

SOMMAIRE

Page 2 : Un Artisan à l'honneur :
"Un grain de folie"

Page 3 : INFO RSI

Page 4 : INFO PAIE

Page 6 : INFO FISCALITÉ

Page 7 : FICHE PRATIQUE : Heures complémentaires des salariés à temps partiel.

Page 9 : SOCIAL : La journée de solidarité.

Page 12 : SANTE ET SECURITE : La portabilité des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance.

Page 14 : CONSOMMATION & CONCURRENCE : La réforme du contrat d'affiliation.

Page 16 : JURISPRUDENCE

Page 18 : Journée des Présidents de la Coiffure.

Page 19 : CALENDRIER DES FORMATIONS ET STAGES COIFFURE DANS LE GARD.

Page 20 : CALENDRIER DES FORMATIONS ET STAGES ESTHETIQUE DANS LE GARD.



Les artisans de la CNAMS LR aux responsabilités

Ces dernières semaines, plusieurs de nos confrères ont été élus à des postes à responsabilité. C'est le cas de Philippe SUNER, gérant de salons de coiffure dans le 66 qui a pris la présidence de l'ARACT (Agence Régionale d'Amélioration des Conditions de Travail). Du côté des taxis, c'est Stéphane CAMPILLA qui préside l'inter région de la FNAT ; il succède à André GARCIA et aura à charge d'animer la grande région qui regroupe Languedoc-Roussillon et Midi Pyrénées. Dans le Gard, c'est Yvelise POUDEVIGNE qui a été élue trésorière de l'UPA LR.

Bon courage à tous dans les défis qu'il leur faudra relever !

Pierre VERA
Président CNAMS LR

Communiqué de l'UPA

COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITE

Cessons de mettre la charrue avant les bœufs !

A l'issue d'un séminaire gouvernemental, le Premier ministre a annoncé la création d'un compte personnel d'activité qui s'inscrirait dans le projet de loi relatif au dialogue social, en vue d'une mise en œuvre au 1er janvier 2017. Ce compte devrait regrouper les différents comptes personnels existants (pénibilité, formation, épargne temps) et des dispositifs ouvrants des droits (complémentaire santé, assurance-chômage...) que les salariés pourraient conserver tout au long de leur carrière selon le principe de la portabilité.

L'UPA s'étonne de cette annonce et de la méthode choisie par le gouvernement. Quand cessera-t-on dans ce pays de prendre des décisions sans aucune concertation ni étude préalable ?

L'UPA demande avant de légiférer qu'une véritable concertation s'engage sur ce sujet avec les partenaires sociaux. Si un consensus se dégagait, cette concertation devrait être complétée par une expérimentation sur le terrain, afin de vérifier en particulier l'adaptation et la faisabilité du dispositif vis à vis des petites entreprises. C'est uniquement une fois ces conditions remplies que l'instauration d'un tel compte pourrait être envisagée.

De manière générale, l'UPA demande que la création par la loi de tout dispositif soit précédée d'une étude d'impact et d'une expérimentation. Sur le fond, l'UPA reste extrêmement vigilante car de prime abord, la création de ce compte risque de complexifier les tâches administratives des chefs d'entreprise de l'artisanat et du commerce de proximité, et ce alors que nous sommes censés être en plein choc de simplification... Evitons de créer une nouvelle usine à gaz, comme c'est déjà le cas avec le compte personnel de prévention de la pénibilité qui s'avère inapplicable pour les petites entreprises. Enfin, concernant les mesures annoncées pour soutenir l'investissement productif, l'UPA considère qu'il est impératif que les avantages fiscaux annoncés soient également applicables au million d'entreprises assujetties à l'impôt sur le revenu.

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



« Un grain de folie »

Rencontre avec Chloé
Roussillon, jeune chef
d'entreprise.

Marilyn FELTIN – CNAMS 30

Poussez la porte du « Hammam des sables » et découvrez avec moi l'histoire de ce lieu et de sa créatrice.

C'est un endroit cosy, chaleureux, un vrai boudoir secret dans lequel vous entrez. Voilà trois ans qu'existe le « Hammam des sables », idée originale et concept unique lancé par Chloé. Son premier choix d'étude ne la prédestinait pas à ouvrir ce type de lieu mais son rêve de petite fille et sa coquetterie l'ont poussée à tenter l'aventure.



Le bac en poche, elle continue vers un BTS assistante de gestion PME PMI. Durant ses études, l'idée germe de faire un CAP d'esthétique en 1 an en école privée. Petits boulots et jobs d'été ponctuent les 2 années de BTS en vue de financer cette école. Plus rien ne l'arrête.

Un parcours pas toujours facile mais une volonté de fer la pousse à continuer. Le CAP en poche, c'est vers le BP esthétique en alternance qu'elle se lance... au gré de son apprentissage, l'idée de se mettre à son compte grandit, murit...

Mais comment faire pour se démarquer ? Quatre instituts sont déjà présents au Grau du Roi... Etudes de marché, questionnaires pour sonder la clientèle locale, étude de la concurrence ... tous les moyens sont bons pour prendre la température et trouver l'idée qui fera la différence.



Son amour pour la culture orientale et le Maroc, son envie de ne pas faire de la « minceur » comme tout le monde vont l'orienter vers le concept du hammam comme là-bas !

Montage de dossier, présentation aux banquiers, au comptable, c'est contre l'avis de tous et grâce à ce petit grain de folie et au soutien de sa famille que Chloé saute le pas. Des concours de circonstances, des opportunités saisies au bon moment et voilà le hammam qui prend forme. Pas le temps d'attendre de finir les études pour commencer les travaux, tout s'enchaîne. Quatre

mois intenses où tout le monde aura mis la main à la pâte pour limiter les coûts et faire que l'ouverture se fasse en temps et en heure. Le lieu choisi est idéal, éloigné du centre-ville, proche de Port Camargue, un grand parking gratuit juste en face....

Vous trouverez ici toutes les prestations dignes d'un hammam oriental, gommage, enveloppements, bains de vapeur...

Bien évidemment les basics de l'esthétique sont également proposés : épilations, soins du visage, pose de vernis semi-permanents, extension de cils, maquillage permanent, UV...



En fonction de la saison et du moment un modelage exclusif, une offre spéciale, des bons cadeaux....

Les produits proposés et utilisés sont en accord avec l'esprit hammam, il s'agit de ceux de la gamme « charme d'orient » et bientôt ceux imaginés par Chloé qui pense lancer sa propre gamme d'ici peu.

Petit salon cocooning, cabine double, musique douce et lumière tamisée tout est fait pour la relaxation et le bien être des clients. Tout est en parfaite harmonie, des tenues noires et sobres pour toutes, une présentation soignée, Chloé ne laisse rien au hasard, tout doit être parfait.

Le concept plait, un agrandissement a été fait après deux années d'activité et Chloé est maintenant accompagnée d'une apprentie et d'une salariée après des débuts en solitaire. Laissez-vous tenter et entrez !



