

Pourquoi verser sa taxe d'apprentissage à l'ASDM plutôt qu'à une Chambre de Commerce ou des Métiers ?

Comme tout collecteur, l'ASDM vous propose les mêmes services que ceux d'une Chambre de Commerce ou des Métiers.

En effet, l'ASDM est habilitée à collecter et à redistribuer la taxe d'apprentissage aux établissements de formation sur tout le territoire national.

La différence réside dans le fait que l'ASDM est un outil créé par la branche pour les entreprises de la branche.

Ainsi, vous êtes garantis que les sommes collectées et non pré-affectées par les entreprises seront automatiquement reversées aux seuls établissements préparant aux métiers des parcs et jardins, et que les fonds spécialement réservés pour la promotion des formations ne serviront qu'à vos métiers.

Par conséquent en versant votre taxe d'apprentissage à l'ASDM vous oeuvrez à pérenniser vos métiers dans un contexte où la pénurie de main d'œuvre est extrêmement présente.

J'ai déposé un chèque à ma banque qui me revient impayé faute de provision suffisante. Quel recours ai-je ?

Dès lors qu'un chèque sans provision vous a été remis, vous disposez d'une procédure simple et efficace pour procéder à son recouvrement.

En effet, muni de l'original du chèque et du certificat de non-paiement délivré par la banque vous avez la possibilité de contacter un Huissier de Justice qui va signifier au débiteur du chèque le non-paiement de ce dernier avec commandement de payer.

Si passé quinze jours le règlement n'a pas eu lieu, l'Huissier apposera la formule exécutoire au chèque ce qui lui conférera la force d'un véritable jugement.

Avec ce titre exécutoire, vous pourrez faire procéder à des saisies sans avoir à recourir à la justice.

Comment se décompte les jours de congés payés pour les salariés à temps partiel ?

Les salariés à temps partiel ont les mêmes droits que les salariés à temps plein.

Ainsi, si la période de référence est complète, le salarié à temps partiel bénéficiera de 30 jours ouvrables de congés payés.

La difficulté réside dans le décompte des jours de congés, sachant que le point de départ du congé est le 1^{er} jour où le salarié aurait dû normalement travailler.

Exemple 1 :

Un salarié ne travaillant pas le mercredi, prend une semaine de congés payés à compter du jeudi pour reprendre le jeudi suivant.

	Semaine 1							Semaine 2						
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
Jours travaillés (T)	T	T	R	T	T	R	R	T	T	R	T	T	R	R
Congés payés				1	2	3		4	5	6				

Dans cet exemple, le nombre de jours de congés payés sera de 6.

Exemple 2 :

Un salarié travaillant les mardis et samedis, pose le mardi en congé, soit une absence du samedi soir au vendredi soir.

	Semaine 1							Semaine 2						
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
Jours travaillés (T)	T	T	R	T	T	R	R	T	T	R	T	T	R	R
Congés payés									1	2	3	4		

Dans cet exemple, le nombre de jours de congés payés sera de 4 (le décompte se faisant à partir du 1^{er} jour habituellement travaillé).

J'ai un salarié qui a fait une erreur de caisse. Puis-je retenir sur son salaire cette erreur ?

Non. Il n'est pas possible d'opérer une retenue sur le salaire de votre salarié pour compenser son erreur de caisse ou par exemple procéder au paiement d'un matériel détérioré ou au remboursement de contraventions.

En effet, faire une telle compensation constituerait une sanction pécuniaire illicite.

Pour sanctionner cette erreur, vous pouvez utiliser les sanctions disciplinaires légales (avertissement, mise à pied disciplinaire, licenciement...) en veillant à ce qu'elles répondent au principe de proportionnalité entre la faute et la sanction.

La seule exception au principe de non compensation est le cas du salarié commettant une faute lourde.

La cour de cassation admettant uniquement en cas de faute lourde la responsabilité pécuniaire du salarié. Cependant, la faute lourde est très rarement admise car il faut apporter la preuve de l'intention de nuire.

Je viens de recruter une secrétaire et n'étant pas satisfait je souhaite mettre fin à sa période d'essai. A quelle date celle-ci prendra fin sachant que le contrat a été conclu le 29 octobre pour une durée d'un mois ?

Pendant la période d'essai, aussi bien l'employeur que le salarié sont libres de mettre fin à la relation de travail sans justification, encore faut-il que cette rupture intervienne précisément pendant la période d'essai et non un jour plus tard.

Nous vous rappelons que la convention collective applicable aux entreprises de distribution, réparation de matériels de parcs et jardins prévoit que dès que la moitié de la période d'essai est écoulée, la partie prenant l'initiative de la rupture devra respecter un préavis dont la durée est, sauf faute grave :

- coefficients hiérarchiques 150 à 195 : 6 jours calendaires ;
- coefficients hiérarchiques 215 à 365 : 15 jours calendaires.

Ainsi pour un contrat ayant commencé le 29 octobre avec une période d'essai de un mois, cette dernière expirera le 28 novembre à minuit.

En effet, pour la cour de cassation, les dispositions de l'article 641, alinéa 2, du nouveau Code de procédure civile relatives à la computation des délais ne s'appliquant pas au calcul de la durée d'une période d'essai, sauf disposition contraire, le délai commence à courir le jour de la conclusion du contrat.

Cass. Soc. 15 mars 2006