique. En revanche, Gérard Douguet n'envisage pas du tout d'aller voir ailleurs : « J'aime bien la Méditerranée, mais, là-bas, on ne travaille pas de la même façon. »

Tout voguerait donc pour le mieux s'il n'y avait pas une flaque noire sur la mer d'huile de Naviland : le prix du gazole. Gérard Douguet a « le chiffres tous les jours sur [son] bureau » et il fait la grimace. Car « si ça pénalise les particuliers de 15 %, c'est une autre affaire pour ceux qui utilisent du carburant dédouané. Les prix ont augmenté chez nous de 60 %. Et quand on sait qu'on consomme trois millions de litres par an... » source OF 09/09/05

CREATION ET REPRISE D'ENTREPRISE

National

Création d'entreprise : chiffres de juin 2005 Le nombre de créations pures survenues durant les six premiers mois de l'année 2005 est resté stable par rapport aux six premiers mois de l'année précédente (- 2,4 %). Toutefois, au regard de la période équivalente de l'année 2003, l'évolution observée durant le premier semestre 2005, est nettement favorable (+ 18,2 %).

Pour la presque totalité des régions de France, l'évolution de la création pure durant le premier semestre 2005, par rapport à la période équivalente en 2004 est elle aussi restée stable.

Source : Note mensuelle de conjoncture de l'APCE « Création d'entreprise : chiffres de juin 2005 » et « Insee Conjoncture : Informations rapides » n° 205 (11 juillet 2005).

[Plus d'information](#) Source apce le 20/07/05

Régional

Morgan mag pour anglais et bretons : le premier numéro du magazine bilingue est sorti début août : déjà très impliquée dans l'aide à la communauté anglophone en centre Bretagne, une habitante de Calan lance Morgan Mag. Grâce à ce magazine rédigé en anglais et en français, Morgane BARBIER veut permettre aux Britanniques s'installant dans la région de mieux connaître leurs nouveaux voisins bretons. Et inversement. Source OF 12/08/05 article disponible au bureau du cce56

Local

Créateurs de textile : la marque 100% fun. Un artiste peintre et un DJ ont fait un drôle de mariage à Carnac. Dans leur boutique 100% bar, ouverte depuis mars, ils vendent les tee-shirts de leur marque 100% fertile. Un nom qui se veut évocateur de l'abondance des idées qui bouillonnent dans leurs têtes. Article disponible au bureau du cce56 source le télégramme 26/08/05

JURIDIQUE

National

Application du plafond de 120 % du SMIC à tous les bénéficiaires de l'ACCRE Rappel : Suite à la parution de la loi pour l'initiative économique du 1er août 2003, une interrogation existait sur l'application ou non aux demandeurs d'emploi indemnisés bénéficiant de l'ACCRE du plafond de revenus ouvrant droit à l'exonération des charges sociales égal à 120% du SMIC.

En l'absence de précision, l'absence de plafond pour cette catégorie de bénéficiaires de l'ACCRE avait été maintenue.

Toutefois, cette interprétation n'a pas été retenue. Le plafond de revenus égal à 120% du SMIC sera désormais applicable à tous les bénéficiaires de l'ACCRE, quelle que soit leur situation sociale antérieure. Source apce 21/07/05

Source : *Loi n° 2003-721 du 1er août 2003, article 37 II*

Création d'une prime exceptionnelle pour les bénéficiaires de minima sociaux créateurs ou repreneurs d'une entreprise Les allocataires du revenu minimum d'insertion (RMI), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation d'insertion (AI) et de l'allocation adultes handicapés (AAH) peuvent bénéficier d'une prime exceptionnelle de retour à l'emploi d'un montant de 1 000 euros s'ils remplissent les conditions suivantes :

- être demandeur d'emploi depuis au moins 12 mois au cours de la période comprise entre le 1er mars 2004 et le 1er septembre 2005,

- et, créer ou reprendre une entreprise entre le 1er septembre 2005 et le 31 décembre 2006.