Lundi après midi de 14h à 19h
Du mardi au samedi de 9h30 à 12h et de 14h à 19h
Sur RDV entre 12h et 14h.
15 rue Pierre Brossolette 30240 Le Grau du Roi
04.34.28.03.82 lehammamdessables@yahoo.fr

www.lehammamdessables.fr
www.facebook.com/lehammam.dessables

INFO RSI – AVRIL 2015

Affiliation obligatoire

- ✂ Toute personne travaillant en France doit être rattachée à un régime de protection sociale obligatoire et cotiser proportionnellement à ses revenus. En ce qui concerne **les travailleurs indépendants non agricoles, l'affiliation au Régime Social des Indépendants (RSI) est obligatoire.**
- ✂ Ce principe d'affiliation obligatoire est réaffirmé par la Cour d'appel de Limoges dans un arrêt du 23 mars 2015. Il s'inscrit dans la continuité de la jurisprudence de la Cour de cassation et de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) qui ne cesse de rappeler que **l'obligation d'affiliation est conforme à la législation européenne selon laquelle la protection sociale obligatoire relève de la seule et entière maîtrise des Etats membres.** A ce jour, unanimement, les juridictions nationales et européennes accordent une **primauté au principe de la solidarité nationale sur celui de la libre concurrence.**
- ✂ **Des sanctions financières ou pénales sont applicables** non seulement à l'encontre **des travailleurs indépendants non agricoles refusant l'affiliation au RSI ou engagés dans une procédure illégale de désaffiliation** mais aussi à l'égard **des personnes incitant à la désaffiliation.** Dans une note du 23 mars 2015, le RSI invite les chefs d'entreprise engagés dans une procédure illégale de désaffiliation à se rapprocher rapidement de leur caisse régionale pour étudier les solutions de régularisation de leur situation.

(sources : article 137 du *Traité de l'Union européenne* ; *Cour d'appel de Limoges, ch. soc., 23 mars 2015, n° 13-00341* ; *note du RSI 23 mars 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.

RSI Languedoc-Roussillon

Tout savoir sur la protection sociale des artisans, commerçants, industriels et leurs ayants droit

VRAI Le RSI est un régime obligatoire

En France, la sécurité sociale est obligatoire. Le RSI assure la protection sociale santé et retraite des indépendants sous la tutelle des pouvoirs publics. Le refus de s'affilier pour souscrire une assurance privée expose au non versement des prestations sociales (pension de retraite, prestations santé, prestations familiales...) et à des sanctions pénales.

FAUX Les taux de cotisations pour le RSI sont plus importants que pour les salariés

A périmètre équivalent, le montant des charges sociales des indépendants (maladie, retraite, indemnités journalières, CSG/CRDS, allocations familiales et formation) est d'environ 47% du Bénéfice Industriel et Commercial (BIC). Pour un salarié, le montant des cotisations est de l'ordre de 56% (hors chômage et accident du travail / maladies professionnelles).

36 élus au service de **281 000** assurés en Languedoc-Roussillon

FAUX A la retraite, les indépendants n'ont pas les mêmes droits que les salariés

Depuis 1973, les artisans, industriels et commerçants bénéficient d'une retraite de base calculée de la même manière que les salariés. Les pensions versées sont égales à celles des salariés du secteur privé pour une durée et un niveau de cotisation identiques. Une retraite complémentaire obligatoire auprès du RSI vient compléter ce revenu.

VRAI Le taux de remboursement des soins et des médicaments pour les indépendants est le même que celui des salariés

Depuis le 1^{er} janvier 2001, les indépendants bénéficient des mêmes taux de remboursement de leurs dépenses de santé que les salariés. Les ressortissantes du RSI ont une assurance maternité complète en cas de grossesse ou d'adoption.

FAUX Le RSI n'est pas à l'écoute des indépendants

En cas de difficultés de trésorerie, le RSI peut accorder aux actifs un étalement des charges sociales, un recalcul à la baisse des cotisations si le Bénéfice Industriel et Commercial (BIC) a diminué et même des aides financières pour les situations les plus graves. L'action sociale du RSI soutient aussi les retraités par des aides financières diverses (chauffage, aide ménagère, aménagement de l'habitat...).

Suite aux intempéries de cet automne, les élus du RSI Languedoc-Roussillon ont débloqué plus de 300 000 € pour venir en aide aux artisans et commerçants sinistrés.

5,1 millions € d'aides en Action sociale *

22 000 délais de paiement accordés*

*En 2013 en Languedoc-Roussillon

Conscients des difficultés des artisans et commerçants dans le contexte économique actuel, les élus du RSI restent mobilisés pour accompagner les indépendants. Ils travaillent avec les pouvoirs publics pour faire évoluer la couverture sociale des indépendants et l'adapter aux besoins des populations protégées.

RSI Régime Social des Indépendants
ma santé, ma retraite
Languedoc-Roussillon

Recalcul des cotisations, délais de paiement, action sociale... en cas de difficultés le RSI propose des solutions. **Contactez-nous.**

RSI Cotisations 3698
RSI Prestations et services 3648
Du lundi au vendredi de 8h à 17h - Prix d'un appel local
www.rsi.fr

INFO PAIE – AVRIL 2015

Déclaration sociale nominative (DSN) : mise en place anticipée pour certaines entreprises

- ✂ **A compter du 1^{er} janvier 2016, toutes les entreprises devront réaliser une déclaration sociale nominative (DSN).** Celle-ci devrait mettre fin à la multiplication des déclarations puisqu'elle remplacera la plupart des déclarations périodiques liées à la paie (DADS, attestation de salaire,...).
- ✂ Néanmoins, pour assurer une bonne gestion du passage des entreprises à la DSN, une période transitoire est mise en place. Ainsi, **certaines entreprises doivent réaliser une DSN pour les paies effectuées à compter du 1^{er} avril 2015 au risque de pénalité.** Il s'agit des entreprises qui ont dépassé un montant de contributions et cotisations sociales en 2013 de :
 - 2 millions d'euros pour celles effectuant elles-mêmes les déclarations ;
 - 1 millions d'euros pour celles ayant recours à un tiers déclarant (expert-comptable par exemple) dès lors que les sommes que ce dernier déclare pour tous ses clients dépassent un montant de 10 millions d'euros.

(source : décret du 24 septembre 2014 fixant les seuils de l'obligation anticipée d'effectuer la déclaration sociale nominative)

Mutuelle : application des règles des contrats responsables

- ✂ Les contributions patronales destinées à financer une mutuelle bénéficient, sous certaines conditions, d'une exonération de cotisation sociale. **A compter du 1^{er} avril 2015**, pour continuer à en bénéficier, **les opérations d'assurance financées doivent respecter les règles des contrats d'assurance responsables** s'agissant des contrats, bulletins d'adhésion ou règlements.
- ✂ Les contributions patronales versées dans le cadre de contrats conclus avant le 9 août 2014 et ne respectant pas les règles des contrats responsables, continuent à bénéficier de l'exonération jusqu'à la conclusion d'un avenant ou jusqu'au 31 décembre 2017 au plus tard.
- ✂ Est qualifié de **responsable** le contrat d'assurance qui propose un **panier minimum de garanties offrant à l'assuré le remboursement de l'intégralité de sa participation** (ticket modérateur) **sur les tarifs de prise en charge par l'assurance maladie obligatoire pour l'ensemble des dépenses de santé qu'elle rembourse** (consultations, équipements optiques, soins dentaires,...).

