cnams
FABRICATION & SERVICES

LANGUEDOC - ROUSSILLON
MENSUEL : DÉCEMBRE

NEWSLETTER

N° 19
DÉCEMBRE
2015

SOMMAIRE

Page 2 : **Les Rendez-vous de l'Artisanat dans le Gard**

Page 3 : **UN ARTISAN A L'HONNEUR : A la pointe !**

Page 4 : **INFO RSI**

Page 5 : **INFO PAIE**

Page 11 : **INFO FISCALITÉ**

Page 13 : **FICHE PRATIQUE** : Le déroulement de l'entretien préalable au licenciement pour motif personnel ou disciplinaire

Page 15 : **Décembre 2015 :** Les partenariats de Tourisme & Loisirs

Page 17 : SOCIAL : La création d'une prime d'activité pour les travailleurs indépendants et les salariés

Page 19 : SANTE ET SECURITE : Le compte de pénibilité : modifications du dispositif

Page 24 : Lancement de l'application pour smartphone "Mon Taxi" : plateforme de réservation par géo localisation

Page 25 : CONSOMMATION & CONCURRENCE : Fin des tarifs réglementés de gaz et d'électricité pour les professionnels

Page 27 : JURISPRUDENCE

Page 29 : **CALENDRIER DES FORMATIONS ET STAGES ESTHÉTIQUE DANS LE GARD.**

Page 30 : **CALENDRIER DES FORMATIONS ET STAGES COIFFURE DANS LE GARD.**

Page 28 : **CALENDRIER DES FORMATIONS ET STAGES FLEURISTE DANS LE GARD.**

En finir avec les vieilles recettes :

Alors que le président et les vice-présidents de l'UPA ont été reçus à Matignon lundi 11 janvier à 15h dans le cadre de la consultation des partenaires sociaux, l'UPA appelle à rompre avec les vieilles recettes annoncées à chaque début d'année et à doter enfin la France d'une politique structurelle favorable à l'emploi dans les TPE et les PME.

En prévoyant d'accorder des primes temporaires aux entreprises qui embauchent, le gouvernement fait le constat que le coût du travail est trop élevé aujourd'hui en France, mais il n'en tire pas toutes les conséquences. **Ce n'est pas la promesse d'une prime qui conduira les entreprises à recruter mais la reprise pérenne de l'activité et la certitude que le niveau des cotisations sociales appliqué à l'ensemble des salariés va radicalement et durablement baisser.**
Garantir aux entreprises que le poids des prélèvements sociaux sera définitivement allégé, reviendrait à adresser un formidable message de confiance aux employeurs qui seraient à nouveau en situation d'investir et de créer des emplois.

L'UPA demande notamment un transfert total des cotisations familiales vers le budget de l'Etat, car ni les entreprises ni les travailleurs indépendants n'ont vocation à financer la politique familiale.

Cette mesure doit s'inscrire dans un plan plus large de relance de l'emploi et de la formation dans les entreprises de moins de 50 salariés, qui, outre le fait qu'elles représentent 98% des entreprises françaises, sont celles qui détiennent le plus important gisement d'emplois.

Parmi les axes prioritaires de ce plan, l'UPA rappelle qu'il faut enfin **réformer le service public de l'orientation** afin qu'il réponde à la nécessité de préparer les jeunes à la vie professionnelle. Ses représentants soulignent aussi que **le développement de l'apprentissage** ne pourra résulter d'une réduction de la durée de formation et des niveaux de qualification comme cela semble envisagé. La priorité est de faciliter la vie des entreprises qui forment des apprentis et de dédramatiser la rupture du contrat d'apprentissage en instaurant une période d'essai plus longue.

De même, les **conditions de rupture des contrats de travail** doivent être sécurisées.

Ainsi, l'UPA invite le gouvernement **à abandonner la politique des effets d'annonce, des primes, des crédits d'impôts et des vieilles recettes, et à créer les conditions pour rétablir la confiance et relancer l'activité.**

Pierre VERA
Président CNAMS LR

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

Leila AZOUGARH 06 29 72 72 95
Pyrénées-Orientales : 04 68 34 59 34 **Aude** : 09 67 57 55 30 **Gard** : 04 66 26 92 24 **Hérault** : 04 67 40 80 61

LES RENDEZ VOUS DE L'ARTISANAT

A NÎMES

ASSEMBLEE GENERALE

Esthéticiennes le Lundi 18 janvier de 12h à14h

Présentation des produits bioreline et visite du nouveau CFA de NIMES

I.R.F.M.A. 905 avenue du Maréchal Juin 30900 NIMES

Vœux UPA

Les vœux de l'UPA auront lieu le Mercredi 27 janvier à partir de 18h30
à l'auditorium de la chambre de métier du Gard

Nous vous attendons nombreux

POUR PLUS D'INFORMATIONS APPELEZ AU 09 67 10 92 24 – 04 66 26 92 24

www.facebook.com/cnams30

866 AVENUE DU MARECHAL JUIN – 30900 NIMES

UN ARTISAN A L'HONNEUR

Rencontre avec Béatrice FLOUTIER

« A la pointe ! »

Par Marilyn FELTIN
CNAIB 30

C'est une pointure de l'esthétique que je rencontre aujourd'hui.

Béatrice, multi diplômée, CAP, BP, BM 3, BM 4, BTS, Maitre artisan esthéticienne ; bref, une grande dame de la profession !

Cela fait environ 40 ans qu'elle est dans la profession. Une passion. Elle a eu un premier institut sur Montpellier où déjà elle voulait aller plus loin que les soins classiques. C'est ainsi qu'elle commence à travailler avec le corps médical.

Ensuite, elle s'installe sur Nîmes et se spécialise : dermo-pigmentation, peeling, drainage manuel, nouvelles techniques… Elle réalise également de nombreuses démonstrations pour des laboratoires paramédicaux et travaille en vente pour les parfumeries.

Elle a toujours ressenti un fort attrait pour le milieu médical et une volonté d'aller plus loin et de ne pas rester en surface. Lors de son BTS, elle a choisi l'option spécialité médicale.

Sa spécialité, la dermo-pigmentation l'a amenée à intervenir dans des écoles pour présenter cette technique de pointe peu pratiquée dans le milieu de l'esthétique et interdite aux tatoueurs.

Un heureux hasard lui a permis de rencontrer, il y a longtemps maintenant, celui avec qui elle travaille encore aujourd'hui, le docteur Fidanza, Chirurgien esthétique de la face. Un partenariat qui va lui permettre d'exercer avec passion sa spécialité, le maquillage permanent.

Permettre aux gens de se reconstruire, recréer un visage, pour les hommes, les femmes…. Chaque client demande une oreille attentive, et permet de révéler le côté créatif. Respect et discrétion sont sa ligne de conduite ; ce qui lui permettra de bénéficier d'un très bon bouche à oreille pour développer sa clientèle.

Il était clair qu'elle ne reviendrait plus au métier de base !

Son envie d'aller plus loin l'a motivée à passer son BM (brevet de maitrise). Il en fallait de la motivation, 2 années de formation, qu'elle s'est financée elle-même, deniers après deniers. C'est major de promotion qu'elle quittera la formation.
Ce fut aussi l'occasion de se rapprocher de la chambre de métiers du Gard, Montpellier n'ayant pas de section BM. Tout naturellement, lors de l'ouverture du CFA à Nîmes, la chambre de métiers prend contact avec elle pour lui proposer de donner des cours, tout d'abord pour le BM puis par la suite pour les CAP.

