

Le SMJ répond à ses adhérents

J'ai entendu dire que nos codes APE aller changer, est-ce exact ?

En effet, la nomenclature des activités française a été modifiée pour faire face à l'évolution des métiers et des technologies mais aussi pour créer une convergence sur le plan international. Cette modification entraîne par conséquent un changement de code APE pour les entreprises.

Ainsi, à partir du 1^{er} janvier 2008, toutes les entreprises bénéficieront d'un nouveau code à cinq caractères.

Cette nouvelle codification ne sera à utiliser qu'à partir des déclarations et documents concernant 2008.

Tous les employeurs recevront courant janvier ou février un courrier de l'INSEE leur précisant leur nouveau code APE.

Pour les spécialistes en matériels de parcs et jardins, les modifications sont les suivantes :

- le code 518 P (commerce de gros de matériel agricole) devient le code 46.61 Z : commerce de gros (interentreprises) de matériel agricole
- le code 293 C (réparation de matériel agricole) devient le code 33.12 Z : réparation de machines
- le code 793 A (location de matériel agricole) devient le code 77.31 Z : location et location-bail de machines et équipements agricoles

Décret n°2007-1888 du 26 décembre 2007, JO du 30 décembre 2007

Avec les nouvelles dispositions issues de la loi TEPA, comment dois-je appliquer les réductions et déductions de cotisations pour les salariés restés à 39 heures et dont les heures supplémentaires ont été forfaitisées mensuellement à 17h33 ?

Dans une circulaire du 19 octobre 2007, le ministère du travail indiquait que seules les heures supplémentaires réellement effectuées pouvaient bénéficier de la réduction et déduction de cotisation sociale.

Cette interprétation obligeait les entreprises, en cas d'absence du salarié, à procéder à un calcul visant à exclure les heures supplémentaires payées mais non effectuées.

L'administration est revenue sur cette position dans une circulaire du 27 novembre 2007 en précisant que « les heures supplémentaire forfaitisées ouvrent droit intégralement à exonération fiscale et sociale y compris en cas d'absence du salarié donnant lieu à maintien de salaire (jours fériés chômés, congés payés, congés maladie...) ».

La circulaire est consultable dans l'intranet de notre site : www.smj-syndicat.fr

J'ai un salarié qui demande à bénéficier de son congé paternité, quelles pièces justificatives doit-il fournir pour être indemnisé ?

Créé par la loi du 21 décembre 2001, ce congé permet aux pères de prendre un congé rémunéré de 11 jours consécutifs pour la naissance ou l'adoption d'un enfant (18 jours en cas de naissances ou adoption multiples).

Ce congé s'ajoute aux 3 jours d'absence autorisés par le code du travail, soit un total de 14 jours.

Désormais, l'assuré qui souhaite bénéficier d'un congé de paternité, devra adresser à l'organisme de sécurité sociale dont il relève, soit la copie intégrale de l'acte de naissance de l'enfant, soit, la copie du livret de famille

mis à jour, soit, la copie de l'acte de reconnaissance de l'enfant par le père, soit, la copie de l'acte d'enfant sans vie et un certificat médical d'accouchement d'un enfant né mort et viable.

Ces nouvelles règles s'appliquent aux accouchements survenant à compter du 12 janvier 2008.

Décret n° 2008-32 du 9 janvier 2008, JO du 11 janvier

Arrêté du 9 janvier 2008, Jo du 11 janvier

Mon salarié en CDD souhaite rompre son contrat au motif qu'il va signer un CDI dans une autre entreprise, en a-t-il le droit ?

OUI.

L'article L 122-3-8 alinéa 2 du code du travail prévoit que le contrat à durée déterminé peut, par dérogation aux cas de rupture « habituels », être rompu à l'initiative du salarié dès lors que celui-ci justifie une embauche sous contrat à durée déterminé.

A défaut d'accord des parties sur la date de la rupture, le salarié devra « respecter une période de préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, si celui-ci comporte un terme précis, ou de la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis et dans les deux cas, dans la limite maximale de deux semaines ».

Un de mes salariés refuse de partir en formation, en a-t-il le droit ?

En tant qu'employeur, vous avez l'obligation d'adapter vos salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, compte tenu de l'évolution des technologies, des organisations et des emplois.

Envoyer un de vos salariés en stage relève donc de l'exécution du contrat de travail, décision qui devrait normalement s'imposer au salarié dans l'intérêt de l'entreprise.

Le refus du salarié peut par conséquent être constitutif d'une faute pouvant aller jusqu'au licenciement dès lors que la formation est organisée dans l'intérêt de l'entreprise et que le salarié n'a pas de motif légitime de refuser d'y participer.

Il pourrait par exemple être fondé à refuser la formation si le stage n'a aucun intérêt pour l'entreprise ou pour lui, si l'entreprise ne prend pas en charge les frais ou difficultés de déplacement occasionnés par le stage ou si le stage est particulièrement contraignant pour sa vie de famille alors qu'il dispose d'une qualification suffisante pour assurer son activité.

En revanche, l'entreprise devra obtenir l'accord du salarié pour participer à une formation en dehors de son temps de travail, à un bilan de compétence ou à une validation des acquis de l'expérience.

SMJ

11, rue d'Uzès - 75002 PARIS

Tél. : 01.44.82.04.63 – Fax : 01.44.82.04.64

contact@smj-syndicat.fr - www.smj-syndicat.fr

