



Union nationale des spécialistes en matériels de parcs et jardins

LES ACTUS DE LA PROFESSION

2-2008

Sommaire

Couverture :

Les nouvelles coordonnées du SMJ

Page 2 :

Marchés publics : nouveaux délais de paiement

Les congés payés en cas d'arrêt maladie

La prime exceptionnelle pour les TPE

Le SMJ entendu par le CSC

Page 3 :

Loi pour le pouvoir d'achat

Page 4 :

Revalorisation du SMIC au 1er mai

Rémunération des stagiaires

Gilets rétro réfléchissants

Bienvenue aux Ets :

Fouche (22)

Motoculture St Jean (13)

Un nouveau Code du Travail

Le nouveau code du travail est entré en vigueur le 1er mai

Les différences par rapport au Code précédent sont de trois ordres :

- nouveau périmètre,
- nouveau plan,
- nouvelles conventions d'écriture (reclassement, fractionnement, transfert d'articles, codification de nouveaux textes.

Le SMJ à changé d'adresse !

Le SMJ vous rappelle ses nouvelles coordonnées :

SMJ
19, rue de l'Université
93160 NOISY LE GRAND

Tél. : 01 49 32 14 21

Fax : 01.49.32.13.22

L'adresse email reste inchangée :
contact@smj-syndicat.fr

Projet de loi sur la modernisation du marché du travail

Le projet de loi sur la modernisation du marché du travail transposant certaines dispositions de l'accord interprofessionnel du 11 janvier 2008 prévoit de nouvelles mesures en matière de droit du travail.

Nous vous présentons ci-dessous certaines de ces dispositions sous réserves de modifications.

Période d'essai du CDI :

Une période d'essai interprofessionnelle est créée. La durée de la période d'essai des salariées en contrat à durée indéterminé serait de :

- 2 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 4 mois pour les cadres.

D'autre part, l'employeur qui rompt la période d'essai devra obligatoirement respecter un délai de prévenance qui sera de 48 heures pour une rupture au cours du 1er mois de présence, 2 semaines après 1 mois de présence et 1 mois après 3 mois de présence.

Le salarié qui rompt la période d'essai sera, pour sa part, tenu à un délai de prévenance de 48 heures.

Rupture conventionnelle :

Il serait désormais possible de rompre conventionnellement un CDI. Cette rupture qui devra respecter un certain formalisme (1 ou plusieurs entretiens) devra faire l'objet d'une homologation par le directeur départemental du travail après un délai de rétractation de 15 jours laissé à l'employeur et au salarié.

Cette convention fixera la date de fin du contrat ainsi que le montant de l'indemnité due au salarié.

Indemnité de licenciement :

Deux modifications importantes sont prévues dans le projet de loi. D'une part le droit à indemnité serait effectif non plus à compter de deux années de présence mais à compter d'une année. Et d'autre part, le montant de l'indemnité de licenciement est revu de sorte à créer une seule et unique indemnité indépendamment des motifs du licenciement.

Celle-ci serait de 1/5 de mois par année d'ancienneté.

Enfin, le reçu pour solde de tout compte retrouverait un effet libératoire pour les employeurs s'il n'est pas dénoncé dans les 6 mois par le salarié pour les sommes figurant sur ce reçu.

Légal

Marchés public : nouveaux délais de paiement

Les délais maximum de paiement que doivent respecter l'État, les établissements publics ou les collectivités territoriales dans le cadre des marchés publics ont été modifiés pour les marchés notifiés à compter du 29 avril 2008 :

- 30 jours pour l'État et ses établissements publics (hors EPIC) ;
- 45 jours pour les collectivités territoriales et les établissements publics locaux ;
- 50 jours pour les établissements publics de santé et les établissements de santé du service des armées.

En cas de dépassement du délai, le titulaire du marché bénéficie automatiquement et sans aucune formalité, d'intérêts moratoires dès le jour suivant.

Décrets n° 2008-47 et 408 du 28 avril 2008—JO du 29.

Les congés payés en cas d'arrêt maladie

Les congés payés annuels non pris en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle doivent être reportés après la date de la reprise du travail.

En effet, par deux arrêts en date du 29 septembre 2007, la cour de cassation a statué que l'absence en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ne saurait priver un salarié de ses congés.