Son institut n'étant pas classique et ne travaillant que sur rendez-vous, elle pouvait partager son temps entre enseignement et profession.

Cela fait maintenant 20 ans qu'elle transmet son savoir et sa passion à des jeunes qu'elle trouve, malheureusement, de moins en moins motivés.

Béatrice reste à la pointe de ce qui se passe dans l'esthétique grâce, entre autres, aux formations qu'elle suit, et sa remise en question permanente.

Aujourd'hui, elle n'a plus d'institut mais continue d'intervenir en dermo-pigmentation, toujours en partenariat avec le docteur Fidanza mais aussi avec d'autres esthéticiennes du département.

Elle les forme également à cette technique spécifique mais peu, au final, se sentent capable de franchir le cap. En effet, avoir la responsabilité de recréer une ligne de sourcils, un contour de lèvres demande maitrise et confiance en soi, l'erreur n'étant pas permise.

BEA'ESTHETIC'SPECIFIC
SUR RDV 06 78 17 80 95

cnams
FABRICATION & SERVICES

INFO RSI – DECEMBRE 2015

Maladie : suppression de la cotisation forfaitaire minimale

- Jusqu'au 31 décembre 2015, les artisans en activité étaient redevables d'une **cotisation forfaitaire minimale maladie-maternité** égale au montant de celle due sur la base d'un revenu représentant **10 % du plafond annuel de sécurité sociale**.

- Depuis le 1er janvier 2016, cette cotisation minimale maladie de base est supprimée. Désormais et pour les cotisations de sécurité sociale dues au titre des périodes courant à compter du 1er janvier 2016, **les artisans cotisent de manière proportionnelle à leurs revenus professionnels**.

(source : loi du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016)

Maladie : révision des conditions d'ouverture du droit à indemnisation

- Lorsque l'artisan est dans l'incapacité temporaire d'exercer ou de reprendre son activité en raison de la maladie ou d'un accident, le bénéfice des indemnités journalières est subordonné à :
  - une **durée minimale d'affiliation d'un an** au régime maladie-maternité des travailleurs indépendants non agricoles ;
  - **l'absence de retard de paiement des cotisations annuelles**.

  Depuis le 1er juillet 2014, **les conditions d'ouverture du droit sont examinées lors de la prescription de l'arrêt médical initial et non plus à chaque arrêt de travail prolongeant la durée de l'absence**.

- Depuis le 4 février 2015, **le bénéfice des indemnités journalières est également subordonné à un revenu professionnel minimum.** En effet, les indemnités journalières sont versées au chef d'entreprise si **son revenu professionnel annuel moyen sur les trois dernières années civiles est au moins égal à 10 % du plafond de la sécurité sociale annuel moyen des trois années** précédentes. Un seuil minimum de revenu est donc requis pour percevoir des indemnités au titre de l'assurance maladie.

- Une condition supplémentaire pour l'ouverture du droit à indemnisation au titre de l'assurance maladie a été adoptée par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2016. **L'artisan devra avoir déjà payé ses cotisations pour un montant qui demeure à déterminer par décret**. Un décret à paraître doit également fixer la **nouvelle durée minimale d'affiliation**, laquelle pourrait excéder une année.

(sources : décret du 4 juillet 2014, décret du 2 février 2015 relatif au calcul des prestations en espèces versées aux assurés au régime social des indépendants et loi du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016)

Maladie : ouverture du temps partiel thérapeutique aux artisans

- A compter du **1er janvier 2017**, les artisans pourront bénéficier du temps partiel thérapeutique.

- A ce titre, ils pourront reprendre leur activité à temps partiel pour motif thérapeutique sur prescription du médecin et **percevoir des indemnités journalières** au titre des prestations supplémentaires offertes par leur régime.

(source : loi du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016)

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 – DECEMBRE 2015

SMIC et MG

- Au 1er janvier 2016, **le taux horaire du SMIC passe de 9,61 € bruts à 9,67 € bruts**, soit un **SMIC mensuel brut de 1 466,62 €** pour 35 heures par semaine. Ce montant doit toutefois être confirmé par décret.

- Le **minimum garanti (MG) au 1er janvier 2016** s''élève à **3,52 €. Son montant est identique à 2015.**
  Il est **l'élément de référence pour le calcul de la prime de panier** prévu par certaines conventions collectives. Lorsque la **prime de panier** est versée car le salarié est contraint de se restaurer sur son lieu de travail en raison de la particularité de ses horaires de travail (travail en équipe, posté, continu, en horaire décalé, de nuit), **son montant est exonéré de charges sociales dans la limite de 6,30 €.**

BON A SAVOIR : Les **salaires minimaux augmenter le 1er janvier de chaque année dans certaines branches.** Les nouvelles grilles de salaire pour les professions de l'**Automobile** et de la **Coiffure** son librement consultables et téléchargeables sur le site internet de la Maison de l'artisan : **www.maisondelartisan.fr** (rubrique nos métiers / production et service / toute l'actu).

(sources : Discours du ministre du Travail lors de la Commission nationale de la négociation collective du 14 décembre 2015 ; décret du 17 décembre 2015 portant relèvement du minimum de croissance)

Plafond de la sécurité sociale (PSS)

Base de référence	Valeurs 2015
Année (PASS)	**38 616 €**
Trimestre	9 654 €
Mois (PMSS)	**3 218 €**
Quinzaine	1 609 €
Semaine	743 €
Jour	177 €
Heure	24 €

(source : arrêté du 17 décembre 2015 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2016)

Stage : montant de la gratification

- Pour les stages d'une durée de plus de 2 mois consécutifs ou non, à défaut d'accord collectif (convention de branche ou accord professionnel étendu), **le montant horaire de la gratification minimale due au stagiaire s'élève à 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale** depuis le 1er septembre 2015.

- La réévaluation du plafond de la sécurité sociale au 1er janvier 2016 n'entraîne pas l'augmentation du montant de la gratification, le plafond horaire de la sécurité sociale pour 2016 étant identique à celui de 2015. Ainsi, pour les conventions de stage conclues depuis le 1er

janvier 2016, le montant de l'**indemnité mensuelle de stage minimum** s'élève à **546 € pour 151,67 heures**. **Aucune cotisation sociale n'est due sur le montant d'une indemnité mensuelle de stage égale à 546 €.**

(sources : loi du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires ; décret du 27 novembre 2014 relatif à l'encadrement des périodes de formation en milieu professionnel et des stages ; circulaire ACOSS du 2 juillet 2015 relative à la réforme du statut des stagiaires ; arrêté du 17 décembre 2015 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2016)

Cotisation vieillesse de sécurité sociale

- Au 1er janvier 2016, la **cotisation vieillesse plafonnée augmente de 0,05 point pour les salariés et 0,05 point pour les entreprises**. Désormais, elle s'élève à :
  - 8,55 % du plafond annuel de sécurité sociale (soit 3 301,67 €) à la charge de l'employeur ;
  - 6,90 % du plafond annuel de sécurité sociale (soit 2 664,50 €) à la charge du salarié.

- Au 1er janvier 2016, **la cotisation vieillesse déplafonnée augmente de 0,05 point pour les actifs et les entreprises**. Désormais, elle s'élève à :
  - 1,85 % à la charge de l'employeur ;
  - 0,35 % à la charge du salarié.

- Cette hausse succède à une première augmentation des taux de cotisation effective au 1er janvier 2015 et précède une troisième augmentation qui sera applicable au 1er janvier 2017.

