

SOMMAIRE

Page 2 : INFO RSI

Page 4 : INFO PAIE

Page 5 : INFO FISCALITE

Page 7 : FLASH INFO : Baisse de la commission interbancaire de paiement (CIP)

Page 9 : Juillet 2015 : Les partenariats de Tourisme & Loisirs

Page 10 : SOCIAL : Les principales mesures de la loi relative au dialogue social et à l'emploi : "Loi Rebsamen"

Page 15 : SANTE & SECURITE : Règles d'organisation des visites médicales

Page 18 : Coiffure : Formation sur les gestes de premiers secours dans l'Aude

Page 19 : CONSOMMATION & CONCURRENCE : Fin des tarifs réglementés de gaz et d'électricité pour les professionnels

Page 21 : JURISPRUDENCE

Page 23 : CALENDRIER DES FORMATIONS ET STAGES COIFFURE DANS L'HERAULT

Page 24 : CALENDRIER DES FORMATIONS ET STAGES NETTOYAGE DANS L'HERAULT

L'amélioration de l'économie ne profite pas (encore) à l'Artisanat

L'embellie de la conjoncture économique française, amorcée en début d'année 2015, se consolide au second trimestre 2015. Les effets du contre-choc pétrolier continuent de se diffuser au printemps. Ainsi, le pouvoir d'achat des ménages s'améliore, alors que le marché du travail reste sous tension. Cette situation, conjuguée à la montée en charge du CICE et à la mise en place du Pacte de Responsabilité, a également eu des effets positifs sur le financement interne des entreprises. **L'activité de l'artisanat et du commerce de proximité ne bénéficie pas encore de ce contexte plus favorable. Toutefois, la baisse du chiffre d'affaires tend tout de même à s'atténuer, s'élevant à - 2 % comparé au 2ème trimestre 2014 (contre - 2,5 % en début d'année). Sur les douze derniers mois, le rythme d'évolution se dégrade pour s'établir à - 2,5 %.**

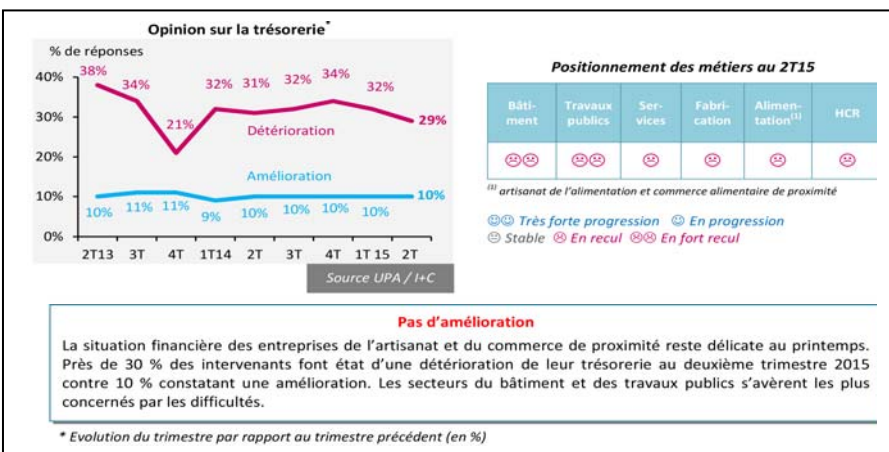
Le recul de l'activité concerne tous les métiers de l'artisanat et du commerce de proximité.

Les TP enregistrent à nouveau le retrait le plus marqué (- 7 %). La baisse est également sensible pour l'HCR (- 3 %). Le repli du chiffre d'affaires se modère pour les autres secteurs, atteignant - 2 % pour les artisans du bâtiment, - 1,5 % pour ceux des services, - 1 % pour la fabrication et - 0,5 % pour l'alimentation et le commerce alimentaire de proximité.

Quelles que soient leurs tailles, toutes les entreprises sont concernées par la baisse du chiffre d'affaires, en particulier les entreprises individuelles. Le moral des artisans ne connaît pas vraiment d'amélioration à l'issue du trimestre sous revue. Seul le secteur de l'HCR anticipe une amélioration eu égard à la saison estivale.

Pour contacter votre C.N.A.M.S :

Leila AZOUGARH 06 29 72 72 95
Pyrénées-Orientales : 04 68 34 59 34
Aude : 04 68 11 20 47
Gard : 04 66 26 92 24
Hérault : 04 67 40 80 61



INFO RSI – JUILLET 2015

- ✂ Le 25 juin dernier, le Gouvernement a participé au conseil d'administration du RSI au cours duquel il a annoncé **20 mesures en faveur des assurés** relatives à :
 - une meilleure visibilité des cotisations dues,
 - la simplification du paiement des cotisations,
 - la simplification des démarches quotidiennes menées par les assurés,
 - l'amélioration du service rendu.

- ✂ Ces mesures s'inscrivent dans trois des trois axes suivants, que nous allons aborder ensemble :
 - la réforme du recouvrement et l'allègement des formalités administratives ;
 - l'amélioration de la qualité des relations avec les assurés ;
 - la simplification des démarches pour les assurés relevant de plusieurs régimes.

Réforme du recouvrement et allègement des formalités administratives

- ✂ La régularisation anticipée se met en place cette année. Elle permet de calculer les cotisations sur le dernier revenu connu afin de **neutraliser le désagrément lié au paiement de cotisations dont les montants correspondent à un niveau de revenu qui a pu évoluer à la baisse au moment de l'appel à paiement**.

- ✂ Ainsi, les échéances sont désormais étalées sur toute l'année et comprennent **12 mensualités au lieu de 10** les années précédentes. Cet étalement permet de lisser le coût que représente le paiement des cotisations sur les revenus d'une année complète d'activité.

- ✂ De même, la régularisation définitive du montant des cotisations dues au titre de l'année précédente est plus proche des revenus réellement perçus. Ainsi, lorsque la régularisation aboutit :
 - à un remboursement : celui-ci interviendra plus tôt ;
 - au paiement d'un complément de cotisations : celui-ci s'étale sur toutes les échéances restantes au lieu des deux derniers mois de l'année.

- ✂ Cette réforme s'accompagne d'un **allègement des formalités administratives** grâce à la réduction du nombre de documents adressés à l'assuré. Celui-ci reçoit **un seul appel à cotisations accompagnant la régularisation au titre de l'année précédente** au lieu de trois documents auparavant.

- ✂ Enfin, afin de réduire les délais de remboursement, **les procédures de contrôle préalable sont remplacées par des procédures de contrôle a posteriori**. Celles-ci se déroulent **dès le 1^{er} juillet 2015** et portent, pour les exercices 2015 et des années antérieures, sur :
 - la régularisation annuelle,
 - la déclaration tardive de revenus,
 - l'estimation du revenu courant,
 - la fin d'activité,
 - ...

Amélioration de la qualité des relations avec les assurés

- ✂ Depuis le 1^{er} juillet, **les permanences téléphoniques ne sont plus externalisées** afin d'offrir aux assurés une réponse personnalisée, technique et efficace.

- ✂ En ce qui concerne la gestion des courriers adressés aux assurés, ce service est également restructuré pour optimiser leur contenu et la fréquence de leurs envois.

- ✂ Enfin, l'offre de service en ligne s'enrichit de nouvelles fonctionnalités :
- avant la fin de l'été 2015, **un espace personnalisé sera ouvert** pour **délivrer des informations en matière de santé** relatives à la prévention et aux prestations ;
 - avant la fin de l'année 2015, les **attestations d'affiliation ou de radiation seront disponibles en ligne** ;
 - en début d'année 2016, **l'espace personnalisé offrira la faculté de prendre un rendez-vous** avec un conseiller ;
 - au second semestre de 2016, les attestations de droit à la CMU-C seront également accessibles en ligne.

Simplification des démarches pour les assurés relevant de plusieurs régimes

- ✂ Changer d'activité ou diversifier ses compétences impose souvent de changer d'organisme d'affiliation. Ces mutations entraînent des démarches particulièrement complexes et parfois, des ruptures de droit. Une des mesures annoncée par le Gouvernement consiste à **permettre aux assurés relevant de plusieurs régimes de se rattacher au régime de leur choix** et donc de n'avoir plus qu'un seul interlocuteur identifié.

