



LES
DU AVOCATS
VAL D'OISE



N°1 - Octobre 2009

La revue des Avocats pour les décideurs du Val d'Oise

Le Barreau Maître

INTERVIEW

*de Mr Mayer :
Président
du Tribunal
de Commerce
de Pontoise*



Sommaire

- *L'actualité du droit des entreprises,*
- *L'écologie dans l'entreprise,*
- *Le patrimoine de l'entreprise,*
- *La protection de l'entreprise.*



Location boîte d'archives

Cergy-Pontoise

- Surfaces de 8 à 30m², prix au m²/ an
- Ouvert 24h/24 7jr/7
- Accès sécurisé (gardiennage, vidéo surveillance)
- Proximité immédiate (Autoroute A15)
- Possibilité de combinaison bureau-archives
- Contrat à l'année, renouvelable



16, rue Ampère - 95300 Pontoise
Tél. : 01 30 30 92 77 - Fax : 01 30 30 94 20
Informations@somag.com - www.somag.com



EDITORIAL

Nous avons décidé de mettre à votre disposition un outil de communication pratique, parmi d'autres (site internet renoué, colloques avec les entreprises, petits déjeuners communs, partenariats avec la

chambre de commerce) afin que nous puissions participer à des actions communes et nouer un partenariat solide au sein d'un département jeune et en devenir.

Aux yeux de beaucoup, l'image de l'avocat est trop fréquemment associée à celle du procès.

S'il est l'homme de la procédure, il permet surtout de l'éviter.

L'Avocat est aussi un professionnel du conseil:

- élaboration des contrats commerciaux ou des contrats de travail,
- cessions de fonds de commerce ou de société,
- rapprochements entre partenaires commerciaux,
- relations avec les administrations,
- aide à la création d'entreprise et à la pérennité des structures,
- secrétariat juridique, tenue des assemblées générales, etc ...

sont des domaines dans lesquels nous œuvrons quotidiennement.

L'Avocat exerce lui-même, soit à titre individuel, soit dans de véritables entreprises, petites ou moyennes, et connaît donc, de fait, les difficultés et les questions qui se posent à toute activité commerciale.

Il est artisan et dirigeant, outre le fait de conseiller et défendre.

Les avocats du barreau du Val d'Oise ne sont pas des Avocats distants, inabordables ou très coûteux.

Cette image est totalement révolue.

Les Avocats du Barreau du Val d'Oise sont des Avocats de proximité qui se déplacent chaque fois qu'il le faut dans l'entreprise dont ils connaissent les problèmes qu'ils savent appréhender en amont.

Ils sont aussi le Conseil naturel du Chef d'Entreprise

pour l'application d'un droit de plus en plus complexe résultant de lois de plus en plus nombreuses.

S'agissant des honoraires, ce ne doit plus être une question taboue.

En effet la pratique la plus répandue consiste à établir des conventions d'honoraires parfaitement claires et précises, de sorte que là encore, il n'y a plus d'ambiguïté entre l'Avocat et son client, toutes choses étant parfaitement établies par ailleurs.

Enfin, la proximité des Avocats au Barreau du Val d'Oise, autant que leur connaissance pointue des questions liées aux artisans et aux entreprises, doit permettre des rencontres régulières entre les uns et les autres.

Ces rencontres sont institutionnelles mais elles doivent également permettre à l'artisan, au dirigeant d'entreprise d'être régulièrement en rapport avec son Conseil pour une meilleure efficacité en toute transparence et, ainsi, éviter que ne surviennent des difficultés qui puissent pénaliser l'économie de l'entreprise ou impacter défavorablement ses résultats.

La crise actuelle n'épargne personne mais c'est aussi le temps nécessaire pour s'entraider et en ressortir plus fort.

Les Avocats au Barreau du Val d'Oise seront présents à vos côtés à cet effet dans les meilleures conditions possibles.

Leur déontologie est garante du respect de principes et de règles essentielles dans l'intérêt du client qui peut tout leur confier, le secret professionnel entre l'Avocat et son client étant absolu.

Aussi, loin de théoriser et des "effets de manches", l'Avocat au Barreau du Val d'Oise, acteur concret de la vie économique de son département, saura être, pour vous et votre entreprise une valeur ajoutée indiscutable à laquelle il ne faut pas hésiter à avoir recours.

Le journal du Barreau du Val d'Oise a la seule prétention de vous faire connaître les compétences et les actions mises en œuvre par le dynamisme de notre Barreau et nous espérons que vous aurez autant de plaisir à nous lire que nous en avons eu à l'écrire.

Eric AZOULAY

Bâtonnier de l'Ordre des Avocats
du Barreau du Val d'Oise





Devenez membre au Paris International Golf Club

Tout le **prestige** d'un golf de membres aux **prestations uniques**:
piscine chauffée, jacuzzis, saunas, tennis, club juniors ...

Tarifs 2009 (TTC)

Membre Temps Plein

- Droit d'entrée.....1500€
- Cotisation 1ère personne3750€
- Cotisation conjoint.....2530€

Offert : l'abonnement aux 20 autres golfs
Blue Green

Membre Semainier*

- Droit d'entrée.....750€
- Cotisation 1ère personne2220€
- Cotisation conjoint.....1160€

Offert : l'abonnement* aux 6 autres golfs
Blue Green d'Ile de France

* du mardi au vendredi, hors jours fériés

Liste des golfs Blue Green sur le www.bluegreen.com

Pour plus d'informations, contactez-nous au 01 34 69 90 00 - 18, route du golf - 95560 Baillet en France



Gros plan sur l'événementiel au Paris International Golf Club

Séminaires, journées d'entreprises, lancements de produits, manifestations privées, le Paris International Golf Club est le lieu idéal pour l'organisation de vos événements.

3 nouvelles salles de séminaires vous offrent **les équipements les plus modernes** : son Dolby Surround, Visio Conférence, vidéo projection intégrée, écran tactile interactif, accès Internet haut débit, terrasse privative et climatisation.

N'hésitez pas, vous passerez une journée d'étude réussie dans un cadre exceptionnel.



www.bluegreen.com

SOMMAIRE

L’AFFICHAGE OBLIGATOIRE DANS VOTRE ENTREPRISE	4
QUELQUES REMARQUES SUR LE COMPTE COURANT D’ASSOCIÉ	5
LE PORTRAIT : Jean-Claude MAYER Président du Tribunal de Commerce de Pontoise	6
DEPART EN RETRAITE ET CESSIION DE TITRES : UNE NOUVELLE AVANCEE	8
LOI LME, SAS et COMMISSAIRES AUX COMPTES : RESULTAT MITIGE	9
BREVES : DROIT SOCIAL ET NOUVELLES TECHNOLOGIES	9
UN PORTABLE MULTIFONCTIONS	10
LA RESTRUCTURATION DES EFFECTIFS D’UNE ENTREPRISE EN TEMPS DE CRISE	12
PROTEGEZ-VOUS	14
ON NE BADINE PAS AVEC L’AMOUR	14
LA FAUTE INEXCUSABLE DU CHEF D’ENTREPRISE-EMPLOYEUR	15
LA PROTECTION DE L’ENVIRONNEMENT PAR LES ENTREPRISES	16
RENCONTRE AVEC M. JEAN-LOUIS DEBRE LE 8 JUIN 2009	19
BAROMÈTRE	20

N°1 - Octobre 2009

Ordre des Avocats du Barreau du Val d’Oise - 6, rue Tailleped 95300 PONTOISE

Tél. 01 34 35 39 39 - Fax. 01 30 38 06 80 - Site internet : www.avocat-95.fr

Directeur de la publication : Yann MSIKA

Comité de rédaction : Eric AZOULAY, Christian BOUSSEREZ, Gaëlle CORMENIER, Véronique FAUQUANT, Chantal FINE, Christian GALLON, Blandine HEURTON, Frédérique JOULAIN-LERICH, Thierry MALHERBE, Yann MSIKA, Patrick REDON, Patricia VOLO,

Crédit photo : Gaëlle CORMENIER, Thierry MALHERBE

Régie publicitaires et conception graphique : E.C.P. Édition Création Promotion - 15, avenue du Petit Parc - 94300 Vincennes

Tél : 01 43 74 74 98 - Sarl au capital de 7 622,45 € - RCS 382 654 242 00033 - code APE 2215

Impression :

DIFFUSION GRATUITE - VENTE INTERDITE - REPRODUCTION INTERDITE

L'AFFICHAGE OBLIGATOIRE

DANS VOTRE ENTREPRISE

Dès lors qu'elle emploie au moins un salarié, toute entreprise, quelque en soit la forme ou le domaine d'intervention (bâtiment, restauration, hôtellerie, industrie, commerce, artisanat, agriculture, services comme les assureurs, experts comptables, avocats...) est soumise à l'obligation de procéder, dans les locaux de tout établissement employant des salariés, à l'affichage de certaines informations, le Code du Travail et le Code Pénal sanctionnant sévèrement (l'amende peut aller de 450 € à 1.500 € par infraction), le non respect de cette obligation.

La liste des obligations de votre entreprise en la matière est définie par la Loi du 27 mai 2008 et le décret du 17 décembre 2008 et elle est la suivante :

Inspecteur du travail : l'adresse et le numéro de téléphone de l'inspection du travail et le nom de l'inspecteur compétent pour l'établissement.

Médecine du travail : l'adresse et le numéro d'appel du médecin ou du service médical compétent pour l'établissement.

Services de secours d'urgence : l'adresse et le numéro d'appel des pompiers et du SAMU

Interdiction de fumer : une signalisation apparente doit rappeler le principe de l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif, fermés et couverts accueillant du public.

Convention ou accord collectif de travail : l'intitulé de la convention collective et la liste des accords applicables dans l'établissement, ainsi que le lieu dans l'entreprise où peuvent être consultés ces documents.

Document unique d'évaluation des risques professionnels : un avis indiquant les modalités d'accès au document unique d'évaluation des risques doit être affiché à une place aisément accessible dans les lieux de travail. Dans les entreprises ou établissements dotés d'un règlement intérieur, cet avis est affiché au même emplacement que celui réservé au règlement intérieur

Repos hebdomadaire : les jours et heures de repos collectifs, lorsque le repos est donné un autre jour que le dimanche.

Horaires collectifs de travail : les heures de début et fin de chaque période de travail ainsi que les heures de repos et leur durée.

Départ en congé : la période des congés et l'ordre des départs et la date des départs.

Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes : Les entreprises qui emploient du personnel féminin doivent afficher dans les lieux de travail et/ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, le texte des articles L. 3221-1 à L. 3221-7 du Code du travail.

Lutte contres les discriminations : La loi du 27 mai 2008 impose d'afficher dans les lieux de travail et/ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, le texte des articles 225-1 à 225-4 du Code pénal qui définissent la discrimination et les sanctions applicables en cas de discrimination prohibée.

Si votre entreprise compte plus de 20 salariés, vous devez également afficher :

Le Règlement intérieur, ce document devant être intégralement affiché sur le lieu de travail à une place aisément accessible ainsi que dans les locaux et à la porte des locaux où se fait l'embauche.

Enfin, si votre entreprise compte plus de 50 salariés, vous devrez aussi afficher :

Les consignes incendies : comportant la liste du matériel d'extinction et de secours se trouvant dans le local et aux abords ; la liste du personnel responsable du matériel de secours chargé d'organiser l'évacuation en cas d'incendie ; l'adresse et le numéro de téléphone des pompiers.

CHSCT : la liste nominative des membres du CHSCT et leurs emplacements de travail habituel.

Participation : la notice d'information sur le contenu et l'existence de l'accord.

Tout ceci peut paraître complexe et rebutant à mettre en œuvre et vous pourrez préférer faire le choix de prendre le risque d'un contrôle éventuel de l'inspection du travail.

Sachez donc qu'il existe dans le commerce des panneaux d'affichage obligatoire pré-établis d'un coût inférieur à 50 € qui vous mettront à moindre coût en conformité avec la Loi.

L'intervention d'un Avocat rompu au « arcanes » du Droit du Travail vous sera utile !

Gaëlle PEYLET
Avocat du Barreau du Val d'Oise

QUELQUES REMARQUES

SUR LE COMPTE COURANT D'ASSOCIÉ

Pour lui permettre d'améliorer sa trésorerie et de faire face à des besoins momentanés sans recourir à des emprunts ou découverts bancaires, les associés peuvent consentir à la société des avances ou prêts.