La prime sera versée par l'organisme versant la prestation sociale ouvrant droit à cette prime à compter du 4ème mois suivant la création ou la reprise d'entreprise sous réserve de présenter des justificatifs dont la liste sera fixée ultérieurement par arrêté.

Cette prime est également accordée aux bénéficiaires de ces minima sociaux s'ils concluent un contrat de travail de 78 heures par mois et d'une durée de 4 mois minimum avec un employeur cotisant à un régime d'assurance chômage.

Un document présentant cette nouvelle aide sera prochainement disponible sur le site Internet de l'APCE.

Source : *Décret n° 2005-1054 du 29 août 2005, Journal Officiel du 30 août 2005 p. 14029 source apce 30/08/05*

Modification du coût des formalités auprès de l'INPI Un arrêté fixe les montants des redevances perçues par l'INPI à compter du 1er septembre 2005 pour les formalités liées notamment aux brevets d'invention, dessins et modèles.

Ainsi, le coût du dépôt sous forme papier d'une demande de brevet reste fixé à 35€, alors que le coût d'un rapport de recherche relatif à une demande de brevet déposée après le 1er septembre 2005, sera de 500€ (au lieu de 320€).

Le texte fixe également à 25% la réduction du montant de certaines redevances accordées aux Petites et moyennes entreprises (PME), aux personnes physiques et aux associations du secteur de l'enseignement ou de la recherche pendant les 7 premières annuités.

Le coût de dépôt d'une enveloppe SOLEAU est également porté de 10 à 15 euros.

Source : *Arrêté du 2 août 2005, Journal Officiel du 26 août 2005, p. 13523 source apce 30/08/05*

LE CONTRAT "NOUVELLES EMBAUCHES"

Dans le cadre de la mobilisation pour l'emploi, la loi du 26 juillet 2005 habilite le gouvernement à prendre par ordonnances des mesures d'urgence pour l'emploi.

À cette fin, l'ordonnance n° 2005-893 du 2 août 2005 institue une nouvelle catégorie de contrat de travail destinée à faciliter l'embauche dans les entreprises n'employant que 20 salariés au plus. Il s'agit du contrat "nouvelles embauches".

I. CONDITIONS DE CONCLUSION DU CONTRAT

A. Bénéficiaires

Il s'agit des employeurs qui emploient 20 salariés au plus.

Remarque :

pour le calcul de l'effectif :

- les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise ;
 - les salariés en contrat à durée déterminée, en contrat de travail temporaire ou en contrat à durée indéterminée intermittent sont pris en compte au prorata de leur temps de présence au cours des 12 derniers mois, sauf en cas de remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ;
 - les salariés à temps partiel sont pris en compte en divisant la somme des horaires inscrits dans leur contrat de travail par la durée légale ou durée conventionnelle du travail.
- L'ordonnance n° 2005-892 du 2 août 2005 a modifié les règles en matière de calcul des effectifs en excluant les jeunes de moins de 26 ans. Pour en savoir plus, voir la fiche Nouvelles règles en matière de décompte des effectifs et de seuil de prélèvements obligatoires.

B. Caractéristiques du contrat

Il s'agit d'un contrat à durée indéterminée établi par écrit. Il ne peut être conclu pour pourvoir aux emplois saisonniers.

Le salarié peut bénéficier, d'un congé de formation ainsi que du droit individuel de formation (DIF), selon les modalités particulières ouvertes aux salariés ayant été titulaires de contrat à durée déterminée.

II. RUPTURE DU CONTRAT

Les règles de droit commun du licenciement ne sont pas applicables pendant les deux premières années du contrat « nouvelles embauches ».

Pendant cette période, le contrat peut être rompu soit par le salarié, soit par l'employeur, sans avoir à motiver la décision, sur simple lettre recommandée avec accusé de réception. Les règles spécifiques à la protection des représentants du personnel demeurent (autorisation préalable de licenciement par l'inspection du travail par exemple).

La régularité ou la validité de la rupture pourra faire l'objet d'une contestation dans un délai de douze mois à compter de l'envoi de la lettre recommandée, à condition qu'il en soit fait mention dans celle-ci.