(sources : décret du 27 décembre 2013 modifiant les taux de cotisations d'assurance vieillesse de divers régimes de sécurité sociale et des cotisations d'allocations familiales ; décret du 17 décembre 2014 relatif au taux de cotisations d'allocations familiales et d'assurance vieillesse de divers régimes de sécurité sociale)

Cotisation d'allocations familiales : report de l'extension de la diminution du taux

- Depuis 1er janvier 2015, les employeurs bénéficient d'une **baisse de la cotisation patronale d'allocations familiales de 1,8 point** sur les salaires inférieurs à 1,6 fois le SMIC annuel. Son taux s'élève à **3,45 %** (au lieu de 5,25 %). Pour les salaires égaux ou supérieurs à 1,6 fois le SMIC annuel, le taux applicable demeure 5,25 %.

- **Au 1er janvier 2016, les taux de cotisation d'allocations familiales demeurent identiques**. ce n'est qu'à compter du 1er avril 2016 et sous réserve que la décision du Conseil constitutionnel n'invalide pas cette mesure, que cette baisse s'étendrait aux salaires inférieurs à 3,5 fois le SMIC annuel. Pour les salaires égaux ou supérieurs à 3,5 fois le SMIC annuel, le taux applicable demeurerait 5,25 %.

- **Le taux réduit de cotisations d'allocations familiales est cumulable avec les autres dispositifs d'exonération**. En ce qui concerne la réduction Fillon, en principe, cette dernière n'est cumulable avec aucune autre exonération ou dispositif de réduction du coût du travail. Par exception, la circulaire précise que **la baisse du taux d'allocations familiales est cumulable avec la réduction Fillon**.

(sources : décret du 27 décembre 2013 ; loi du 8 août 2014 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2014 ; décret du 17 décembre 2014 relatif au taux des cotisations familiales et d'assurance vieillesse de divers régimes de Sécurité sociale ; circulaire DSS/SD5B 2015-99 du 1er janvier 2015

diffusée sur Légifrance le 21 avril 2015 ; projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2016 adopté en lecture définitive par l'Assemblée nationale le 30 novembre 2015)

Cotisation d'assurance maladie

- Au 1er janvier 2016, la **cotisation d'assurance maladie augmente de 0,04 point pour les entreprises**. Désormais, elle s'élève à :
  - **12,84 %** à la charge de l'employeur (au lieu de 12,80 % en 2015) ;
  - 0,75 % à la charge du salarié.
  -

(source : décret du 29 décembre 2015 relatif au taux des cotisations d'assurance maladie du régime général et de divers régime de Sécurité sociale)

Cotisation AGS (association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés)

- Au 1er janvier 2016, **le taux de cotisation AGS est en baisse après trois années de gel.** Ainsi, son taux passe de 0,30 % en 2015 à **0,25 % en 2016.**

(source : décision du Conseil d'administration de l'AGS du 6 janvier 2016)

Barème des frais professionnels – Indemnités de repas

Catégories	Limite d'exonération de cotisations sociales 2016	Conditions
Indemnité de repas	18,30 €	Déplacement professionnel + Impossibilité de regagner sa résidence ou son lieu de travail habituel
Indemnité de restauration	6,30 €	Contraint de se restaurer sur le lieu effectif de travail en raison des conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail (travail de nuit, posté, continu, en équipe ou en horaires décalés)
Indemnité de restauration hors des locaux de l'entreprise	8,90 €	En déplacement hors des locaux de l'entreprise ou sur des chantiers, dont les conditions de travail lui interdisent de regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail pour le repas et où il n'est pas démontré que les circonstances ou les usages de la profession l'obligent à prendre ce repas au restaurant

(source : loi du 29 décembre 2015 de finances pour 2016)

Titres restaurant

- La participation patronale à l'acquisition de titres restaurant est exonérée de cotisations sociales si :
  - elle est comprise entre 50 et 60 % de la valeur nominale du titre ;
  - elle n'excède pas le plafond fixé par la loi. Au 1er janvier 2016, **ce plafond passe de 5,36 € à 5,37 € par titre restaurant**.

- Avec une participation patronale à 60 % plafonnée à 5,37 €, **la valeur du titre restaurant doit être au plus égale à 10,74 €** pour que la participation patronale soit exonérée de cotisations sociales.

(source : loi du 29 décembre 2015 de finances pour 2016)

Cotisation de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO

- Quel que soit l'effectif de l'entreprise les cotisations AGIRC et ARRCO étaient versées trimestriellement, sauf exception. **Depuis le 1er janvier 2016, le versement a lieu** :
  - pour les entreprises de plus de 10 salariés et plus : **tout les mois,** quel que soit le mode de déclaration utilisé par l'entreprise (DSN, DUCS) ;
  - pour les entreprises de moins de 10 salariés : **tout les trimestres** sauf si elles sont déjà mensualisées auprès des URSSAFS ou si elles choisissent la mensualisation du versement.

(source : circulaire AGIRC-ARCCO du 18 septembre 2015)

- Les taux contractuels obligatoires de retraite complémentaire n'augmentent pas au 1er janvier 2016. Ils demeurent identiques à ceux fixés pour 2015

Taux obligatoires de cotisations au 1er janvier 2016

Régime	Assiette	Taux contractuel	Taux appelé	Répartition taux appelé	
				Part patronale	Part salariale
ARRCO	Tranche 1 ou A	6,20 %	7,75 %	**4,65 %**	3,10 %
	Tranche 2	16,20 %	20,25 %	**12,15 %**	8,10 %
AGIRC	Tranche B	16,44 %	20,55 %	**12,75 %**	7,80 %
	Tranche C	16,44 %	20,55 %	La répartition est décidée au sein de l'entreprise jusqu'à 20 %. La répartition du 0,55 % restant est réglementée : **0, 19 % pour l'employeur** et 0,36 % pour le salarié.	

- Pour un salarié non-cadre :
  - tranche 1 : salaire jusqu'au PASS, soit 38 616 € ;
  - tranche 2 : salaire compris entre 1 et 2 PASS, soit entre 38 616 € et 77 232 €.

- Pour un salarié cadre :
  - tranche A : salaire jusqu'au PASS, soit 38 616 € ;
  - tranche B : salaire compris entre 1 et 3 PASS, soit entre 38 616 € et 115 848 € ;
  - tranche C : salaire compris entre 3 et 4 PASS, soit entre 115 848 € et 154 464 €.

(source : circulaire AGIRC-ARRCO du 28 décembre 2015 relative aux paramètres 2016)

Cotisation garantie minimale de point (GMP) transitoire

La cotisation GMP a pour objectif de garantir l'acquisition d'un nombre minimal de 120 points de retraite complémentaire par an pour les salariés cadres et assimilés dont les revenus ne dépassent pas un certain seuil de salaire dit « charnière ».

- Au 1er janvier 2016, **la cotisation annuelle transitoire est fixée à 68,07 € par mois** répartie de la façon suivante :
  - 42,23 € à la charge de l'employeur ;
  - 25,84 € à la charge du salarié.

- Au 1er janvier 2016, **le salaire charnière annuel transitoire,** au-dessous duquel la cotisation GMP doit être payée**, est fixé à 3 549,24 € par mois**.