Par l'utilisation d'un compte courant d'associé (« CCA »), ils vont ainsi pouvoir mettre en place un financement souple, leurs avances se traduisant, soit par l'apport d'argent versé dans les caisses sociales par les associés, soit par le maintien au sein de la société de sommes normalement dues aux associés (rémunérations, dividendes...).

Au plan comptable, ces avances, contrairement aux apports, n'auront pas leur contrepartie dans le compte « capital » mais elles seront enregistrées sous un compte de passif réel, le plus souvent qualifié de « compte courant – associé ».

Elles peuvent de plus constituer un placement intéressant puisqu'elles sont en principe rémunérées, sous certaines conditions.

Le compte courant d'associé est donc un mode de financement souple (I) et intéressant, tant pour la société que pour l'associé (II).

I – la souplesse dans la mise en place du CCA :

Juridiquement, les avances en compte courant constituent des prêts productifs d'intérêt consenties à la société par les associés ou dirigeants, lesquels ont ainsi la qualité de créanciers sociaux.

Un CCA peut être créé à tout moment, sans formalisme particulier. Ainsi, il n'est pas nécessaire de tenir une assemblée et de modifier les statuts, comme en cas d'augmentation de capital.

Il est toutefois préférable de rédiger une convention à l'occasion de l'ouverture du compte pour en fixer les modalités essentielles (rémunération, fonctionnement, durée déterminée ou non...), cette convention pouvant dans certains cas constituer une « convention réglementée », soumise en tant que telle à l'approbation de l'assemblée générale (ainsi pour les conventions

passées entre une SARL et un gérant ou un simple associé et celles intervenant entre un administrateur, le Président ou un Directeur Général et une société par actions).

II – Le CCA, un système profitable tant à la société qu'aux associés :

L'avance en compte courant est un mode de financement privilégié de la société évitant de réaliser un apport en capital important tout en lui permettant d'ajuster sa capacité financière sans recourir à des concours bancaires aux pesanteurs connues (taux d'intérêts, instruction du dossier, garanties exigées du dirigeant...).

En outre et même si l'associé peut en principe exiger le remboursement des sommes prêtées à tout moment, une convention dite « de blocage » assurant à la société de disposer des capitaux pendant une période déterminée est possible.

Les intérêts versés sur les avances en compte courant sont en principe déductibles des bénéfices sociaux, quelle que soit la forme de la société (avec quelques limitations cependant), même s'ils sont imposables pour l'associé en tant que revenus de capitaux mobiliers mais avec la possibilité d'un prélèvement forfaitaire plus avantageux que le taux maximum de l'IRPP.

Pour l'associé, le CCA présente également cet avantage que, comparé aux placements financiers traditionnels, il lui permettra de récupérer sa mise à tout moment, sauf convention de blocage ou terme contractuel, en lui assurant une rémunération supérieure à celles pratiquées par les Banques dans le cadre de comptes rémunérés.

Il est clair toutefois que la définition des incidences fiscales et comptables d'un CCA suppose les conseils d'un Avocat spécialiste et professionnel du droit qui saura éclairer ses clients sur ces difficultés.

Patrick REDON
Avocat du Barreau du Val d'Oise



Hôtel MERCURE Cergy-Pontoise Centre

Une grande facilité d'accès et les services tout confort 3 étoiles, avec PARKING fermé.
Le « Wifi » dans tout l'hôtel, et une ligne ADSL gratuite à disposition.



Pour vos repas, profitez de la Brasserie Le Loy's à côté de l'hôtel.

3, rue des Chênes Emerald 95000 Cergy
Tél 01 34 24 94 94 - Fax 01 34 24 95 15 - E-mail: H3452@accor.com - www.mercure.com



LE PORTRAIT :

Jean-Claude MAYER
Président du Tribunal de Commerce de Pontoise

Jean-Claude MAYER est un Magistrat consulaire atypique. Sa formation, uniquement fondée sur le terrain, la pratique et l'observation en fait un homme de convictions et de pragmatisme.

Portrait d'un self made man qui sait aller au bout de ses idées

- [Parlez nous de votre parcours...](#)

Je suis un autodidacte proclamé. Mon parcours vient du jardinage, activité que je pratiquais dans ma famille et pour laquelle je me suis pris de passion.

Dès l'âge de 13 ans et ce, pendant mes vacances scolaires, j'ai butiné dans diverses entreprises liées à la nature dans lesquelles j'ai tout appris, de la manufacture à la gestion.

J'ai ensuite créé ma propre entreprise, à l'âge de 19 ans dans la même activité. Je me suis toutefois orienté vers les gros marchés, les marchés des collectivités locales par exemple.

J'ai ainsi proposé aux Maires de mettre de la couleur dans leurs espaces verts, aux ronds points...

J'ai donc créé un besoin, ce qui a contribué à l'essor de mon entreprise qui comptait 20 salariés au bout de 3 ans d'existence.

J'ai créé une seconde société de travaux publics, et travaillé sur de beaux chantiers tels que le parc de l'abbaye de MAUBUISSON, le canal de l'OURCQ, le Château d'AUVERS, etc...

En 1990, j'ai agrandi mon activité avec une société de dépollution car j'avais senti l'importance qu'allaient prendre les normes environnementales.

Mon plaisir étant surtout dans la conception et le développement de ces sociétés.

J'ai exercé les fonctions de conseiller prud'hommal. J'ai fini par une fonction de Magistrat Consulaire qui m'a amené à la Présidence du Tribunal de Commerce au mois de février 2008.

- [Avec le recul, pensez-vous qu'un tel parcours soit possible de nos jours ?](#)

Il est difficile de savoir si un parcours tel que le mien serait reproductible.

En revanche, ce que je sais, c'est que j'ai toujours accordé la plus grande attention à la qualité de mes délégations.

Il est également essentiel de mettre de côté sa frilosité naturelle et de ne pas hésiter à réinvestir dans son outil de production pour le faire évoluer, le rendre plus moderne et compétitif. Or, je constate que trop d'entreprise pèchent par ce manque d'investissement, qu'il s'agisse de la recherche et développement ou de son outil de production.

S'agissant de la situation actuelle, il y a toujours eu des crises économiques. L'économie fonctionne par cycles. L'entrepreneur doit s'attendre à ce que son entreprise traverse 3 ou 4 cycles difficiles qu'il faut savoir anticiper et manœuvrer.

- [Pouvez-vous nous rappeler les attributions du Tribunal de Commerce que vous présidez ?](#)

Le Tribunal de Commerce a deux activités principales :

- il juge les litiges entre commerçants ainsi que les contestations relatives aux actes de commerce
- il est compétent pour statuer en matière de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire, autrement appelées faillites.

Son activité est actuellement en train de s'étendre à la prévention des difficultés des entreprises.

En 2008, le Tribunal a traité 3 882 dossiers de contentieux général et 1 016 dossiers de faillites.

- [Comment abordez-vous l'exercice de vos propres fonctions de Président du Tribunal de Commerce ?](#)

J'ai été installé dans mes fonctions de Président du Tribunal de Commerce de Pontoise en Janvier 2008 pour un mandat de 4 ans.

Mon rôle consiste d'abord à organiser le fonctionnement de cette juridiction, notamment la répartition des dossiers et des audiences entre les Vices-Présidents et les Magistrats Consulaires. Cette organisation est primordiale car elle contribue à diminuer les délais de procédure, ce qui est l'un de mes principaux objectifs. C'est d'ailleurs dans ce sens que le Tribunal de Commerce et le Barreau du Val d'Oise ont signé au mois de février dernier une convention de procédure.

Ensuite, je tente, petit à petit de faire évoluer les Juges Consulaires vers des réflexes de prévention, d'ailleurs non sans difficulté.

J'ai également mené certaines réformes sur la façon concrète de travailler. Par exemple, j'impose désormais aux mandataires judiciaires de répondre systématiquement aux créanciers et aux justiciables.

J'ai poursuivi et obtenu la procédure de certification qualité ISO 9001, de sorte que le Tribunal de Commerce de PONTOISE est la seule juridiction en France certifiée pour l'ensemble de ses procédures.

Enfin, j'exerce moi-même la fonction de juge commissaire deux jours par semaine.

- [Avez-vous ressenti un impact de la crise économique actuelle sur l'activité du Tribunal de Commerce ?](#)

Comme je l'ai dit, le Tribunal de Commerce a, dans ses fonctions, la prévention des difficultés des entreprises et la médiation.

Je rappelle qu'une société sur deux disparaît dans le délai de 5 années qui suivent son immatriculation. A ce titre, on observe effectivement sur le premier trimestre de l'année 2009 une hausse de 18 % du nombre d'ouvertures de procédures collectives, liées exclusivement à 80 % aux entreprises de moins de 3 ans d'exploitation.

Néanmoins, la crise ne fait souvent qu'aggraver des situations structurelles déjà fragilisées.

En revanche, contrairement à ce qu'on aurait pu attendre, le nombre de dossiers contentieux (règlements de factures ...) a lui diminué de 10 %. J'y vois là l'effet de la médiation qui permet de déjudiciariser un certain nombre de contentieux.

- [Quels sont vos axes d'actions principales](#)

Ils se résument en trois mots :

- [prévention](#) :

Je l'ai dit dans mon discours solennel de rentrée, plus que jamais, les entrepreneurs doivent aller au devant des difficultés qu'ils rencontrent. Les Juges Consulaires se doivent donc eux-mêmes d'agir sur la prévention de ces difficultés.

Neuf juges (soit 20 % de l'effectif) sont chargés de la prévention.

Une permanence hebdomadaire se tient à la Chambre des Métiers.

Une cellule d'intervention à la prévention « CIP » va être mise en place en septembre avec l'accord des partenaires : Chambre de Commerce, Chambre des Métiers, Barreau du Val d'Oise, Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes et l'Ordre supérieur des Experts Comptables (qui grâce à l'Ordre des Avocats du Val d'Oise et de Monsieur le Bâtonnier Eric AZOULAY aura son siège à la Maison des Avocats).

En matière de prévention, ce sont 1 000 dossiers qui ont été traités l'an passé, contre 615 l'année précédente.

- [communication](#)

Je travaille actuellement à la mise en place d'un service renforcé concernant la prévention des difficultés des entreprises, avec la création d'une chambre spécialement dédiée à la sauvegarde des entreprises du département.

Le tribunal s'est donné pour mission de diffuser le plus largement possible les informations relatives à ces procédures et ainsi permettre une rencontre sur le terrain avec les entrepreneurs.

- [formation](#)

Je m'aperçois que certaines difficultés proviennent d'un manque de formation des acteurs économique, notamment en matière comptable. Par exemple, il est essentiel de savoir lire et analyser un bilan, car les chiffres d'un exercice comptable laissent souvent entrevoir des failles et difficultés sous-jacentes.

Cette formation doit d'ailleurs s'étendre à tous les interlocuteurs de l'entreprise, par exemple son Avocat...

Propos recueillis par **Gaëlle CORMENIER**
 Avocat du Barreau du Val d'Oise



DEPART EN RETRAITE ET CESSIION DE TITRES :

UNE NOUVELLE AVANCEE

L'article 150-OD ter du CGI a institué depuis le 1er janvier 2006 un régime spécifique d'exonération partielle ou totale de l'IR (taux à 19%) sur les plus-values de cession de titres de sociétés, lorsque ces cessions interviennent lors du départ en retraite du dirigeant.

Ce régime de faveur trouve à s'appliquer lorsque diverses conditions sont réunies, relatives tant à la société (PME, détention du capital) qu'au dirigeant (durée minimale des fonctions et de détention d'un pourcentage minimal de titres, et durée minimale de détention des titres).

Par ailleurs, le dirigeant concerné doit céder ses titres à l'intérieur d'une période d'une année avant ou après son départ en retraite.

Il est apparu en pratique que ce délai était souvent trop court pour préparer un bon départ en retraite et une bonne cession concomitante d'entreprise.

Ce délai a donc été porté à DEUX années pour les cessions intervenues à compter du 1er janvier 2009 (Art. 38 I et III de la loi de finances rectificative pour 2008 - n° 2008-1443).

Rappelons enfin que le régime d'exonération peut également s'appliquer aux cessions des membres du « groupe familial », concomitantes à celles du dirigeant et sous certaines des conditions (détention d'un pourcentage minimal de titres, et durée minimale de détention des titres) exigées du dirigeant.