(source : loi du 8 août 2014 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2014)

Valeur du point de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO : absence de revalorisation

- ✂ Au 1^{er} avril de chaque année, la valeur du point de retraite complémentaire AGIRC et ARCCO est revalorisée. Ces points servent à calculer le montant annuel de la retraite complémentaire des anciens salariés, la valeur du point de référence étant multiplié par le nombre de points acquis au cours de la carrière.
- ✂ **Au 1^{er} avril 2015, la valeur du point n'est pas revalorisée.** Il convient donc d'appliquer les mêmes valeurs qu'auparavant, à savoir :

- 1,2513 € pour le point ARRCO ;
- 0,4352 € pour le point AGIRC.

(source : communiqué de presse du 12 mars 2015)

Jours fériés 1^{er} et 8 mai : incidences sur la paie

- ✂ **Les 1^{er} mai est le seul jour férié de l'année obligatoirement chômé** (sauf convention ou accord collectif prévoyant des dispositions contraires). En revanche, le 8 mai **est un jour férié qui n'est pas obligatoirement chômé** (sauf usage d'entreprise, convention ou accord collectif prévoyant des dispositions contraire).
- ✂ **Si le jour férié tombe un jour habituellement non travaillé**, cela n'emporte aucune incidence au niveau de la paie. Le salaire du mois correspondant est maintenu sans majoration ou le salarié ne dispose pas d'un jour de congé supplémentaire à prendre ultérieurement (sauf usage d'entreprise, convention ou accord collectif plus favorable).
- ✂ **Si le jour férié tombe un jour habituellement travaillé mais qu'il est chômé au sein de l'entreprise**, le salaire du mois correspondant est maintenu sans minoration si le salarié dispose de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise (sauf usage d'entreprise, convention ou accord collectif plus favorable). Un jour de RTT ne peut pas être positionné sur ledit jour férié chômé. De même, un jour de congés payés ne peut être décompté du solde des congés payés à prendre.
- ✂ **Si le jour férié tombe un jour habituellement travaillé et qu'il est effectivement travaillé :**
 - **pour le 1^{er} mai** (lorsque le travail le 1^{er} mai est prévu par convention ou accord collectif) : il s'ajoute au maintien de salaire du mois correspondant, le doublement de la rémunération de la journée de travail (sauf usage d'entreprise, convention ou accord collectif plus favorable). Le salarié peut choisir de prendre un jour de congés payés ou de positionner un jour de RTT sur ledit jour férié afin que celui-ci soit chômé.
 - **pour le 8 mai** (lorsque le travail le 8 mai est prévu par l'employeur et qu'aucun usage, convention ou accord collectif n'y fait obstacle) : le salaire du mois correspondant est maintenu sans majoration ou le salarié ne dispose pas d'un jour de repos compensateur à prendre ultérieurement (sauf usage d'entreprise, convention ou accord collectif plus favorable). Le salarié peut choisir de prendre un jour de congés payés ou de positionner un jour de RTT sur ledit jour férié afin que celui-ci soit chômé.

(sources : loi du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives, articles L 3133-1 et suivants du Code du travail, articles L 3134-1 et suivants du Code du travail, article L 3164-6 du Code du travail)

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

INFO FISCALITE – Avril 2015

Déclaration 2483 sur la formation professionnelle

✂ Les entreprises ayant occupé en 2014 au moins 10 salariés doivent **déclarer les dépenses engagées pour la formation des salariés** au cours de cette même année. Cette déclaration, appelée également « déclaration 2483 », doit être réalisée **au plus tard le 5 mai 2015** à l'aide du **formulaire Cerfa n° 11168*17**.

✂ A compter de 2016 et pour les dépenses de formation engagées l'année précédente, les entreprises n'auront plus à réaliser la déclaration 2483. Néanmoins, les entreprises seront toujours tenues de déclarer leur participation à la formation via la Déclaration annuelle des données sociales (DADS).

(source : loi du 20 décembre 2014 sur la simplification de la vie des entreprises et des procédures administratives)

Taxation fiscale sur le rachat d'or pour refonte

✂ Selon l'administration fiscale, **le rachat d'or** (bijoux et lingots) par les bijoutiers-horlogers, **en vue de sa refonte, est soumis à la réglementation applicable à la cession de métaux précieux**. Dès lors, l'administration fiscale applique à une telle transaction une **taxation représentant 10 % de son montant**.

✂ Le Conseil d'Etat vient de se prononcer sur la validité de l'application de la réglementation relative à la cession de métaux précieux à une opération de rachat d'or en vue de sa refonte. Le Conseil d'Etat estime que **cette réglementation ne doit pas s'appliquer** pour une telle opération. Ainsi, le rachat d'or pour refonte dont la transaction :

- n'excède pas 5 000 € n'est pas soumis à déclaration et bénéficie d'une exonération fiscale ;
- est supérieure à 5 000 €, est soumis à déclaration ainsi qu'à une taxe de 6 %.

(source : CE, 11 mars 2015, n° 382483) Pour plus de précisions, appelez à la CNAMS LR, Leila AZOUGARH au 06.29.72.72.95

BON A SAVOIR

BANQUE

Edition d'un guide sur le financement à court terme des TPE

La Fédération bancaire française a édité un guide sur le financement de l'activité des entreprises à l'attention des TPE et des micro-entreprises employant moins de 10 salariés et réalisant moins de 2 millions d'euros de chiffre d'affaires.

Ce guide clair et pratique fait le point sur **les objectifs du financement court terme** (d'une durée inférieure à un an) et les **différents types de crédit de trésorerie pour aider les TPE à faire face au besoin de fonds de roulement**.

Ce guide est accessible à l'aide du lien suivant :
[http://www.lesclesdelabanque.com/Web/Cdb/Entrepreneurs/Content.nsf/DocumentsByIDWeb/9NTGY6/\\$File/Guide-ent-16-fin-CT-TPE.pdf](http://www.lesclesdelabanque.com/Web/Cdb/Entrepreneurs/Content.nsf/DocumentsByIDWeb/9NTGY6/$File/Guide-ent-16-fin-CT-TPE.pdf)

FICHE PRATIQUE – Heures complémentaires des salariés à temps partiel

Les heures complémentaires sont les heures effectuées par un salarié à temps partiel en supplément de son horaire contractuel. Pour être réalisées, elles doivent avoir été au préalable prévues, et sont strictement encadrées dans leur réalisation.

