



info@3sci.fr

La Lettre Patronale

NOUVEAUX ADHERENTS : BIENVENUE AU CLUB

1075	EMMANUEL BRUNET	75	PARIS 17 ^e	01/10/07
1076	TECH-IT	92	PUTEAUX	01/10/07
1077	AXN INFORMATIQUE	41	MONTOIRE SUR LE LOIR	01/10/07
1078	ATELIER DAKTARI	30	ST-CHRISTOL LES ALES	01/10/07
1079	IDECUBE	34	MONTPELLIER	01/10/07
1080	CADELOG	75	PARIS 6 ^e	01/11/07
1081	ADONIS GROUPE	93	SAINT-DENIS	01/11/07
1082	EC-CONSULTING.PAIE	38	VIENNE	01/11/07

Indices Syntec au 29 novembre 2007 :

Novembre 2006	215,6	Mars 2007	218	Juillet 2007	218,5
Décembre 2006	216,5	Avril 2007	218	Août 2007	218,5
Janvier 2007	216,9	Mai 2007	218	Septembre 2007	219
Février 2007	218	Juin 2007	218	Octobre 2007	219,5

Le site : www.3sci.fr

La dernière version est en ligne. Il reste encore des ajouts et perfectionnements à y apporter. Vos suggestions écrites sont les bienvenues.

Accès à l'espace adhérents du site 3SCI :

Identifiant : Votre N° d'adhérent

Mot de Passe : ? (encore inconnu)

Pour le recevoir : cliquer sur « Mot de passe perdu »

Taper l'adresse mail de votre entreprise (celui qui reçoit nos e-mails) ;

Et réception du MDP par mail.

En cas de problème nous contacter à info@3sci.fr.

Sommaire

- Salon IT PARTNERS	p.2
- Articulation entre Loi TEPA et Convention Collective	p.2
- Le bonus-malus écologique sur les véhicules	p.5
- Prochaines formations Qualité : JDC et Module 1	p.6
- Salaires minimaux	p.6

Le 3SCI
Exposant du

Salon
IT-PARTNERS

5 et 6 février 2008

à Disneyland® Resort Paris

(voir page 2)

IT PARTNERS (Le Club de la Distribution IT) est le lieu privilégié de rencontres des Professionnels de l'Informatique avec leurs partenaires et fournisseurs. Son but est de vous aider à développer votre business, à rencontrer de nouveaux partenaires, à vous permettre de tester les produits et les solutions, à discuter et anticiper les attentes de vos clients, à échanger avec des interlocuteurs stratégiques (tous décideurs), à découvrir les offres promotionnelles, les incentives, les programmes de fidélisation...

Le 3SCI a donc décidé d'être présent à cette manifestation très visitée, notamment par un grand nombre de ses adhérents (VARs, Revendeurs, Intégrateurs...).

Les visiteurs pourront donc trouver le stand du 3SCI et y rencontrer ses Administrateurs. C'est l'occasion de leur faire part de la conjoncture dans vos activités, dans vos domaines d'intervention, votre région...

Ce salon se tiendra les mardi 5 et mercredi 6 février 2008 dans un nouvel espace de 7500 m² au cœur de Disneyland® Resort Paris. (www.it-partners.fr)

Des invitations vous seront adressées par courrier.

INFOS SOCIALES

Articulation entre Loi TEPA et Convention collective applicable

Nous avons souhaité faire définir les lignes générales d'application de la Loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat - dite loi TEPA - à l'aune des dispositions prévues par la Convention collective nationale n° 3018 (dite Convention SYNTEC).

Les dispositions sociales de la Loi TEPA visant les heures supplémentaires, celles-ci s'inscrivent donc dans le cadre des textes applicables en matière de durée du travail. En effet, la durée légale du travail effectif est une durée de référence, **un seuil** à partir duquel sont calculées les heures supplémentaires.

A ce titre, dans le cadre de la Convention SYNTEC, un accord dit « SYNTEC-CICF » du 22 juin 1999 sur la durée du travail a aménagé la réduction du temps de travail pour la branche avec obligation pour les entreprises dotées d'organisations syndicales d'engager des négociations dès la signature de l'accord. Ce texte a fait l'objet d'une première extension par arrêté ministériel du 21/12/1999 (publié au Journal Officiel du 24/12/1999). Un arrêté modificatif du 10/11/2000 (publié au Journal Officiel du 22/11/2000) a ensuite étendu les dispositions relatives aux cadres. L'accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2000.