(source : circulaire AGIRC-ARRCO du 28 décembre 2015 relative aux paramètres 2016)

Majoration de cotisation AT/MP

Les majorations entrant dans le calcul du taux net de la cotisation due au titre des accidents du travail est des maladies professionnelles sont fixées, au 1er janvier 2015, à :

- M1 : 0,22 % (au lieu de 0,25 % en 2015)
- M2 : 0,59 % (au lieu de 0,55 % en 2015)
- M3 : 0,57 % (au lieu de 0,61 % en 2015)
- M4 : 0,01 % (au lieu de 0,00 % en 2015)

(source : arrêté du 21 décembre 2015)

Forfait social

- Au 1er janvier 2016, **le taux de 20 % continue à s'appliquer** aux gains et rémunérations exonérés de charges sociales tout en étant assujettis à la CSG / CRDS (indemnités de ruptures conventionnelles, sommes versées au titre de l'intéressement,…).

- **Les employeurs de 10 salariés et plus demeurent assujettis au taux de 8 % calculé sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire**

- **Les employeurs de moins de 10 salariés ne sont pas assujettis au forfait social calculé sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire.**

(source :http://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F31532)

Calcul de la CSG-CRDS

- Au 1er janvier 2016, **l'assiette de la CSG et de la CRDS reste fixée à 98,25 % des revenus**.

- **L'abattement de la CSG et de la CRDS reste plafonné à 4 PASS**, soit 154 464 € pour 2016. Au-delà de ce seuil, la base CSG / CRDS n'est plus abattue.

(source :http://www.urssaf.fr/profil/employeurs/activite_generale/vos_salaries_-_vos_cotisations/taux_et_montants.pdf)

Cotisations FNAL

- Pour les employeurs de moins de 20 salariés, **le taux de 0,10 %** sur le plafond reste inchangé.

- Pour les employeurs de 20 salariés et plus, le taux devient un **taux unique** et **supporte une majoration**. Il s'élève **0,50 %**

(source :http://www.urssaf.fr/profil/employeurs/activite_generale/vos_salaries_-_vos_cotisations/taux_et_montants.pdf)

Calcul de la réduction Fillon : nouvelle règle de calcul de la rémunération annuelle brute et du coefficient

- Pour les rémunérations versées à compter du 1er janvier 2016, les règles de calcul de la réduction Fillon demeurent identiques :

Valeur du coefficient = (valeur maximale du coefficient/0,6) X [(1,6 X SMIC calculé pour un an « SMIC Fillon » / rémunération annuelle brute) – 1]

- Depuis le 1er janvier 2016, **La valeur du coefficient a été réévaluée** pour s'assurer que pour une rémunération égale au SMIC annuel, la réduction Fillon demeure égale au montant des cotisations et contributions versé par l'employeur. Ainsi, la valeur du coefficient est rapportée à :
  - **0,2802**, si la formule de calcul donne un résultat supérieur à 0,2802 **pour les entreprises soumises à la cotisation au FNAL de 0,10 %** (entreprises de moins de 20 salariés) ;
  - **0,2842**, si la formule de calcul donne un résultat supérieur à 0,2842 **pour les entreprises soumises à la cotisation au FNAL de 0,50 %** (entreprises de 20 salariés et plus)

- Pour 2016, le **« SMIC Fillon » s'élève à 17 599,40 €** au lieu de 17 490,20 € en 2015.

(source : décret du 29 décembre 2015 relatif au taux des cotisations d'assurance maladie du régime général et de divers régime de Sécurité sociale)

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 novembre 2015, l'IPC baisse de 0,2 %** après une augmentation de 0,1 % en octobre.*
L'IPC est stable sur un an.
La baisse de l'IPC provient du repli des prix des services de transport et des produits alimentaires ainsi que d'un nouveau recul des prix de l'énergie. Une légère baisse des produits manufacturés est également à noter.

INFO FISCALITE – DECEMBRE 2015

Plan vélo : réduction fiscale pour l'employeur et indemnité kilométrique pour le salarié

- La loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte prévoit des mesures favorables à la réalisation en vélo des trajets domicile-lieu de travail.

- En effet, depuis le 1er janvier 2016, toute entreprise mettant des vélos à disposition de ses salariés, pour leurs déplacements domicile-lieu de travail, peut **déduire les frais générés par cette mise à disposition du montant de son impôt sur les sociétés, dans la limite de 25 % du prix d'achat de la flotte de vélos.**

- Depuis le 1er juillet 2015, **les salariés réalisant leurs trajets domicile-lieu de travail en vélo bénéficient d'une indemnité kilométrique dans les conditions de prise en charge des frais de carburant,** laquelle est à la **charge facultative de l'employeur**. **Cette prise en charge est cumulable avec le remboursement de l'abonnement de transport** si le salarié emprunte les deux moyens de transport pour atteindre son lieu de travail.

- Pour l'employeur, **cette participation à l'indemnité vélo sera exonérée de cotisations sociales,** dans la limite de **200 € par an et par salarié**.
  Pour le salarié, **l'indemnité kilométrique est exonérée d'impôt sur le revenu.**

(sources : loi du 17 août 2015 relative à la transition énergétique pour la croissance verte ; loi du 29 décembre 2015 de finances rectificative pour 2015)

Réduction fiscale exceptionnelle en faveur de l'investissement

- Les **investissements industriels des entreprises réalisés entre le 15 avril 2015 et le 15 avril 2016** bénéficient d'un amortissement supplémentaire exceptionnel de 40 % du prix de revient de l'investissement. Cette mesure prend la forme d'une **réduction fiscale de plus de 13 % de la valeur de l'investissement**.

- Sont concernées :
  - les personnes physiques ou morales soumises à l'impôt sur le revenu dont les bénéfices proviennent de l'exercice d'une activité industrielle, commerciale, artisanale ou agricole ;
  - l'ensemble des personnes morales passibles de l'impôt sur les sociétés.

  Les entreprises doivent être soumises à l'impôt suivant le régime du bénéfice réel normal ou simplifié de plein droit ou sur option.

- Sont éligibles les **investissements de nature industrielle bénéficiant de l'amortissement dégressif** :
  - les matériels et outillages utilisés pour des opérations industrielles, de fabrication ou de transformation ;
  - les matériels de manutention ;
  - les installations productrices de vapeur, de chaleur ou d'énergie, à l'exception des équipements de production d'énergie électrique dont la production bénéficie de tarifs réglementés ;
  - les installations destinées à l'épuration des eaux et à l'assainissement de l'atmosphère,
  - les matériels et outillages utilisés à des opérations de recherche scientifique ou technique

(source : BOFIP-BOI-BIC-BASE-100-20150421)

Cotisation foncière des entreprises : conditions d'exonération dans les territoires entrepreneurs (anciennes ZFU)

- Depuis le 1er janvier 2015, les zones franches urbaines (ZFU) deviennent les « territoires entrepreneurs ». Tout comme en ZFU, les entreprises situées en territoires entrepreneurs bénéficient d'une **exonération de cotisation foncière dans la limite d'un certain plafond.**

- Pour bénéficier de cette exonération, de **nouvelles conditions sont applicables aux entreprises qui s'implantent en territoires entrepreneurs depuis le 1er janvier 2015** pour éviter les effets d'aubaine. Ainsi, à la date de clôture de l'exercice ou de la période d'imposition :

  - **le nombre de salarié en CDI ou en CDD depuis au moins 12 mois et résidant dans l'un des territoires entrepreneurs ou dans l'un des quartiers prioritaires** de la politique de la ville de l'unité urbaine dans laquelle est située le territoire entrepreneur **doit être égal au moins à la moitié du nombre total des salariés** employés dans les mêmes conditions ;
  - ou **le nombre de salariés embauchés** à compter de la création ou de l'implantation de l'entreprise **et remplissant les conditions décrites ci-dessus doit être égal au moins à la moitié du nombre total des salariés embauchés** dans les mêmes conditions, au cours de la même période.

