



Salon du végétal.

Le changement c'est maintenant ! En la matière, l'événement majeur de l'horticulture française, le salon du végétal, ne fait pas les choses à moitié. Non seulement il y a déménagement à Nantes mais le calendrier est, lui aussi, impacté. Désormais ce sera juin et non plus février.

Pour le changement de lieu regardons les choses froidement. Malheureusement pour Angers, la ville offrait des avantages mais également les inconvénients d'une ville moyenne. La desserte est bonne sans être exceptionnelle. Les capacités, somme toute, restreintes d'hébergement (même si pour une ville de cette taille elle sont plus que satisfaisantes) incitent les participants à cultiver en priorité leur sens de l'anticipation. Enfin, les édiles ne peuvent sortir de leurs chapeaux les sommes nécessaires à la réfection et l'agrandissement des surfaces d'exposition. Or, la dynamique de ces événementiels passe également par la croissance des surfaces.

Quant aux exposants, ce sont avant tout des professionnels. Nous n'irons pas jusqu'à dire que le BHR aurait pu les emmener partout, mais leurs impératifs ne sont pas intimement liés à un lieu privilégié. Dès lors qu'il s'agit d'une grande métropole il y a de fortes chances pour que la majorité d'entre eux suivent le mouvement.

Pour le changement de date, il y a des chanceux et des moins chanceux. Dans la seconde catégorie, on pourra citer les sapiniéristes qui en juin ont déjà conclu leurs contrats et qui, de surcroît, sont en pleine saison de production. Cela étant, la filière horticole étant plurielle, on peut s'interroger sur l'existence d'une date idéale.

Reste une question : pourquoi vouloir plus de surface d'exposition lorsque le nombre des exposants diminue ? On nous rétorquera que le lieu et la date posaient problème.

Il faut donc préciser la question : pourquoi vouloir plus de surface lorsque le nombre des exposants producteurs français diminue ? Les salons n'échappent pas au principe de réalité d'une horticulture qui souffre et doucement disparaît.

La recherche de surfaces plus étendues, notamment en extérieur, préfigure l'arrivée plus ou moins massive des exposants de matériels lourds, qui jusqu'alors étaient minoritaires. Moins de bisannuelles plus de tracto-pelles !

Paysage: La prise de pouvoir des entreprises de Service à la Personne.

Les dernières études de France AgriMer sur le marché des entreprises du paysage confirment ce que tout le monde savait. Les entreprises de service à la personne prennent une place toujours plus importante. Elles sont les seules dont le nombre croît ces dernières années.

Certes, en volume d'affaires les jardiniers professionnels restent le principal interlocuteur auquel les possesseurs de jardins font appel, mais la perte des parts de marché au profit des entreprises de SAP est constante. Ce que confirme également les études récentes est que le recours aux entreprises de SAP est une affaire de prix.

L'étude montre noir sur blanc ce que nous dénonçons depuis des années. Une erreur législative élaborée pour des mobiles politiques. Les résultats parlent d'eux même. Un secteur d'activité totalement chamboulé avec son lot de disparitions d'entreprises. Des rentrées fiscales qui n'ont pas évolué pour autant. Des chiffres du chômage (principal motif de l'instauration des entreprises SAP) qui culminent sans interruption depuis des décennies.

Puisque le succès des SAP est dû aux prix pratiqués et surtout aux déductions fiscales accordées aux clients, on aurait pu baisser les charges et les contraintes des entreprises. Seulement voilà, depuis des lustres on nous répète que cela n'est pas possible.

Nous avons parlé, il y a quelques semaines, de l'uberisation de notre profession. C'est malheureusement le triste constat qu'il faut dresser.



La suite de la Lettre Info en page 2

Licenciement et permis de conduire

Le dossier est piégé. Bon nombre d'employeurs s'y sont laissé prendre. Si un salarié perd son permis de conduire il convient de ne pas lancer une procédure de licenciement sur un coup de tête. L'opération pourrait se solder par une migraine.