(source : dossier de presse du Gouvernement du 25 juin 2015)

Pour plus de précisions, appelez à la CNAMS LR, Leila AZOUGARH au 06.29.72.72.95 ou Corinne MOLY au 04.68.34.59.34.

INFO PAIE – JUILLET 2015

Fermeture d'entreprise et salariés n'ayant pas acquis de congés payés

- ✂ La fermeture de l'entreprise décidée par l'employeur, après consultation des délégués du personnel (s'ils existent), impose aux salariés à prendre des congés payés.
- ✂ Pour les salariés n'ayant pas acquis de droits à congés ou pas suffisamment, **l'employeur peut proposer de prendre des congés payés par anticipation. Si le salarié refuse, il sera contraint de prendre un congé sans solde.** Dans ce dernier cas, le salarié peut prétendre à **une aide financière pour congés non payés versée par Pôle emploi** s'il était éligible au bénéfice de l'aide de retour à l'emploi ou de l'allocation de solidarité spécifique avant de reprendre un emploi.

(source : <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F1016.xhtml>)

Aide exceptionnelle à l'embauche du premier salarié

- ✂ **Les TPE sont éligibles au bénéfice d'une prime de 4 000 € pour l'embauche d'un premier salarié.** Les entreprises qui n'ont pas eu de salarié depuis plus d'un an bénéficient également de cette mesure. **Cette aide est versée pour tout contrat de travail conclu, au plus tôt, le 9 juin 2015 et, au plus tard, le 8 juin 2016.**
- ✂ Cette embauche doit prendre la forme d'un CDI ou d'un CDD de plus de 12 mois. Elle entraînerait le versement d'une prime de 4 000 €, versée à hauteur de **500 € tous les trimestres pendant 2 ans**. Le montant de l'aide est proratisé si cette embauche est réalisée à temps partiel.
- ✂ Pour obtenir la prime à la première embauche, l'entreprise doit, sous forme dématérialisée, :
 - **compléter une demande d'aide sur un formulaire** à adresser à l'Agence des Services et de Paiement (www.asp-public.fr rubrique emploi/insertion) **dans les 6 mois suivants la date de début d'exécution du contrat de travail** ;
 - **fournir à l'Agence des Services et de Paiement, avant l'arrivée du terme de chaque trimestre, une attestation de présence du salarié.**
- ✂ **L'aide est cumulable avec l'ensemble des dispositifs d'allègement de cotisations sociales** (réduction Fillon, taux réduit d'allocations familiales) **et le CICE** (crédit d'impôt compétitivité des entreprises). En revanche, elle n'est pas cumulable avec une autre aide de l'Etat à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi versée au titre du même salarié.

(source : décret du 3 juillet 2015 instituant une aide à l'embauche d'un premier salarié)

Suppression de l'aide accordée au titre des emplois francs

- ✂ L'aide emplois francs s'adressait aux **entreprises embauchant un jeune, en CDI et à temps complet, résidant dans une zone urbaine sensible (ZUS)** de certaines communes et rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi. Sous certaines conditions, ces entreprises pouvaient bénéficier d'**une aide de 5 000 €**

- ✂ Depuis le 4 juillet 2015, **le dispositif expérimental des emplois francs a pris fin** et par conséquent, il ne s'avère plus possible pour les entreprises de conclure un contrat ouvrant droit au bénéfice de l'aide de 5 000 €.

(source : décret du 2 juillet 2015 portant abrogation du décret du 26 juin 2013 relatif à l'expérimentation d'emplois francs)

Cotisation AGS : maintien du taux et nouveaux assujettis

- ✂ L'AGS (Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés) intervient en cas de redressement ou de liquidation judiciaire. Elle est financée par une cotisation à la charge exclusive des employeurs.
- ✂ Le conseil d'administration s'est tenu le 2 juillet 2015. Il en ressort que **le taux de cotisation ne changera pas ces prochains mois. Celui-ci est maintenu à 0,30 %**. Pour rappel, depuis le 1^{er} juillet 2014, **la cotisation est également due sur les rémunérations des salariés de 65 ans et plus**.

(source : décision du conseil d'administration de l'AGS du 2 juillet 2015)

Pour plus de précisions, appelez à la CNAMS LR, Leila AZOUGARH au 06.29.72.72.95

Indice des prix à la consommation (IPC) hors tabac : en juin 2015, l'IPC baisse légèrement de 0,1 % après deux mois consécutifs de hausse. L'IPC s'accroît de 0,3 % sur un an. L'augmentation des prix provient essentiellement de la hausse saisonnière des produits alimentaires et des services dédiés au tourisme. De plus, la hausse des produits manufacturés et des produits pétroliers s'est renforcée.

INFO FISCALITE – Juillet 2015

Loi Macron : dispositions fiscales en faveur de l'investissement dans les petites entreprises

- ✂ Sous réserve de sa promulgation après validation par le Conseil constitutionnel, **les personnes qui souscriraient au capital des petites entreprises non cotées en bourse et créées depuis moins de 5 ans, avant le 1^{er} janvier 2017, bénéficieraient d'une réduction d'impôt sur le revenu.**
- ✂ Les titres reçus en contrepartie de la souscription, en numéraire ou en nature, au capital de la petite entreprise pourraient également être **exonérés d'impôt de solidarité sur la fortune (ISF)** pour leur valeur totale. Cette réduction serait égale à 50 % du montant du versement effectué, dans la limite de 45 000 €.
- ✂ Ces deux avantages fiscaux seraient subordonnés à la **conservation des titres jusqu'au 31 décembre de la 5^e année suivant celle de la souscription et de la réduction d'impôt.** La réduction d'impôt sur le revenu serait reprise en cas de remboursement des apports en numéraire aux souscripteurs dans un délai de 10 ans suivant la souscription (5 ans en cas de remboursement des apports dans une entreprise reconnue comme « solidaire »).
(source : projet de loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques dit « Macron » définitivement adopté par le Parlement le 10 juillet 2015 en attente de promulgation)

Pour plus de précisions, appelez à la CNAMS LR, Leila AZOUGARH au 06.29.72.72.95

FLASH INFO

BANQUE

Baisse de la commission interbancaire de paiement (CIP)

Le ministère des Finances a annoncé la baisse de la commission interbancaire de paiement (CIP), commission perçue auprès de l'artisan lors de chaque paiement par carte bancaire, qui permet notamment de **garantir le paiement de l'artisan en cas d'utilisation frauduleuse de la carte.**

Afin d'encourager les artisans à accepter davantage les paiements par carte, la CIP sera **abaissée, en moyenne, d'ici la fin de l'année de 0,28 % à 0,23 % de la valeur de la transaction.** A terme, elle sera fixée à 0,2 % de la valeur de la transaction pour les cartes de débit et à 0,3 % pour les cartes de crédit. La partie fixe qui pénalise fortement les paiements d'un petit montant sera supprimée.

En outre, une plus grande transparence dans les frais facturés aux artisans sera assurée, en distinguant notamment le montant de la CIP des autres frais liés aux cartes et facturés par les banques.

FICHE PRATIQUE – L'exercice d'une contre-visite médicale patronale

Face à des arrêts de travail intempestifs qui se multiplient en période estivale et dont il est permis de douter du bien-fondé, **l'employeur peut organiser un contrôle médical de l'arrêt de travail**. En application de dispositions conventionnelles ou, à défaut, de la loi du 19 janvier 1978 sur la mensualisation, **cette faculté n'est offerte à l'employeur que lorsque celui-ci est tenu de verser au salarié, à partir du 8^{ème} jour d'absence, des indemnités complémentaires aux indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) (décret du 18 juillet 2008 repris à l'article D 1226-3 du Code du travail)**. Pour autant, **les modalités de mise en œuvre ainsi que les conséquences du contrôle ne sont pas librement déterminées par l'employeur** et font l'objet d'un strict encadrement juridique. Il est donc judicieux d'en prendre connaissance avant toute contre-visite médicale.