La loi du 14 juin 2013 a instauré de nouvelles règles dans ce domaine afin de lutter contre la précarité et le temps partiel subi. Parmi elles, **figure la majoration de 10 % du taux horaire dès la première heure complémentaire réalisée**, depuis le 1^{er} janvier 2014, **au-delà de la durée du travail inscrite au contrat**. Avant le 1^{er} janvier 2014, ces heures complémentaires étaient payées au taux normal, sans majoration, sauf contrat ou convention collective plus favorable.

Le coût du travail à temps partiel peut donc devenir plus onéreux si vous aviez l'habitude de recourir aux heures complémentaires pour faire face aux variations d'activité. Ceci implique qu'au moment de l'embauche, il est essentiel de fixer une durée du travail proche des besoins réels de l'entreprise. Néanmoins, **si certaines périodes requièrent une augmentation temporaire de la durée du travail, celle-ci pourra avoir lieu sans recourir aux heures complémentaires en respectant les conditions de conclusion d'un avenant complément d'heures** (sous réserve de l'existence d'un accord de branche étendu).

C'est l'occasion pour nous pour de faire le point sur l'ensemble des règles applicables aux heures complémentaires.

🔗 Modalités et limites au recours aux heures complémentaires

- Mentions obligatoires dans le contrat de travail (article L 3123-14 du Code du travail) :
 - horaire contractuel de travail ;
 - répartition de l'horaire contractuel entre les jours de la semaine et les semaines du mois ;
 - motifs de recours aux heures complémentaires ;
 - limite du nombre d'heures complémentaires pouvant être exécuté :
 - ✓ 1/10^e de la durée du travail (sauf dispositions conventionnelles spécifiques portant la limite jusqu'à 1/3) ;
 - ✓ l'exécution d'heures complémentaires ne peut porter la durée du travail à 35 heures (ou une limite inférieure prévue par convention ou accord collectif).

ATTENTION : Si, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines sur une période de 15 semaines, l'horaire moyen effectué par le salarié dépasse de 2 heures au moins par semaine (ou son équivalent mensuel) l'horaire contractuel de travail, les heures complémentaires sont irrégulières et entraînent la modification de la durée du travail, sauf opposition du salarié formulée lors du préavis de 7 jours.

- Délai de prévenance (article L 3123-20 du Code du travail) : information du salarié au moins 3 jours avant l'exécution d'heures complémentaires

🔗 Paiement des heures complémentaires (article L 3123-19 du Code du travail)

- Heures réalisées dans la limite de 1/10^e : depuis le 1^{er} janvier 2014 : ces heures complémentaires donnent lieu à une **majoration de salaire de 10 %** (sauf contrat ou convention collective plus favorable) :
 - ✓ dès la première heure complémentaire ;
 - ✓ et quelle que soit la date de conclusion du contrat de travail à temps partiel.
- Heures effectuées entre 1/10^e et 1/3 : Les heures complémentaires réalisées au-delà de 1/10^e donnent lieu à une **majoration de salaire de 25 %** ;

📌 Augmentation temporaire de la durée du travail à temps partiel

- Modalités de recours à l'avenant complément d'heures : depuis le 1^{er} janvier 2014 : ces heures complémentaires donnent lieu à une **majoration de salaire de 10 %** (sauf contrat ou convention collective plus favorable) :
 - ✓ existence d'une **convention collective ou d'un accord de branche étendu prévoyant son recours** ainsi que le nombre maximal d'avenants qu'il est possible de conclure dans la limite de 8 par an et par salarié (sauf remplacement d'un salarié absent nommément désigné) ;
 - ✓ conclusion d'un **avenant au contrat de travail** entre l'employeur et le salarié ;
- Modalités de rémunération :
 - ✓ **heures effectuées dans la limite de la durée du travail prévue par l'avenant complément d'heures : absence d'heures complémentaire**, heures payées au taux horaire normal (sauf si la convention collective ou l'accord de branche étendu prévoit une majoration) ;
 - ✓ **heures réalisées au-delà de la durée du travail prévue par l'avenant : heures complémentaires** rémunérées à un taux horaire majoré qui ne peut être inférieure à 25 %.

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 mars 2015, l'IPC
augmente de 0,7 % comme au mois de
février. L'IPC décroît de 0,1 % sur un an.
L'augmentation des prix à la
consommation provient des mêmes
causes que celles du mois de février :
hausse saisonnières des produits
manufacturés à l'issue des soldes d'hiver
et des tarifs des services plus élevés en
période de vacances scolaires. S'y
ajoutent le rebond des prix des produits
pétroliers ainsi qu'une nouvelle hausse
des produits frais.*

SOCIAL – La journée de solidarité

- ✂ Créée en 2004, la journée de solidarité correspond à une **journée supplémentaire de travail par an qui n'est pas rémunérée**.
- ✂ Depuis 2008, **la journée de solidarité n'est plus automatiquement fixée le lundi de Pentecôte, mais à une date librement choisie par les entreprises après consultation des représentants du personnel**, sauf disposition conventionnelle contraire. L'employeur bénéficie donc d'un plus grand pouvoir de décision pour déterminer le jour qui sera consacré à l'exécution de la journée de solidarité, étant précisé que sa fixation pourra être individualisée, fractionnée et coïncider avec une journée habituellement non travaillée.
- ✂ Bien que l'obligation de réaliser une journée supplémentaire de travail par an existe depuis 2004, les règles issues de la loi du 16 avril 2008 suscitent, aujourd'hui encore, des interrogations au sein des entreprises. **Nombreuses sont les entreprises qui pensent, à tort, que la suppression d'un jour de congé payé légal ou d'un jour de repos compensateur est une pratique autorisée pour la réalisation de la journée de solidarité.**
Vous trouverez donc ci-après les différentes formes légales et autorisées d'exécution de la journée de solidarité

L'EXECUTION DE LA JOURNEE : UNE OBLIGATION A LA CHARGE DU SALARIE ET DE L'EMPLOYEUR

A. OBLIGATION A LA CHARGE DU SALARIE

- ✂ **Un salarié ne peut pas refuser d'accomplir une journée de solidarité par année appréciée du 1^{er} juillet au 30 juin (article L 3133-11 du Code du travail)**. Néanmoins, le salarié qui a déjà effectué une journée de solidarité pour ladite période chez son précédent employeur, n'est pas tenu d'accomplir une seconde fois son obligation. L'employeur pourra lui imposer de venir travailler cette journée, étant précisé que la prestation de travail ne sera pas fournie au titre de la journée de solidarité mais en raison du respect de l'horaire collectif. Dans une telle hypothèse, le salarié sera rémunéré sur la base de son taux horaire normal, éventuellement majoré s'il exécute des heures supplémentaires.
- ✂ **Le salarié est tenu d'effectuer une journée de travail supplémentaire par an sans rémunération supplémentaire**. Le salarié devra donc fournir sa prestation de travail sans contrepartie pécuniaire :
 - un **jour férié précédemment chômé** autre que le 1^{er} mai, obligatoirement férié et chômé : jeudi de l'Ascension, 14 juillet, lundi de Pentecôte, ... ;
 - ou un **jour de RTT** dans les entreprises ayant un dispositif de réduction du temps de travail sous forme de journées de repos ;
 - ou par **l'exécution de sept heures de travail supplémentaires de façon ininterrompues ou fractionnées sur des plages horaires précédemment non travaillées**. Cette obligation pourra, notamment, être honorée par le travail d'un jour de congé conventionnel, d'un jour de repos hebdomadaire autre que le jour de repos hebdomadaire légal ou bien encore par la prolongation de la journée habituellement travaillée ;
 - ou par **la suppression d'un jour de congé supplémentaire qui serait accordé par la convention collective** comme, par exemple, les jours d'ancienneté.