Cet accord a prévu la mise en œuvre de la réduction du temps de travail dans les conditions qu'il a déterminées :

- soit aux échéances légales (au plus tard le 1^{er} janvier 2002),
- soit par anticipation.

En conséquence, depuis le 1^{er} janvier 2002, les dispositions de cet accord doivent être appliquées par toutes vos entreprises adhérentes^[1].

Notre consultation sera donc rédigée à l'aune des dispositions prévues dans l'accord du 22 juin précité qui régit la réduction du temps de travail dans les entreprises adhérentes de votre syndicat.

1. La réduction du temps de travail (RTT) prévue par l'accord du 22 juin 1999

La RTT mise en œuvre dans le cadre de cet accord préconise une annualisation du temps de travail dans les entreprises de la branche.

La réduction d'horaire est obtenue par une réduction de l'horaire hebdomadaire et une réduction du nombre de jours travaillés dans l'année par l'octroi de jours disponibles pris de façon individuelle ou collective.

§ 1 – Modalités de réduction du temps de travail

L'accord du 22 juin 1999 dispose que la **durée hebdomadaire conventionnelle du travail effectif est fixée à 35 heures**. A ce titre, l'accord prévoit **trois (3) modalités de « gestion des horaires »** : standard, réalisation de missions, et réalisation de missions avec autonomie complète.

a) Modalité « Standard »

Dans le cadre de cette modalité qui concerne les ETAM et certains cadres, la durée annuelle est fixée à **1.610 heures sur une période de 12 mois consécutifs**. C'est le seuil à partir duquel se déclenchent les heures supplémentaires.

Par ailleurs, les salariés peuvent se voir appliquer une modulation du temps de travail sous certaines conditions telles que la compensation des suractivités et des sous-activités, la planification indicative trimestrielle. Cette annualisation s'appuie sur une modulation du temps de travail hebdomadaire entre 28 semaines au minimum et un maximum hebdomadaire de 46 heures (ou 43 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives). Celles qui arrivent résiduellement en fin d'année sont, soit payées avec imputation sur le contingent annuel, soit remplacées par un repos équivalent.

b) Modalité « Réalisation de missions »

Cette modalité fixe un **forfait en heures sur la semaine avec décompte annuel en jours** qui concerne les ingénieurs et cadres ayant une rémunération annuelle au moins égale au plafond Sécurité Sociale (soit 32.184 € en 2007), et les ETAM sous réserve d'un accord d'entreprise fixant les conditions d'affectation.

La durée du travail est de 35 heures (possibilité de l'augmenter jusqu'à 38h30) avec un plafond de 219 jours/an/salarié. Au-delà de l'horaire maximal de 38h30, les dépassements du temps de travail représentant des tranches exceptionnelles d'activité (TEA) de 3h30 sont enregistrés en suractivité. Ces tranches de 3h30 effectuées en dépassement de l'horaire maximal ont vocation à être compensées par des demi-journées de sous-activité (récupération, inter-contrats...) et peuvent être affectées au compte de temps disponible (CTD)^[2].

A NOTER : Le dépassement de 10% de l'horaire conventionnel de 35 heures est inclus dans la rémunération forfaitaire du salarié (au moins égale à 115 % du minimum conventionnel de la catégorie concernée).

c) Modalité « Réalisation de missions avec autonomie complète »

Cette modalité fixe un **forfait annuel en jours** qui concerne les mandataires sociaux, les ingénieurs ou cadres de position 3 ou les salariés dont la rémunération annuelle est au moins égale à 2 fois le plafond Sécurité Sociale (soit 64.368 € pour 2007).

La durée du travail est de 218 jours maximum par an.

A NOTER : La rémunération forfaitaire de ces salariés est au moins égale à 120 % du minimum conventionnel de la catégorie concernée.