📌 Modalités du contrôle

- désignation du médecin contrôleur : sauf dispositions conventionnelles contraires, libre choix de l'employeur de l'organisme spécialisé ;
- obligations du médecin contrôleur : à réaliser le jour du contrôle seulement sans qu'il ne soit nécessaire de notifier préalablement au salarié un avis de passage (*Cass. soc., 20 janvier 1999*) :
 - présentation de son identité : médecin contrôleur mandaté par l'employeur ;
 - réalisation du contrôle dans les plages horaires d'interdiction de sortie, soit de 9h à 11h et de 14h à 16h (à l'exclusion des arrêts de travail pour dépression notamment, où aucune présence au domicile n'est imposée au salarié) (*article R 323-11-1 du Code de sécurité sociale*) ;
- obligations du salarié :
 - être présent à son domicile durant les heures d'interdiction de sortie ;
 - se soumettre au contrôle dès la première présentation du médecin contrôleur à son domicile.

📌 Conséquences du contrôle

- absence du salarié durant les heures de présence obligatoire ou refus de se soumettre au contrôle : suspension du paiement des indemnités complémentaires aux IJSS par l'employeur sauf motif légitime :
 - absence du domicile pour cause de consultation médicale (*Cass. soc., 23 avril 1997*) ;
 - refus au motif de l'appréciation de santé subordonnée à un examen médical douloureux (*Cass. soc., 13 février 1996*) ;
 - refus consécutif à la délivrance d'un avis d'inaptitude par le médecin du travail (*Cass. soc., 10 février 1998*) ;
- avis de reprise pour arrêt de travail injustifié :
 - arrêt du versement des indemnités complémentaires aux IJSS pour la période postérieure au contrôle : impossibilité pour l'employeur de demander au salarié le remboursement des indemnités déjà versées (*Cass. soc., 11 octobre 1994*) ;
 - réintégration du salarié à son poste de travail :
 - ✓ nécessité d'une demande expresse de l'employeur ;
 - ✓ **en cas de refus du salarié invoquant la suspension du contrat de travail, aucune sanction disciplinaire ne peut lui être notifiée** (*Cass. soc., 10 octobre 1995*).

✂ **Incidences sur le bénéfice des IJSS** (*article L 315-1 du Code de la sécurité sociale*) :

suspension du versement par la CPAM après :

- la transmission de l'avis du médecin contrôleur mandaté par l'employeur au service du contrôle médical de la caisse de sécurité sociale ;
- la visite d'un médecin contrôleur de la caisse de sécurité sociale dont les conclusions sont identiques à celles du médecin contrôleur mandaté par l'employeur ;
- l'information de l'employeur et du salarié d'un avis de reprise pris par le service du contrôle médical de la caisse de sécurité sociale ;
- la confirmation par le service du contrôle médical de la suspension des IJSS dans un délai de 4 jours s'il est saisi, dans les 10 jours de sa décision initiale, d'un recours du salarié en désaccord avec l'avis du médecin contrôleur (*décret du 11 juin 2008*).

✂ **Incidences d'un nouvel arrêt de travail** : consultation du médecin traitant qui prolonge ou prescrit un nouvel arrêt de travail après l'avis de reprise dressé par le médecin contrôleur :

- reprise du paiement des indemnités complémentaires aux IJSS par l'employeur : dispense de l'employeur du versement des indemnités subordonnée à l'organisation d'une nouvelle contre-visite médicale (*Cass. soc., 28 janvier 1998*) ;
- maintien de la suspension du versement des IJSS par la CPAM à charge pour celle-ci de saisir le service de contrôle médical qui rend son avis dans sur le bien-fondé de l'arrêt de travail dans un délai de 4 jours (*article L 351-1 et décret du 11 juin 2008*).

Pour plus de précisions, appelez à la CNAMS LR, Leila AZOUGARH au 06.29.72.72.95



Consultez-nous !
Tourisme et Loisirs Languedoc Roussillon
Tél : 04 66 67 29 20

SEJOUR AJACCIO :
à partir de 338€ / pers

*DEMI PENSION ou PENSION COMPLETE Traversée de nuit
selon type de cabine 2 ou 4 pers
6 Jours / 5 Nuits*



[Lire sur le site](#)

DJERBA – Dalhia* :**
769€ / pers tout inclus

*DALHIA*** 7 Nuits en Formule TOUT COMPRIS
Vols inclus
Au départ de MARSEILLE du 02 au 18 AOUT 2015*



[Lire sur le site](#)

DJERBA – Palm Beach** :**
819€ / pers tout inclus

*PALM BEACH**** 7 nuits en Formule TOUT COMPRIS
Vols inclus
Au départ de MARSEILLE du 02 au 18 Août 2015*



[Lire sur le site](#)

3ème Festival Cinéma Eté à Alès
du 24 au 28 août 2015



[Lire sur le site](#)

CONFLUENCES
INTERNATIONALES de la GUITARE
Réduction de 3 à 5 € selon concert
du 26 septembre au 17 octobre 2015



[Lire sur le site](#)

SOCIAL – Les principales mesures de la loi relative au dialogue social et à l’emploi : « Loi Rebsamen »

- ✂ Le 23 juillet dernier, la loi relative au dialogue social et à l’emploi, dite « Loi Rebsamen », a définitivement été adoptée. Faisant l’objet d’un **recours devant le Conseil constitutionnel, la loi n’a pas encore été promulguée**. Ladite promulgation devant être réalisée au courant du mois d’août, les mesures du texte de loi ne sont pas encore applicables.
- ✂ Cette loi contient, notamment, des mesures relatives :
 - **au dialogue social** : généralisation des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI), la conclusion d’accords dans les petites entreprises,...
 - **à la prime d’activité**,
 - **à la santé au travail** (burn-out, compte personnel de prévention de la pénibilité),
 - **à l’emploi** (renouvellement des contrats à durée déterminée, renouvellement des contrats aidés pour les salariés seniors, apprentissage...),
 - **à la création d’un compte personnel d’activité**.
- ✂ La densité de ces mesures (62 articles au total) et la variété des sujets abordés rendent ce texte de loi difficile à aborder. Il s’avère donc nécessaire de porter notre attention sur les mesures concernant plus particulièrement les entreprises artisanales ainsi que les relations individuelles et collectives de travail.

Les mesures relatives au dialogue social

A. GENERALISATION DES COMMISSIONS PARITAIRES REGIONALES INTERPROFESSIONNELLES (CPRI)

➤ *Composition*

- ✂ A compter du 1^{er} juillet 2017, les branches d’activité devront mettre en place **des commissions interprofessionnelles à l’échelle régionale** formées par 20 membres investis d’un mandat d’une durée de 4 ans renouvelables, chargées de **représenter les entreprises de moins de 11 salariés**.
- ✂ Ces commissions interprofessionnelles seront **paritaires** : 10 membres représenteront l’ensemble des employeurs et 10 autres l’ensemble des salariés. Leur **désignation respectives** est réalisée d’une part **par les organisations professionnelles** et d’autre part, **par les organisations syndicales à vocation interprofessionnelle proportionnellement à leur audience mesurée au niveau régional**.
- ✂ Les membres de la commission bénéficient de **5 heures de délégation par mois** (hors temps passé aux réunions de la commission) ainsi que du statut de salarié protégé.
 - *Missions*
- ✂ Les commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) sont **un lieu d’information et de débat mais pas de négociation qui reste la compétence des branches**.
- ✂ Les CPRI ont pour mission :
 - de donner aux salariés et aux employeurs **toutes informations ou tous conseils utiles sur les dispositions légales ou conventionnelles** qui leur sont applicables ;

- d'apporter des **informations, de débattre et de rendre tout avis utile sur les questions spécifiques aux entreprises de moins de 11 salariés et à leurs salariés**, notamment en matière d'emploi, de formation, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), de conditions de travail, de santé au travail, d'égalité professionnelle, de travail à temps partiel et de mixité des emplois ;
- de **faciliter la résolution de conflits individuels ou collectifs** n'ayant pas donné lieu à saisine d'une juridiction. La commission ne peut intervenir qu'avec l'accord des parties concernées ;
- de faire des **propositions en matière d'activités sociales et culturelles**.