Jean-Louis GORSSE
Avocat du Barreau du Val d'Oise

LOI LME, SAS et COMMISSAIRES AUX COMPTES : RESULTAT MITIGE

La loi LME du 04 août 2008 avait prévu qu'à compter du 1er janvier 2009 l'obligation de nomination d'un Commissaire aux comptes ne s'appliquerait plus qu'aux SAS les plus importantes. Son entrée en vigueur était subordonnée à un décret d'application, publié le 25 février 2009 (Décret n° 2009-234 art. 5 et 6).

Lobbyisme des commissaires aux comptes aidant, le décret a réduit sensiblement les avantages qu'on pouvait attendre d'une telle mesure pour les petites PME.

Si cette mesure peut s'appliquer aux SAS nouvelles créées depuis le 1er janvier 2009, elle est soumise à conditions pour les SAS déjà existantes à cette date.

En effet, la dispense de nomination d'un CAC ne s'appliquera que si, pendant les deux exercices précédant l'expiration du mandat du CAC, la SAS n'a pas dépassé deux des trois critères suivants :

- Total du bilan : 1.000.000
- Chiffre d'affaires HT : 2.000.000
- Nombre moyen de salariés : 20

Il convient de souligner que ces critères sont curieusement inférieurs à ceux fixés pour la nomination d'un CAC dans une SARL, soit respectivement 1.550.000, 3.100.000 et 50.

Afin sans doute d'atténuer la rigueur des critères retenus, le décret prévoit sous certaines conditions une « norme allégée » de contrôle, ce qui devrait entraîner une réduction des honoraires. Mais cette norme allégée n'est pas encore homologuée par le Ministère de la Justice. Wait and see... !

Enfin, il convient de rappeler :

- Que les SAS existant au 01.01.2009 et répondant aux conditions de dispense de nomination, doivent attendre la fin du mandat du CAC (nommé pour 6 ans) pour bénéficier de cette mesure ;
- Que cette mesure ne s'applique pas aux SAS holding;
- Que tout actionnaire ou groupe d'actionnaires représentant au moins 10 % du capital, peut demander en justice la nomination d'un CAC ;
- Que les SAS, anciennes ou nouvelles, devront désigner (ou redésigner) un CAC dès que deux des trois seuils fixés seront dépassés à la clôture d'un exercice.

Jean-Louis GORSSE
Avocat du Barreau du Val d'Oise

BREVES :

DROIT SOCIAL ET NOUVELLES TECHNOLOGIES

Internet - utilisation par le salarié et contrôle de l'employeur

Du nouveau sur le contrôle de l'employeur dans l'utilisation de l'Internet par un salarié

Un arrêt rendu le 9 juillet 2008 par la Chambre Sociale de la Cour de Cassation décide que les connexions **internet sur le lieu de travail sont présumées professionnelles** et permet ainsi à l'employeur de contrôler le disque dur du salarié sans son consentement et à son insu. Dès lors l'employeur peut tout à fait rechercher hors la présence du salarié, et aux fins de les identifier, les connexions établies par un salarié sur des sites pendant son temps de travail. Les juges rappellent également dans cette décision que l'outil informatique est mis à la disposition du salarié pour l'exécution de son travail. L'employeur ne commet donc pas une atteinte à l'intimité de la vie privée, ni au secret des communications.

Patricia VOLO
Avocat du Barreau du Val d'Oise

UN PORTABLE MULTIFONCTIONS

A quoi sert un portable ? La plupart du temps pour téléphoner, recevoir des appels, des sms etc..., parfois pour photographier. C'est ce dernier usage qui nous intéresse présentement et qui a également intéressé le prévenu dont nous allons vous conter les péripéties.

Didier, 52 ans, marié, travaille dans une agence immobilière flanqué d'une jeune secrétaire qu'il trouve fort à son goût : " elle est jeune et mignonne " dira-t-il. Cependant il ne lui fait pas la cour d'autant que la jeune femme est également mariée, un vrai gentleman !

Un jour, voulant satisfaire un besoin naturel, elle s'enferme dans les toilettes de l'agence, n'ayant point remarqué un petit trou percé dans le mur et qui donne directement à l'intérieur des toilettes. Seulement voilà, Didier l'a remarqué et, voulant sans doute immortaliser l'anatomie de la jeune femme dans une posture particulière, il décide de la photographier avec son portable à travers le trou et à son insu bien sûr !

Sitôt pensé, sitôt fait. Il prend même la peine de graver les photos sur informatique et entre les images dans son ordinateur. Seulement voilà, la jeune femme en possède également un et les 2 engins sont reliés entre eux de sorte que, quelques jours plus tard, opérant une " manip ", la jeune femme, stupéfaite, se voit sur l'écran. Le pot aux roses est découvert ce qui vaudra à Didier une semaine de mise à pied ainsi qu'une plainte de la secrétaire pour atteinte à l'intimité de sa personne. Toutefois, pressentant le profit qu'elle peut tirer de sa mésaventure, elle décide en accord avec son mari, de se constituer partie civile.

Le voilà tout penaud devant le Tribunal. Son casier est vierge. Il ne s'explique pas vraiment son geste: " c'est un geste compulsif " lâchera-t-il. Compulsifs ou pas, l'avocat de la partie civile trouve les faits désagréables, voire odieux, induisant mezzo voce, une perversité certaine. Il évoque le traumatisme de sa cliente qui ne veut plus venir travailler à l'agence pour cause de choc émotionnel grave. Estimant son intimité violée, il réclame 6000 euros de dommages et intérêts.

Prenant la parole, le procureur pour qui l'attitude de Didier est moins compulsive qu'il veut bien le faire croire est persuadé qu'il a sciemment élargi le trou dans le mur des toilettes de sorte qu'une certaine forme de préméditation est établie. Il requiert une peine de 4 mois avec sursis simple.

A contrario, l'avocat de la défense estime qu'aucune préméditation ne peut être retenue contre son client. Il s'agit bien d'un geste irréfléchi. D'ailleurs, les photos sont de médiocre qualité. "Il n'a pas 52 ans, il en a 15 d'âge mental, il est confronté à des problèmes conjugaux (ça ne va sans doute pas s'arranger), je vous demande en outre une non-inscription au bulletin n°2 du casier judiciaire ".

Obéissant, le tribunal le condamne à 4 mois avec sursis, pas d'inscription au bulletin n°2 du casier judiciaire et lui inflige le paiement de 4000 euros de dommages et intérêts à verser à la victime qui, pour quelques photos volées et non diffusées, ne fait pas une si mauvaise affaire que cela !

Bernard BUSSILLET

LA RESTRUCTURATION DES EFFECTIFS D'UNE ENTREPRISE EN TEMPS DE CRISE

Tout dirigeant sait que son entreprise est à la merci d'un ralentissement de la demande, d'un bouleversement économique, d'un retournement du marché.

Cette question se pose avec une acuité encore plus particulière dans le contexte de crise brutale que nous traversons tous actuellement.

Il est donc indispensable que le dirigeant soit en mesure de réagir avec rapidité et efficacité pour adapter les coûts de structure de son entreprise et sauvegarder ainsi son activité, sa compétitivité et ses emplois.

Plusieurs moyens s'offrent au dirigeant pour réagir :

1. La modification des contrats de travail des salariés de l'entreprise.

Elle ne peut être décidée unilatéralement par l'employeur que si elle porte sur les conditions d'exécution des contrats modifiés ou sur un élément non contractualisé et non essentiel aux contrats. Le salarié ne peut refuser une telle modification. Son refus l'exposerait à une mesure disciplinaire.

Il convient toutefois d'avancer avec prudence pour déterminer précisément au regard de la loi, des accords collectifs et de la jurisprudence, si la modification projetée par l'entreprise pour se restructurer peut être imposée ou non.

En effet, la modification des conditions d'un contrat de travail, d'un élément essentiel de celui-ci ou d'un élément qui, même s'il n'est pas essentiel, a été érigé en élément primordial dans le contrat de travail, suppose l'accord du salarié concerné et le respect d'une procédure stricte passant par l'envoi d'une proposition de modification et un délai d'un mois laissé au salarié pour donner sa réponse.

Le refus du salarié de voir son contrat de travail modifié peut ensuite justifier une mesure de licenciement économique si la modification proposée est dictée par un motif économique réel et sérieux.

2. On en arrive donc au deuxième moyen d'action pour restructurer une entreprise : le licenciement économique qui peut malheureusement s'avérer indispensable.

Nul besoin de rappeler que ce type de licenciement est extrêmement encadré par le Code du Travail et le contrôle opéré par les juridictions.

Il convient donc à chaque fois de s'assurer que la suppression de poste est réellement dictée par un motif économique reconnu comme tel par les textes et la jurisprudence, mais aussi que l'entreprise a satisfait à toutes les obligations de fond et de forme à sa

charge, au nombre desquelles on compte notamment : la nécessité absolue de motiver la décision de licencier, l'information des instances représentatives du personnel, l'obligation de reclassement, le respect des critères de l'ordre des licenciements, la prise en compte du statut de certains salariés protégés (femmes enceintes, représentants du personnel, etc.).

Toute erreur expose l'entreprise à de lourdes sanctions financières, alors même que sa survie est en cause.

Aussi, puisqu'il est exclu d'agir avec précipitation, le respect de ces obligations impératives laisse en pratique s'écouler plusieurs mois entre le moment où l'entreprise constate qu'elle doit s'adapter et le moment où la restructuration est enfin effective. Un temps très précieux est donc perdu.

3. Face à un tel constat, le chef d'entreprise peut privilégier la rupture conventionnelle.

Le législateur a mis en place, le 25 juin 2008, un mécanisme de rupture conventionnelle du contrat de travail qui n'est ni un licenciement, ni une démission, et ne peut être imposé par l'une ou l'autre des parties. Cette rupture passe par un ou plusieurs entretiens pendant lesquels le salarié peut se faire assister, puis par une convention signée par les parties.

On peut toutefois penser que cette rupture conventionnelle organisée par le législateur ne présente pas la souplesse espérée : en effet, la convention doit être soumise à l'homologation de l'Inspection du Travail qui dispose d'un délai d'instruction de 15 jours ouvrables et, surtout, elle peut être remise en cause par l'exercice d'un droit de rétractation ouvert à chacune des parties pendant 15 jours à compter de la signature de la convention.

4. Aussi, certains privilégieront la négociation confidentielle entre l'employeur et le salarié et la signature d'un protocole d'accord immédiatement après le licenciement.

Ce type de protocole n'a pas à être homologué par l'administration et est insusceptible de remise en cause puisque les dispositions générales des articles 2044 et suivants du Code Civil lui confèrent autorité de la chose jugée entre les parties et interdisent même qu'il soit attaqué pour cause d'erreur de droit ou de lésion.

La prudence veut toutefois que la négociation d'un tel protocole s'effectue de façon absolument confidentielle et que le principe de l'accord soit scellé avant la mise en œuvre de la procédure de licenciement.

Pour mener de telles négociations, l'intervention d'un Cabinet d'Avocats, habitué à conseiller comme à plaider, est très souhaitable non seulement pour guider le dirigeant mais aussi parce que les pourparlers menés entre Avocats sont couverts par la confidentialité.

5. Certaines entreprises peuvent encore chercher à rationaliser la gestion de leurs moyens techniques et humains et à se recentrer sur leur métier en " externalisant " les services qui n'en relèvent pas directement. L'externalisation consiste à « faire faire », c'est-à-dire à sortir du périmètre de l'entreprise des activités non stratégiques.

Elle peut concerner des activités périphériques (gardiennage, restauration collective, entretien des locaux...) et ensuite des fonctions plus centrales dans la dynamique de l'entreprise (comptabilité, informatique, logistique, conseil juridique...). Ainsi, lors d'une opération de restructuration, les contrats de travail en cours sont transférés automatiquement au repreneur par le jeu de L 1224-1 et suivants du code du travail.

Pour être licite, cette pratique doit obéir à un certain nombre de conditions assez strictes posées par l'article L 1224-7 du code du travail.

Un Cabinet d'Avocats spécialisé dans le conseil aux entreprises, consulté sur les sujets qui précèdent sera également à-même de guider le dirigeant sur d'autres sujets délicats tels que la renégociation de concours bancaires, la prise d'accords concernant le passif fournisseurs, la recherche de nouveaux financements, l'ouverture du capital de l'entreprise à des investisseurs ou encore la réflexion sur le développement de nouvelles activités.