- Depuis le 1er janvier 2016, l'exonération est également subordonnée à **l'existence d'un contrat de ville** le 1er janvier de chaque année d'implantation et ce, jusqu'en 2020.

(sources : loi du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine ; loi du 29 décembre 2014 de finances pour 2015)

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

- **Les personnes qui souscrivent au capital des petites entreprises non cotées en bourse et créées depuis moins de 5 ans, avant le 1er janvier 2017, bénéficient 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 sont également **exonérés d'impôt de solidarité sur la fortune (ISF)** pour leur valeur totale. Cette réduction est égale à 50 % du montant du versement effectué, dans la limite de 45 000 €.

- Ces deux avantages fiscaux sont subordonnés à la **conservation des titres jusqu'au 31 décembre de la 5e année suivant celle de la souscription et de la réduction d'impôt**. La réduction d'impôt sur le revenu est 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 : loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques dit « Macron » du 6 août 2015)

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

FICHE PRATIQUE – Le déroulement de l'entretien préalable au licenciement pour motif personnel ou disciplinaire

L'entretien préalable s'impose quel que soit le motif de licenciement. Avant toute décision de licenciement, l'employeur doit **recevoir le salarié en entretien préalable et veiller à ce que les droits de la défense de ce dernier soient respectés**.

Il est donc impératif pour tout employeur de **maîtriser les règles procédurales applicables à l'entretien préalable à un éventuel licenciement**. Ceci lui permettra d'éviter toute erreur qui pourrait lui être imputée par le salarié, dans le cadre d'un contentieux prud'homal, en vue de l'obtention d'une indemnité pour procédure irrégulière de licenciement.

Rédaction de la convocation à l'entretien préalable

La convocation doit obligatoirement mentionner :

- son objet : éventualité d'un licenciement, d'une procédure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement, et non pas une décision déjà arrêtée ;
- date et heure de l'entretien préalable ;
- lieu de l'entretien préalable :
  - ✓ *principe* : lieu d'exécution de la prestation de travail ou lieu du siège social de l'entreprise ;
  - ✓ *autre lieu* : remboursement au salarié des frais de déplacement engagés pour se rendre à l'entretien ;
- assistance du salarié :
  - ✓ *existence de représentants du personnel* : personne de son choix appartenant à l'entreprise ;
  - ✓ *absence de représentants du personnel* : personne de son choix appartenant à l'entreprise ou conseiller nommé par arrêté préfectoral, dont la liste est disponible à l'inspection du travail et en mairie (adresses à mentionner).

Remise de la convocation :

- envoi par lettre recommandée avec accusé de réception ;
- remise en main propre contre décharge.

Respect des délais :

- l'entretien ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation au salarié de la LRAR de convocation ou de sa remise en main propre ;
- décompte du délai à partir du lendemain du jour de la première présentation de la lettre ;

Parties présentes lors de l'entretien :

- côté employeur : trois options s'offrent à lui :
  - ✓ représentation de l'employeur par un membre de la direction ou de l'encadrement mais pas par une personne étrangère à l'entreprise ;
  - ✓ présence de l'employeur assisté ou pas par une personne appartenant à l'entreprise mais pas par une personne extérieure.
- côté salarié :
  - ✓ présence obligatoire lors de l'entretien : exclusion de toute forme de représentation ;
  - ✓ assistance du salarié par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, le cas échéant, un conseiller figurant sur la liste fixée par arrêté préfectoral ;
  - ✓ possibilité pour l'employeur de refuser que le salarié soit accompagné de plusieurs assistants ou soit assisté par une personne qui n'est pas un membre du personnel ou, le cas échéant, un conseiller.
- caractère strictement individuel de l'entretien : interdiction des entretiens collectifs même si des griefs identiques concernent plusieurs salariés.

- **Déroulement de l'entretien**
  - entretien physique nécessaire : l'entretien ne peut être remplacé ni par un échange de courrier, ni par un entretien téléphonique ;
  - explications :
    - ✓ exposé des griefs motivant le licenciement qui demeure toujours à ce stade de la procédure **une éventualité** ;
    - ✓ recueil des explications du salarié et prise de note : l'intérêt est de montrer au salarié que ses explications sont prises en compte pour la détermination de la décision finale.

- **Issue de l'entretien : notification du licenciement par LRAR**
  - délai minimum : la lettre notifiant le licenciement ne peut être expédiée moins de 2 jours ouvrables après la date de l'entretien préalable ;
  - délai maximum :
    - ✓ motif personnel : pas de délai maximum ;
    - ✓ motif disciplinaire : le licenciement ne peut être notifié plus d'un mois après la date de l'entretien préalable (sauf dispositions conventionnelles différentes).
  - contenu de la notification :
    - ✓ rappel du déroulement de la procédure préalable recommandé ;
    - ✓ rappel des personnes présentes recommandé (y compris les assistants) ;
    - ✓ *(le cas échéant)* rappel qu'un nouveau grief a eu lieu malgré de précédentes mesures disciplinaires prises pour sanctionner d'autres griefs ;
    - ✓ énonciation des circonstances du déroulement des griefs reprochés (date, lieu, heure, faits précis, personnes présentes) ;
    - ✓ énonciation des conséquences des griefs reprochés pour l'entreprise (préjudice subi) motifs précis, c'est-à-dire matériellement vérifiables ;
    - ✓ qualification précise du motif du licenciement ;
    - ✓ *(le cas échéant)* point de départ et de fin du préavis ;
    - ✓ *(si le salarié a au moins un an d'ancienneté)* heures acquises au titre du DIF.

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

cnams
FABRICATION & SERVICES

TOURISME & LOISIRS
Languedoc Roussillon

L'équipe de Tourisme et Loisirs vous présente ses Meilleurx Voeux pour 2016

Quelques places disponibles
WEEK-END de PENTECOTE A MADRID
du 13 au 16 Mai 2016 – 4 Jours / 3 Nuits
A partir de : 685€ ttc

Lire sur le site

Quelques places disponibles
CROISIERE BAHAMAS + MIAMI
A partir de 1 785€ / PERS
du 11 au 19 Novembre 2016 - Départ de MARSEILLE

Lire sur le site

Promo dernière minute !
MAROC MARRAKECH
à partir de 299€ ttc - 7 nuits en formule tout compris
Au départ le 12 Janvier 2016 de MARSEILLE

Lire sur le site

cnams
FABRICATION & SERVICES

Tourisme et Loisirs Languedoc Roussillon

Le printemps autour du bassin méditerranéen

Séjour en pension complète avec avion A/R et transferts
Animation 100% francophone
Club enfants aux Vacances Scolaires Départ de LYON :
EX : ANDALOUSIE le 22/04
à partir de 686€/ pers au lieu de 750€

Lire sur le site

A vous la montagne dès Janvier

Offre promotionnelle
Séjour en rendez-vous village
Pension complète
Animations en journée et en soirée

Lire sur le site

MAROC MARRAKECH
à partir de 339€ ttc

Au départe de MARSEILLE
entre le 10 Novembre et le 08 Décembre 2015

Lire sur le site

VIT'HALLES
votre partenaire santé et Bien Être

Semaine découverte
du 16 au 22 Novembre 2015
Pass Gratuit et illimité pour tout tester....