B. CONCLUSION D'ACCORDS DANS LES PETITES ENTREPRISES

- ✂ **La conclusion d'accords collectifs entre l'employeur et un salarié élu du personnel est dorénavant possible dans toutes les entreprises dépourvues de délégué syndical, quelles que soient leurs effectifs. Ce salarié élu doit être mandaté** par les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel ou de branche.
- ✂ A défaut de salariés élus du personnel mandatés, l'employeur peut conclure des accords avec tous les autres représentants du personnel, à condition que ces accords soient « majoritaires » et après approbation de la commission paritaire de branche. Toutefois, **en cas de procès-verbal de carence constatant l'absence de représentants élus du personnel, l'employeur (y compris dans les entreprises de moins de onze salariés) peut conclure directement un accord avec un salarié mandaté, qui devra néanmoins être ensuite approuvé par la majorité du personnel.**

La création d'une prime d'activité

- ✂ La loi crée une prime d'activité qui doit se substituer à la prime pour l'emploi (PPE) et au volet « activité » du revenu de solidarité active (RSA). Elle doit entrer en vigueur **au 1er janvier 2016**.
- ✂ A la différence du RSA, **les travailleurs indépendants non agricoles** relevant pour leur sécurité du régime social des indépendants (RSI) et **employant au moins un salarié pourront bénéficier de la prime d'activité, sous réserve que leur chiffre d'affaires n'excède pas un certain montant** qui demeure à définir par décret.
- ✂ **Le bénéfice de la prime d'activité est également ouvert aux apprentis** lorsque leurs revenus d'activité excèdent mensuellement, pendant au moins trois mois d'affilé, un seuil fixé à 0,78 fois le SMIC net.
- ✂ Cette prestation a pour but d'inciter les travailleurs aux ressources modestes, qu'ils soient salariés ou non salariés, à l'exercice ou à la reprise d'une activité professionnelle et de soutenir leur pouvoir d'achat.

Les mesures relatives à la santé au travail

A. EXTENSION DES PREROGATIVES DE LA MEDECINE DU TRAVAIL

- ✂ Les conditions de la rupture du contrat de travail sont modifiées en cas d'inaptitude. **Elle autorise l'employeur à rompre le contrat de travail si l'avis du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé.**

- ✂ Par ailleurs, la partie qui conteste devant l'inspecteur du travail les propositions de reclassement d'un salarié inapte formulées par le médecin du travail doit en informer l'autre partie.
- ✂ Le médecin du travail pourra également proposer à l'employeur **l'appui de l'équipe pluridisciplinaire** de santé au travail ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien en emploi, lorsqu'il préconise un aménagement du poste de travail.

B. BURN-OUT

- ✂ Les **pathologies psychiques** tel que le burn-out sont reconnues **comme des maladies professionnelles**.
- ✂ Le burn-out ou syndrome d'épuisement professionnel, combine une fatigue profonde, un désinvestissement de l'activité professionnelle et un sentiment d'échec et d'incompétence dans le travail. Le syndrome d'épuisement professionnel est considéré comme le **résultat d'un stress professionnel chronique**, lié à une surcharge de travail par exemple.

C. LE COMPTE PERSONNEL DE PREVENTION DE LA PENIBILITE – C3P

➤ *Déclaration*

- ✂ **La fiche individuelle de prévention de la pénibilité est remplacée par une déclaration** de l'employeur auprès de la caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) **des facteurs de risques professionnels auxquels est exposé le salarié** au-delà de certains seuils appréciés après application des mesures de protection collective et individuelle.
La déclaration de l'employeur ne saurait être considérée comme une reconnaissance d'un manquement à son obligation générale d'assurer la sécurité des salariés.
- ✂ D'ici le 31 janvier 2016, chaque branche d'activité pourra entrer en négociation pour conclure un accord mettant en place un **référentiel au sein duquel l'exposition aux facteurs de pénibilité sera évaluée pour chaque emploi type**. Sous réserve de l'adoption d'un tel accord, **l'employeur pourra utiliser ce référentiel pour procéder à sa déclaration**.
L'employeur qui applique un référentiel de branche pour déterminer l'exposition de ses salariés est présumé de bonne foi.
- ✂ L'employeur procède à cette déclaration **de manière dématérialisée** dans le cadre de la déclaration sociale nominative (DSN) ou de la déclaration automatisée des données sociales (DADS). Les informations contenues dans la déclaration **demeurent confidentielles** et ne peuvent être communiquées à un autre employeur auprès duquel le travailleur sollicite un emploi.

➤ *Contrôle et pénalité*

- ✂ La période au cours de laquelle les organismes gestionnaires du compte personnel de prévention de la pénibilité peuvent effectuer un redressement après la fin de l'année au titre de laquelle des points ont été ou auraient dû être inscrits au compte **est ramenée de 5 à 3 ans**.
- ✂ **Le taux plancher de la cotisation additionnelle** versée par les employeurs au fonds chargé du financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité **est abaissé**, tout en exonérant les entreprises de verser leur cotisation de base en 2015 et 2016. La fourchette légale sera désormais comprise entre 0,1 et 0,8 % de la masse salariale et oscillera entre 0,2 et 1,6 % de la masse salariale si des salariés ont été exposés simultanément à plusieurs facteurs de pénibilité.

➤ *Information et recours du salarié*

- ✂ La caisse de retraite informera chaque année les salariés de leur nombre de points, dans un relevé précisant chaque contrat de travail ayant donné lieu à déclaration et les facteurs d'exposition, ainsi que les modalités de contestation.
- ✂ **Le délai de prescription de l'action individuelle du salarié en cas de contestation relative à l'acquisition de points sur son compte est réduit de 3 à 2 ans.**

Les mesures relatives à l'emploi

A. RENOUVELLEMENT DES CONTRATS

- ✂ **Un contrat à durée déterminée (CDD) ou un contrat de travail temporaire (CTT) peut désormais être renouvelé à deux reprises** (au lieu d'une seule auparavant) dans la limite d'une durée maximale totale de 18 mois (renouvellement compris).
- ✂ **Les contrats aidés (CUI) conclus avec des salariés seniors d'au moins 58 ans** rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle, **peuvent désormais être renouvelés jusqu'à la date à laquelle ces derniers peuvent faire valoir leurs droits à la retraite.**

B. APPRENTISSAGE

➤ *Aide à l'apprentissage*

- ✂ Depuis le 1^{er} janvier 2015, **les entreprises de moins de 250 salariés bénéficient d'une aide supplémentaire de 1 000 € pour l'embauche du premier apprenti** (absence d'apprenti depuis le 1^{er} janvier de l'année précédente) **ou d'un apprenti supplémentaire** (l'embauche du nouvel apprenti augmente le nombre d'apprenti présent au 1^{er} janvier de l'année en cours).
- ✂ Le bénéfice de cette aide est accordé aux **contrats d'apprentissage conclus depuis le 1^{er} juillet 2014**. Elle est versée à l'issue des deux premiers mois d'apprentissage. Elle est cumulable avec le crédit d'impôt ainsi que la prime à l'apprentissage.
- ✂ A partir du 1^{er} juillet 2015, le bénéfice de cette aide à l'apprentissage devait être subordonné à une condition supplémentaire. Un **accord de branche devait avoir été conclu** pour le secteur d'activité dont relève l'entreprise et devrait comporter des engagements en faveur de l'alternance et notamment, des objectifs chiffrés en matière d'embauche. **Cette obligation de conclusion d'un accord de branche est supprimée.**

➤ *Période d'essai*

- ✂ Le contrat d'apprentissage peut être **rompu durant les 2 premiers mois** de son exécution par :
 - **l'une ou l'autre des parties ;**
 - d'un commun accord.Cette rupture doit être **constatée par écrit et notifiée au directeur du centre de formation d'apprentis** ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, au responsable d'établissement, ainsi qu'à l'organisme ayant enregistré le contrat.
- ✂ Or, durant les deux premiers mois d'exécution du contrat d'apprentissage, l'apprenti est peu présent en entreprise car en formation. La majorité des ruptures intervient donc à l'expiration de cette période au moment où l'employeur ne peut plus mettre fin unilatéralement au contrat sans avoir à justifier des raisons à l'origine de cette rupture. Pour remédier à cela, **ce délai de 2 mois**

passé à 45 jours, lesquels se décomptent en nombre de jours de présence effective dans l'entreprise et non plus en nombre de jours calendaires. Cette disposition ne s'appliquera toutefois qu'aux contrats conclus après la promulgation de la loi.