Lorsque le contrat de travail est rompu à l'initiative de l'employeur et que le salarié compte au moins un mois de présence dans l'entreprise, il doit accomplir un préavis de :

- deux semaines si le contrat de travail a été conclu depuis moins de six mois ;
- un mois dans le cas contraire.

Toutefois, ce dispositif ne s'applique pas en cas de faute grave du salarié ou de force majeure.

En outre et uniquement en cas de rupture du contrat de travail par l'employeur au cours des deux premières années, ce dernier est autorisé à conclure un nouveau contrat « nouvelles embauches » avec le même salarié après un délai de carence de trois mois à compter du jour de la rupture du précédent contrat.

III. GARANTIES DU SALARIÉ

A. Indemnité de rupture

Sauf en cas de faute grave, la rupture à l'initiative de l'employeur ouvre droit pour le salarié à une indemnité égale à 8 % du montant total de la rémunération brute perçue tout au long de son contrat. Cette indemnité n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu ni aux prélèvements sociaux.

Cette somme doit être versée au plus tard à l'expiration du préavis, éventuellement en même temps que les sommes restant dues au titre des salaires et de l'indemnité de congés payés.

B. Allocation forfaitaire

Le salarié, qui ne remplit pas les conditions de droit commun d'ouverture aux allocations chômage, bénéficie d'une allocation forfaitaire dès lors qu'il justifie d'une période d'activité continue de quatre mois en contrat « nouvelles embauches ». Cette allocation est fixée à 16,40 euros par jour pendant un mois (décret n° 2005-894 du 2 août 2005).

Pour bénéficier de ce droit, le salarié doit s'inscrire comme demandeur d'emploi dans un délai de trois mois à compter de la fin du contrat « nouvelles

embauches ».

Le versement de l'allocation forfaitaire ne peut se cumuler avec le versement de l'allocation de solidarité spécifique (ASS). Le salarié privé d'emploi pourra soit reprendre ses droits à l'allocation de solidarité spécifique à la fin du versement de l'allocation forfaitaire, soit renoncer à cette dernière.

C. Accompagnement renforcé

Des actions d'accompagnement renforcé et personnalisé sont mises en place pour le salarié licencié en vue de favoriser son retour à l'emploi.

L'employeur participe au financement de ces actions d'accompagnement par le versement d'une contribution d'un montant égal à 2 % de la rémunération brute due au salarié depuis le début du contrat.

Le bénéfice de la convention de reclassement personnalisé peut être accordé aux titulaires du contrat « nouvelles embauches » privés d'emploi selon les conditions et les modalités fixées soit par un accord agréé soit par un décret en Conseil d'Etat (à paraître). Source inforeg

Contrat « nouvelles embauches » Depuis le 4 août 2005, les entreprises de 20 salariés au plus peuvent conclure un nouveau type de contrat de travail dénommé contrat « nouvelles embauches » (CNE). Sa rupture est simplifiée pendant deux ans à compter de la date de sa signature. Source la revue fiduciaire www.grouperf.com

Attention, arnaques aux faux courriels ! Des Internautes français se sont déjà fait piéger par le phishing

On appelle ça le phishing, ou « hameçonnage ». Cette nouvelle technique de cyberfraude se développe en France. Les pirates envoient de faux courriels à l'entête de vraies banques, ou autres, en espérant que des clients mordront à l'hameçon et livreront leurs codes secrets.

« Cher client, nous poursuivons le perfectionnement de notre site Web. Pour pouvoir profiter de ces nouvelles options, veuillez confirmer vos données en passant par le lien, en bas de cette page. » Tout commence par un courriel reçu dans la boîte aux lettres électronique. Le message paraît sérieux. Et pour cause, il est à l'entête de la Banque AGF. Sous prétexte de refondre le site Web, il demande au client d'entrer ses codes d'accès au service bancaire en ligne...

Si par malheur le client s'exécute, il mord à l'hameçon des cybercriminels qui pourront, tranquillement, pirater son compte bancaire.