Paul BUISSON
 Avocat du Barreau du Val d'Oise

**Pour la gestion de vos comptes,
 le financement de vos projets,
 l'assurance de vos proches et de vos biens,
 la Société Générale est à vos côtés.**

AGENCE DE L'ISLE ADAM

23 grande rue - Isle Adam
 Tél. : 01 34 08 18 00

AGENCE DE BEAUMONT

27 rue nationale - Beaumont sur Oise
 Tél. : 01 39 37 57 00

AGENCE DE LUZARCHES

2 place de l'Ange - Luzarches
 Tél. : 01 34 71 02 03

AGENCE DE VIARMES

32 rue de paris - Viarmes
 Tél. : 01 30 35 43 73

AGENCE DE FOSSES

1 ter av. Camille Laverdure - Fosses
 Tél. : 01 34 31 96 20


 SOCIÉTÉ
 GÉNÉRALE

On est là pour vous aider

www.societegenerale.fr

PROTEGEZ-VOUS

Qu'il s'agisse d'une création technique (le brevet d'invention), ornementale (les dessins et modèles) ou encore d'un signe distinctif (la marque), toutes ces créations peuvent faire l'objet d'un droit de propriété, d'un monopole d'exploitation qui les protègent contre les agissements illicites des tiers.

Il faut prendre la mesure du risque d'un investissement tardif dans la commercialisation d'un nouveau produit pour lequel un concurrent pourrait déjà être sur le marché.

Nombreux sont les outils juridiques à la disposition des entreprises pour protéger leurs créations, mais aussi leur dénomination propre ou celle de leurs produits.

La protection des créations des entreprises

Lorsqu'une création est réalisée, la première question qui se pose est celle de savoir s'il faut la breveter, donc la voir divulguer dans les 18 mois et jouir en contrepartie d'un monopole d'exploitation, ou s'il faut la conserver secrète, au risque de perdre tout droit à l'exclusivité en cas de divulgation.

Au moment du dépôt, une invention peut avoir un fort potentiel qui ne se développera que plus tard. De même une société peut être nouvelle et ne pas avoir encore le succès escompté. La valeur de l'objet de la protection peut donc être minime le jour du dépôt par rapport au coût des démarches mais se révéler un investissement sur le long terme, en prévision du succès futur.

L'avantage principal du dépôt est de pouvoir bénéficier d'une protection juridique pour l'exploitation exclusive du brevet sur le territoire. Il apporte, ainsi, une sécurité importante : aucune autre entreprise et aucun particulier ne pourra exploiter commercialement votre innovation sans votre autorisation ou sans contrepartie financière.

L'inconvénient est que tout ce qui est déposé est divulgué. Il n'y a plus de secret. Une personne pourra alors utiliser le procédé dans le pays où il n'est pas déposé. C'est pourquoi, il est recommandé de déposer à l'échelle internationale afin d'éviter toute utilisation.

Toutefois, déposer un brevet a un coût - généralement de 3 500 à 5 000 euros - que certaines entreprises, surtout les plus petites, hésitent à investir. Certaines sociétés mal intentionnées comptent sur ce coût prohibitif pour empêcher l'inventeur de faire valoir ses droits.

Il faut toujours garder à l'esprit que cette protection coûteuse est limitée dans le temps : le brevet sera protégé pendant 20 ans, le dessin pendant 25 ans maximum (5 ans renouvelable 5 fois). Seule la marque

pourra être renouvelée indéfiniment tous les dix ans.

L'Institut national de la propriété industrielle (INPI) se mobilise pour inciter les PME à protéger leurs innovations, ou du moins à se renseigner sur l'opportunité de déposer un brevet. Pour rendre le dépôt de brevet plus accessible, l'INPI accorde des réductions à toutes les entreprises dont l'effectif est inférieur à mille salariés.

Depuis le mois d'avril 2009, l'INPI a mis en place l'accès libre et gratuit à l'ensemble de ses bases de données relatives aux brevets, marques, dessins et modèles, point essentiel pour mener des recherches d'antériorité.

Des services jusque là payants, qui étaient accessibles sur les sites Icimarkes et Plutarque.

L'avantage étant que les entreprises, y compris les PME, peuvent accéder à une base de quelques 7 millions de données, très utile pour faire, entre autres, de la veille concurrentielle.

Tout le monde peut déposer un brevet : les individus comme les sociétés ou les entreprises individuelles. Toutefois, si une même invention est réalisée par plusieurs inventeurs à la fois, le droit au brevet revient au premier déposant. Si un salarié de l'entreprise réalise l'invention, il n'a pas droit au brevet sauf s'il a agi en dehors de toute mission d'innovation confiée par son employeur.

Pour être protégée, l'invention doit répondre aux conditions de brevetabilité définies par la loi c'est-à-dire être nouvelle, faire preuve d'activité inventive, et être susceptible d'application industrielle ou commerciale (Articles L 611-10 à L 611-17 du Code de la Propriété Intellectuelle).

Une invention est nouvelle lorsqu'elle n'a jamais été divulguée. Tout ce qui est divulgué n'est plus nouveau puisque accessible à tous, la jurisprudence faisant une conception très stricte de cette notion. Une simple démonstration ou exposition, même dans un salon réservé aux professionnels, fait perdre tout droit au brevet pour défaut de nouveauté.

C'est pourquoi, avant tout dépôt à l'INPI, il convient d'être particulièrement vigilant afin que le procédé ne soit pas divulgué, en veillant scrupuleusement à maintenir le secret sur la création et sur tous les travaux de recherche.

Dans les relations avec les partenaires, le maintien du secret doit passer par la négociation d'accords de confidentialité permettant d'échanger des informations en imposant l'obligation de ne pas divulguer.

A l'égard des salariés, il convient d'insérer dans leur contrat de travail une clause de confidentialité et une clause de non concurrence.

Ensuite, pour protéger votre invention, vous devrez préparer une demande auprès de l'Inpi. Le document technique à déposer doit comporter deux grandes parties : la description de votre invention ou de votre innovation, et vos revendications. La rédaction de l'ensemble devant être très précise, il est fortement conseillé de la confier à un professionnel. Une demande mal rédigée risque de vous protéger insuffisamment, ou d'être rejetée.

Vos revendications, par exemple, doivent définir l'étendue de la protection que vous demandez. De la bonne rédaction des revendications dépendra l'efficacité de votre brevet à l'égard des auteurs de contrefaçon.

Au-delà des brevets, il ne faut pas négliger le recours au dépôt de dessins (deux dimensions) ou modèles (trois dimensions) pour les créations esthétiques relevant du design, industriel ou non.

En revanche, si votre entreprise n'a pas les moyens financiers de déposer un brevet ou un dessin ou modèle, il existe d'autres moyens de se protéger, mais ils sont plus risqués et moins sûrs.

Par exemple, les dessins, à défaut d'être enregistrés, peuvent être protégés par le droit d'auteur en tant qu'œuvre originale. Cette protection ne nécessite l'accomplissement d'aucune formalité préalable et n'entraîne aucun coût financier.

Également, il ne faut pas oublier que toute création peut être déposée dans une enveloppe Soleau qui est adressée à l'INPI qui en conserve un exemplaire. Sans être un titre de propriété, cette démarche permettra de constituer une preuve de paternité et d'antériorité en cas de conflit avec un tiers. Il ne vous coûtera que 15 €. Afin de donner date certaine à son invention, il est aussi possible de procéder au dépôt auprès d'une société savante, au dépôt de documents auprès d'un notaire, à l'enregistrement de l'information sur des cahiers de laboratoire soigneusement tenus de telle sorte que la date d'inscription ne puisse être contestée.

En définitive, nombreuses sont les stratégies pouvant être mises en œuvre par les entreprises pour protéger leurs innovations.

Au-delà des innovations à proprement parler, la valeur des entreprises réside aussi dans leur réputation et dans l'image qui est associée à leur nom ou activité. La protection de cette image fera l'objet d'un article lors de notre prochaine parution.

Yann MSIKA

Avocat du Barreau du Val d'Oise

Avec l'étroite et précieuse collaboration
de Mlle Emilie GINDRE

Pour être bien armé au quotidien...



BANQUE POPULAIRE
RIVES DE PARIS



Banque et populaire à la fois.

Profitez de notre offre aux Avocats du Barreau du Val d'Oise.

En devenant client à titre professionnel, vous bénéficiez de l'offre Atout Libéral*.
Une gamme de produits et de services bancaires dédiés avec :

- une convention de relation aux conditions avantageuses ;
- un accès Internet : consultation gratuite et 50% de réduction sur nos services cyberplus;
- la carte Visa Business : 12 mois offerts ou Visa Gold Business : 6 mois offerts ;
- l'encaissement de vos honoraires par carte bancaire : 3 mois de location offerts sur le terminal de paiement et la possibilité de faire régler en 3 ou 4 fois

Le prêt Atout Libéral : une solution de financement adaptée pour tous vos investissements professionnels. Et pour le taux ? Inutile de partir à la conquête du Graal : La Banque Populaire est allée le chercher pour vous !

* offre répartie sur plusieurs services, voir conditions en agence.

Contactez nous au : 01.73.07.58.43 ou votre agence de Pontoise au 0826.828.828, code direct *2206* (0,34€/min)
par mail : professionsliberales@rivesparis.banquepopulaire.fr

Banque Populaire Rives de Paris - SSI 002 313 RCS Paris - GROUPE BANQUE POPULAIRE

Photos : Shutterstock-Illustrators : Joey carrapichano

ON NE BADINE PAS AVEC L'AMOUR

On pourrait croire que la vie amoureuse et la vie d'une entreprise n'ont aucun lien.

Quelle erreur !

La vie maritale peut avoir bien des conséquences sur la gestion d'une société comme à l'inverse la gestion de cette même société peut avoir des conséquences dramatiques sur la vie familiale.

On aurait tort également de penser que la protection de l'entreprise et en particulier du chef d'entreprise est du domaine réservé du notaire.

A tout moment de la vie familiale, l'entrepreneur individuel tout particulièrement, mais plus généralement le chef d'entreprise doit être vigilant car certaines de ses décisions professionnelles peuvent avoir des répercussions sur sa situation patrimoniale et celle de son entreprise.

Pour le chef d'entreprise (commerçant, artisan, agriculteur, professionnel libéral, travailleur indépendant, industriel), le choix d'un régime matrimonial est particulièrement important, compte tenu des risques de la vie professionnelle. Dans tous les cas, il sera important de veiller aux conséquences de son activité sur les intérêts de sa famille. Est-il souhaitable d'exposer sa famille aux poursuites éventuelles des créanciers de l'entreprise ? A l'inverse, est-il intéressant d'utiliser son patrimoine familial pour inspirer confiance à ses associés, aux fournisseurs ou à la banque ?

Le chef d'entreprise peut souhaiter préserver sa liberté d'action s'il la juge nécessaire à la bonne marche de son activité. Il doit alors pouvoir décider vite. Or, dans certains régimes matrimoniaux, l'accord du conjoint est nécessaire pour des opérations telles qu'achat à crédit, emprunt, garantie, vente d'un bien, bail. C'est parfois une source de difficultés importantes si le conjoint est éloigné ou dans l'incapacité de manifester sa volonté. A l'inverse, dans d'autres cas, les époux voudront que le conjoint soit associé à certaines décisions pour que les chances et les risques de l'entreprise soient partagés.

Loin de se trouver liés par le régime choisi lors de leur mariage, les époux peuvent faire choix d'un autre régime durant la vie commune. Toutes ces situations, et bien d'autres comme le divorce, la survenance d'un décès ou la transmission doivent être envisagées selon la situation de chacun.

La même problématique peut être évoquée dans le cadre d'une séparation de concubins.

Que devient l'entreprise dans ce cas ? Le PACS pourrait être une des façons, en prévoyant ces situations, de garantir un devenir de l'entreprise.

Les tribunaux connaissent très fréquemment des conflits se rapportant à ces séparations, et tentent de maintenir l'existence d'un outil de travail, la pérennité des emplois pour les salariés et garantir en même temps les droits de la famille.

Parfois, les partages se font amiablement et le rôle des Conseils est de les favoriser, d'autres fois il est plus difficile d'arriver à un consensus et la nécessité se fait sentir de l'intervention d'un Juge pour trancher en faveur de la solution qu'il trouvera, lui, la plus adaptée juridiquement

à la situation. Mais là aussi, l'humain entre en ligne de compte et la seule démarche juridique risque de laisser insatisfaites toutes les parties...

En effet, le divorce, situation de rupture la plus fréquente, entraîne la liquidation du régime matrimonial et a des conséquences juridiques, fiscales et sociales importantes, qui, si elles ne peuvent être réglées dans un climat serein, vont amplifier la dégradation des relations entre les membres de la famille.