La création d'un compte personnel d'activité

- ✎ Au **1^{er} janvier 2017** sera créé un compte personnel d'activité qui rassemblerait, dès l'entrée sur le marché du travail du salarié et tout au long de sa vie professionnelle, les droits sociaux personnels utiles pour sécuriser son parcours professionnel.
- ✎ Une concertation sera engagée, avant le **1^{er} décembre 2015** avec les organisations professionnelles et les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel. Elle pourra donner lieu à l'ouverture d'une négociation sur la mise en œuvre du compte personnel d'activité.

(source : loi du 23 juillet 2015 sur le dialogue social et l'emploi, dite « loi Rebsamen » en attente de promulgation)

Pour plus de précisions, appelez à la CNAMS LR, Leila AZOUGARH au 06.29.72.72.95

SANTE & SECURITE – Règles d'organisation des visites médicales

- ✂ Depuis le 1^{er} juillet 2012, de nouvelles règles s'appliquent aux visites médicales que l'employeur est tenu d'organiser auprès du médecin du travail. D'une manière générale, ces nouvelles règles visent à **alléger le volume des examens menés par les médecins du travail**.
- ✂ Ces visites médicales, dont l'objet et la fréquence varient en fonction de l'évènement déclencheur, prennent l'une des formes suivantes :
 - examen lors de l'embauche d'un salarié ;
 - examen périodique en cours d'exécution du contrat de travail ;
 - examen médical renforcé ;
 - examen de pré-reprise ;
 - examen de reprise.
- ✂ L'employeur doit impérativement maîtriser ces règles afin de ne pas risquer de manquer à son obligation de sécurité de résultat et de devoir en répondre devant les juridictions. En effet, les exemples de décision de justice illustrant la sévérité des juges sur ce sujet sont nombreux. Récemment, La Cour de cassation a encore affirmé, dans un arrêt du 18 décembre 2013, que **l'employeur reste le garant de la réalisation par le médecin du travail des examens obligatoires** pour vérifier l'aptitude du salarié à occuper le poste de travail. Demander l'organisation d'une visite médicale ne suffit pas, l'employeur doit veiller ce que celle-ci ait effectivement lieu.
- ✂ Vous trouverez donc ci-après les règles applicables aux visites médicales ainsi que nos consignes et conseils en la matière.

EXAMEN D'EMBAUCHE

- ✂ **La visite médicale d'embauche est obligatoire** et celle-ci doit se dérouler au plus tard **avant la fin de la période d'essai**.
- ✂ Depuis le 1^{er} juillet 2012, le médecin du travail doit :
 - informer le salarié sur les risques d'exposition au poste de travail et le suivi médical nécessaire ;
 - sensibiliser le salarié sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.

CONSEIL N° 1 : L'employeur n'est pas tenu d'inviter le médecin du travail à évaluer les risques liés à un poste de travail. Néanmoins, dès la connaissance de la date d'embauche, l'employeur doit solliciter un rendez-vous pour la visite médicale d'embauche et **accepter**, le cas échéant, **la demande du médecin qui souhaiterait passer du temps dans l'entreprise pour évaluer les risques liés à un poste** et ce, afin de ne pas faire obstacle à l'exécution de ses nouvelles missions.

- ✂ Depuis le 1^{er} juillet 2012, l'employeur bénéficie d'un **délai au cours duquel il est possible de ne pas organiser de visite médicale au moment de l'embauche d'un salarié**. Pour être dispensé d'organiser une visite médicale d'embauche, deux conditions doivent être respectées :
 - le salarié doit être embauché au sein de l'entreprise à un emploi identique à celui pour lequel le médecin du travail a déjà rendu un avis d'aptitude ;

- cet avis doit dater de :
 - ✓ **moins de 24 mois** : lorsque le salarié est réembauché au sein de la même entreprise à un emploi identique ;
 - ✓ **moins de 12 mois** : lorsque le salarié est embauché à un emploi identique au sein d'une autre entreprise.

CONSEIL N° 2 : Pour avoir la certitude d'être dispensé d'organiser une visite médicale d'embauche, il convient de se procurer une copie de l'avis d'aptitude rendu lors du précédent emploi soit auprès du salarié, soit auprès du médecin du travail si le salarié ne l'a pas conservé.

EXAMENS PERIODIQUES

- ✂ Avant le 1^{er} juillet 2012, **les visites périodiques devaient avoir lieu tous les 2 ans**. En pratique, les médecins du travail n'étaient pas en mesure de recevoir les salariés de toutes les entreprises de leur secteur dans les délais requis. Un employeur obtenait donc difficilement que tous ses salariés soient examinés tous les 2 ans.
- ✂ Pour désengorger le nombre de demandes d'examens périodiques, il est désormais possible d'espacer les visites sur des périodes supérieures à 2 ans. **Cette possibilité ne relève pas du libre-choix de l'employeur mais doit figurer dans l'agrément délivré par la DIRECCTE**, après avis du médecin inspecteur régional du travail, **au service de santé au travail**.

CONSEIL N° 1 : Depuis le 1^{er} juillet 2012, il est préférable de **s'assurer auprès de son service de santé au travail de l'obtention de l'agrément et de lui en demander une copie** :

- avant d'estimer que la fréquence des visites médicales périodiques puisse être supérieure à 2 ans ;
- afin de connaître plus précisément le délai maximal s'écoulant entre la visite médicale d'embauche et la visite médicale périodique ou entre deux visites médicales périodiques.

EXAMEN MEDICAL RENFORCE

- ✂ Depuis le 1^{er} juillet 2012, la **liste des personnes** soumises à un examen médical renforcé ainsi que la **fréquence** en vertu de laquelle il doit être organisé, **sont modifiées**.
- ✂ **Sont toujours compris les salariés de moins de 18 ans, les femmes enceintes et les travailleurs handicapés**. En revanche, ne bénéficient plus de l'examen médical renforcé :
 - les mères dans les 6 mois suivants leur accouchement et pendant l'allaitement ;
 - les salariés qui viennent de changer d'activité ou de migrer pendant les 18 mois suivants leur nouvelle affectation.

D'autres salariés bénéficient de l'examen médical renforcé lorsqu'ils sont exposés aux environnements suivants, susceptibles d'avoir un impact sur leur santé :

- l'amiante ;
- les rayonnements ionisants ;
- le plomb ;
- le risque hyperbare ;
- le bruit ;
- les vibrations ;
- les agents biologiques ;
- les agents cancérigènes ou toxiques de la reproduction.

✂ Depuis le 1^{er} juillet 2012, cet examen peut se dérouler tous les 2 ans au maximum

CONSEIL N° 1 : L'allongement des délais pour organiser les examens médicaux renforcés poursuit le but de désengorger les services de santé au travail. **Il ne faut pas voir en cela un assouplissement des textes à l'égard de l'obligation de sécurité de résultat qui pèse sur l'employeur.** Toute évolution engendrant un risque d'incompatibilité entre le poste de travail et la santé du salarié doit vous amener à solliciter une visite médicale auprès du médecin du travail et ce, indifféremment du fait que le délai d'organisation de l'examen médical renforcé ne soit pas arrivé à son terme.

EXAMEN DE PRE-REPRISE

✂ Depuis le 1^{er} juillet 2012, **pour favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail d'origine professionnelle et non professionnelle de plus de 3 mois, la visite de pré-reprise devient obligatoire.** Les personnes désignées comme devant prendre l'initiative de son organisation demeurent identiques : le salarié, le médecin traitant ou le médecin conseil de la Sécurité sociale.

✂ En pratique, la visite médicale de pré-reprise est le plus souvent organisée à l'initiative de l'employeur.