ATTENTION : Les contrats de travail conclu avant l'adoption de la loi du 30 juin 2004 ainsi que les accords collectifs signés avant cette date qui prévoiraient le chômage obligatoire du jour retenu comme journée de solidarité, ne s'imposent pas à l'employeur.

- ✂ Le salarié ne peut donc pas exécuter sa journée de travail supplémentaire au titre de la journée de solidarité :
 - un jour de congé payé légal ;
 - un jour de repos compensateur légal ;
 - un jour de repos remplaçant le paiement des heures supplémentaires.

ATTENTION : Est irrégulière la réalisation de la journée de solidarité un jour de RTT en l'absence de convention de forfait ou en présence d'une convention de forfait invalide conclue pour les salariés dont la durée du travail est calculée en heures ou en jours sur l'année. En réalité, le salarié aurait exécuté sa journée de solidarité un jour de repos compensateur légal.

B. OBLIGATIONS A LA CHARGE DE L'EMPLOYEUR

- ✂ L'employeur a l'obligation de payer une **Contribution de solidarité autonomie (CSA) représentant 0,30% du montant de la totalité des salaires versés**. Cette Contribution de solidarité a pour objet le financement de l'autonomie des personnes handicapées.
- ✂ L'employeur est aussi tenu de **déterminer les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité** :
 - soit **par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par accord de branche**. La loi privilégie la négociation par accord d'entreprise ou d'établissement. En effet, même si un accord de branche est conclu, l'accord d'entreprise ou d'établissement n'est pas contraint de le respecter et peut prévoir des dispositions différentes ;
 - soit **par décision unilatérale, à défaut d'accord collectif conclu pour tous ou certains salariés**, après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent.
- ✂ L'employeur qui veut maintenir la journée de solidarité le lundi de Pentecôte, doit **impérativement consigner cette règle dans une décision unilatérale** après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent. A défaut, le lundi de Pentecôte sera un jour férié chômé et la journée de solidarité devra être fixée postérieurement à un autre jour habituellement non travaillé.

MODALITES D'ACCOMPLISSEMENT DE LA JOURNEE DE SOLIDARITE

A. MISE EN OEUVRE DE LA JOURNEE DE SOLIDARITE

- ✂ L'employeur dispose de la **liberté de moduler l'exécution de la journée de solidarité pour que celle-ci soit conciliable avec ses impératifs économiques et les besoins de son entreprise**. Ainsi, la journée supplémentaire de travail réalisée au titre de la journée de solidarité peut revêtir les formes et les caractéristiques suivantes :
 - **durée** de 7 heures pour les salariés à temps plein, de 7/35^e de l'horaire contractuel pour les salariés à temps partiel, d'un jour pour les salariés en forfait en jours (*article L 3133-9 du Code du travail*) ;
 - **fixation sur une seule journée ou fractionnement sur plusieurs journées** (*article L 3133-8 du Code du travail*) ;
 - **détermination soit collective** (jours ou heures identiques pour tous les salariés), **soit par roulement** (individualisation des jours ou heures) (*article L 3133-8 du Code du travail*).

ATTENTION : L'employeur ne peut pas estimer que l'absence d'accord collectif ou de décision unilatérale implique que la journée de solidarité soit automatiquement accomplie le lundi de Pentecôte.

- ✂ Dans toutes les situations, la détermination des modalités d'accomplissement de la journée de solidarité incombe à l'employeur, lequel est tenu de fixer la date d'exécution de cette journée en concertation avec les représentants du personnel s'ils existent. L'omission de l'employeur est donc fautive.

B. LES EFFETS DE LA JOURNEE DE SOLIDARITE SUR LA DUREE DU TRAVAIL ET LA REMUNERATION

- ✂ **Le temps de travail consacré à la réalisation de la journée de solidarité emporte des conséquences sur la durée du travail et la rémunération.** En effet, la mise œuvre de la journée de solidarité impacte :
 - **le décompte du contingent d'heures supplémentaires ou complémentaires** : pas de prise en compte de la valeur horaire de la journée de solidarité, peu importe le fait qu'elle soit cumulée par fraction avec une journée de travail ou bien encore qu'elle soit exécutée un jour férié habituellement chômé (*article L 3133-10 du Code du travail*) ;
 - **les durées maximales de travail** : prise en compte de la valeur horaire de la journée de solidarité pour apprécier les durées maximales de travail ;
 - **le volume de la durée annuelle du travail** : majoration de ce volume de la valeur horaire ou journalière de la journée de solidarité lorsque celui-ci est déterminé par des accords collectifs ou des contrats de travail conclus antérieurement à la loi relative sur la journée de solidarité (*article 5 de la loi du 30 juin 2004*) ;
 - **la rémunération** (*article L 3133-9 du Code du travail*) :
 - pour les salariés mensualisés : maintien du salaire mensuel habituellement perçu sans percevoir une rémunération supplémentaire pour le travail effectué le jour de la journée de solidarité ;
 - pour les salariés non-mensualisés : rémunération au taux normal des heures réalisées au titre de la journée de solidarité

(sources : loi du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées ; circulaire du 16 décembre 2004 ; circulaire du 20 avril 2005 ; loi du 16 avril 2008 relative à la journée de solidarité)

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

SANTE & SECURITE – La portabilité des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance

- ✎ La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi généralise la portabilité :
 - depuis le 1^{er} juin 2014 : pour la couverture complémentaire santé ;
 - à compter du 1^{er} juin 2015 : pour la prévoyance complémentaire.

- ✎ Néanmoins, **le principe de la portabilité des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, existait auparavant. Seuls les employeurs appartenant aux branches d'activité représentées par l'UPA, la CGPME ou le MEDEF étaient tenus par l'obligation de mettre en œuvre la portabilité de ces garanties.**
Depuis le 1^{er} juin 2014, l'agriculture, les professions libérales, la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif,... sont soumises à cette obligation en matière de couverture complémentaire santé. A compter du 1^{er} juin 2015, ces branches d'activité seront également tenues d'appliquer la portabilité à la prévoyance complémentaire.