Lire sur le site

Pour tous renseignements : 04 66 67 29 20

SOCIAL – La création d'une prime d'activité pour les travailleurs indépendants et les salariés

- 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 été promulguée immédiatement et les mesures adoptées par ce texte de loi n'étaient donc pas encore applicables.

- Le 13 août, **le Conseil constitutionnel valide l'essentiel de la « Loi Rebsamen »**, à l'exclusion de l'article relatif à la simplification de la collecte des contributions logements des entreprises. Ce texte de loi publié au Journal officiel le 18 août est donc entré en vigueur le 19 août. Néanmoins, **un grand nombre de ses mesures n'est applicable que depuis le 1er janvier 2016 ou après l'adoption d'un décret d'application**.

- C'est chose faite pour la prime d'activité. Deux décrets ont été adoptés le 21 décembre dernier permettant à ce dispositif d'entrer en vigueur le 1er janvier 2016. Il s'avère donc nécessaire de faire le point sur les dernières précisions apportées par les textes règlementaires.

Prime d'activité : définition

- La prime d'activité est une **aide sociale**. Il s'agit d'un complément de rémunération, versé par la Caisse d'allocations familiales (CAF) ou la Mutualité sociale agricole (MSA), visant à **garantir un certain pouvoir d'achat aux personnes à faible ressources qui en bénéficient**.

- 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.

- Depuis le 1er janvier 2016, la prime d'activité se substitue à la prime pour l'emploi (PPE) et au volet «activité » du revenu de solidarité active (RSA).

Personnes bénéficiaires de la prime d'activité

- A la différence du RSA, **les travailleurs indépendants** relevant pour leur sécurité sociale du régime social des indépendants (RSI) ou de la MSA et **employant au moins un salarié bénéficient de la prime d'activité.**

- **Le bénéfice de la prime d'activité est également ouvert aux salariés y compris les apprentis**.

Conditions du bénéfice de la prime d'activité

- Pour bénéficier de la prime d'activité, le travailleur indépendant ou le salarié doit remplir les conditions suivantes :
  - avoir au moins 18 ans ;
  - être de nationalité française, ressortissant de l'Espace économique européen ou de la Suisse ; ou pour les autres nationalités, être depuis au moins 5 ans en situation régulière en France ;
  - résider en France ;
  - ne pas être travailleur détaché en France.

- D'autres conditions cumulatives relatives à un seuil de revenus doivent être remplies**.**
  - les **actifs**, travailleur indépendant comme salarié, doivent percevoir une **rémunération inférieure à un certain plafond**. Pour une personne célibataire, ce plafond est fixé à 1,3 SMIC soit, 1906,61 € mensuels bruts pour 2016 ;
  - les **apprentis ou étudiants** doivent percevoir une **rémunération mensuelle au moins égale à 890 € nets durant au moins trois mois** ;
  - les **artisans** doivent réaliser un **chiffre d'affaires annuel connu inférieur ou égal à 32 900€.**

Montant et versement de la prime d'activité

- Le **montant de la prime d'activité** dépend des **ressources perçues** (activité professionnelle, allocation chômage, prestations et aides sociales,…) **et de la situation familiale** (célibataire sans enfant, famille monoparentale,…). Le montant des droits est en effet majoré pour les personnes isolées qui assument la charge d'un ou plusieurs enfants ou les femmes enceintes isolées.

- Le **montant de la prime d'activité** est donc calculé en réalisant la **différence entre** :
  - un **montant forfaitaire** dont le niveau varie en fonction de la composition du foyer et du nombre d'enfants à charge, augmenté d'une fraction des revenus professionnels des membres du foyer, et qui peut faire l'objet d'une ou plusieurs bonifications ;
  - et **les ressources du foyer** qui sont réputées être au moins égales au montant forfaitaire.

- Le **montant de la prime d'activité** est fixé tous les trois mois et reste inchangé durant cette période. Le premier paiement correspondant à la prime de janvier 2016 aura lieu début février.

BON A SAVOIR : La CAF et la MSA ont mis en place sur leur site internet respectif (www.caf.fr et www.msa.fr) un simulateur permettant aux actifs de savoir s'ils peuvent prétendre à la prime d'activité et de calculer son montant.

(sources : loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite « loi Rebsamen » ; décrets du 21 décembre 2015)

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

SANTE & SECURITE – Le compte de pénibilité : modifications du dispositif

- Malgré les polémiques et les difficultés annoncées par les entreprises sur qui pèsent le financement du compte personnel de prévention de la pénibilité ainsi que les coûts indirects liés par exemple au remplacement d'un salarié mobilisant les points de son compte pour passer d'un temps complet à un temps partiel,… ; **ce dispositif est entré en application le 1er janvier 2015**.

- Néanmoins, **seuls 4 facteurs d'exposition à la pénibilité** sur un total de 10 alimenteront en point le compte personnel de prévention de la pénibilité. Les facteurs concernés sont les suivants :
  - les activités exercées en milieu hyperbare ;
  - le travail de nuit ;
  - le travail en équipes successives alternantes ;
  - le travail répétitif.

- L'année 2015 marquant la première année de mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité, **l'Administration tolère que l'évaluation des expositions aux 4 premiers facteurs soit réalisée en 2016.**

> **BON A SAVOIR** : D'ici le 31 janvier 2016, chaque branche d'activité devra 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**. Dès lors, **l'employeur pourra utiliser ce référentiel pour calculer le nombre de points alimentant le compte personnel de prévention de la pénibilité** au lieu de la **fiche de prévention des expositions dont la mise en place obligatoire dans les entreprises a été supprimée par la loi Rebsamen**. **L'employeur qui applique un référentiel de branche pour déterminer l'exposition de ses salariés est présumé de bonne foi.**

- **L'année 2016 apporte des modifications majeures au compte personnel de prévention de la pénibilité :**
  - **La date d'évaluation de l'exposition des salariés aux 6 autres facteurs de pénibilité,** initialement fixée au 1er janvier 2016, **est repoussée au 1er juillet 2016.**
  - **La fiche d'exposition est supprimée** et remplacée par d'autres modalités déclaratives à la charge de l'employeur.
  - **Des seuils sont également revus à la hausse** (bruit et travail effectif) excluant ainsi du dispositif un plus grand nombre de salariés.

- Face à la densité des textes législatifs et règlementaires adoptés en la matière (7 décrets et 2 arrêtés, ne serait-ce qu'en décembre 2015), nous vous proposons une **synthèse de l'essentiel des dispositions applicables au compte personnel de prévention de la pénibilité**.

L'OBJECTIF DU COMPTE PERSONNEL DE PREVENTION DE LA PENIBILITE

- **L'objectif poursuivi** par le compte personnel de prévention de la pénibilité **est la compensation** de la réduction du nombre d'années vécues en bonne santé par le salarié en raison de son exposition à la pénibilité. Dans ce cadre, **l'évaluation de l'exposition doit être réalisée post-adoption et application des mesures de prévention des risques professionnels**. Il s'agit donc d'une exposition à un ou plusieurs facteurs de pénibilité qui demeure malgré les actions mises en place par l'entreprise pour préserver la santé physique des travailleurs.

> **BON A SAVOIR** : **Le référentiel élaboré par les branches professionnelles contiendra l'évaluation de l'exposition uniquement pour les facteurs altérant la santé physique des travailleurs.** L'exposition aux risques psychosociaux est exclue de l'évaluation.