Prime exceptionnelle de 1 000 € dans les petites entreprises

La loi 2008-111 du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat (JO du 9 mars) prévoit dans son article 7 la possibilité pour les entreprises de moins de 50 salariés de verser une prime exceptionnelle de 1 000 € maximum.

L'attribution de la prime doit être prévue par un accord d'entreprise ou d'établissement conclu selon l'une des formes suivantes :

- projet d'accord présenté par le chef d'entreprise et ratifié par les deux tiers du personnel ;
- convention ou accord collectif de travail, d'entreprise ou de branche ;
- accord conclu entre le chef d'entreprise et les représentants d'organisations syndicales représentatives ;
- accord conclu au sein du Comité d'entreprise.

En pratique, la première modalité est celle à utiliser pour les entreprises ne disposant

par de représentant du personnel.

Dans cet accord, il conviendra de mentionner la date à partir de laquelle s'applique cette prime exceptionnelle de sorte à écarter tout litige pour les nouveaux entrants.

Le montant de la prime :

La prime est plafonnée à 1 000 € maximum par salarié. Son montant peut être soit uniforme, soit modulé si cette possibilité est prévue dans l'accord, en fonction des critères suivants : salaire, qualification, classification, durée du travail, ancienneté ou durée de présence dans l'entreprise. Cette liste de critères est limitative.

Non substitution :

En aucun cas la prime ne peut avoir pour objet ou effet de se substituer ni à des augmentations de rémunérations prévues par la convention collective, ni à aucun éléments de rémunération.

Versement de la prime :

La prime doit être versée au plus tard le 30 juin 2008. Elle ne peut être versée qu'en une seule fois.

L'employeur devra notifier le montant des sommes versées à chaque salarié à l'organisme de recouvrement dont il relève (URSSAF ou MSA).

Régime social et fiscal :

Sous réserve des dispositions ci-dessus, la prime à l'exception de la CSG et CRDS, est exonérée des cotisations de sécurité sociale et de l'ensemble des prélèvements dont l'assiette est alignée sur celle de ces cotisations (transport, solidarité-autonomie, fnal, chômage, FNGS, retraite complémentaire, AGIRC, ARRCO, AGFF, taxe d'apprentissage, formation continue, participation construction et taxe sur les salaires).

Du point de vue fiscal, cette prime est soumise à impôt sur le revenu.

Location de matériels : le SMJ entendu par la CSC

Suite à un accident survenu lors de la location d'une scie à bûche, la DGCCRF a diligenté une enquête sur les conditions de location des matériels de bricolage et de jardinage à laquelle est associée la Commission de Sécurité des Consommateurs.

Dans le cadre de ses investigations, la CSC a souhaité interroger le SMJ, en tant que représentant des spécialistes en matériels de parcs et jardins sur les conditions liées à la qualité des matériels loués et à leur maintien en conformité.

Au cours de cet entretien, le SMJ a mis l'accent sur la nécessité de recruter du personnel qualifié et apte à contrôler la conformité du matériel et à conseiller le client, a fortiori, lorsque le loueur propose aussi bien du matériel de bricolage que de jardinage.

A l'issue de cette enquête, la CSC rendra un avis sur les « services » des entreprises de location et l'UFC Que Choisir fera un article sur le contrôle de conformité des matériels donnés en location aux consommateurs.

Loi pour le pouvoir d'achat

La loi du en faveur du pouvoir d'achat prévoit plusieurs dispositifs exceptionnels et temporaires visant à améliorer le pouvoir d'achat des français.

Rachat des Jours de RTT :

Jusqu'au 31 décembre 2009, le salarié peut renoncer à **tout ou partie** des journées ou demi-journées de repos qu'il a acquises au titre de la réduction du temps de travail pour les périodes antérieures au 31 décembre 2007 et celles allant du 1er janvier au 31 décembre 2009;

Pour ce faire, le salarié doit en faire la demande à son employeur et ce dernier doit **donner son accord**.

Dès lors que l'employeur a accepté, les journées ou demi-journées de repos travaillées **sont rémunérées sur la base de la valeur d'une journée de travail normale et donnent lieu à une majoration de salaire** au moins égale au taux de majoration de la première heure supplémentaire applicable dans l'entreprise, soit 25%.

Ces journées ou demi-journées travaillées ne **s'imputent pas sur le contingent conventionnel d'heures supplémentaires**.