- ✎ La portabilité des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance est déjà généralisée, depuis le 1^{er} juillet 2009, dans les entreprises dont l'organisation professionnelle est membre de l'UPA et depuis le 15 octobre 2009, dans l'ensemble des entreprises adhérentes ou non appartenant aux branches d'activité représentées par l'UPA. Il n'en demeure pas moins que **l'adoption de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi apporte des nouveautés pour ces entreprises également.**

OUVERTURE ET CLOTURE DU DROIT A PORTABILITE

- ✎ L'ouverture du droit à la portabilité des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance est subordonnée :
 - au **bénéfice** par l'assuré d'une complémentaire santé ou d'une prévoyance complémentaire **lorsqu'il était salarié et dans le cadre de son dernier emploi** ;
 - à **l'ouverture du droit à l'indemnisation chômage** suite à la rupture de son contrat de travail (sauf licenciement pour faute lourde).

- ✎ **Le maintien des garanties prend effet**
 - **pour la complémentaire santé : dès la date de cessation du contrat de travail** et non à compter du début de l'indemnisation par le régime d'assurance chômage ;
 - **pour la prévoyance complémentaire : dès la date de cessation du contrat de travail sauf si le salarié renonce au dispositif**, au moyen d'une notification écrite, **dans les 10 jours suivants la fin du contrat.**

ATTENTION : A compter du 1^{er} juin 2015, en matière de **prévoyance complémentaire**, le maintien des garanties prendra effet dès la date de cessation du contrat de travail sans faculté de renonciation par le salarié.

EXTENSION DE LA DUREE DU MAINTIEN DES GARANTIES

- ✎ **Les garanties sont maintenues pour la durée la moins élevée des plafonds suivants :**
 - la durée de l'indemnisation chômage ;
 - la durée de la dernière relation de travail salariée (appréciée en mois entiers) ;
 - et :
 - ✓ pour la complémentaire santé : une durée de 12 mois ;
 - ✓ pour la prévoyance complémentaire : une durée de 9 mois.

ATTENTION : A compter du 1^{er} juin 2015, en matière de **prévoyance complémentaire**, les garanties doivent être maintenue dans la limite de la durée la moins élevée entre :

- la durée de l'indemnisation chômage ;
- la durée de la dernière relation de travail salariée (appréciée en mois entiers) ;
- **une durée de 12 mois.**

- ✂ Quelle que soit la durée de la portabilité, **celle-ci s'interrompt lorsque l'assuré reprend une activité professionnelle.**

MODALITES DE FINANCEMENT DE LA PORTABILITE

A. COMPLEMENTAIRE SANTE

- ✂ S'agissant du financement de la portabilité de la complémentaire santé, **le financement des garanties maintenues est mutualisé** à l'aide des cotisations (participation employeur et participation salariée) versées pour le bénéfice d'une complémentaire santé par les salariés dont le contrat de travail est en cours d'exécution.
- ✂ Depuis le 1^{er} juin 2014, il n'y a plus lieu à ce que l'ancien salarié continue à s'acquitter de la cotisation qui était à sa charge, en l'absence de dispositions conventionnelles qui pouvaient organiser une mutualisation avant cette date.

B. PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE

- ✂ S'agissant du financement de la portabilité de la prévoyance complémentaire, **le financement des garanties maintenues est cofinancé par l'assuré et l'employeur.** Ce cofinancement se réalise dans les mêmes conditions que lorsque l'assuré était salarié : la répartition de la cotisation entre l'employeur et l'assuré se fait dans les mêmes proportions.
- ✂ Néanmoins, le financement des garanties maintenues peut être mutualisé si ce système a été mis en place par accord collectif, et à défaut, dans les autres conditions définies à l'article L 911-1 du Code de la sécurité sociale (référendum ou décision unilatérale de l'employeur).

ATTENTION : A compter du 1^{er} juin 2015, en matière de **prévoyance complémentaire**, le financement des garanties maintenues sera obligatoirement mutualisé.

MODALITES D'INFORMATION A LA CHARGE DE L'EMPLOYEUR

A. INFORMATION DU SALARIE

- ✂ **La mention du bénéfice de la portabilité** de la complémentaire santé et de la prévoyance complémentaire **doit figurer sur le certificat de travail.**

B. INFORMATION DE L'ASSUREUR

- ✂ **L'employeur est tenu d'informer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.**

(sources : accord national interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, avenant du 18 mai 2009, accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi)

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

CONSOMMATION & CONCURRENCE – La réforme du contrat d'affiliation

- ✂ Le contrat d'affiliation est un contrat par lequel **les distributeurs s'affilient à des centrales de référencement ou des centrales d'achat afin de concentrer leur puissance d'achat** permettant :
 - l'obtention de prix d'achat plus favorables ;
 - l'obtention de conditions de vente négociées ;
 - le bénéfice d'une enseigne commune ;
 - le bénéfice d'un savoir-faire technique.Grâce à l'obtention de prix d'achat plus favorables, les distributeurs affiliés vont pouvoir tirer un avantage concurrentiel de cette situation et proposer à l'entreprise artisanale des produits à un prix plus compétitif.
- ✂ **Le contrat d'affiliation permet donc à l'artisan**, dont le distributeur est affilié auprès d'une centrale d'achat ou de référencement, **d'accroître sa puissance d'achat** auprès du fabricant et ainsi tendre à être sur un pied d'égalité avec des PME ou les grandes entreprises qui négocieraient un prix d'achat préférentiel avec ce même fabricant.
- ✂ Certains fabricants sont satisfaits de leur collaboration avec les centrales d'achat ou de référencement. Néanmoins, tous les fabricants ne sont pas dans la même situation. En effet, **ce système peut se révéler défavorable au fabricant dont l'entreprise prend la forme d'une TPE ou d'une PME qui ne peut pas se priver d'une part de marché et se retrouve contraint de céder à des conditions d'achat défavorables imposées par le distributeur.**

QUELLE EST LA DIFFERENCE ENTRE UNE CENTRALE DE REFERENCEMENT ET UNE CENTRALE D'ACHAT ?

- ✂ La centrale de référencement va être chargée de négocier des conditions de référencement c'est-à-dire des conditions de vente vis-à-vis des fabricants en proposant elle-même des conditions d'achat.
- ✂ La centrale d'achat va, quant à elle, acheter directement auprès des fabricants des produits pour le compte des distributeurs affiliés.

QUELLE EST LA DIFFERENCE ENTRE UN CONTRAT D'AFFILIATION ET UN CONTRAT DE FRANCHISE ?

- ✂ Il ne faut pas confondre un contrat d'affiliation avec un contrat de franchise. Ce dernier est un contrat par lequel **une entreprise, appelée franchiseur, concède à d'autres entreprises indépendantes, nommées franchisées, le droit de se présenter sous sa raison sociale, sa marque,... pour vendre des produits ou des services, ainsi qu'une assistance technique.**
- ✂ Ceci est la définition du contrat de franchise proposée par l'arrêté de 1973 qui est aujourd'hui désuète puisque dorénavant, un nouvel élément est essentiel pour qu'il y ait un contrat de franchise : le savoir-faire. En effet, **le franchiseur doit transmettre un savoir-faire au franchisé** qui revêt les caractéristiques suivantes :
 - ne pas être facilement accessible de tous ;
 - être utile ;
 - être décrit de façon suffisamment claire et complète dans une annexe au contrat de franchise.
- ✂ Le contrat de franchise permet à un artisan de **bénéficier de la notoriété et du savoir-faire du franchiseur**, qui sans ce contrat de franchise, n'aurait pas été à la portée de l'artisan ou alors, après plusieurs années d'activité.