§ 2 – Modalités de rémunération des heures supplémentaires

• **Taux de majoration**

Pour les ETAM hors CE (chargés d'enquête), la rémunération des heures supplémentaires est payée avec la **majoration légale**, soit 25 % sur les 8 premières heures et 50% au-delà.

Pour les IC (ingénieurs et cadres), les appointements ont un caractère forfaitaire et incluent les heures supplémentaires occasionnelles.

• **Contingent annuel**

Il est fixé à 130 heures par an et par salarié. Toutefois, en cas de modulation de la durée travail, le contingent est réduit à 90 heures (possibilité de le majorer de 40 heures).

2. Articulation des règles conventionnelles de RTT avec les dispositions sociales de la Loi TEPA

§ 1 – Salariés de la Modalité « Standard »

Ces salariés ont un horaire annuel de 1.610 heures. A la fin de la période de référence de 12 mois^[3], sont déclarées heures supplémentaires celles qui excèdent ce seuil.

Le taux de majoration applicable est celui qui correspond au nombre moyen d'heures supplémentaires par semaine.

Entrent dans le contingent d'heures supplémentaires :

- le solde de toutes les heures qui dépassent le seuil de 1.610 heures et qui n'ont fait l'objet d'aucune récupération,
- en cas de modulation, les heures réalisées au-delà du plafond hebdomadaire de 46 heures ainsi que les heures excédant 1.610 sur lap période annuelle de référence.

§ 2 – Salariés de la Modalité « Réalisation de missions »

Selon la Fédération SYNTEC, signataire de l'accord du 22 juin 1999, ces salariés peuvent travailler 38h30 toute l'année sans dépasser pour autant le contingent annuel de 130 heures ni la durée de travail annuelle limitée à 219 jours.

Rappelons que les salariés sous convention de forfait hebdomadaire sont soumis aux dispositions légales et réglementaires relatives aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail et aux heures supplémentaires (majorations, contingent annuel, repos compensateur obligatoire).

Dans les entreprises de 20 salariés et moins où il n'existe pas de compte-épargne-temps (CET), les cadres peuvent, en accord avec l'employeur, décider d'effectuer des heures au-delà de la durée prévue au forfait selon le dispositif du « rachat de jours de repos par le salarié ».

A NOTER : Ce dispositif prendra fin le 31 décembre 2008, ou cessera de s'appliquer en cas de conclusion d'une convention ou d'un accord mettant en place le CET.

Pour mémoire, la Convention SYNTEC prévoit de créer un CET de branche devant permettre la mise en place d'un tel mécanisme par une application directe d'un nouvel accord de branche.

§ 3 – Salariés de la Modalité « Réalisation de missions avec autonomie complète »

Concernant les salariés de cette 3^e modalité, les éventuels jours dépassant le plafond annuel de 218 jours doivent être récupérés durant le trimestre de la période de référence suivante, réduisant d'autant le nombre de jours de cette dernière^[4].

Rappelons que les salariés sous convention de forfait en jours ne sont pas concernés par la durée légale du travail et sont exclus des dispositions légales relatives aux heures supplémentaires et aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire du travail.

3. Difficultés pratiques de mise en œuvre des dispositions sociales de la Loi TEPA

La Loi TEPA devrait pouvoir s'appliquer aux salariés assujettis à des forfaits (notamment en heures et en jours). Or, compte tenu des dispositions de l'accord du 22 juin 1999, l'accomplissement d'heures supplémentaires ne pourra être vraisemblablement décompté qu'à l'expiration de la période de référence de 12 mois.

Il conviendra d'observer le suivi pratique de la Loi TEPA par l'Administration et les solutions que cette dernière pourrait formuler au fur et à mesure des difficultés qu'elle rencontrera à l'occasion de ses contrôles.

Par ailleurs, pour être en mesure de décompter et de payer d'éventuelles heures supplémentaires, il est indispensable d'avoir défini et mis en œuvre ladite période de référence de 12 mois. A défaut, il ne sera pas possible de bénéficier immédiatement des dispositions de la Loi TEPA.

Plus généralement, l'application de la Loi TEPA par les entreprises relevant de la Convention SYNTEC ne pourra être mise en œuvre sans audit social préalable de chaque entreprise concernée.