Perte du permis pendant la période de travail :

Si la perte du permis d'un salarié a eu lieu durant l'exécution du contrat de travail, on peut se prévaloir d'une faute contractuelle. Cela suppose que le salarié ait commis une infraction. On peut donc envisager une sanction disciplinaire. Il faut cependant graduer la sanction. Ce n'est pas tant la perte matériel qui doit être sanctionnée que le comportement du salarié et ses conséquences pour l'entreprise. Il faudra également tenir compte des fonctions du salarié.

Perte du permis en dehors des périodes de travail :

Si l'infraction a été commise dans le cadre de la vie privée, le licenciement pour faute est impossible. La jurisprudence est claire sur ce point. Il existe en droit du travail un principe selon lequel l'employeur ne peut pas se référer à des faits relevant de la vie personnelle d'un salarié pour le licencier.

Si le licenciement pour faute n'est pas possible, il l'est en se basant sur « le trouble objectif caractérisé au sein de l'entreprise ». Ce n'est pas la perte du permis qui est sanctionnée mais les répercussions sur le bon fonctionnement de l'entreprise qui peuvent entraîner le licenciement. La cour de cassation a retenu cette possibilité. La nuance est essentielle. C'est donc un licenciement pour motif personnel non fautif. Il faudra prouver le trouble objectif. Cette notion est uniquement jurisprudentielle. Les juges se baseront sur les fonctions exercées et la finalité de l'entreprise pour déterminer s'il existe un trouble objectif. En tout état de cause, la perte du permis devra avoir des conséquences réelles sur le bon fonctionnement de l'entreprise.

L'employeur devra évoquer le fait, pour ce salarié, de s'être placé dans l'impossibilité d'accomplir durablement sa prestation de travail suite à un comportement inapproprié ayant entraîné la perte du permis. Il faudra affirmer que l'impossibilité d'accomplir durablement sa prestation constitue un trouble objectif. Ce sont les conséquences qui sont sanctionnées. Le préjudice issu de la perte devra être justifié y compris dans la lettre de licenciement. Il faut donc sanctionner avec justesse. Si le licenciement peut se comprendre pour un chauffeur, il n'en sera pas de même pour d'autres salariés.

Il convient de rester prudent face à l'annonce par un salarié de sa nouvelle condition de piéton. En cas de doute, contactez-nous. Nous évoquerons prochainement les questions liées aux obligations inscrites dans les contrats de travail.

UNIPHOR

29 C Bd Edgar Quinet
75014 PARIS

Tél. : 01 43 21 43 49

Fax : 01 43 21 49 93

Courriel : bureau-uniphor@orange.fr

Site : www.uniphor.fr

Inondations

Tout d'abord sachez, si vous avez été touché, que l'UNIPHOR est à votre disposition pour tout problème que vous souhaierez nous soumettre.

Producteurs, paysagistes ou commerçants :

Vous devez vérifier que votre commune a bien été inscrite sur la liste des communes classées en catastrophe naturelle. Le texte devrait avoir été publié aux alentours du 07 juin. Vous pouvez vous renseigner auprès de votre mairie sur ce point.

Vous devez prévenir votre assureur dans les plus brefs délais.

Selon les annonces récentes, les preuves de pertes (notamment des documents) pourraient être faites par tous moyens. Reste à savoir si les assureurs suivront le mouvement.

S'il a fallu procéder à un déblaiement immédiat ou à des réparations d'urgence, accumulez les preuves de l'état antérieur.

Pour les producteurs :

Vérifiez le plus tôt possible les conditions de délai des dépôts de dossiers pour perte de fonds. Les DDTM sont maître d'œuvre en la matière. Même chose pour les pertes de récoltes.

Vérifiez vos contrats d'assurance si c'est possible. Lors des inondations varoises, des contradictions évidentes entre les clauses particulières des contrats et les clauses générales ont été mises en avant par les assureurs pour se dédouaner de leurs responsabilités.

Nous restons à votre entière disposition.



Retrouvez l'intégralité des actus de l'UNIPHOR sur www.uniphor.fr