QUELLE EST LA REFORME DU CONTRAT D’AFFILIATION ET DU CONTRAT DE FRANCHISE PROPOSEE PAR LE PROJET DE LOI MACRON ?

- ✂ Le projet de loi Macron propose de :
- **limiter la durée des contrats d’affiliation à 9 ans.** Cependant la Fédération du commerce coopératif et associé (FCA) dénonce cette limitation. Elle estime que celle-ci ferait obstacle à l’amortissement des investissements indispensables réalisés dans certains groupements et secteurs d’activité ;
 - **mettre fin à la tacite reconduction du contrat d’affiliation.** Cela obligerait donc à renégocier le contrat d’affiliation à l’arrivée du terme ;
 - **mettre un terme aux clauses de non-concurrence jouant à la fin d’un contrat d’affiliation ou d’un contrat de franchise.**
- ✂ Beaucoup sont d’avis que le projet de loi Macron viendrait sonner la fin de vie des réseaux de distribution. La 1^{ère} lecture du projet est en cours au Sénat. Néanmoins il semblerait que la commission spéciale du Sénat aurait supprimé l’article (10A) relatif au réseau de distribution et aurait donc supprimé la limitation de la durée du contrat d’affiliation à 9 ans, l’impossible tacite reconduction ainsi que la disparition des clauses de non-concurrence. **Il reste cependant possible que ces dispositions soient réintégrées car le gouvernement pourra demander leur réintroduction lors des débats en commission mixte paritaire qui tranchera les désaccords entre l’Assemblée Nationale et le Sénat.** Dans l’attente, les dispositions du projet de loi Macron ne sont pas applicables.

QUELLE ANALYSE PEUT-IL ETRE FAITE DE LA REFORME DU CONTRAT D’AFFILIATION ET DU CONTRAT DE FRANCHISE AU REGARD DU DROIT COMMUNAUTAIRE ?

- ✂ En droit communautaire, le règlement d’exemption du 20 avril 2010 traite des réseaux de distribution et **valide les clauses de non-concurrence insérées dans les contrats d’affiliation et les contrats de franchise.**
- ✂ Cette validité ayant été confirmée par la jurisprudence communautaire (arrêt de la Cour de Justice des Communautés Européennes du 28 janvier 1986 « Pronuptia »), **si la réforme du contrat d’affiliation et du contrat de franchise proposée par le projet de loi Macron venait à être adoptée, la France ne serait plus en conformité avec le droit communautaire** qui a construit sa réglementation sur la base de la protection du savoir-faire.

(sources : projet de loi Macron ; règlement d’exemption du 20 avril 2010)

Pour plus de précisions, appelez à l’UPA 66, Lola Henrich au 04.68.34.59.34

Validité d'une rupture conventionnelle conclue pendant le congé maternité et la période de protection

Au terme de son congé maternité ou des congés payés pris immédiatement après, la **salariée de retour dans l'entreprise bénéficie d'une protection contre le licenciement** (sauf faute grave ou raisons économiques) **durant les quatre semaines qui suivent**. Mais qu'en est-il lorsque c'est une rupture conventionnelle qui est conclue pendant cette période de protection ? La rupture conventionnelle est-elle valide ou celle-ci encourt-elle la nullité ? Ce sont les questions auxquelles la Cour de cassation répond dans un arrêt du 25 mars 2015.

Dans cette affaire, une salariée conclut une rupture conventionnelle trois jours après la fin de son congé maternité et son retour dans l'entreprise. Celle-ci saisit la juridiction prud'homale d'une demande de dommages-intérêts au motif que la rupture conventionnelle serait nulle car conclue durant la période de protection.

Cependant, la Cour de cassation procède à une toute autre analyse. A l'instar de l'arrêt rendu par la Cour d'appel, la Haute juridiction estime que, **sauf en cas de fraude ou de vice du consentement, une rupture conventionnelle peut être valablement conclue en application de l'article L 1237-11 du Code du travail au cours des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles la salariée a droit au titre de son congé maternité, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes**. Ne limitant pas son appréciation à la période de protection de quatre semaines, la Cour de cassation estime qu'**une rupture conventionnelle peut être valablement conclue pendant le congé maternité**.

Cette jurisprudence s'inscrit dans la droite ligne de celle rendue le 30 septembre 2014 au sujet d'une rupture conventionnelle conclue pendant la période de suspension du contrat de travail consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

(Cass. soc., 25 mars 2015, n° 14-10.149)

Conditions d'indemnisation des jours de RTT non pris

A défaut d'un accord collectif prévoyant une indemnisation, **l'absence de prise des jours de RTT n'ouvre droit à une indemnité que si cette situation est imputable à l'employeur**. Telle est la position de la Cour de cassation dans un arrêt du 18 mars 2015.

En l'espèce, un salarié licencié est dispensé par son employeur d'exécuter son préavis. Il dispose d'un solde de jours de RTT acquis et non pris pour lesquels aucune indemnité compensatrice ne lui a été versée. Le salarié saisit donc la juridiction prud'homale d'une demande de rappel de salaires au motif que **la dispense d'exécution du préavis décidée par l'employeur l'avait privé de toute possibilité de prendre les jours de RTT acquis**.

La Cour de cassation rejoint cette analyse et estime qu'en l'absence de dispositions particulières adoptées par convention ou accord collectif, le paiement d'une indemnité compensatrice dépend de la personne à l'origine de l'impossibilité de prendre les journées de RTT acquises. Par conséquent, **il en aurait été différemment si la dispense d'exécuter le préavis :**

- **avait été accordée par l'employeur suite à la demande du salarié ;**
- **s'impose aux parties au contrat de travail en raison de l'inaptitude du salarié médicalement constatée ou d'une fermeture d'entreprise.**

Par ailleurs, **la Cour de cassation ne précise pas si cette solution vaut pour tous les jours de RTT quelle que soit leur date d'acquisition**. En effet, la Haute juridiction se prononce pour les jours de RTT acquis avant la dispense d'exécution du préavis adoptée par l'employeur. Qu'en est-il pour les jours de RTT acquis pendant le préavis non exécuté ? Le silence de l'arrêt du 18 mars 2015 sur cette question nous amène à y répondre par une précédente décision adoptée par la Haute juridiction le 8 avril 2009. Selon elle, **l'employeur ne peut priver le salarié du bénéfice des jours de RTT auxquels celui-ci aurait pu prétendre s'il avait travaillé durant le préavis**. En conclusion, **les jours de RTT acquis pendant le préavis non exécuté ouvre droit au bénéfice d'une indemnité**

compensatrice, que cette dispense soit à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

(Cass. soc., 18 mars 2015, n° 13-16.369 ; Cass. soc. 8 avril 2009, n° 07-44.068)

Clause de non-concurrence : moment de la renonciation par l'employeur

La clause de non-concurrence dans un contrat de travail peut prévoir la **faculté pour l'employeur de renoncer unilatéralement et donc de dispenser le salarié de son obligation.**

Dans la mesure où aucune disposition de la convention collective ou du contrat de travail ne fixe le délai de renonciation, la Cour de cassation a déjà considéré, dans des arrêts de 2010 et de 2015, que la **faculté de renonciation doit être exercée dans un délai raisonnable, au moment du licenciement que le préavis soit travaillé ou non et au plus tard à la date du départ effectif du salarié de l'entreprise.** Cette fois-ci, c'est pour une renonciation survenue en cours d'exécution du contrat de travail que la Haute juridiction est amenée à se prononcer par un arrêt du 11 mars 2015.