4. Conditions d'application de la Loi TEPA à satisfaire en vue de sa mise en œuvre

§ 1 – Conditions prévues par la Loi TEPA

- Principe de non substitution à un élément de rémunération et application du taux de majoration conventionnel ou légal,
- Respect des obligations légales et conventionnelles sur la durée du travail,
- Principe de non révision à la baisse des accords d'annualisation en vue de calculer les heures supplémentaires,
- Respect des obligations déclaratives destinées aux agents de contrôle (URSSAF et services des impôts).

Ces conditions sont détaillées dans notre document de présentation de la Loi TEPA que nous avons mis à la disposition de votre syndicat.

§ 2 – Conditions inhérentes à la Convention SYNTEC

- Affectation des salariés à l'une des 3 modalités : outre les critères établis pour chaque modalité, l'affectation des salariés aux différentes modalités relève de l'appréciation de l'employeur et aura dû être entérinée par un avenant au contrat de travail.

A NOTER : Concernant les salariés de la Modalité « Standard », conformément à l'article L. 212-3 du Code du travail, la seule diminution du nombre d'heures stipulé au contrat de travail s'analyse en une simple modification des conditions de travail du salarié ne nécessitant pas son accord. Ce principe s'applique sous réserve de dispositions plus favorables insérées dans le contrat de travail en cours.

- Il est de la responsabilité de l'employeur d'établir le dispositif nécessaire au décompte du temps de travail et l'accord souligne cette obligation. L'employeur devra donc avoir établi des documents permettant de comptabiliser les jours et les heures de travail effectués. Lesdits documents devront être tenus à la disposition de l'inspecteur du travail pendant trois (3) ans.

L'accord du 22 juin 1999 laisse à l'employeur le soin de définir le système qu'il souhaite mettre en place.

De notre point de vue, le salarié relevant de la modalité « Standard » devrait être assujéti à un horaire collectif construit sur une base moyenne de 35 heures. Il en est de même pour le salarié de la modalité « Réalisation de missions » sous réserve de la possibilité de dépasser l'horaire hebdomadaire dans la limite de 38h30. Les salariés relevant de la modalité « Réalisation de missions avec autonomie complète » ne seront pas concernés par un suivi de l'horaire collectif.

RAPPEL : En cas d'horaires individualisés, le dispositif retenu par l'employeur devra également permettre aux salariés d'enregistrer leur temps de travail chaque jour et de le récapituler par semaine.

- La modalité « Réalisation de missions » est une convention de forfait horaire hebdomadaire assortie d'une limitation du nombre de jours travaillés. Les salariés ont dû être informés de l'accord du 22 juin 1999 et des modalités qui les concernent, après information des institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent. Cette information a dû prendre la forme d'un avenant au contrat de travail mettant en place une convention individuelle de forfait annualisé précisant les conditions d'exécution de ce forfait. La convention de forfait ne peut être mise en place sans accord express du salarié.

- La modalité « Réalisation de missions avec autonomie complète » nécessite l'établissement d'une convention individuelle de forfait en jours sous la forme d'un avenant au contrat de travail du collaborateur. La convention de forfait ne peut être mise en place sans accord express du salarié.

A NOTER : S'ils n'ont pas signé de conventions individuelles de forfait annualisé (en heures ou en jours), les salariés seront soumis au contingent d'heures supplémentaires.

- L'employeur devra déterminer quelle est la période de référence de douze (12) mois retenue au sein de l'entreprise.

^[1] Sauf en cas d'accord d'entreprise conclue avec un délégué syndical ou avec un salarié mandaté à cet effet, ledit accord devant rester conforme à l'esprit de l'accord du 22 juin 1999 et prévoir des dispositions globalement aussi favorables que ce dernier.

^[2] Dispositif de la convention collective proposé pour la gestion des jours de RTT accordés.

^[3] La période de référence est une période de douze (12) mois consécutifs servant :

à calculer le nombre d'heures de travail effectif (pour les salariés en modalité Standard) pour constater l'éventuel franchissement du seuil et en déduire ainsi un nombre d'heures supplémentaires,

à gérer le compte de temps disponible (CTD), dispositif de la CCN proposé pour la gestion des jours de RTT accordés.