Plusieurs points devraient ainsi être abordés en amont de toute décision de rupture et avant même d'engager la procédure, dans le secret du cabinet de l'avocat dont l'intervention est alors obligatoire :

- Le calcul de la prestation compensatoire destinée à compenser partiellement la disparité dans les conditions de vie des époux
- Les conséquences patrimoniales du divorce (le partage des biens, en particulier le sort des parts sociales et des instruments de travail, le sort des donations et avantages matrimoniaux)
- L'attribution de la jouissance du logement familial
- Les conséquences extrapatrimoniales du divorce (l'exercice de l'autorité parentale, la résidence des enfants, les pensions alimentaires)
- Les coûts fiscaux du divorce (droits d'enregistrement, impôt sur la plus value privée et professionnelle, impôt sur le revenu, ISF)
- Le sort des droits sociaux attachés à la qualité de conjoint (assurance maladie, prestations familiales, retraites de réversion, capital décès et rente accident du travail).

Le sort de l'entreprise doit donc se régler en dehors de tous conflits, en amont de toute procédure de divorce, mais le chef d'entreprise pourra bénéficier dans le cas contraire de toutes les armes juridiques mises à sa disposition par la loi.

Enfin nul n'est immortel, bien que nous nous plaisions à nous l'imaginer, et bon nombre de nos cabinets et de nos tribunaux sont confrontés au règlement de situations difficiles et douloureuses lors du décès d'un chef d'entreprise, qu'il s'agisse d'une entreprise individuelle ou d'une entreprise dans le cadre de laquelle le décédé détenait des parts sociales. Là encore le droit de la famille vient en interaction avec le droit des sociétés, et si nul n'est censé ignorer la loi, mieux vaut s'entourer de Conseils mieux armés en la matière.

Il est malheureusement trop fréquent que l'Avocat intervienne dans le cadre d'une situation déjà obérée, alors qu'il existait des moyens de prévenir les difficultés ou de permettre de dégager des solutions avant que ces mêmes difficultés surgissent.

Union ou partage, bonheur ou chagrin, mieux vaut prévenir que guérir et un bon Conseil vaut mieux qu'un long procès, car n'oublions pas qu'en matière de droit de la famille toutes les situations concernant l'entreprise peuvent être anticipées, et la procédure judiciaire contentieuse signe toujours un constat d'échec.

Frédérique JOULAIN-LERICH
 Avocat du Barreau du Val d'Oise

LA FAUTE INEXCUSABLE DU CHEF D'ENTREPRISE-EMPLOYEUR

La responsabilité civile d'une personne physique ou morale est engagée dès lors qu'elle a causé à autrui un dommage par sa faute ou celle des personnes dont elle répond. Elle trouve son fondement dans les dispositions des articles 1382 et suivants du Code Civil.

S'agissant plus précisément des accidents de travail et maladies professionnelles, la réparation civile des dommages a été instaurée par une loi du 9 avril 1898 laquelle met en place un dispositif d'indemnisation pour les salariés victimes prévoyant une réparation forfaitaire, non intégrale (excluant notamment tout poste de préjudice personnel) mais automatique dès lors qu'il existe une reconnaissance de l'accident de travail ou de la maladie professionnelle. La loi réserve néanmoins la possibilité pour le salarié-victime d'invoquer une faute inexcusable de son employeur, lui permettant en cas de démonstration d'une telle faute, d'obtenir une majoration de son indemnisation.

La notion de faute inexcusable a évolué depuis 1898. Initialement définie comme « une faute d'une gravité exceptionnelle dérivant d'un acte ou d'une omission volontaire, de la conscience du danger que devait en avoir son auteur, de l'absence de toute cause significative mais ne comportant pas d'élément intentionnel » (Cass, 16 juillet 1941), ses contours ont été assouplis au fil des jurisprudences et particulièrement en 2002 à l'occasion du contentieux de l'amiante.

Dans ces affaires, la Cour de Cassation a jugé que l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité à l'égard de son salarié, que le manquement à cette obligation (contractuelle dès lors qu'elle résulte du contrat de travail) a le caractère d'une faute inexcusable « lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé son salarié et qu'il n'a pas pris les mesures pour l'en préserver » (Chambre sociale, 28 février 2002). Ainsi, non seulement l'exceptionnelle gravité de la faute de l'employeur n'est désormais plus exigée mais on retiendra également que l'obligation de sécurité à laquelle le chef d'entreprise-employeur est tenu est une obligation de résultat.

Ce revirement de jurisprudence, initialement applicable aux maladies professionnelles telles celles contractées par les salariés exposés à l'amiante des années durant, a ensuite été étendu aux accidents de travail (Chambre sociale, 11 avril 2002).

Si la redéfinition de la faute inexcusable trouve son origine dans le contentieux de l'amiante, application en a été faite à bien d'autres hypothèses depuis lors.

Bien souvent, la faute inexcusable de l'employeur a été retenue s'agissant d'accidents de travail impliquant des salariés insuffisamment formés à la sécurité (notamment le personnel intérimaire ou les salariés

travaillant sur une machine potentiellement dangereuse, et ce, sans formation adaptée). Il ne faudrait pas en conclure que seuls les salariés non formés initialement sont susceptibles d'invoquer la faute inexcusable du chef d'entreprise. En effet, l'existence d'une telle faute a également été admise dans des hypothèses concernant des salariés expérimentés lesquels, même hautement qualifiés, doivent recevoir une formation renforcée et continue à la sécurité.

Autre hypothèse fréquente faisant le lit de la faute inexcusable, le non-respect des consignes de sécurité (infraction au Code du travail ou à un décret posant des prescriptions spécifiques à tel ou tel secteur d'activité comme le port obligatoire de casque de sécurité).

Quelles sont les conséquences pour le chef d'entreprise dont la faute inexcusable serait reconnue (soit dans le cadre de la phase amiable de la procédure, soit qualifiée ainsi par le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale) ? Lorsqu'un accident de travail ou une maladie professionnelle atteint un salarié, la Sécurité Sociale finance l'indemnisation par le prélèvement de cotisations versées par les entreprises et les salariés. Lorsque l'accident ou la maladie trouve son origine dans une faute inexcusable du chef d'entreprise ou l'un de ses substitués, la Sécurité sociale alloue une indemnisation complémentaire à la victime ou ses ayants droit en cas de décès (majoration de la rente et indemnisation des préjudices personnels) qu'elle finance au moyen d'une cotisation supplémentaire supportée par l'entreprise qui peut représenter jusqu'à 50% du taux normal de cotisation ou 3% de l'ensemble des salaires de l'entreprise pendant un maximum de...20 ans.

A noter qu'il s'agit là d'un « risque » que l'entreprise peut faire assurer, la garantie de la faute inexcusable étant généralement incluse dans les contrats Responsabilité Civile Exploitation. Depuis 1976, l'assurance de la faute inexcusable commise par un substitué est possible et depuis 1987, le chef d'entreprise peut lui aussi s'assurer pour ce risque. Une limite néanmoins à l'assurance de ce risque : lorsque l'entreprise a été sanctionnée et ne s'est, par la suite, pas conformé aux prescriptions de mise en conformité, l'accident qui ne sera plus considéré comme relevant d'un « aléa » ne sera pas assuré.

Indépendamment des conséquences civiles, dont certaines on l'a vu sont assurables, le chef d'entreprise peut voir sa responsabilité pénale engagée pour « mise en danger d'autrui » ou « atteinte involontaire à l'intégrité physique d'autrui ». A suivre, au prochain numéro...

Blandine HEURTON
 Avocat du Barreau du Val d'Oise

LA PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT PAR LES ENTREPRISES

Sur la base d'une enquête menée auprès de 1700 entreprises franciliennes de moins de 250 salariés [...], il apparaît que les PME se trouvent à une période charnière de leur développement, entre prise de conscience désormais aboutie des enjeux du développement durable et volonté d'action souvent difficile à mettre en œuvre.

Selon une enquête annuelle les investissements des établissements industriels pour protéger l'environnement ont atteint en 2007 1,4 milliards d'euros, soit une baisse de 3 % par rapport à 2006.

Comment concilier deux impératifs (économique / environnemental) a priori « inconciliables » ?

« Il s'agit de construire un nouvel équilibre vertueux du point de vue économique, environnemental, et social entre les activités de production, de consommation, de recherche-développement, d'innovation et de services en France et en Europe ». rapport du groupe 6 du Grenelle de l'Environnement. L'entreprise dans cette démarche devient un acteur de la «durabilité d'un territoire».

Quelques définitions essentielles :

Le développement durable : développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs.

- Principe de prévention : implique la mise en œuvre de règles et d'actions pour anticiper toute atteinte à l'environnement. Ces règles doivent tenir compte des progrès technologiques.

- Principe de précaution : est relatif aux mesures qui peuvent être prises en cas d'incertitude scientifique sur les conséquences des risques pour l'environnement.

- Principe pollueur - payeur : dans le but de limiter les atteintes à l'environnement, le principe pollueur - payeur tend à imputer au pollueur les dépenses relatives à la prévention ou à la réduction des pollutions dont il pourrait être l'auteur. L'application de ce principe vise à anticiper un dommage et à fixer une règle d'imputation du coût des mesures en faveur de l'environnement.

1. L'engagement dans une démarche de développement durable

La démarche de développement durable comprend trois volets :

- Limitation des impacts environnementaux,
- Amélioration des conditions de travail,
- Augmentation des performances économiques de l'entreprise.

a. Le cadre juridique du développement durable

- International/ Européen :

- Lors de la Conférence de Stockholm, en 1972, émerge pour la première fois le concept de développement durable à l'époque baptisé «éco - développement», redéfinie en 1992 par la conférence des Nations Unies de Rio comme un processus de développement qui concilie l'écologique, l'économique et le social.

- Le Global compact ou «pacte mondial, initié par les Nations Unies en 1999, lors du sommet de Davos, invite les dirigeants des entreprises à se joindre à une initiative internationale rassemblant un réseau d'entreprises responsables et volontaires et organismes des Nations Unies autour de dix principes universels relatifs aux droits de l'homme, aux normes du travail, à l'environnement (vers un développement durable), et à la lutte contre la corruption.

- L'Union européenne dans le cadre de son «6ème programme d'action pour l'environnement», définit les priorités et objectifs de la politique environnementale européenne jusqu'en 2010 et au-delà, et détaille les mesures à prendre pour contribuer à la mise en œuvre de sa stratégie en matière de développement durable (dispositions relatives à la certification EMAS, au label écologique, à la responsabilité environnementale ...).

- National :

- Charte de l'environnement : intégrée au bloc de constitutionnalité par une révision constitutionnelle en 2005, son article VI dispose «les politiques publiques doivent promouvoir un développement durable. A cet effet, elles concilient la protection et la mise en valeur de l'environnement, le développement économique et le progrès social.

- Stratégie nationale de développement durable, adoptée le 3 juin 2003 : donner au développement durable une dimension majeure au sein de la politique gouvernementale et de l'intégrer dans l'ensemble des politiques publiques (ex : éducation à l'environnement, information du consommateur, incitations fiscales ...).

- Agenda 21 : adopté lors du premier sommet de la terre de Rio en 1992). Il fixe les progrès à réaliser par l'humanité afin de maintenir son développement économique et social dans un environnement viable. Son article 28 préconise l'adoption d'agendas 21 locaux, consacrant de ce fait l'importance des habitants, des acteurs locaux et des entreprises dans cette démarche.

- Code des marchés publics : représentant 10% du PIB, la commande publique est «un puissant levier pour favoriser la prise en compte de l'environnement et du développement durable par les entreprises». Depuis 2004, le code des marchés publics autorise le recours à des critères environnementaux aux différents stades de la procédure et depuis 2006 intègre explicitement le développement durable.

- Loi NRE (sur les nouvelles régulations économiques) : dans le cadre du développement de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) et de l'investissement socialement responsable, les entreprises cotées sur le marché français doivent faire état dans leur rapport d'activité annuel de la manière dont elles prennent en compte les conséquences sociales et environnementales de leurs activités.

b. Quelles démarches pour l'entreprise ?

«Les bonnes pratiques» :

L'Eco - conception (définition : les entreprises s'engagent à minimiser la production des déchets, et l'utilisation d'énergie à tous les stades de la fabrication et de la vie du projet), éco - innovation.

Concernant les déchets : principe posé par l'article L. 541-2 du code de l'environnement : «chaque entreprise est responsable de l'élimination des déchets qu'elle produit et/ou détient».