CONSEIL N° 1 : Dès lors que l'arrêt de travail est d'une durée de plus de 3 mois, **vous devez veiller à ce que cette visite médicale de pré-reprise soit organisée, voire même sollicitée par vos soins, directement auprès du médecin du travail.** Ainsi, en cas de licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement, le salarié ne pourra pas se prévaloir d'une perte de chance de son maintien dans l'emploi au soutien d'une demande d'indemnisation

EXAMEN DE REPRISE

✂ Depuis le 1^{er} juillet 2012, **la visite médicale de reprise est obligatoirement organisée :**

- après un congé maternité ;
- après une absence pour cause de maladie professionnelle ;
- après une absence **d'au moins 30 jours** suite à un accident du travail ;
- après une absence **d'au moins 30 jours** pour cause de maladie ou d'accident non professionnel.

La visite de reprise n'est plus imposée suite à des absences répétées pour raisons de santé.

CONSEIL N° 1 : La visite médicale de reprise doit se dérouler dans les 8 jours qui suivent le retour du salarié. **Dans l'hypothèse où le médecin du travail ne peut pas examiner le salarié le jour de sa reprise, nous préconisons de demander au salarié de rester à son domicile.**

Dans le cas contraire, **si le salarié exécute ses missions sans avoir été examiné par le médecin du travail et se blesse ou blesse un autre salarié, vous commettriez une faute inexcusable.** En effet, en connaissance de l'arrêt de travail et sans vous être préalablement assuré de la compatibilité de l'état de santé du salarié avec son poste de travail, vous auriez exposé le salarié à un risque pour sa santé sans prendre de mesures pour l'en protéger. Dans un tel cas de figure, **la seule mesure à prendre pour respecter votre obligation de sécurité est de demander au salarié ne pas rejoindre son poste de travail tant qu'il n'a pas été examiné par le médecin du travail.**

- ✂ L'inaptitude est constatée par le médecin du travail après deux examens médicaux espacés de 15 jours.
- ✂ Seule exception, en cas de danger immédiat pour la santé du salarié, une seule visite médicale suffit pour déclarer le salarié inapte.

Depuis le 1^{er} juillet 2012, une seconde exception permet la constatation de l'inaptitude à l'issue d'une seule visite. **Lorsqu'un examen de pré-reprise a eu lieu dans les 30 jours précédents la première visite médicale de reprise, l'avis d'inaptitude médicale peut être délivré en seul examen.**

Cette seconde exception pourra concerner la situation du salarié dont l'arrêt de travail est de plus de 3 mois en fonction de la date de l'examen de pré-reprise.

(source : décret du 30 janvier 2012)

Pour plus de précisions, appelez à la CNAMS LR, Leila AZOUGARH au 06.29.72.72.95



Siège : 20 avenue du Maréchal Juin CS 70051 - 11890 CARCASSONNE Cedex.
Tél. 04.68.11.20.47. Fax 04.68.47.55.30. cnams.aude@orange.fr

« Gestes 1^{er} secours »

Un groupe d'artisans a bénéficié d'un module d'exercices des gestes de premiers secours. La formation s'est déroulée le lundi 29 juin 2015 dans les locaux de VIA SANTE à CARCASSONNE.

Grace à ce module, les stagiaires sont désormais capables d'exécuter correctement les gestes de premiers secours destinés à protéger la victime et les témoins, d'alerter les secours d'urgence, d'empêcher l'aggravation de l'état de la victime et de préserver son intégrité physique en attendant l'arrivée des secours.

Les exercices pratiques réalisés lors de ce module :

Étapes du premier secours, Protection, l'Alerte, l'Obstruction des voies aériennes par un corps étranger (adulte, junior, bébé), la Perte de connaissance, l'Arrêt cardiaque...



CONSOMMATION & CONCURRENCE – Fin des tarifs réglementés de gaz et d'électricité pour les professionnels

- ✂ Au plus tard au 1^{er} janvier 2016, **les tarifs règlementés de vente de gaz naturel et d'électricité ne s'imposeront plus aux artisans** dont l'entreprise :
 - a souscrit en électricité une puissance supérieure à 36 kVA ;
 - et/ou consomme plus de 30 MWh par an de gaz naturel.
- ✂ Les artisans devront donc choisir un nouveau contrat en offre de marché avant la fin de l'année. Il est essentiel pour les chefs d'entreprise **d'anticiper cette échéance et d'avoir souscrit un contrat en offre de marché avec le fournisseur de son choix avant la fin du contrat actuellement en cours d'exécution.**

ATTENTION : Au 1^{er} janvier 2016, les consommateurs professionnels qui n'auront pas souscrit d'offre de marché basculeront automatiquement sur une offre par défaut d'une durée de 6 mois auprès de leur fournisseur historique. A l'issue de cette période, les consommateurs professionnels devront avoir souscrit un contrat en offre de marché chez le fournisseur de leur choix. Dans le cas contraire, la fourniture d'énergie sera coupée !

- ✂ Pour vous accompagner dans cette transition, nous souhaitons porter à votre connaissance les dates auxquelles les tarifs règlementés prennent fin ainsi que la démarche à suivre pour conclure un contrat en offre de marché avec le fournisseur choisi.

Les échéances pour les consommateurs professionnels

A. DATE DE FIN DES TARIFS REGLEMENTES EN ELECTRICITE

- ✂ **Les tarifs règlementés de vente d'électricité disparaîtront le 31 décembre 2015 pour l'ensemble des consommateurs** ayant un contrat dont la **puissance souscrite est supérieure à 36 kVA (tarifs jaune et vert).**
- ✂ Les artisans devront donc choisir un nouveau contrat en offre de marché avant la fin de l'année.

B. DATES DE FIN DES TARIFS REGLEMENTES EN GAZ NATUREL

- ✂ Les offres au tarif règlementé de vente de gaz naturel en France métropolitaine disparaissent progressivement pour les consommateurs professionnels. **Cette disparition est déjà amorcée pour aboutir à l'échéance du 1^{er} janvier 2016**, date à laquelle **aucun tarif règlementé ne s'imposera à l'entreprise et ce quel que soit le volume annuel de gaz consommé.**
- ✂ La disparition des tarifs règlementés s'organise autour de trois échéances :
 - **le 19 juin 2014** : en faveur des très gros consommateurs raccordés au réseau de transport et les entreprises locales de distribution dont le niveau de consommation est supérieur à 100 000 MWh par an ;
 - **le 1^{er} janvier 2015** : en faveur des consommateurs professionnels et des immeubles d'habitation consommant plus de 200 MWh par an ;

- **le 1^{er} janvier 2016** : en faveur des :
 - ✓ **consommateurs professionnels consommant plus de 30 MWh par an,**
 - ✓ **immeubles d'habitations consommant plus de 150 MWh par an,**

BON A SAVOIR : La fin des tarifs réglementés de vente de gaz naturel ne s'impose pas aux consommateurs professionnels dont le niveau de consommation est inférieur à 30 MWh. Ceux-ci disposent d'un **libre-choix** de souscrire un contrat de gaz naturel :

- soit au tarif réglementé auprès du fournisseur historique (GDF SUEZ, TEGAZ ou une entreprise locale de distribution) ;
- soit en offre de marché auprès du fournisseur choisi.

- ✓ entreprises locales de distribution dont le niveau de consommation est inférieur à 100 000 MWh par an.