Le *phishing* existe depuis plusieurs années aux États-Unis. « C'est ni plus ni moins qu'une technique d'usurpation d'identité, précise Didier Gallaguain, du site *anti-phishing.com*. On envoie, à des milliers d'Internautes, un faux courriel respectant la charte graphique de l'établissement. Puis on crée un effet de panique ou d'aubaine en demandant aux internautes d'agir dans l'immédiat. Les pirates ont *grosso modo* une demi-heure pour intervenir sur un compte. »

Toutes les banques visées

Ce type d'arnaque est apparu en France, en août 2004. À l'époque, deux clients de la Société générale avaient eu la mauvaise surprise de voir leur compte, qu'ils géraient sur Internet, transféré à l'étranger. Les escrocs avaient pu passer des ordres bancaires à leur insu, les dépouillant de 15 000 €.

Depuis le début 2005, les attaques se multiplient. 27 mai : la Société générale, BNP Paribas, le CIC et la CCF sont visés. 13 août : c'est au tour du Crédit mutuel et du Crédit Lyonnais. La Banque AGF est la dernière sur la liste, mais l'attaque a fait chou blanc. « À ce jour, nous n'avons constaté aucune fraude, explique le service de presse de la banque. Nous avons détecté très vite la supercherie en avertissant nos clients. » AGF, qui n'a pas porté plainte pour le moment, précise que ses informaticiens « tentent de remonter la piste des pirates ».

Derrière ces « pêcheurs » du Net, se cache une mafia *high-tech* qui maîtrise parfaitement l'outil informatique. « Ils utilisent un serveur de messagerie et un faux site Web. La plupart de ces escrocs agissent depuis le Japon, la Turquie, Taïwan ou la Malaisie », assure Didier Gallaguain.

Et leurs pratiques s'affinent. « Depuis quelques mois, les messages envoyés dans l'Hexagone s'améliorent, et sont désormais écrits en parfait français », estime, pour sa part, Emmanuel Jud, créateur du site *secuser.com*

Alors que faire pour ne pas tomber dans le panneau ? Installer un logiciel anti-spam, qui peut écarter les courriels non désirés. Et surtout, surtout, ne jamais fournir ses coordonnées personnelles dans un e-mail. « *Jamais une banque ne vous les demandera par courriel* », indique Emmanuel Jud. De leur côté, les établissements financiers s'organisent, en diffusant des messages d'alerte ou en limitant les possibilités de virements par Internet, ultime parade pour éviter à leurs clients de finir dans les filets des cyberpêcheurs Source OF 15/09/05

MANIFESTATIONS/CONCOURS

Salon des micro-entreprises Date : du 27/09/2005 au 29/09/2005

Lieu : Palais des Congrès de Paris

Thème : Création d'entreprise

Type : Salon

Le Salon est organisé en trois pôles :

- Espace Développement : tous les conseils, services et produits pour renforcer votre entreprise...
- Espace Gestion et Financement de l'Entreprise : une panoplie de solutions pour gérer les ressources et l'activité de l'entreprise.
- Espace Création - Reprise - Franchise : des idées, des conseils et des réseaux pour démarrer votre entreprise...

Vous pouvez demander votre badge gratuit sur le site Internet :

http://www.salonmicroentreprises.com/badge/inscription_badge0505.php

Les rencontres pour l'entreprise (26 novembre) 2005

le samedi 26 novembre 2005 de 9h à 13h

CCI du Morbihan - Délégation de Vannes, P.I.B.S.

Contact : Mme Daniel au 02 97 02 40 92

Pour céder ou reprendre une entreprise

Les Journée Régionales de la création et de la reprise d'entreprise

Jeudi 6 et vendredi 7 octobre 2005

Lieu : parc des expo à RENNES

Invitations gratuites au bureau du club des créateurs

Le Train de la Création d'Entreprises III Date : du 13/09/2005 au 27/09/2005

Organisateur : La Société des Trains Exposition et le Figaro sous l'égide du Ministère des Petites et Moyennes Entreprises, du Commerce, de l'Artisanat et des Professions Libérales.