- **L'objectif poursuivi** par le compte personnel de prévention de la pénibilité **est donc différent de celui du Document unique d'évaluation des risques (DUER)**. En effet, l'élaboration du DUER s'inscrit dans le cadre d'une démarche de **prévention des risques professionnels**. Ainsi, **l'évaluation des risques professionnels est réalisée avant l'adoption et l'application des mesures de prévention**. Il s'agit donc d'une exposition à un ou plusieurs facteurs de risque qui naissent des conditions réelles de travail et/ou inhérents à la profession exercée mais dont les effets sur la santé physique **et mentale** des travailleurs peuvent être réduits grâce à des mesures de prévention. A ce titre, l'évaluation porte également sur les risques psychosociaux.

L'EVALUATION DE L'EXPOSITION AUX FACTEURS DE PENIBILITE

- Pour que le salarié comptabilise des points sur le compte personnel de prévention de la pénibilité, il doit être considéré comme exposé à certains facteurs de pénibilité. **L' « exposition » est une notion objective évaluée au regard d'une durée et de seuils** définis par les textes règlementaires.

> **BON A SAVOIR** : L'évaluation de l'exposition étant réalisée post-adoption et application des mesures de prévention des risques professionnels, la durée et les seuils d'exposition ouvrant droit à la comptabilisation de points sur le compte personnel de prévention de la pénibilité sont plus difficilement atteignables. Malgré cela, si la durée et les seuils d'exposition sont atteints, il est conseillé d'**inclure ou développer une polyvalence dans les missions réalisées par le salarié pour réduire l'exposition à la pénibilité générée par une mission en particulier.**

- Dans la catégorie **des contraintes physiques et marquées, les durées et seuils d'exposition aux facteurs de pénibilité sont les suivants** :
  - *les manutentions manuelles de charge* : durée minimale d'exposition de 600 h/an et seuil déterminé en charges de centaines de kilos ;
  - *les postures pénibles définies comme position forcées des articulations* : durée minimale d'exposition de 900 h/an et seuil déterminé en degré d'inclinaison ou de torsion ;
  - *les vibrations mécaniques* : durée minimale d'exposition de 450 h/an et mesure sur une période de référence de 8 heures.

- Dans la catégorie **des environnements physiques agressifs, les durées et seuils d'exposition aux facteurs de pénibilité sont les suivants** :
  - *les agents chimiques dangereux* : seuil déterminé par une grille d'évaluation *(arrêté ministérielle en attente de parution)* ;
  - *les milieux hyperbares* : 60 interventions ou travaux / an pour une intensité maximale de 120 hectopascals ;
  - *les températures extrêmes* : durée minimale d'exposition de 900 h/an à une température inférieure ou égale à 5C° ou égale ou supérieure à 30C° ;
  - *le bruit* : durée minimale d'exposition de 600 h/an avec des journées de 8h à **81 décibels** (au lieu de 80 décibels prévus initialement) et un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels auquel le salarié est exposé au moins 120 fois par an.

- Dans la catégorie **des rythmes de travail, les durées et seuils d'exposition aux facteurs de pénibilité sont les suivants** :
  - *le travail de nuit* : durée minimale d'exposition de 120 nuits/an avec des horaires de travail situés entre 24h et 5h du matin ;
  - *le travail en équipes successives alternantes* : durée minimale d'exposition de 50 nuits/an avec des horaires de travail situés entre 24h et 5h du matin ;
  - *le travail répétitif* : durée minimale d'exposition de 900 h/an :
    - ✓ avec 15 actions techniques ou plus par temps de cycle, si le temps de cycle est inférieur ou égal à **30 secondes** (au lieu d'une minute prévue initialement) ;
    - ✓ avec **30 actions techniques au moins par minute, si le temps de cycle est supérieur à 30 secondes ou s'il n'existe pas de temps de cycle**.

L'arrêté ministériel définit le travail répétitif comme ***« caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte »***.

LA COMPTABILISATION DE POINTS SUR LE COMPTE PERSONNEL DE PREVENTION DE LA PENEBILITE ET LEUR MOBILISATION

- Dans les limites du **plafond annuel de 8 points et du plafond de 100 points par carrière**, les points sont comptabilisés par **trimestre d'exposition**, à hauteur de :
  - 1 point pour une exposition à un facteur de pénibilité ;
  - 2 points en présence d'une polyexpositions.

  Les points sont doublés pour les salariés nés avant le 30 juin 1956.

- Le salarié ayant acquis des points sur son compte personnel de prévention de la pénibilité peut les mobiliser pour se soustraire à son exposition à des facteurs de pénibilité et ainsi, faire réduire ou cesser la perte d'années vécues en bonne santé.

- La mobilisation des points acquis sur le compte personnel de prévention de la pénibilité est réglementée. **Les 20 premiers points sont obligatoirement destinés à des actions de formation : 1 point équivaut à 25 heures de formation.** Ainsi, sous réserve de l'accord préalable du salarié, l'employeur peut trouver dans le compte personnel de prévention de la pénibilité, un financement supplémentaire d'actions de formation. De même, le salarié peut utiliser ces points pour réaliser un abondement supplémentaire dans son compte personnel de formation (CPF).

> **ATTENTION** : Toutes les formations ne pourront pas être financées en mobilisant les 20 premiers points du compte personnel de prévention de la pénibilité. Il devra s'agir de **formation aidant le salarié à se soustraire à une situation d'exposition à la pénibilité** (action de reconversion professionnelle partielle ou totale, action d'acquisition de nouvelles compétences dans le cadre d'une mobilité interne,…) **et non pas de formation visant à diminuer les effets de l'exposition sur la santé du salarié** (aménagement de poste,…).

- Le salarié peut également **mobiliser les points du compte personnel de prévention de la pénibilité pour réduire son temps de travail tout en maintenant sa rémunération habituellement perçue**. Pour la prise en charge financière durant un trimestre du complément de salaire pour un passage à mi-temps par exemple, le salarié doit disposer de 10 points. Dans tous les cas, **la réduction du temps de travail est d'au moins 20 % et d'au plus 80 % de la durée habituelle de travail**.

- Enfin, **les points comptabilisés sur le compte personnel de prévention de la pénibilité peuvent être mobilisés pour un départ en retraite anticipé dès 55 ans**. Pour financer un trimestre de pension de retraite à taux plein, le salarié doit mobiliser 10 points. Ce financement est limité à 8 trimestres, soit 80 points.

- Le compte personnel de prévention de la pénibilité est **valide durant toute la durée de la carrière professionnelle du salarié**. Il prend fin avec la liquidation de la pension de retraite à taux plein suite à un départ ou une mise à la retraite.
  En présence d'un cumul emploi-retraite, la pension de retraite étant liquidée, le salarié ne recouvre pas son droit à comptabiliser des points dans le compte personnel de prévention de la pénibilité.

LA DECLARATION PAR L'EMPLOYEUR DES POINTS ALIMENTANT LE COMPTE PERSONNEL DE PREVENTION DE LA PENIBILITE ET L'INFORMATION DU SALARIE

A. DECLARATION DES POINTS PAR L'EMPLOYEUR

- **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.

- L'employeur procède à cette déclaration annuelle pour les salariés dont le **contrat de travail est d'une durée au moins égale à un mois et** :
  - demeure en cours à la fin de l'année civile : 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) ;
  - s'achève en cours d'année civile : l'employeur procède à cette déclaration **de manière dématérialisée** dans le cadre de la déclaration sociale nominative (DSN), au plus tard lors de la paie effectuée au titre de la fin de ce contrat.