LE DISPOSITIF D'INFORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT DES CONSOMMATEURS PROFESSIONNELS

- ✂ Afin d'aider les consommateurs professionnels à anticiper la fin de leur contrat au tarif réglementé, un dispositif d'information et d'accompagnement spécifique a été mis en place.
- ✂ Ainsi, les fournisseurs historiques de gaz et d'électricité sont tenus d'adresser aux consommateurs un courrier, à l'en-tête des ministères de l'énergie et de l'économie, les informant de la résiliation de fait de leur contrat et de la date de son échéance. Ce courrier est adressé à trois reprises :
 - à tous les clients, dans un délai d'un mois après la publication de loi sur la consommation c'est-à-dire, au plus tard le 19 avril 2014 ;
 - aux consommateurs concernés, **6 mois avant la date de suppression des tarifs réglementés, soit le 1^{er} juillet 2015 pour les artisans ;**
 - aux consommateurs concernés, **3 mois avant la date de suppression des tarifs réglementés, soit le 1^{er} octobre 2015 pour les artisans.**

Ces courriers doivent prendre la forme d'une lettre d'information et non pas d'une proposition

BON A SAVOIR : Plusieurs supports d'information sont mis à la disposition des consommateurs professionnels :

- des **fiches pratiques et pédagogiques** sur www.energie-info.fr/pro ;
- des **formulaires de demande de fourniture de gaz** sur www.offres-gaz.energie-info.fr ou www.energie-info.fr/pro ;
- des **guides d'information** sur www.cre.fr/documents/publications/guides-des-consommateurs-professionnels

commerciale. Par ailleurs, **aucun préavis ni frais de résiliation ne peut être demandé par le fournisseur actuel.**

(sources : loi du 7 décembre 2010 sur la nouvelle organisation du marché de l'électricité ; article 25 de la loi du 17 mars 2014 dite « loi Hamon »)

Pour plus de précisions, appelez à la CNAMS LR, Leila AZOUGARH au 06.29.72.72.95

Harcèlement moral : charge de la preuve

Lorsque l'existence d'un harcèlement est présumée, l'employeur doit démontrer que les faits ne sont pas constitutifs d'un harcèlement. Telle est la position de la Cour de cassation dans un arrêt du 16 juin 2015, laquelle se prononce sur la **question de la charge de la preuve en matière de harcèlement moral.**

Dans cette affaire, la salariée était en arrêt maladie pendant presque trois mois avant de prendre acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de son employeur. Soutenant avoir été victime de harcèlement moral, elle saisit le Conseil de prud'hommes d'une demande tendant à faire produire, à la prise d'acte, les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Les juges du fond rejettent la demande de la salariée au titre du harcèlement moral et de la rupture du contrat de travail au motif que les faits de harcèlement ne sont pas démontrés :

- les attestations produites par la salariée ont été rédigées par des membres de sa famille ou par des personnes absentes au moment du déroulement des faits ;
- les certificats médicaux font état d'une dépression due à une désadaptation professionnelle diagnostiquée uniquement sur la base des propos relatés par la salariée.

Mais la Cour de cassation casse l'arrêt rendu par la Cour d'appel et rappelle qu'en matière de harcèlement moral, l'article L 1154-1 du Code du travail aménage la preuve. Ainsi, **le salarié qui s'estime victime de harcèlement doit seulement rapporter des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement. Il appartient alors à l'employeur de rapporter la preuve que les agissements reprochés s'expliquent par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.**

Et, en l'espèce, la salariée produisant des témoignages de comportements injurieux et déplacés de la part de son responsable et des certificats médicaux relevant une dégradation de son état de santé. Les juges du fond auraient donc du demander à l'employeur d'établir, par des éléments objectifs, que ces agissements étaient étrangers à tout harcèlement.

(Cass. soc., 16 juin 2015, n° 13-27.974)

Responsabilité de l'employeur : tabagisme passif

En application des dispositions de l'article L4121-1 du Code du travail, « *l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* ». **L'employeur est donc tenu a une obligation de sécurité.**

Mais qu'en est-il lorsque le salarié adopte délibérément une attitude par laquelle il s'expose lui-même à un danger ? L'affectation de sa santé représente-t-elle un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité ? Ce sont les questions auxquelles la Cour de cassation répond dans un arrêt du 3 juin 2015.

En l'espèce, une salariée est licenciée pour inaptitude pour une cause d'origine professionnelle. Elle saisit le Conseil de prud'hommes d'une demande de dommages et intérêts en raison du tabagisme passif qui aurait altéré sa santé et du manquement de son employeur à son obligation de sécurité. Pour sa part, l'employeur estime n'avoir commis aucun manquement arguant que la salariée ne s'était jamais plainte de cette exposition, **qu'elle accompagnait ses collègues lors des pauses cigarettes alors qu'elle n'y était nullement obligée**, que sa présence sur le lieu de travail était très réduite et que **l'affection ayant conduit à son inaptitude était sans lien avec une exposition au tabac.**

Mais la Cour de cassation ne l'entend pas ainsi et estime **qu'aucun de ces faits n'est de nature à exonérer l'employeur de sa responsabilité en matière de tabagisme passif.** Une fois de plus, la Haute juridiction affirme l'obligation de sécurité comme une obligation de résultat.

(Cass. soc., 3 juin 2015, n° 14-11.324)

Effets d'une rédaction inexacte du motif de licenciement

Lorsque les juges du fond ont à connaître d'une contestation de la cause réelle et sérieuse du licenciement, ceux-ci ne peuvent statuer qu'en appréciant le motif retenu par la lettre de licenciement ainsi que son contenu.

Il convient donc de **faire preuve d'une extrême vigilance lors de la rédaction de la lettre de licenciement et d'accorder une attention toute particulière aux termes choisis en fonction du motif**. C'est ce que rappelle la Cour de cassation dans un arrêt du 13 mai 2015.

Dans cette affaire, une entreprise met un terme à une relation de travail en faisant état, dans la lettre de licenciement, **d'une absence prolongée du salarié de près de douze mois préjudiciable au fonctionnement de son secteur d'activité ayant rendu nécessaire son remplacement définitif afin d'assurer la pérennité de l'activité qui lui était dévolue**. Le salarié conteste son licenciement devant la juridiction prud'homale au motif que **la perturbation du secteur d'activité dont relève l'entreprise ne démontre en rien que son absence prolongée était préjudiciable au bon fonctionnement de l'entreprise**.

La Cour de cassation partage cette analyse et estime que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse dès lors que la lettre de licenciement ne vise que qu'une perturbation du secteur d'activité du salarié et non une perturbation touchant l'entreprise dans son ensemble. Ainsi, la lettre de licenciement du salarié en arrêt maladie doit **expressément énoncer la perturbation dans le fonctionnement de l'entreprise et la nécessité de pourvoir au remplacement du salarié absent**, dont le caractère définitif doit être vérifié par les juges du fond.

Par ailleurs, **certaines conventions collectives prévoyant une interdiction de licencier pour perturbation de l'entreprise lorsque la durée de l'absence prolongée ou répétée s'élève à mois de 6 ou 12 mois**.

(Cass. soc., 13 mai 2015, n° 13-21.026)

Création d'un lien de subordination avec un auto-entrepreneur

Collaborer avec un auto-entrepreneur n'est pas sans danger pour l'entreprise lui confiant des missions. En effet, **le contrat de mission encourt la requalification en contrat de travail si l'auto-entrepreneur apporte la preuve de l'existence d'un lien de subordination**. C'est ce que rappelle la Cour de cassation dans un arrêt du 6 mai 2015.

Dans cette affaire, une entreprise avait conclu un contrat de mission avec un agent commercial exerçant son activité sous le statut d'auto-entrepreneur. L'agent commercial saisit le Conseil de prud'hommes d'une demande de requalification du contrat de mission en contrat de travail. Au soutien de sa demande, il s'appuie sur un faisceau d'indices composé de plusieurs situations de fait. En effet, l'agent commercial affirme que ;

- il a du travailler dans le respect d'un planning quotidien précis établi par l'entreprise ;
- il a assisté à des entretiens individuels et à des réunions commerciales organisés par l'entreprise ;
- l'entreprise lui a assigné des objectifs de chiffre d'affaires annuel à réaliser ;
- il lui était imposé, en des termes acerbes et critiques, de passer les ventes selon une procédure déterminée sous peine que celles-ci soient refusées.

Les juges du fond déboutent l'agent commercial de sa demande au motif qu'une présomption de non-salariat est liée au statut d'auto-entrepreneur.

Mais la Cour de cassation procède à une toute autre analyse et estime que, **peu importe la qualification qui a été donnée à la relation de travail, si les éléments de faits démontrent l'existence d'un lien de subordination, un contrat de travail s'est formé et lie les parties**.

Une fois de plus, la Haute juridiction rappelle que les conditions réelles d'exécution d'une collaboration prévalent sur la qualification donnée par les parties à la relation de travail.