Thème : Création d'entreprise

Type : Salon

Troisième édition de ce salon itinérant qui sillonnera la France et fera étape dans 14 villes.

Renaud Dutreil, Ministre des Petites et Moyennes Entreprises, du Commerce, de l'Artisanat et des Professions libérales, inaugurera le Train le mardi 13 septembre à 15 heures à Paris-Gare du Nord et participera à 7 étapes en régions.

Cette exposition, ouverte au public gratuitement, sera placée sous le thème : "De la création d'entreprises à la création d'emplois". Elle a pour but d'informer les futurs créateurs d'entreprises et les futurs employeurs sur les thématiques suivantes : cadre social et juridique, aspect financier, embauche, protection sociale du chef d'entreprise, assurance, statut de l'entrepreneur, équipements, services, aides locales...

A partir du 13 septembre, le train s'arrêtera chaque jour dans une nouvelle gare étape et accueillera le public de 9h00 à 19h00 (Rennes de 10h00 à 16h00 et Mulhouse de 8h30 à 16h45) :

Paris-Gare du Nord : mardi 13 septembre

Lille Flandres : mercredi 14 septembre

Reims : jeudi 15 septembre

Mulhouse : vendredi 16 septembre

Lyon-Perrache : samedi 17 septembre

Avignon : lundi 19 septembre
Toulon : mardi 20 septembre
Montpellier : mercredi 21 septembre
Toulouse Saint-Cyprien : jeudi 22 septembre
Limoges : vendredi 23 septembre
Bordeaux : samedi 24 septembre
Nantes : dimanche 25 septembre
Tours : lundi 26 septembre
Rennes : mardi 27 septembre
<http://www.trains-expo.fr/tce/entreesiteTC3.htm>

NOUVELLES TECHNOLOGIQUES/INTERNET/DIVERS

La prochaine version de Windows s'appellera Vista : la prochaine version du système d'exploitation pour ordinateur de Windows Vista. Sa date précise de sortie n'est pas connue, mais sera au cours de l'année prochaine. Elle succédera à Windows XP. Le graphisme devrait être différent, la sécurité du logiciel et ses dispositifs de communication améliorés. Le système d'exploitation de Windows équipe 90 des ordinateurs dans le monde et représente le tiers du chiffre d'affaire du géant américain de l'informatique. Source OF 25/07/05.

Une mention régionale création d'entreprise au lycée Franklin à AURAY. Le conseil régional a décidé de créer une mention régionale création d'entreprise dans chaque département breton. Celle du Morbihan fonctionnera dès cette année, avec de 15 à 20 élèves au lycée Benjamin-Franklin à Auray. La rentrée va commencer le recrutement des enseignants et des élèves de cette section particulière, s'adressant à jeunes disposant déjà d'un BTS et qui souhaitent préparer leur création d'entreprise, en se forgeant à la gestion, l'administration, au management, etc. Source OF 30/08/05

"Mon espace emploi", une nouvelle rubrique de petites annonces sur www.apce.com Avec son interface autonome, elle permet à des jeunes entreprises de proposer ses offres d'emploi et aux demandeurs d'emploi de proposer leurs services. "Mon espace emploi" laisse aussi la possibilité de rechercher des associés. Cet espace est entièrement gratuit. Il permet également de recevoir des alertes par e-mail après avoir enregistré ses critères de recherche. Grâce à un partenariat avec l'Anpe, la jeune entreprise peut demander à être accompagnée par l'Anpe la plus proche de chez elle dans le cadre de ce recrutement.

[Plus d'information](#) source apce 05/09/05

Association APAC : la défense des professionnels et des associations. Cette association a pour but de prévenir, de soutenir et de traiter les difficultés rencontrées par les associations, les professions indépendantes et les porteurs de projets. Leur but :

- la prévention
- L'assistance

Ils proposent pour leurs adhérents : écoute, diagnostic, conseil, interventions défense.

Si vous souhaitez avoir plus d'information sur cette association rennais : de la documentation est disponible au bureau du club.