

ANNEXE 10: ARGUMENTAIRE DE VENTE : PRODUIT PAILLETTE D'ARDOISE

Caractéristiques	Avantages
La PA ¹ occulte la lumière.	Limite l'invasion des mauvaises herbes
Mise en œuvre simple de la PA 1. Paysager votre espace 2. Répartir la paillette sur place 3. Mouiller au jet pour obtenir un parterre propre et net.	Facile à installer
Caractère typique, raffiné et noble de l'ardoise	Habille avec style
Nombreuses opportunités d'utilisation de la PA : - massifs - parterres de fleurs - pieds d'arbres - bacs à fleurs - mini jardins intérieurs - délimitation de bordure,...	Permet de laisser libre cours à votre imagination pour des propositions d'habillages décoratifs
La PA protège les végétaux de l'évaporation car la terre reste chaude et humide	Réduit la fréquence de l'arrosage
La PA maintient la terre souple et aérée	Facilite le travail de la terre (lors de la désinstallation de PA)
Les intempéries ne déplacent pas la paillette d'ardoise (vent, forte pluie) comparativement à l'utilisation des écorces de bois.	Résiste au vent
Les animaux grattent moins les couvertures minérales que les couvertures végétales	Limite les dommages des animaux donc l'entretien des espaces verts.
Ardoise concassée sans adjonction	Est un produit 100 % naturel
Déchets d'ardoise (chutes de tranches ou de blocs) La valorisation de ces déchets apporte une 2 ^{ème} vie à l'ardoise	Correspond aux tendances de nouveaux modes de vie ("achat écologique et/ou responsable")
Plusieurs conditionnements de PA - sac de 25 kg - "big bag" de 500 kg - mise à disposition en vrac	Adaptée à la taille de vos projets Livrabale aisément sur un chantier avec vos propres moyens de transport
La PA est disponible en 2 calibres (10/40 et 40/80)	Donne du rythme ou du mouvement à votre projet de décoration végétale à l'aide d'une gamme de granulométrie adaptée
Phase de lancement de PA (Produit lancé depuis fin 2005)	Apporte de la nouveauté dans les produits du jardin proposés
La PA offre des jeux de nuances colorées dans le jardin - lors de juxtaposition avec des minéraux clairs - lors d'association minérale et végétale	Permet des aménagements esthétiques et fantaisistes.
PH (Potentiel Hydrogène) neutre (PH = coefficient caractérisant l'état acide ou basique d'une solution)	N'entraîne pas de modification chimique de la terre
Prix plus élevé que l'écorce de bois mais surcoût gommé parce qu'il n'est pas utile de remettre de la PA chaque année.	Durabilité de la PA par rapport l' écorce de bois (pin)
Soutenu par un plan de communication (reportage dans les magazines de jardinage et de décoration) et référencement croissant en GSB (Grandes Surfaces de Bricolage)	Produit à la mode

(1) PA : Paillette d'ardoise

ANNEXE 11 - LE CONTRAT "NOUVELLES EMPLOIS"

Extrait du site du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement

Vous hésitez à recruter faute d'avoir une visibilité suffisante sur le potentiel de développement de votre marché, ou votre entreprise a des difficultés à absorber un surcroît d'activité. Le contrat nouvelles embauches est fait pour vous simplifier le recrutement. Alors, n'hésitez plus !

Qui est concerné ? Vous dirigez une entreprise de vingt salariés au plus et vous hésitez à embaucher, alors que votre activité immédiate vous le permettrait. Les raisons ? Vous n'êtes pas à l'abri d'un retournement du marché ou de difficultés soudaines (perte d'un client...). Vous pouvez donc, à tout moment, être obligé de réduire le nombre de vos salariés et vous appréhendez les problèmes à la fois juridiques et financiers que vous auriez à affronter. Pour le moment, vous préférez donc résoudre au cas par cas vos pics d'activité, en recourant à des contrats à durée déterminée ou au travail temporaire. Le contrat nouvelles embauches est fait pour les entreprises comme la vôtre : des très petites entreprises de vingt salariés au plus. Son objectif est de vous aider à recruter plus facilement.

Comment ça marche ? Un contrat à durée indéterminée, le contrat nouvelles embauches est une nouvelle catégorie de contrat à durée indéterminée (CDI). Vous devez l'établir par écrit. Il est soumis à toutes les prescriptions du Code du travail et des conventions collectives de votre secteur d'activité. Pendant les deux premières années, il obéit à des règles de rupture aménagées.

Une procédure de rupture simple et sûre : si votre entreprise rencontre des difficultés pendant les deux premières années, vous pouvez vous séparer de votre salarié. Il vous suffit de notifier à votre salarié la rupture du contrat par lettre recommandée AR. Contrairement aux CDI classiques, vous n'avez pas à motiver la rupture. C'est à réception de la lettre que le préavis commence à courir. Et c'est dès le préavis effectué et les indemnités versées que la rupture est effective. Si, du fait d'un nouveau pic d'activité, vous souhaitez conclure un nouveau contrat nouvelles embauches avec le même salarié, vous devez respecter un délai de trois mois à compter de la rupture du précédent contrat.