Attention, si en plus du rachat de jours de RTT des heures supplémentaires sont accomplies, ces dernières supporteront les majorations applicables.

Ex : si, dans une entreprise de moins de 20 salariés, une journée de 7 heures est travaillée en plus du fait du rachat d'un JRTT et que, par ailleurs, 3 heures supplémentaires sont accomplies, les heures travaillées du fait du rachat du JRTT seront majorées de 25 %. Les 3 heures supplémentaires donneront lieu quant à elle à une majoration de 25 % pour la première heure et de 50 % pour les deux autres.

En effet, les 8 premières supplémentaires sont rémunérées à 25 % et les suivantes à 50 %.

Rachat des repos des salariés au forfait jours :

Les salariés au forfait jours peuvent aussi renoncer à une partie de leurs journées de repos acquises jusqu'au 31 décembre 2009.

Attention : le salarié ne peut pas renoncer à la totalité de ses jours de repos, notamment les congés payés, congés pour événements familiaux, repos hebdomadaire, jours fériés chômés...).

La renonciation doit se faire selon les conditions prévues par l'accord relatif au temps choisi signé par la branche.

En conséquence, seuls, en ce qui concerne les entreprises de parcs et jardins, 10 jours maximum pourront donner lieu à rachat et devront être majorés de 50% (cf. accord sur le temps choisi du 28 septembre 2006).

Monétisation des droits affectés au CET :

Les salariés disposant d'un Compte Epargne Temps pourront demander à leur employeur d'utiliser les droits affectés et ceux qui le seront jusqu'au 31 décembre 2009 pour compléter leur rémunération. Ne sont pas concernés les droits affectés au CET au titre des congés payés.

Régime social et fiscal :

Pour inciter les employeurs et salariés à procéder aux rachats des temps de repos et à la monétisation des droits affectés sur le CET, le législateur a prévu des exonérations sociales et fiscales.

Ces mesures diffèrent selon la période à laquelle se rapportent les temps de repos rachetés ou les droits stockés sur le

CET.

Jours acquis ou droits affectés au 31/12/2007 :

Les sommes versées en contrepartie des jours de repos rachetés ou droits monétisés et correspondant à des repos ou droits acquis au 31/12/2007 sont exonérés de cotisations salariales et patronales de sécurité sociales, de retraite complémentaire obligatoire et d'assurance chômage mais restent soumises à la CSG et CRDS et à l'impôt sur le revenu.

Ces exonérations s'appliquent aux demandes des salariés formulées avant le 31/07/2008 et payées au plus tard le 30/09/2008.

Ces exonérations excluent le bénéfice des dispositions prévues par la loi TEPA.

Jours acquis ou droits affectés entre le 1er/01/2008 et le 31/12/2009 :

Les sommes versées en contrepartie des jours acquis entre le 1er/01/2008 et le 31/12/2009 ouvrent droit au bénéfice des dispositions de la loi TEPA, à savoir pour le salarié à la réduction de cotisations salariales de sécurité sociale et exonération d'impôt sur le revenu, pour l'employeur à la déduction forfaitaire de cotisations patronales.

Pour les salariés au forfait jours, seuls ouvrent droit aux avantages fiscaux et sociaux énoncés ci-dessus, les jours travaillés au-delà de 218 jours.

En revanche, la monétisation des droits affectés au CET entre le 1er/01/2008 et le 31/12/2009 n'ouvre droit à aucune exonération spécifique.

La monétisation du repos compensateur de remplacement :

Le repos compensateur de remplacement qui vient en compensation des heures sup-

plémentaires effectuées et qui ne sont pas rémunérées mais compensées en temps peut sur demande du salarié et accord de l'employeur être converti en argent avec application d'un taux de 25% pour les huit premières heures et 50% au-delà. Ces heures ainsi rémunérées bénéficient des dispositions de la loi TEPA.

Cette disposition est mise en œuvre à titre expérimental et temporaire pour une durée de 2 ans à compter du 1er janvier 2008.

Débloqué exceptionnel de la participation :

Jusqu'au 30 juin 2008, les salariés pourront sur simple demande débloquent la participation, dans la limite de 10 000 €.

Les droits concernés par ce déblocage sont ceux affectés (placés en part de FCPE, en actions de l'entreprise, affectés au PEE...) au plus tard le 31 décembre 2007 ou encore en cours d'indisponibilité à la date de la demande.