^[4] Exemple : Si un cadre travaille 227 jours en 2007 au lieu des 218 jours prévus par l'accord, il devra récupérer les 10 jours et prendre des journées de repos avant le 31 mars 2008. De plus, son plafond 2008 tombera à 207 jours.

Protection sociale des indépendants

Guichet unique

A compter de 2008, le RSI (Régime Social des Indépendants) remplira son rôle de guichet unique pour les cotisations et les prestations, sauf les allocations familiales. Rappelons que le RSI est né en 2006 de la fusion des caisses maladie et retraite (Canam, Cancava, Organic) des travailleurs non salariés.

INFOS FISCALES

Le bonus écologique incitera *dès aujourd'hui* les acheteurs de voitures neuves à se porter vers les véhicules les plus sobres en carbone

Jean-Louis BORLOO, ministre d'État, ministre de l'Écologie, du développement et de l'aménagement durables, Christine LAGARDE, ministre de l'Économie, des finances et de l'emploi et Éric WOERTH, ministre du Budget des comptes publics et de la fonction publique, annoncent un système de bonus/malus, fondé sur les émissions de CO² par km des véhicules neufs, récompensera l'achat automobile éco-responsable en incitant les acheteurs de véhicules neufs à privilégier les voitures les plus sobres en carbone.

Un bonus écologique sera versé à la première immatriculation pour tout achat d'un véhicule particulier neuf émettant moins de 130 g CO²/km, ce qui représente aujourd'hui environ 30 % des ventes. Le bonus sera complété d'un « superbonus » lorsque l'acquisition du véhicule écologique s'accompagnera de la mise au rebut d'un véhicule ancien de plus de 15 ans. À l'inverse, les achats de véhicules neufs émettant plus de 160 g CO²/km entraîneront le paiement d'un malus au moment de l'immatriculation du véhicule. Environ 25 % des véhicules neufs vendus seraient potentiellement concernés.

Ce mécanisme – qui constitue la première application du « signal-prix » écologique proposé par le Grenelle de l'environnement – est purement incitatif. Il a été construit pour que les recettes du malus financent à due concurrence les dépenses du bonus et du superbonus. Il n'entraînera donc aucun prélèvement global supplémentaire sur les ménages ou les entreprises.

Jean-Louis BORLOO, Christine LAGARDE et Éric WOERTH estiment que ce bonus/malus permettra de « *réduire le prix d'achat des véhicules écologiques, responsabiliser le consommateur, accélérer le renouvellement durable du parc automobile et stimuler l'innovation technologique des constructeurs en les encourageant à cibler leur offre sur les produits les plus propres* ».

Le montant du bonus versé sera d'autant plus élevé que les émissions de CO² seront faibles :

- 1 000 € pour les véhicules émettant moins de 100 g CO²/km ;
- 700 € pour les véhicules dont les émissions sont comprises entre 101 et 120 g CO²/km ;
- 200 € quand les émissions de CO² sont comprises entre 121 et 130 g CO²/km.

Le montant du malus progressera à raison de l'augmentation des émissions de CO² des véhicules achetés, selon le barème suivant :

- 200 € pour les véhicules dont les émissions sont comprises entre 161 et 165 g CO²/km ;
- 750 € quand les émissions sont comprises entre 166 et 200 g CO²/km ;
- 1 600 € entre 201 et 250 g CO²/km ;
- 2 600 € au-delà de 250 g CO²/km.

Le malus le plus élevé ne concernera que les plus grosses berlines les plus polluantes, soit environ 1 % des véhicules neufs.

En cas d'acquisition d'un véhicule dont les émissions sont proches de la moyenne des émissions actuelles, aucun malus ne sera prélevé et aucun bonus ne sera versé. Cette « zone neutre » s'appliquera aux émissions comprises entre 130 et 160 g CO₂/km, soit environ 45 % des acquisitions nouvelles (base 2006).

Lorsque l'acquisition d'un véhicule éligible au bonus sera accompagnée de la mise au rebut d'un véhicule de plus de 15 ans, elle donnera droit à un super bonus de 300 €. Ce super bonus s'ajoutera aux primes écologiques que les constructeurs automobiles ont spontanément mis en place ces dernières années. Il permettra de retirer du parc automobile les voitures les plus polluantes qui contribuent fortement à la détérioration de la qualité de l'air en milieu urbain.