Cela implique une limitation de leur production, tri, bourses aux déchets (plateformes de mise en relation des professionnels selon l'idée que «les déchets des uns sont souvent la matière première des autres»).

Réduction de l'empreinte écologique : réduction de la consommation d'eau, d'énergies, réduction des émissions de GES, recyclage ...

Utilisation des technologies propres, d'énergies renouvelables ...

Achats durables : intégration de nouveaux critères d'achat (sociétal, environnemental), commerce équitable ...

- Le management environnemental (SME : système de management environnemental)

- Définition «management environnemental», norme ISO 14050 §2.1. : «composante du système de management global qui inclut la structure organisationnelle, les activités de planification, les pratiques, les procédures, les procédés et les ressources pour établir, mettre en vue et maintenir la politique environnementale».

- Les différentes étapes :

- Ce système repose sur le principe de la «roue de Deming»: planifier (de la définition d'une politique à la conception d'un programme), réaliser et développer la démarche, vérifier l'effectivité de la mise en place de la démarche (enregistrement des résultats et suivie de performances, évaluation et audit du SME), et réagir en contrôlant et améliorant les solutions mises en place.

- La certification ISO ou EMAS, écolabels ...

- La certification ISO 14001 : c'est la reconnaissance officielle du SME. La norme ISO 14001 est une norme internationale rédigée en 1996 et révisée en 2004. Elle prescrit les exigences relatives à la mise en place d'une politique environnementale, l'amélioration et la prévention des impacts sur l'environnement des activités de l'entreprise ... La certification ISO 14001 est délivrée après la réalisation d'un audit externe par un organisme de certification qui vérifie les étapes du SME. Elle est valable 3 ans et son coût varie en fonction de la taille de l'entreprise, sans pouvoir excéder 20000 euros environ .

- La certification EMAS ou éco-audit, règlement CE n°761/2001 : système volontaire basé sur l'amélioration continue des performances environnementales. Il reconnaît la certification ISO 14001. Il pose les exigences relatives à la mise en place d'un SME. Tout organisme qui souhaite participer au système doit : adopter une politique environnementale, effectuer une analyse environnementale de ses activités, produits et services, mettre en oeuvre un SME, effectuer régulièrement un audit environnemental et faire une déclaration environnementale. La certification est délivrée après réalisation d'un audit externe par un organisme accrédité par le COFRAC (comité français d'accréditation) et la vérification de la déclaration environnementale. La certification EMAS a une validité de 3 ans.

- Les écolabels (français ou européen) : ils doivent être demandés par le fabricant, et présentent 6 caractéristiques reprises par la norme internationale ISO 14024, à savoir la définition d'exigences précises (cf. cahier des charges), la prise en compte de l'ensemble du cycle de vie des produits, la concertation de l'ensemble des parties prenantes, le libre accès au processus d'élaboration de l'écolabel, la révision régulière des exigences et la certification par une tierce partie.

- La compensation carbone volontaire : c'est un mécanisme de financement par lequel une entité (les entreprises par exemple) substitue, de manière partielle ou totale, une réduction à la source de ses propres émissions de gaz à effets de serre une quantité équivalente de «crédits carbone», en les achetant auprès d'un tiers. Il existe un «club des entreprises et organismes qui compensent»..

La démarche d'investissement socialement et écologiquement responsable : article 46 de la loi Grenelle 1 dispose que «l'investissement socialement et écologiquement responsable sera encouragé par des mécanismes incitatifs et des campagnes d'information». A ce titre, les milieux professionnels élaborent une «charte de l'Investissement responsable».

2. La «responsabilité environnementale» des entreprises

a. L'obligation d'information, «une responsabilité sociale de l'entreprise».

La responsabilité sociale de l'entreprise correspond à la déclinaison des principes du développement durable à l'échelle de l'entreprise. Son développement rend nécessaire l'amélioration de l'information non financière.

- Article 116 de la loi NRE demande aux entreprises françaises cotées sur le marché français d'inclure dans leur rapport annuel une formalisation des impacts sociaux et environnementaux de leurs activités.

- Code du com., art. L. 225-100 le rapport de gestion doit «dans la mesure du nécessaire à la compréhension de l'évolution des affaires, des résultats ou de la situation de la société et indépendamment des indicateurs clés de performance de nature financière [...]» comprendre «le cas échéant des indicateurs clés de performance de nature non financière ayant trait à l'activité spécifique de la société, notamment des informations relatives aux questions d'environnement et de personnel».

- Art. 46 de la loi Grenelle 1 «la qualité des informations sur la manière dont les sociétés prennent en compte les conséquences sociales et environnementales de leur activité et l'accès à ces informations constituent des conditions essentielles de la bonne gouvernance des entreprises».

b. La loi n° 2008-757 du 1er janvier 2008 : la reconnaissance du dommage écologique.

«La responsabilité environnementale, c'est la reconnaissance que les acteurs économiques ne peuvent pas faire subir n'importe quoi à l'environnement sans avoir à réparer les dégâts dont ils sont à l'origine. L'adoption de ce projet de loi marque l'irruption du préjudice écologique dans notre droit», (Jean-Louis Borloo, Ministre de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire)

- Le nouveau titre VI, inséré au code de l'environnement définit les conditions dans lesquelles sont prévenus ou réparés, en application du principe du pollueur-payeur, les dommages ou menace imminente de dommage, causés à l'environnement par l'activité d'un exploitant.

Celui-ci s'entend, au regard de l'article L. 160-1 du Code de l'environnement «de toute personne physique ou morale, publique ou privée, qui exerce ou contrôle effectivement, à titre professionnel, une activité économique lucrative ou non lucrative.

Le régime mis en place prévoit des mesures de prévention du dommage mais également des mesures de réparation.

L'exploitant aura de ce fait à supporter la charge des mesures de prévention aussi bien en cas de menace imminente que de dommage, mais il aura également à supporter le coût des mesures de réparation. Les articles L. 161-1 à L. 161-5 du Code de l'environnement définissent les dommages couverts ou non par la responsabilité de l'exploitant.

L'exploitant dispose de causes d'exonération concernant les coûts des mesures de prévention et de réparation : art. L. 162-22 et art. L. 162-23.

- Des sanctions pénales sont également prévues par ce titre VI : art. L. 163-4 à L. 163-7.

Cette loi incite clairement à une démarche préventive et axée sur des coûts qu'il convient d'assumer en application du principe « pollueur-payeur »

Faire le choix du développement durable : Quels sont les bénéfices pour l'entreprise ?

Cela permet d'intégrer les contraintes législatives et réglementaires, mais aussi de maîtriser les coûts, satisfaire la demande des clients, améliorer l'image de l'entreprise, mobiliser le personnel de l'entreprise .

Concrètement l'entreprise peut espérer :

- Obtenir des subventions financières, matérielles, techniques ...
- Bénéficier de l'Eco - fiscalité
- Prix : par exemple prix « Entreprises et Environnement » décerné par le ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire qui récompense les entreprises qui sont engagées dans des «démarches exemplaires» afin de maîtriser et de réduire les impacts de leurs activités et/ou de leurs produits sur l'environnement.
- Une publicité très positive dans un monde où les préoccupations environnementales restent vives.

Article rédigé avec le précieux concours de :

BOUSSEREZ Christian,
Avocat au Barreau du Val d'Oise
Virginie LINDER

Doctorante en droit international et attachée temporaire d'enseignement et de recherche à l'Université de Cergy Pontoise
Juriste AJES (association de juristes environnement-santé).

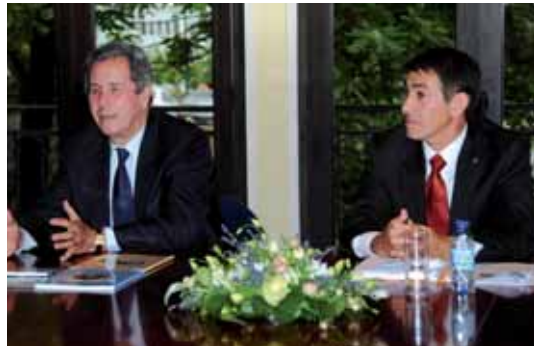
EVENEMENTS DU BARREAU DU VAL D'OISE :

RENCONTRE AVEC M. JEAN-LOUIS DEBRE LE 8 JUIN 2009 ...

A l'invitation de Monsieur le Bâtonnier Eric AZOULAY, Monsieur Jean-Louis DEBRE, ancien magistrat, ancien Ministre, ancien Président de l'Assemblée Nationale, et actuel Président du Conseil Constitutionnel, a rendu visite aux Avocats du Val d'Oise le 8 juin dernier.

Il a présenté en un vif et brillant exposé les activités du Conseil Constitutionnel, et évoqué avec précision son développement juridictionnel.

Il a répondu à toutes nos questions dans les limites de son devoir de réserve, et nous avons passé ensemble la soirée dans la convivialité. Merci à lui de cette si sympathique et intéressante visite.



Conférence débat avec JL DEBRE du 8 juin 2009



Débat sur la suppression du Juge d'Instruction du 05 février 2009



Conférence débat sur le rapport DARROIS en présence de son auteur du 26 mai 2009



Colloque sur le risque pénal dans l'entreprise du 12 juin 2009 à la chambre des métiers et de l'artisanat



L'inauguration des nouveaux locaux de l'Ordre du 15 septembre en présence de Pascal HEDOUX, Président de la Conférence des Bâtonniers



De gauche à droite : Me Eric AZOULAY, Bâtonnier de l'Ordre des Avocats du Val d'Oise, Me Marcel COTE, Bâtonnier de la Mauricie, Madame Martine COMTE, Présidente du Tribunal de Grande Instance de PONTAISE, Madame Marie-Thérèse DE GIVRY, Procureur de la République du Val d'Oise, Monsieur Alain NUEE, Premier Président de la Cour d'Appel de VERSAILLES, Monsieur Jean-Louis DEBRE, ancien magistrat, ancien ministre, ancien Président de l'Assemblée Nationale, et actuel Président du Conseil Constitutionnel



Francis SZPINER, Avocat au Barreau de PARIS du 17 septembre dernier sur le droit pénal.

BAROMÈTRE

Indice du coût de la construction

(publié par l'Insee - base 100 en 1953)

	1 ^{er} trim.	2 ^e trim.	3 ^e trim.	4 ^e trim.
1991	972	992	996	1002
1992	1006	1002	1008	1005
1993	1022	1012	1017	1016
1994	1016	1018	1020	1019
1995	1011	1023	1024	1013
1996	1038	1029	1030	1046
1997	1047	1060	1067	1068
1998	1058	1058	1057	1074
1999	1071	1074	1080	1065
2000	1083	1089	1093	1127
2001	1125	1139	1145	1140
2002	1159	1163	1170	1172
2003	1183	1202	1203	1214
2004	1225	1267	1272	1269
2005	1270	1276	1278	1332
2006	1362	1366	1381	1406
2007	1385	1435	1443	1474
2008	1497	1562	1594	1523
2009	1503			

Rappel : calcul d'un loyer commercial par la variation de l'indice Insee du coût de la construction :

$$\frac{\text{Ancien loyer} \times \text{nouvel indice}}{\text{ancien indice}} = \text{nouveau loyer}$$

Taxes communales de publicité

Taux maximum applicables aux taxes de publicité par les communes (la commune peut instituer l'une ou l'autre de ces taxes).

Assiette	Taxe sur les emplacements publicitaires par m ² et par an	Taxe sur les affiches publicitaires
Supports non numériques, ni éclairés, ni lumineux	100€	2€ /m ² et par affiche
Supports non numériques éclairés ou lumineux	150€	3€ /m ² et par affiche
Supports numériques ne permettant pas l'affichage d'images en couleurs	200€	200€
Supports numériques permettant l'affichage d'images en couleurs	300€	300€

Variation de l'indice du coût de la construction

Trimestre	Sur 1 an	Sur 3 ans
		(révision)
2003 1 ^{er}	2,07 %	9,23 %
2 ^e	3,35 %	10,38 %
3 ^e	2,82 %	10,06 %
4 ^e	3,58 %	7,72 %
2004 1 ^{er}	3,55 %	8,89 %
2 ^e	5,40 %	11,24 %
3 ^e	5,73 %	11,09 %
4 ^e	4,53 %	11,31 %
2005 1 ^{er}	3,67 %	9,58 %
2 ^e	0,71 %	9,72 %
3 ^e	0,47 %	9,23 %
4 ^e	4,96 %	13,65 %
2006 1 ^{er}	7,24 %	15,13 %
2 ^e	7,05 %	13,64 %
3 ^e	8,06 %	14,80 %
4 ^e	5,56 %	15,82 %
2007 1 ^{er}	1,69 %	13,06 %
2 ^e	5,05 %	13,26 %
3 ^e	4,49 %	13,44 %
4 ^e	4,84 %	16,15 %
2008 1 ^{er}	8,09 %	17,87 %
2 ^e	8,85 %	22,41 %
3 ^e	10,46 %	24,73 %
2009 1 ^{er}	0,40 %	10,35 %

L'ILE-DE-FRANCE EST LA PREMIÈRE RÉGION ÉCONOMIQUE D'EUROPE

Avec 11 millions d'habitants, la région se classe au 20^e rang mondial des plus grandes métropoles. Le PIB (produit intérieur brut) annuel de 480 milliards d'euros représente 29 % de la richesse nationale et place la région au 1^{er} rang des régions européennes sur le plan économique. Cependant la répartition des richesses et des emplois est très inégale en Ile-de-France.