Les contreparties des salariés : le contrat nouvelles embauches ouvre à votre salarié un accès pérenne à l'entreprise, avec l'ensemble des droits individuels et collectifs.

En cas de rupture du contrat dans les deux premières années, le salarié bénéficie de garanties connues à l'avance :

- une période de préavis dont la durée progresse avec l'ancienneté. Le préavis est de deux semaines du deuxième au sixième mois de présence dans l'entreprise. Il passe ensuite à un mois ;
- une indemnité de rupture calculée en fonction de l'ancienneté : votre salarié perçoit, outre les sommes restant dues au titre des salaires et de l'indemnité de congés payés, une indemnité égale à 8 % du montant total de la rémunération brute due depuis la conclusion de son contrat. Cette indemnité n'est soumise ni à l'impôt sur le revenu ni aux cotisations sociales sauf en ce qui concerne les prélèvements liés à la CSG et à la CRDS (cotisations salariales) ;
- une allocation forfaitaire versée si votre salarié n'est pas pris en charge par l'assurance chômage, dès qu'il a travaillé quatre mois dans votre entreprise ;
- un accompagnement renforcé par le service public de l'emploi pour l'aider à retrouver un emploi, financé par une contribution de l'employeur de 2 % du montant total de la rémunération brute. Il peut bénéficier de la convention de reclassement personnalisé sous réserve de l'accord des partenaires sociaux.

Adresse du site : <http://www.travail.gouv.fr/dossiers/contrat-nouvelles-emplois/>

ANNEXE 12 - EXTRAIT DE LA REVUE FIDUCIAIRE DU 02/09/2005

Depuis le 4 août 2005, les entreprises de vingt salariés au plus peuvent conclure un nouveau type de contrat de travail, dénommé Contrat "Nouvelles Embauches" (CNE). Sa rupture est simplifiée pendant deux ans à compter de la date de sa signature.

Contrat à durée indéterminée

Le Contrat "Nouvelles Embauches" est un contrat à durée indéterminée relevant d'un régime spécifique uniquement pour sa rupture et ce, pendant les deux premières années de son exécution. (...) Pour le reste les autres règles de droit du travail s'appliquent (Code du travail et accords collectifs applicables au secteur d'activité). Les formalités "classiques" d'embauche doivent aussi être respectées (procéder à la déclaration unique d'embauche, organiser la visite médicale d'embauche).

Une entreprise qui remplit les conditions requises peut conclure autant de CNE qu'elle le souhaite. Chaque conclusion d'un CNE doit néanmoins correspondre à une nouvelle embauche.

Le ministère indique aussi que le CNE peut être utilisé pour remplacer un salarié absent, à la condition, toutefois, que l'employeur envisage de garder le nouveau salarié au-delà du retour du salarié absent : en d'autres termes, il ne faut pas rompre le CNE en raison du retour du salarié remplacé.

Un CNE ne peut être conclu pour pourvoir des emplois à caractère saisonnier.

L'employeur qui rompt un CNE au cours des deux premières années ne peut pas en conclure un autre avec le même salarié avant un délai de trois mois.

Contrat obligatoirement écrit

Le CNE est obligatoirement écrit. En pratique l'employeur doit bien entendu préciser lors de la rédaction du contrat qu'il s'agit d'un CNE et inclure une clause rappelant les spécificités de sa rupture durant les deux premières années de son exécution.

Procédure simplifiée pendant deux ans

Employeur et salarié peuvent pendant les deux premières années du CNE rompre le contrat sans indiquer le motif dans la lettre de rupture et ce, suivant des modalités simplifiées.

A l'issue de la période de deux ans la rupture du CNE relève de nouveau de l'ensemble des règles de droit commun prescrites par le Code du travail pour la rupture d'un CDI.

Si l'employeur prend l'initiative de la rupture, sauf faute grave ou faute majeure, le salarié, présent dans l'entreprise depuis au moins un mois, a droit à un préavis commençant à courir à compter de la présentation de la lettre recommandée de notification de la rupture. La durée de ce préavis varie en fonction de l'ancienneté du salarié, elle est de :

- deux semaines, dans le cas d'un contrat conclu depuis moins de six mois,
- un mois dans le cas d'un contrat conclu depuis au moins six mois.

Coût de la rupture pendant les deux premières années

Lorsque l'employeur est à l'initiative de la rupture, il verse au salarié, sauf faute grave de ce dernier, au plus tard à la fin du préavis, **une indemnité spécifique de 8%** de la rémunération brute qui lui est due depuis la conclusion du CNE.

L'employeur verse à l'ASSEDIC une contribution qui s'élève à 2% de la rémunération brute (exonération totale de cotisations sociales parce que non assimilé à un complément de salaire) due au salarié éconduit depuis la conclusion du CNE.

A l'issue du CNE

Le salarié dont le contrat de travail a été rompu bénéficie d'une couverture renforcée du risque chômage. Les travailleurs involontairement privés d'emploi, recherchant un emploi et ayant été titulaires d'un CNE pendant quatre mois, dès lors qu'ils ne justifient pas de références de travail suffisantes pour être indemnisés au titre de l'assurance chômage, ont droit à une allocation forfaitaire d'un montant journalier de 16,40 € versée pendant un mois maximum, dans les trois mois qui suivent la fin du CNE.