(Cass. soc., 6 mai 2015, n° 13-27.535)

STAGES TECHNIQUES COIFFURE

RENSEIGNEMENTS AU 04.67.40.80.61 contact@asforms34.fr



Lieu de formation : EUROTEL PEROLS

Chèques : 50 € de caution ordre ASFORMIS + 224 € /JOUR DE FORMATION
(caution encaissée en cas d'absence injustifiée) PAS DE FRAIS D'INSCRIPTION
44 AV.SAINT LAZARE CS 89026 34965 MONTPELLIER CEDEX 2

TAILLE de BARBE & coupe Homme (1 jour) :

Élémentaire de coupe et de taille de barbe adaptées à la morphologie du visage, du sens des poils et du style du client.

Dates de session : dimanche 20 septembre 2015

FORMATEUR : SEBASTIEN PLUCHIINO Ou ANAIS CAPPY



COUPES D'AUTOMNE 2015 (2 jours) :

Maîtriser le changement d'apparence par l'art et l'essence des subtilités techniques de Claude Coquemier, pour les nouvelles coupes d'automne 2015.

Dates de session : dimanche 27 et lundi 28 septembre 2015

FORMATRICE : COQUEMIER Claude



DEFRISAGE ALCALIN SUR CHEVEUX CRÉPUS "AFRO" ET BRUSHING SUR CHEVEUX TRÈS FRISÉS (2 jours) : Savoir diagnostiquer la structure, la nature et l'état des cheveux, déterminer la force du produit, connaître le protocole d'utilisation des produits et maîtriser les conseils d'entretien. Pré-requis : avoir le BP Coiffure

Dates de session : dimanche 4 et lundi 5 octobre 2015

FORMATRICE : HALLAY Haoua



LANCEMENT DE LA LIGNE AUTOMNE / HIVER 2015 (1 jour) :

Les nouvelles tendances hommes, femmes de la Fédération Nationale de la Coiffure.

Date de session : lundi 12 octobre 2015

FORMATRICE : AUDIER Nicole



CHIGNONS SUR CHEVEUX COURTS (1 jour) :

Techniques de chignons et coiffures sur des cheveux courts, voire très courts, avec positionnement de postiches et techniques pour les travailler et les attacher.

Date de session : lundi 19 octobre 2015

FORMATEUR : MOA



NEW LIGHT MAGHALAES NOUVEAUTÉS 2015 (1 jour) :

Harmoniser les différentes techniques rapides de couleurs, afin de mettre en valeur la coupe. Répondre à tous les styles de mise en lumière.

Date de session : lundi 26 octobre 2015

FORMATRICE : MAGHALAES Héléna



TRESSES PLAQUÉES AVEC OU SANS RAJOUT (2 jours) :

Apprentissage des différentes tresses (droites, renversées, épis de blé, en cascade, américaine...). Maîtriser l'entretien et la dépose.

Dates de session : dimanche 8 et lundi 9 novembre 2015

FORMATRICE : HALLAY Haoua



TRESSES NOUVEAUTÉS (1 jour) :

Maîtriser les jeux d'élastiques qui donnent une apparence de tresse et mise en place rapide de coiffures. Parfait pour des coiffures à la minute avec de nouvelles tresses et coiffures tendance actuelle.

Date de session : lundi 16 novembre 2015

FORMATEUR : MOA



CHIGNONS DE VILLE & TRESSES FACILES 2015 (2 jours) :

Chignons et tresses simples et rapides. Nouvelles géométries, tendance automne 2015

Dates de session : dimanche 22 et lundi 23 novembre 2015

FORMATRICE : COQUEMIER Claude



TISSAGE - NIVEAU 1 (1 jour) :

Diagnostiquer la technique de tissage adaptée, savoir coudre des cheveux naturels sur supports tressés. Harmoniser la coupe et maîtriser l'entretien et la dépose.

Condition : maîtriser les techniques de tresses plaquées.

Date de session : lundi 30 novembre 2015

FORMATRICE : HALLAY Haoua



STAGES TECHNIQUES NETTOYAGE 2nd semestre 2015-2016
RENSEIGNEMENTS AU 04.67.40.80.61 unams@orange.fr
44 AVENUE SAINT LAZARE — CS 89026 — 34965 MONTPELLIER CEDEX 2



Lieu de formation : intra, inter entreprise, sur chantiers, à la CMA
Chèques : 50 € de caution ordre UNAMS + 196 € /JOUR DE FORMATION
(caution encaissée en cas d'absence injustifiée) PAS DE FRAIS D'INSCRIPTION

TECHNIQUES DE BASE DES METIERS DE LA PROPRETE ET LE BIO NETTOYAGE (3 jours)

Maîtriser l'ensemble des connaissances théoriques et pratiques des métiers de la propreté et du bio nettoyage.

Dates des sessions :
1ère session : Lundi 28, mardi 29 et mercredi 30 septembre 2015
2ème session : Lundi 22, mardi 23 et mercredi 24 février 2016
FORMATRICE : Evelyne MOUANDA - HYGIENE ETHIQUE



INITIATION AUX TRAVAUX MÉCANISÉS (2 jours)

Réaliser les travaux de nettoyage et entretenir des locaux en utilisant des techniques mécanisées à l'aide d'une mono-brosse, auto-laveuse.

Dates des sessions :
1ère session : Lundi 26 et 27 octobre 2015
2ème session : mercredi 30 et jeudi 31 mars 2016
FORMATRICE : Evelyne MOUANDA - HYGIENE ETHIQUE



REMISE EN ÉTAT DES SOLS (2 jours)

Remettre en état des sols en utilisant les techniques mécanisées : Mono-brosse, aspirateur mixte, auto-laveuse. Décapage des sols durs et pose de protection .

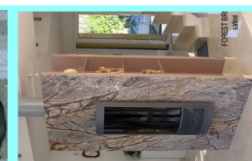
Dates des sessions :
1ère session : Lundi 23 et mardi 24 novembre 2015
2ème session : Lundi 25 et mardi 26 avril 2016
FORMATRICE : Evelyne MOUANDA - HYGIENE ETHIQUE



LA CRISTALLISATION DE LA PIERRE MARBRIERE (2 jours)

Maîtriser les techniques de remise en état des sols en pierre marbrée. Connaître la nature, la composition et les propriétés du matériau. Appliquer la chronologie des opérations à réaliser : décapage, rinçage, neutralisation, notion du PH. Savoir utiliser le matériel et la méthode de la cristallisation.

Dates des sessions :
1ère session : Lundi 7 et mardi 8 décembre 2015
2ème session : Lundi 23 et mardi 24 mai 2016
FORMATRICE : Evelyne MOUANDA - HYGIENE ETHIQUE



DETACHAGE, SHAMPOING DES TEXTILES (2 jours)

Maîtriser l'entretien et la remise en état des revêtements textiles. Connaître les différents produits, les opérations d'entretien et de rénovation, les techniques de détachage, la méthode spray, l'injection extraction, la mousse sèche, le shampooing humide, le brosseage, le shampooing poudre.

Dates des sessions :
1ère session : Lundi 18, mardi 19 janvier 2016
2ème session : Lundi 27, mardi 28 juin 2016
FORMATRICE : Evelyne MOUANDA - HYGIENE ETHIQUE

LE NETTOYAGE DES SURFACES VITREES (1 jour)

Assurer l'entretien et la remise en état des surfaces vitrées. Connaître les différents types de vitres, glaces, et leurs encadrements. Adapter le matériel aux différentes salissures. Savoir utiliser les différents raclettes, perches télescopiques, les moyens d'élevation. Maîtriser l'ergonomie et la sécurité.

Dates des sessions :
1ère session : Vendredi 22 janvier 2016
2ème session : Lundi 4 avril 2016
FORMATRICE : Evelyne MOUANDA - HYGIENE ETHIQUE
CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (CQP)



NOUS CONTACTER

Créés et délivrés par la branche professionnelle de la propreté, les CQP permettent d'acquérir une qualification opérationnelle continue tout au long de la vie professionnelle

RENSEIGNEMENTS AU 04.67.40.80.61
unams@orange.fr

44 AVENUE SAINT LAZARE — CS 89026
34965 MONTPELLIER CEDEX 2