Alors que pour Paris on compte 161 emplois /ha, on en compte 49 pour les Hauts-de-Seine, 23 pour la Seine-Saint-Denis et 1 pour la Seine-et-Marne.

Évaluation kilométrique des frais de voiture Prix de revient kilométrique 2009

Applicable pour la déclaration des revenus perçus en 2008

Puissance fiscale	Jusqu'à 5000 km	De 5001 à 20000 km	Au-delà de 20000 km
3 CV et moins	0,387€ x d	(0,232€ x d) + 778€	0,271€ x d
4 CV	0,466€ x d	(0,262€ x d) + 1020€	0,313€ x d
5 CV	0,512€ x d	(0,287€ x d) + 1123€	0,343€ x d
6 CV	0,536€ x d	(0,301€ x d) + 1178€	0,360€ x d
7 CV	0,561€ x d	(0,318€ x d) + 1218€	0,379€ x d
8 CV	0,592€ x d	(0,337€ x d) + 1278€	0,401€ x d
9 CV	0,607€ x d	(0,352€ x d) + 1278€	0,416€ x d
10 CV	0,639€ x d	(0,374€ x d) + 1323€	0,440€ x d
11 CV	0,651€ x d	(0,392€ x d) + 1298€	0,457€ x d
12 CV	0,685€ x d	(0,408€ x d) + 1383€	0,477€ x d
13 CV et plus	0,697€ x d	(0,424€ x d) + 1363€	0,492€ x d

d = distance parcourue dans l'année 2008, à titre professionnel.

Intérêts des comptes courants d'associés

(Taux maximum des intérêts déductibles pour les exercices de 12 mois)

Dates de clôture	taux déductibles
A partir du 31 août 2009	5,75 %
A partir du 31 juillet 2009	5,95 %
A partir du 30 juin 2009	6,11 %
A partir du 31 mai 2009	6,35 %
A partir du 30 avril 2009	6,32 %

Taux d'intérêt légal : 3,79 % pour l'année 2009
Taux REFI (ou REPO) : 1,25 % au 2 avril 2009

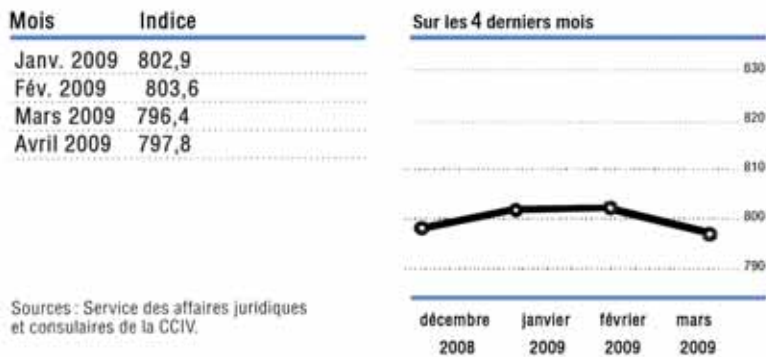
Taux d'usure

La réglementation de l'usure n'est plus applicable aux prêts consentis aux sociétés et aux entreprises individuelles.

	1 ^{er} trim. 2009	2 ^e trim. 2009	3 ^e trim. 2009
Découverts en compte	14,55%	14,13%	13,45%

Crédit gratuit. 1^{er} semestre 2009 : 6,69 %. Taux de base bancaire 2009 : 6,60 %

Indice national bt01



Sources : Service des affaires juridiques et consulaires de la CCIV.

Frais professionnels

Limite d'exonération de charges sociales et fiscales 2009

Frais de nourriture

Sur le lieu de travail	5,60 €
En cas de déplacement	16,60 € par repas
Hors locaux	8,10 €

Indemnités forfaitaires de grand déplacement

Nourriture	16,60 € par repas
Logement région IDF	59,60 €
Logement autres départements	44,20 €

Indemnités de grand déplacement

De 4 à 24 mois

Nourriture	14,10 € par repas
Logement région IDF	50,70 €
Logement autres départements	41,70 €

De 25 à 72 mois

Nourriture	11,60 € par repas
Logement région IDF	41,70 € par jour
Logement autres départements	30,90 € par jour
Indemnité logement et nourriture durée > 9 mois	65,20 € par jour
Indemnité pour frais d'installation dans un nouveau logement	limite de 1 325,10 € majorée de 110,40 € par enfant à charge dans la limite de 3 enfants

Indice des loyers commerciaux (ILC)

1 ^{er} trimestre 2008	100,00
2 ^e trimestre 2008	101,20
3 ^e trimestre 2008	102,46
4 ^e trimestre 2008	117,54
1 ^{er} trimestre 2009	102,73

Plafond de la sécurité sociale 2009

Plafond annuel	34 308 €
Plafond trimestriel	8 577 €
Plafond mensuel	2 859 €

Régime complémentaire de retraite des cadres

Plafond mensuel 2009

Tranche A	de 0 à 2 859 €
Tranche B	de 2 859 à 11 436 €
Tranche C	de 11 436 à 22 872 €

SMIC

Depuis le 1^{er} juillet 2009 :
SMIC horaire : 8,82 €

SMIC mensuel (entreprises employant plus de 20 salariés)

Horaire hebdo	SMIC mensuel
35 heures	1 337,70 €

Minimum garanti

À compter du 1^{er} juillet 2009 = 3,31€

PROFESSIONNELS

Avec Tempo,
faites le plein de simplicité
pour votre véhicule
professionnel !

LA SOCIÉTÉ GÉNÉRALE VOUS CONSEILLE DANS :

- ▶ le choix du véhicule qui vous convient
- ▶ le financement le plus adapté à vos besoins
- ▶ les services associés

Pour plus d'informations :

Agence de Pontoise
6 rue de l'Hôtel de Ville
Tél. : 01 34 41 64 00



On est là pour vous aider

www.professionnels.societegenerale.fr

Société Générale, DCMA/MOP Tour Granit 25 Bld Paris Cedex 11 - SA au capital de 799 678 691,25 €
552 120 227 RCS Paris - Siège social : 29 bd Haussmann 75009 Paris - 07/09



VOTRE ASSUREUR CONSEIL

FACY ASSURANCES

Assurance auto - Assurance habitation - Assurance vie
Assurance de personnes particulier, professionnel - Responsabilité civile



CYRIL DELAPLACE
Assureur conseil

2 bis, GRANDE RUE
95460 EZANVILLE
Email : info@facy.fr

Tél. 01 39 91 14 68
Tél. 01 39 91 47 29
Fax. 01 39 91 60 25

La Ferme du Périgord



*Vous propose ses spécialités
du Sud-Ouest*

*Restaurant fermé, dimanche soir,
lundi et mercredi
(sauf réservation de groupe)*

*Comité d'entreprise et groupe accepté
70 personnes*

www.lafermeduperigord.com
elisabeth.dore@wanadoo.fr

BOULANGERIE PÂTISSERIE LONFIER



*Artisan boulanger pâtissier
vous propose ses spécialités :*

*CHOCOLATS FINS, GLACES,
PAINS SPÉCIAUX, PÂTISSERIE PUR BEURRE*

Traiteur jusqu'à 40 convives



*38, rue Pierre Hémonnot
95210 Saint-Gratien*

*Tél : 01 39 89 01 68 - Fax : 01 39 89 65 67
Email : b.lonfier@wanadoo.fr*

SGA

**Votre partenaire
depuis 40 ans**



Administration de biens • Ventes • Copropriété • Gérances • Locations

SGA

15 Bld de l'Orangerie • 95160 Montmorency
Tél. : +(33) 01 39 64 24 81 • Fax : +(33) 01 34 28 12 04
e-mail : contact@cabinet-sga.com

SGA



Aux Epis d'Or

depuis 1966

12, Grande Rue - 95290 L'Isle-Adam
Tél. 01 34 69 04 02
E-mail : epis-d-or@wanadoo.fr

Bijoux & Horlogerie

*Créations
Transformations
Réparations*

MICHEL
HERBELIN
PARIS

VICTORINOX
SWISS ARMY

SEIKO

LOTUS

CASIO

ROCHET
luxury jewellery

MONNAIE DE PARIS

Captain Saint André
1895-1995

TRANSLUDIA
PARIS

J.T. Dupont
PARIS

Albanu

Altesse
PARIS



POINT CADRES
Habille vos murs du prêt-à-poser au sur-mesure



20, rue de Mora
 95880
 Enghien les Bains
 www.pointcadres.com
 Tél : 01 39 34 06 15



Remise de 10% sur présentation de ce bon

L.C Cadres
 01 39 64 10 31
Encadrement sur mesure - dorure
Restau. tableaux/Nettoyage gravure

11, rue du Général de Gaulle
 95880 Enghien les Bains
 Email : lc.cadres@gmail.com

GARAGE DE L'AVENUE
Réparation et Vente de Véhicules
Toutes Marques Neuf et Occasion



CITROËN
 Réparateur Agréé Citroën



LucienTHEVENIN
 06 22 75 37 26

35, Av de la République
 95410 GROSLAY
 Tél. 01 39 83 38 08
 Fax. 01 39 34 70 47

AU JARDIN DE MARTINE



par Tél.
 Ouvert 7j/7

151, av de la Division Leclerc
 95880 Enghien-les-Bains
 Tél. 01 39 64 96 07
 Tél. 06 36 56 04 78
 Fax. 01 39 64 47 52

entrefleuristes
 florajet!

Prix de lancement *Nouvelle Collection 2009*



Depuis plus de 20 ans à vos côtés

teissa
 www.teissa.com

POINT KIT CUISINES
 41, Bd Pasteur - RN 14 - St GRATIEN
 01 39 34 09 49

GESTEVAL
 IMMOBILIER

VENTE - LOCATION / GESTION ET SYNDIC

UNE AGENCE DIRECTEMENT SUR LE WEB :
 - DE FRAIS / + DE SERVICES

8, place du Château - 95690 Nesles le Vallée
 Tél/Fax : 01 39 37 80 15 - Port : 06 32 49 93 93
 Email : valerie.colin@gestevalimmobilier.com
 Site : gestevalimmobilier.com

SARL AJCL
 Bâtiment

MAÇONNERIE GÉNÉRALE



06 11 69 86 99



01 30 34 46 47

6, rue de la Cimenterie
 95260 Beaumont sur Oise



CABINET BERNARD GOSSELIN

Conseiller en Gestion de Patrimoine - (agrément AMF n° A010000)

**Diplômé des Études Supérieures en Gestion de Patrimoine
Diplômé de l'Institut d'Administration des Entreprises**



CONSEIL PATRIMONIAL
PLACEMENTS
INVESTISSEMENTS
OPTIMISATION FISCALE
FINANCEMENTS

Membre de la Compagnie des Conseils et Experts Financiers (CCEF)
Membre du Centre National des Professions Financières (CNPF)

www.bernard-gosselin.fr - 01 34 16 44 77
18, allée des Charmes - 95390 SAINT PRIX
19, boulevard Malesherbes - 75008 PARIS

Ecole Sainte Marthe

Enseignement sérieux - informatique - Etude

Activités sportives et culturelles

C.L.I.S. troubles du langage

Anglais - Garderie

33 ter, rue Gabrielle Jossierand

93500 PANTIN - Tél. 01 48 45 59 15



A.G.I.L.