ANNEXE 13 : EXTRAIT DE L'ENTRETIEN AVEC M. PELLON

Stagiaire : Vous m'avez chargé(e) de rédiger l'annonce de recrutement à paraître dans la presse régionale. Aviez-vous des recommandations sur la mise en forme de cette annonce ?

M. PELLON : Oui. D'après les devis en ma possession de la régie publicitaire du journal *OUEST FRANCE*, il serait préférable d'envisager une annonce de format 105/125 mm en monochrome.

Stagiaire : J'ai noté que le travail d'Aurélie se partage actuellement entre le suivi des commandes clients, la gestion des approvisionnements et l'organisation de la logistique (recherche et suivi des transporteurs).

M. PELLON : C'est exact ! Vous avez noté que nos fournisseurs d'ardoise sont français, mais aussi étrangers et qu'il faut communiquer avec eux en Anglais ou en Espagnol.

Stagiaire : Quelles sont vos exigences concernant le profil de ce poste d'assistant ?

M. PELLON : Je souhaite recruter un collaborateur de niveau Bac + 2, dont la formation est cohérente avec les missions du poste. Il serait souhaitable d'exiger une expérience professionnelle minimale.
S'agissant des qualités distinctives, ce collaborateur doit faire preuve d'initiative, d'autonomie, d'adaptation. Il doit présenter une bonne maîtrise de l'expression écrite et une communication orale efficace et pondérée ; tout ce qui a trait à la décoration doit faire partie de ses centres d'intérêts. Son sens de la présentation doit être en cohérence avec les exigences incombant à une mission d'accueil.

Stagiaire : Quelles modalités de recrutement dois-je préciser ?

M. PELLON : Vous indiquerez que les candidats doivent nous retourner un CV avec photo et lettre de motivation.

...

Vous n'oublierez pas d'évoquer la nature du contrat de travail, la fourchette de rémunération et les avantages divers : prime d'intéressement, chèques déjeuners.

Stagiaire : Quel sera le niveau de rémunération ?

M. PELLON : Dans un premier temps, nous envisageons une rémunération mensuelle brute de 1430 euros.

Stagiaire : J'ai constaté que la maîtrise de l'outil informatique est essentielle.

M. PELLON : Oui, en effet. Aurélie utilise régulièrement des logiciels de traitement de textes et de tableur ainsi que le logiciel SAGE de gestion commerciale. Elle gère aussi toute la messagerie électronique de l'entreprise et utilise ponctuellement un logiciel de PAO.

La stagiaire restitue sa prise de notes et monsieur Pellon conclut cet entretien par une dernière recommandation.

M. PELLON : Bien évidemment, vous veillerez à ce que cette annonce valorise l'image de notre entreprise.

ANNEXE 14 - EXTRAIT DU LIVRE DE PAIE DU MOIS D'AVRIL 2006

Matricule	NOM/PRÉNOM	EMPLOI	CADRE	Salaire brut
1	BARAISE	Direction commerciale	Oui	3 300,00
2	GERMOND	Comptabilité	Oui	2 700,00
3	PELLON	Direction technique	Oui	2 800,00
			TOTAL	8 800,00

Matricule	Cotisations salariales					Cotisations patronales				(1)	Net à payer
	Brut	Urssaf	Assedic	Retraite cadre	Retraite non cadre	Urssaf	Assedic	retraite cadre	Retraite non cadre		
1	3 300,00	500,28	79,20	99,00	103,29	937,20	143,55	140,58	148,50		2 518,23
2	2 700,00	409,32	64,80	81,00	84,51	766,80	117,45	115,02	121,50	400	1 660,37
3	2 800,00	424,48	67,20	84,00	87,64	795,20	121,80	118,44	126,00		2 136,68
	TOTAL	1 334,08	211,20	264,00	275,44	2 499,20	382,80	374,04	396,00	400	6 315,28

(1) Acompte demandé par M. Germont le 21 avril 2006.

ANNEXE 15 : EXTRAIT DU PLAN DE COMPTES DE L'ENTREPRISE

N° compte	Intitulé du compte
421 100	Personnel – Rémunérations dues
425 000	Personnel - Avances et acomptes
427 100	Personnel – Oppositions
431 000	URSSAF
437 100	ASSEDIC
437 200	Caisse retraite cadre - AGIRC
437 300	Caisse retraite non cadre - ARRCO
512 110	Compte courant - Caisse d'Épargne
641 100	Rémunérations du personnel – Salaires
645 100	Cotisations à l'URSSAF
645 300	Cotisations aux caisses de retraite
645 400	Cotisations aux ASSEDIC

L'entreprise utilise les journaux divisionnaires suivants :

- ◆ le journal des achats
- ◆ le journal des ventes
- ◆ le journal de banque CAISSE ÉPARGNE
- ◆ le journal des opérations diverses
- ◆ et le journal "à nouveau".