Attention : le déblocage ne concerne pas les droits affectés à un plan d'épargne retraite collectif.

Les sommes ainsi débloquentées seront exonérées de cotisations de sécurité sociale et d'impôt sur le revenu.

Les entreprises qui ont conclu un accord dérogatoire permettant le versement de sommes dépassant le montant correspondant à la répartition d'une réserve de participation calculée dans les conditions de droit commun devront conclure un accord collectif pour pouvoir verser tout ou partie de ces sommes dans le cadre de la mesure de déblocage anticipé.

Les Actus de la Profession

Brochure d'information éditée par le SMJ
(Union nationale des spécialistes en matériels
de parcs et jardins).

Directeur de publication : Francis Guillaume

REPRODUCTION INTERDITE



SMJ
19, rue de l'Université
93160 NOISY-LE-GRAND
Tél : 01.49.32.14.21
Fax : 01 49.32.13.22
contact@smj-syndicat.fr

REVALORISATION DU SMIC AU 1ER MAI 2008

L'article L 141-3 du code du travail prévoit qu'au-delà du seuil de 2% d'inflation depuis le dernier relèvement du SMIC, celui-ci sera automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions le premier jour du mois qui suit la publication de cet indice.

La conséquence est que le SMIC, compte tenu de l'inflation, subit en plus de l'évolution prévue en juillet, une réévaluation à compter du 1er mai 2008 de 2,3 %. Il passe ainsi de 8,44 € à **8,63 €** soit un SMIC mensuel de **1 308,88€** au lieu de 1 280,07€ (arrêté du 25 avril 2008, JO du 29).

Ci-dessous la grille des salaires minima tenant compte de cette nouvelle réévaluation du SMIC

SALAIRES MINIMA APPLICABLES A COMPTEUR DU 1ER MAI 2008

COEFFICIENT	SALAIRES MINIMA MENSUELS Base 151,67 h par mois
150	1 308,88 €
160	1 308,88 €
170	1 308,88 €
180	1 308,88 €
195	1 327,85 €
215	1 366,86 €
225	1 399,77 €
245	1 473,66 €
260	1 504,97 €
275	1 555,25 €

COEFFICIENT	SALAIRES MINIMA MENSUELS Base 151,67 h par mois
295	1 644,21 €
315	1 728,60 €
340	1 850,95 €
365	1 968,40 €
410	2 162,80 €
450	2 353,57 €
500	2 582,30 €
600	3 045,72 €
700	3 532,20 €
800	3 967,31 €

Rémunération des stagiaires

Le décret du 2008-96 du 31 janvier précise les conditions de rémunération des stagiaires.

Tous les stages dont la durée excède 3 mois doivent donner lieu à application d'une rémunération minimale.

La durée du stage s'apprécie dès la conclusion de la convention et éventuellement de ses avenants qui auraient pour effet d'en prolonger la durée.

Par conséquent, ne sont pas concernés les stages dont la durée est égale ou inférieure à 3 mois.

C'est la durée initiale du stage qui détermine si la gratification doit être versée. Si le stage est suspendu ou interrompu, la gratification qui serait due devrait faire l'objet d'une proratisation.

D'autre part, la convention doit préciser la durée hebdomadaire maximale de présence du stagiaire dans l'entreprise ainsi que sa présence.

Le montant horaire de la gratification est fixé à 12,5% du plafond horaire de la sécurité sociale, soit 12,5% de 21 euros pour 2008.

Enfin, l'entreprise devra tenir à jour la liste des conventions de stage qu'elle a conclues.

Gilet rétro-réfléchissant et triangle de pré-signalisation obligatoires dans tous les véhicules à compter du 1er juillet 2008

Dans un souci de protection des automobilistes en cas de panne et à l'instar de nombreux pays européens, le comité interministériel de la sécurité routière a décidé au cours de sa réunion du 13 février, de rendre obligatoire, à partir du 1er juillet 2008 (arrêté à paraître) dans tous les véhicules la présence d'un gilet rétro-réfléchissant et d'un triangle de pré-signalisation. Le non respect de ces obligations sera passible d'une contravention de 4ème classe, soit 750 €. Dans le même esprit, à compter du 1er septembre 2008, les cyclistes devront porter un gilet rétro-réfléchissant et d'un triangle de pré-signalisation lors qu'ils circuleront de nuit hors agglomération.