Afin de favoriser le développement de véhicules très économes en carburant, notamment électriques, le gouvernement a prévu un bonus spécifique de 5 000 € pour l'acquisition de voitures émettant moins de 60 g de CO₂/km. Les seuils de déclenchement du bonus et du malus seront durcis de 5 g de CO₂/km tous les 2 ans afin d'encourager les constructeurs à poursuivre leurs efforts dans la mise au point de véhicules de plus en plus sobres en carbone.

Le gouvernement souhaite que les différents textes juridiques nécessaires à la mise en place de ce bonus-malus soient adoptés d'ici la fin de l'année. Le gouvernement a déposé un amendement au projet de loi de finances rectificative pour l'année 2007 afin de créer le malus à l'acquisition. Un décret sera publié au Journal officiel avant la fin de l'année pour organiser le versement du bonus et du super bonus à l'ensemble des acheteurs concernés.

Avec cet ensemble de mesures, le Grenelle de l'environnement trouve une application concrète qui orientera fortement le parc de véhicules automobiles vers un objectif ambitieux de réduction des émissions de gaz à effet de serre. Ces mesures ne pénaliseront pas le pouvoir d'achat des ménages dès lors que le dispositif, budgétairement neutre, n'entraînera aucun prélèvement nouveau. Au total, 75 % des véhicules neufs (sur la base des chiffres de vente 2006) bénéficieront soit d'un bonus, soit seront exonérés de toute taxation.

JDC : DEONTOLOGIE ET CONTRATS du Mardi 5 Février 2008

Cette formation, obligatoire depuis quelques années pour l'assurance RCP AGF-3SCI, doit absolument être suivie rapidement (date de formation la plus proche de l'adhésion, ou la suivante en cas d'indisponibilité). Cette formation JDC est destinée à tous les adhérents souscripteurs de l'assurance et en particulier aux nouveaux adhérents (le Dirigeant et/ou les principaux collaborateurs en charge des clients).

Cette obligation s'applique également aux anciens adhérents qui ne se seraient pas encore mis en conformité avec l'assurance RCP.

Prochaine JDC : Mardi 5 Février 2008 à Paris de 9h15 à 17h30.

Adhérent ayant réglé la formation (au tarif de 150 €) : Coût TTC par personne : 25 € (à l'ordre de DIDACT-QUALIA)
Adhérent n'ayant jamais suivi la formation : Coût TTC - pour la 1ère personne : 175 € (à l'ordre de DIDACT-QUALIA)
- Par personne supplémentaire : 25 €

Inscription et renseignement au : 01.47.07.02.99. Compte tenu des délais nécessaires aux fonds de formation pour le traitement de votre demande de prise en charges, faites-nous établir suffisamment tôt votre convention de formation.

Module 1 : LE SYSTEME QUALITE

Certains de vos clients (Grands Comptes) vous ont peut-être déjà demandé si vous avez une certification qualité (difficile d'accès aux petites structures compte tenu de son coût).

La démarche Qualité du 3SCI sous référentiel ISO 9001 version 2000 vous transmet la connaissance des systèmes Qualité tels qu'ils se pratiquent aujourd'hui, vous permet d'échanger avec vos clients en terme de système Qualité, vous décerne un Label Qualité 3SCI, vous permet de joindre un Plan Qualité structuré à votre offre commerciale, vous incite à construire votre propre système d'amélioration de la Qualité.

Programme et conditions sur demande à info@3sci.fr

SALAIRES MINIMAUX

Comme indiqué dans notre mail d'informations du 22 octobre 2007 :

L'avenant n°33 de la Convention Collective concernant la grille des salaires minimaux des INGENIEURS ET DES CADRES a été étendu (arrêté du 12/10/07 paru au J.O. le 21/10/07).

La valeur du point passe de 17,65 à 18,43 €bruts soit + 4,42 %

Ces minima entreront en vigueur au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension desdits avenants au J.O, c'est-à-dire au 1^{er} novembre 2007.

ETAM : L'avenant n°34 n'a pas encore été étendu. Nous consultons régulièrement le J.O. afin de vous informer rapidement de toute extension.