Dans cette affaire, le contrat de travail permettait à l'employeur de lever ou de réduire l'interdiction de concurrence par lettre recommandée avec accusé de réception et au plus tard dans les 8 jours suivant la notification de la rupture du contrat de travail. L'employeur eut recours à cette clause et libéra le salarié de son obligation de non-concurrence durant l'exécution du contrat de travail. Pour la Cour d'appel, la renonciation de l'employeur était valide car intervenue dans le respect de la clause du contrat de travail et du délai de 8 jours et ce même si elle survenait avant la notification de la rupture.

Mais la Cour de cassation censure l'interprétation faite par les juges du fond. Elle rappelle que la clause de non-concurrence, dont la validité est subordonnée à l'existence d'une contrepartie financière, est stipulée dans l'intérêt de chacune des parties au contrat de travail, de sorte que **l'employeur ne peut, sauf stipulation contraire, renoncer unilatéralement à cette clause, au cours de l'exécution du contrat de travail. Pour que la renonciation survenue en cours d'exécution du contrat soit valide, cette faculté doit être expressément prévue par la clause de non-concurrence.**

Par cette décision, la Cour de cassation poursuit la construction d'une jurisprudence qui incite à la plus grande rigueur lors de la rédaction d'une clause de non-concurrence.

(Cass. soc., 11 mars 2015, n° 13-22.257)

Bulletin de paie : absence de mention de la convention collective

L'article R 3243-1 du code du travail prévoit que **le bulletin de paie doit comporter, s'il y a lieu, l'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié.** En cas d'omission, le salarié peut-il estimer avoir subi un préjudice ? Est-il nécessaire pour lui d'en rapporter la preuve ? Ce sont les questions auxquelles la Cour de cassation répond dans un arrêt du 4 mars 2015.

En l'espèce, le bulletin de paie ne mentionnant pas l'intitulé de la convention collective, le salarié estimait avoir été privé de son droit à information et que l'employeur devait indemniser ce préjudice. Les juges du fond déboutèrent le salarié de sa demande car celui-ci ne rapportait pas la preuve du préjudice qu'il estimait avoir subi.

Mais la Cour de cassation approuve la demande de dommages-intérêts et adopte une **position favorable au salarié en allégeant la charge de la preuve** qui pèse sur lui. Ainsi, elle estime que **l'omission, sur le bulletin de paie, de la mention de la convention collective applicable cause nécessairement un préjudice au salarié.** Ce dernier est donc fondé à demander à son employeur le paiement de dommages-intérêts.

(Cass. soc., 4 mars 2015, n° 13-26.312)



PROGRAMME

Perspectives coiffure 2020

Journée des présidents
Dimanche 19 et lundi 20 avril 2015

DIMANCHE 19 AVRIL

09h00 – 10h00	Accueil des congressistes
10h15	Discours introductif par Bernard STALTER , président de l'UNEC
11h15	L'artistique à l'UNEC par Bernard STALTER et Solange NEXON
12h30	Déjeuner
14h00	Début des ateliers

Afin de faciliter les échanges, le Président Bernard STALTER propose que chacun participe à l'ensemble des ateliers par rotation. Les inscriptions aux ateliers seront directement gérées par l'Unec. Vous serez informés le jour de votre arrivée.

Atelier 1 : Bilan économique et financier de l'UNEC et son écosystème
Atelier 2 : L'image de l'UNEC, une et indivisible ?
Atelier 3 : Les offres de services de l'UNEC au bénéfice des unions régionales et départementales : vers une logique « gagnant / gagnant »
Atelier 4 : Et si l'UNEC n'atteignait pas la représentativité ?
Atelier 5 : Les yeux dans les yeux avec le Président Bernard STALTER

17h30	Fin des ateliers
19h00	Départ pour la soirée de gala

LUNDI 20 AVRIL

08h30	Accueil café
09h30	Reprise des ateliers
12h00	Conclusions de Bernard STALTER , président de l'UNEC
13h00	Déjeuner
15h00	Fin du congrès

FORMATIONS COIFFEURS 2015

DATE	THÈME	LIEU
LE LUNDI 18 MAI	COUPE CARREE DAME STAGE ANIME PAR Camille SAMMUT 	NIMES

COMMENT FINANCER VOS STAGES?

CHEF D'ENTREPRISE ARTISANALE

☞ Le FAF CEA* (auquel vous cotisez obligatoirement), finance jusqu'à hauteur de 100 heures annuelles de stages techniques

SALARIE

☞ FAF SEA / OPCALIA / AGEFOS *

Afin de vous faciliter toute gestion administrative, nos services se chargeront de constituer vos dossiers de demande de prise en charge et assureront le suivi de leur traitement.

* soumises à certaines conditions tarifaires revues chaque semestre

CONTACTEZ LA CNAMS AU 04.66.26.92.24/09 67 10 92 24 ou cnams.cnams@wanadoo.fr
www.facebook.com/CNAMS30

FORMATIONS ESTHETIQUE 2015

DATE	THÈME	LIEU
10 et 11 Mai	<p>Modelage en étoile – Manuel BRAET</p> <p><i>Concernant les pieds, chevilles, mollets, mains, poignets, avant-bras, la nuque et le visage. Formation spécifique habillée, sur la peau, avec de l'huile, sur table</i></p>	NIMES

COMMENT FINANCER VOS STAGES?

CHEF D'ENTREPRISE ARTISANALE

↪ Le FAF CEA* (auquel vous cotisez obligatoirement), finance jusqu'à hauteur de 100 heures annuelles de stages techniques

SALARIE

↪ OPCALIA*

Afin de vous faciliter toute gestion administrative, nos services se chargeront de constituer vos dossiers de demande de prise en charge et assureront le suivi de leur traitement.

* soumises à certaines conditions tarifaires revues chaque semestre

CONTACTEZ LA CNAMS AU 04.66.26.92.24/09 67 10 92 24 ou cnams.cnams@wanadoo.fr
[www.facebook.com/CNAMS 30](http://www.facebook.com/CNAMS30)