Association de Gestion des Intérêts des Libéraux

Association Agréée Nationale au Service des Professions Juridiques et Libérales

Avantage Fiscal - Absence de majoration de 25% du Bénéfice

Assistance personnalisée et pertinente en matière administrative comptable et fiscale

Pascal Rigaud Président Fondateur - 9 bis, rue Montenotte - 75017 PARIS

Angle Avenue Mac-Mahon - Métro : Etoile - **Tél : 01.40.68.78.78 - Fax : 01.40.68.78.85**

Cotisation annuelle
HT 167,22 €
TVA 32,78 €
TTC 200,00 €
Aucun droit d'entrée
lors de l'adhésion

Demande un dossier en vue d'adhérer

BULLETIN A RETOURNER A L'AGIL

Nom : Prénom :
Adresse :
Profession :
Tél. : Date :
Signature:



Assistance Téléphonique et Secrétariat de l'Oise

Pour vous professionnel

- Souhait d'intégrer de nouvelles compétences
- Surcroît de travail
- Urgence
- Manque de personne (congés payés, maladie, maternité, etc...)

Pensez à l'Assistance Administrative

Gagnez du temps



Frappe de minutes, inventaires, actes de procédures, contrats, rapports, devis, factures, rédaction et frappe de courriers création de mailing.
Les supports utilisés, fax, dictaphone numérique, téléphone
Facturation déductible de vos frais et TVA récupérable.

Pour en savoir plus, contactez nous :
03 44 70 49 00 Ou 09 60 19 89 48
66 Avenue Aristide Briand
60270 GOUVIEUX
Mail : atso1@orange.fr

*La paie,
c'est votre souci...
nous, c'est notre métier !*



L'externalisation sociale en toute sérénité.

- Réalisation de bulletins de paies, de charges et de déclarations sociales, quelle soit la taille, le nombre de salariés, la branche d'activité et les spécificités de votre entreprise.
- Qualité de services, d'écoute et assistance dans vos démarches sociales.
- Formation et conseil en matière sociale sur votre site, personnalisés selon votre demande.
- Audit et réorganisation interne de votre service des Ressources Humaines.

Tous métiers, toutes conventions et tous types de contrats

- Transmissions sécurisées par internet.
- Paies, éléments manuscrits et déclarations sociales transmises par mail.
- Télétransmissions des versements salariaux et télédéclarations des charges sociales.
- Contacts avec les administrations.

OFCP

14 rue de Paris
95680 MONTLIGNON

Tél : 01 20 10 50 96 - Fax : 01 34 16 64 75 - Mail : ofcp@wanadoo.fr
Site Internet : <http://www.ofcp.fr>

SECRÉTARIAT à distance

GESTION administrative

CRÉATION de publications

Pauline
AISSANI

Partenaire de votre Quotidien

www.pauline-aiissani.com

Tél. 01 30 76 61 65

15 place Georges Braque - 95100 Argenteuil
Email pauline.aiissani@free.fr
Siret 509 904 595 00014

STUDIO MATHIAS

Depuis 1948



60 ans d'histoire à Pontoise

Photos 1 heure en Numériques, 24x36 & APS sur véritable papier photographique
Retouches Images & Montages - Copies Photos - Agrandissements
Livres Albums Photos - Cadres & Albums - Identités - Reportages
Portraits & Mariages - Matériel Photo, Vidéo & Son numérique - Informatique
Transfert Vidéo sur DVD et K7 d'après tous formats

PHOTO
@venir

Du Mardi au Samedi de 10H00 à 19H00
Le Samedi et Congés Scolaires fermeture entre 12h30 et 14h30

pour donner vie à vos images

Votre Photographe Conseil à Pontoise depuis 1948

2 rue de l'école de ville 95300 PONTOISE Tél. 01 30 32 88 11 contact@studio-mathias.com

www.studio-mathias.com



TELESECRETARIAT
13 ans d'expérience

« Dactylographie et
création de tout document »

Conclusions - Plaisoiries - Protocoles - Assignations - Requêtes
significations - Courriers Rapports - Thèses - Tableaux - Etc.

En collaboration avec des Avocats, Architectes, PME

- Les documents sont soit remis en main propre, par fax ou par email.
- Je travaille avec des **dictaphones numériques**, dictaphones cassettes, manuscrits, fax...
- La facturation se fait à l'heure (20 euros net : franchise de T.V.A.)

Vos avantages :

- vous ne payez que le travail effectué,
- la prestation peut être régulière ou ponctuelle,
- je remplace vos collaborateurs absents,
- vous ne payez pas de charges salariales.

Karine DUCELLIER

Tél : 01 34 09 82 39 - Port : 06 60 02 91 66 - Email : ducellier.karine@neuf.fr



Jean-Marie RICHARD

Agent Général
ORIAS : 07010823

- Placements - Retraite
- Assurances des particuliers
- Artisans - Commerçants
- Risques d'Entreprises

18 Bd. Oscar-Thevenin
BP 80077
95223 HERBLAY Cedex

Tél. 01 39 97 63 15 - Fax. 01 34 50 09 61

Email. agence.jeanmarierichard@axa.fr



Formation - Conseil - Coaching
Développement
Professionnel & Personnel



Nos Services :

Formation

Animation de sessions de formation en techniques d'optimisation des relations et de communication au sein des entreprises.

Axes d'interventions : Pratique du Management

- Conduite de réunions
- Dynamique des relations
- Gestion des conflits...

Conseil

Etude du climat social et organisation de structures :

- Diagnostic et élaboration de projets adaptés

Coaching

- Cibler les compétences et faire émerger les ressources individuelles et collectives
- Optimiser le leadership & l'esprit de décision
- Accompagner le manager et son équipe dans le changement de l'entreprise

WWW.IMAGECONSEIL.FR

LAURENCE CAUCHEZ

Tél : (0)9 54 69 82 64 / (0)6 76 83 25 95

laurencecauchez@imageconseil.fr

Siret 484 238 480 00012 - code APE 741G



DE PAUW

UNE PRESENCE EN VOTRE ABSENCE

- PEPINIÈRES D'ENTREPRISES
- DOMICILIATION
- PERMANENCE TELEPHONIQUE
- SECRETARIAT
- SERVICE TELECOPIE, PHOTOCOPIE
- LOCATION :

BUREAUX
SALLES DE REUNION

SIEGE SOCIAL

9 rue de Liège 95100 ARGENTEUIL
Tél. : 01 39 98 75 75 - Fax : 01 39 98 75 76
Email : depauw@club-internet.fr

CONFLUENCE ENTREPRISES

13 rue du Clos d'en Haut 78700 CONFLANS-Ste-HONORINE
Tél. : 01 34 90 20 20 - Fax : 01 39 72 44 94
Email : depauw78@depauw-secretariat.fr

ENTROPÔLE

24 avenue du 8 mai 1945 95200 SARCELLES
Téléphone : 01 39 90 75 05
Télécopie : 01 34 19 98 15
Messagerie : depauw95@club-internet.fr

www.depauw-secretariat.fr

nouvelle **Alto** CO₂ 103 g/km

à partir de 7 290 €**

avec Bonus Malus 700 €

avec Bonus Malus 1 000 €

comme moteur 4,4 litres

La ville reprend des couleurs!

SUZUKI

Way of Life!

Garantie assistance 3 ans ou 100 000 km au 1^{er} terme échu. www.suzuki.fr

CDA 16/45 rue de Paris
95310 ST OUEN L'AUMONE
01.30.37.00.72



Carrières Conseils s'engage à :

- ❖ Analyser les besoins de votre entreprise en terme de mobilité.
- ❖ Respecter une totale confidentialité de la mission.
- ❖ Fidéliser un large réseau d'entreprises partenaires.
- ❖ Assurer une permanence pendant la durée du contrat.
- ❖ Mobiliser tous les moyens Humains et matériels du cabinet pour optimiser notre action.

Services :

- ✓ Gestion de carrières
- ✓ Recrutement
- ✓ Bilan de compétences
- ✓ Validation des acquis professionnels
- ✓ Formation professionnelle
- ✓ Outplacement

1, rue Pierre Paul Rétali
95110 Sannois

Tél : 01 34 15 36 22 - Fax : 01 39 81 67 62
Port : 06 14 20 13 31

Email : lilianeheldt@carrieres-conseils.com
www.carrieres-conseils.com



DOMICILIATION
LOCATION DE BUREAUX
ET SALLES DE RÉUNION
AFFRANCHISSEMENT
PHOTOCOPIE
RECHERCHE DOCUMENTAIRE
SERVICES AUX ENTREPRISES
PERMANENCE TÉLÉPHONIQUE
TRAVAUX DE SECRÉTARIAT



Siège Social
542, allée des Quatre Vents
45160 ARDON
centre-booster@wanadoo.fr

Bureaux
2, rue du Rapporteur
95310 St Ouen l'Aumône
Tél. 01 34 48 34 48

www.booster95.com



Sarl QUEYROY

Dépannage - Remorquage
Transport - Manutention

24h/24

29, rue de Sarcelles - 95410 GROSLAY
Tél. 01 34 17 92 00 - Port. 01 39 83 27 65

√95 Entretien

DÉPANNAGE - RAMONAGE
CHAUFFAGE - PLOMBERIE
CLIMATISATION - INSTALLATION
CONTRAT D'ENTRETEIN

01 34 14 13 66

Certaines tâches sont tout en nuances...



IRIS IMPRESSION
Tél. : 01 34 64 33 35
Fax : 01 30 37 85 10
www.iris-impression.com

En nous confiant la réalisation de vos impressions, vous avez la garantie que :

- Vos exigences environnementales seront respectées,
- Nous contribuons à la préservation de l'environnement par un achat responsable,
- Nous entretenons notre engagement environnemental auprès de nos fournisseurs et de nos partenaires.



L'art évolue, l'impression aussi... **IRIS** istiblement !
1, rue de la Suissevane - Z.I. du Vert Galant - SAINT-OUEN-L'AUMÔNE

SECRET'AIRE

Secrétariat classique, classements, facturation
Domiciliation (Courrier, téléphone)
Envois et réceptions de fax
Une professionnelle à votre écoute et à votre service
Par téléphone au 06.72.74.86.06
Par mail : secret-aire@aliceadsl.fr

SECRET'AIRE - Entreprise individuelle - 6 rue George V - 95600 Eaubonne
Tél./Fax : 01.34.27.63.74 - mail : secret-aire@aliceadsl.fr

Ent. MAGNOU

nettoyage à l'écoute du client

NETTOYAGE INDUSTRIEL :

L'entretien journalier ou périodique des locaux professionnels est le coeur de notre métier. Nous entretenons chaque jours, plusieurs M2 de bureaux, d'immeubles, de commerces, d'entrepôts, de parkings, de centres médicaux, de cuisines et d'autres locaux professionnels.

Exemples :

Passage mono brosse sur surfaces diverses
Remplacement de gardiens dans les copropriétés
Sortie des poubelles

NETTOYAGE DOMESTIQUE :

Nous intervenons chez vous, selon vos besoins, du lundi au samedi au rythme que vous souhaitez ou de manière ponctuelle.

Exemples :

Entretien d'immeubles
Shampoing de moquettes
Lavage de vitrines + vitres
Fin de chantiers et remise en état
Débaras et vide grenier
Entretien des espaces verts
Nettoyage haute pression

MAGNOU NETTOYAGE INDUSTRIEL

30 rue Roger Salengro - 95230 Soisy sous Montmorency

Tél. 01 39 34 25 60 - Fax. 01 39 34 25 60 - Port. 06 71 65 36 01

www.magnounettoyage.com



Ravalement • Maçonnerie • Béton armé

ZINGUERIE



- Couverture zinguerie
- Confection de bandeaux
- Couvertine
- Gouttière
- Descente pluviale
- Réfection de balcons plomb

RAVALEMENT



- Hydro-gommage
- Ponçage de la pierre
- Maçonnerie enduit à la chaux - plâtrerie
- Peinture façade
- Peinture décorative
- Réfection des parties communes

NETTOYAGE DE TAG



- Nettoyage de tag toutes surfaces
- Karcher
 - Gommage
 - Nettoyage chimique

MENUISERIE



- Agencement
- Placard
 - Mobilier
 - Bureaux
 - Déco
 - Habillage ascenseur
 - Pose et vitrification de parquet

TOUS CORPS D'ÉTAT



- Béton armé
- Maçonnerie
- Étanchéité
- Électricité
- Plomberie
- Revêtement de sol souple et dur
- Menuiserie
- Peinture

SUIVI DE VOS PROJETS
PAR ARCHITECTE DPLG



***id* 98.0**
FIM
Radio Enghien

*Partenaire de la revue
du Barreau du Val d'Oise*



www.idfm98.fr