  Les informations contenues dans la déclaration **demeurent confidentielles** et ne peuvent être communiquées à un autre employeur auprès duquel le travailleur sollicite un emploi.

- **La CARSAT** prend connaissance de la déclaration et **alimente le compte personnel de prévention de la pénibilité du nombre de points correspondants**. Elle peut ensuite procéder à des opérations de vérification au sein des entreprises.

> ATTENTION : **Les salariés qui n'acquièrent pas de point au compte pénibilité mais qui sont exposés à des facteurs de risque** ne rentrent pas dans la déclaration de pénibilité mais leur pénibilité doit néanmoins être évaluée. Pour eux, **l'employeur doit établir une fiche individuelle de suivi i**ndiquant les facteurs auxquels ils sont exposés.

- Durant une **période de 3 ans**, 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.

B. INFORMATION DU SALARIE

- 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.**

LE FINANCEMENT DU COMPTE PERSONNEL DE PREVENTION DE LA PENIBILITE

- **En 2015 et en 2016, aucune cotisation n'est due par l'ensemble des entreprises.** A compter de 2017, l'ensemble des entreprises devront payer une cotisation de base fixée à 0,01 % de l'ensemble des rémunérations et gains versés aux salariés.

- **Dès 2015, une cotisation additionnelle** également assise sur l'ensemble des rémunérations et gains versés aux salariés, **doit être versée par les entreprises ayant au moins un salarié exposé à la pénibilité au-delà des durées et seuils d'exposition**. Le taux de cette cotisation additionnelle s'élève à :
  - pour 2015 et 2016 : 0,1 % pour une exposition à un seul facteur et à 0,2 % en présence d'une polyexpositions ;
  - dès 2017 : 0,2 % pour une exposition à un seul facteur et à 0,4 % en présence d'une polyexpositions.

- A compter de 2018, le taux de cotisation additionnelle versée par les employeurs au fonds chargé du financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité 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.

(sources : loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites ; loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites ; décret du 9 octobre 2014 relatif à la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité, aux modalités de contrôle et de traitement et des réclamations ; décret du 9 octobre 2014 relatif à l'acquisition et à l'utilisation des points acquis au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité ; décret du 9 octobre 2014 relatif au fonds de financement des droits lié au compte personnel de prévention de la pénibilité ; décret du 9 octobre 2014 relatif au document unique d'évaluation des risques et aux accords en faveur de la prévention de la pénibilité ; décret du 9 octobre 2014 relatif à l'exposition des travailleurs à certains facteurs de risque professionnel au-delà de certains seuils de pénibilité et à sa traçabilité ; décret du 9 octobre 2014 relatif aux accords en faveur de la prévention de la pénibilité ; instruction DGT-DSS du 13 mars 2015 relative à la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité en 2015 ; discours du Premier ministre du 26 mai 2015 ; loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite « loi Rebsamen » ; arrêté du 11 décembre 2015 relatif au mode de calcul des paramètres physiques indicateurs du risque d'exposition au bruit et aux conditions de mesurage des niveaux de bruit en milieu de travail ; décrets du 30 décembre 2015 relatif à la simplification du compte personnel de prévention de la pénibilité et à la modification de certains facteurs et seuils de pénibilité ; arrêté du 30 décembre 2015 relatif à la demande d'utilisation des points inscrits sur le compte personnel de prévention de la pénibilité au titre du 1°, du 2° ou du 3° du I de l'article L 4162-4 du Code du travail ; arrêté du 30 décembre 2015 relatif au contenu de l'attestation prévue à l'article R 4162-15 du Code du travail ; arrêté du 30 décembre 2015 relatif à la liste des éléments transmis par l'employeur à la caisse et à leurs modalités de transmission dans le cadre de l'utilisation des points inscrits sur le compte personnel de prévention de la pénibilité pour le passage à temps partiel ; arrêté du 30 décembre 2015 abrogeant l'arrêté du 30 janvier 2012 relatif au modèle de fiche prévu à l'article L 4121-3-1 du Code du travail ; arrêté du 30 décembre 2015 relatif à la grille d'évaluation mentionnée à l'article D 4161-2 du Code du travail ; arrêté du 30 décembre 2015 relatif à la liste des classes et catégories de danger mentionnée à l'article D 4161-2 du Code du travail.

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

Montpellier, le 17 décembre 2015

Objet : Communiqué de presse : Lancement officiel de la Plateforme « Le. Taxi »

1 clic, un taxi

Une première lancée à Montpellier !

L'équipe de l'UNAMS ainsi que les représentants de la corporation des taxis de Montpellier sont heureuses d'annoncer que le 15 décembre à la Mairie de Montpellier s'est déroulé le lancement officiel de la plateforme « mon taxi » pour les usagers, une fois téléchargée sur smartphone ou Android, l'application « mon taxi via taxi tram et taxis indépendants de Montpellier», « Axygest, Taxi bleu du midi » permettent de faire appel à un taxi où que vous soyez, en visualisant les taxis à proximité directe, et de faire son choix.

A l'autre bout du système, le chauffeur de taxi choisi est informé sur son terminal et se rend sur place.

Le taxi permet aux usagers de commander un taxi de Montpellier en direct

Il s'agit d'une première en France, lancée par les pouvoirs publics, les fédérations de taxi Montpelliéraines ont lancé officiellement cette plate-forme le 15/12/15 afin de faciliter aux usagers, en un clic peu importe où il se trouve, commander et noter une course via cette plateforme, gage de qualité et de loyauté

Marie-Thérèse SEVERAC
Présidente UNAMS 34

UNAMS - CNAMS
44 Av St Lazare - CS 89026 - 34965 MONTPELLIER CEDEX 2
04 67 40 80 61 / unams@orange.fr

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

- Depuis le 1er janvier 2016, **les tarifs règlementés de vente de gaz naturel et d'électricité ne s'imposent 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 pouvaient donc choisir un nouveau contrat en offre de marché avant la fin de l'année 2015.

BON A SAVOIR : Au 1er janvier 2016, **les consommateurs professionnels n'ayant pas souscrit d'offre de marché ont automatiquement basculé sur une offre par défaut d'une durée de 6 mois auprès de leur fournisseur historique. A l'issue de cette période, soit avant le 30 juin 2016, 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 vous rappeler les dates auxquelles les tarifs règlementés ont pris fin ainsi que la **démarche à suivre pour conclure un contrat en offre de marché avec le fournisseur choisi avant le 30 juin 2016**.

Les échéances pour les consommateurs professionnels

A. DATE DE FIN DES TARIFS REGLEMENTES EN ELECTRICITE

- **Les tarifs règlementés de vente d'électricité ont disparu 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 pouvaient donc choisir un nouveau contrat en offre de marché avant la fin de l'année dernière.

B. DATES DE FIN DES TARIFS REGLEMENTES EN GAZ NATUREL

- Les offres au tarif règlementé de vente de gaz naturel en France métropolitaine ont disparu progressivement pour les consommateurs professionnels. **Cette disparition était déjà amorcée pour aboutir à l'échéance du 1er janvier 2016**, date à laquelle **aucun tarif règlementé ne s'impose 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 1er janvier 2015** : en faveur des consommateurs professionnels et des immeubles d'habitation consommant plus de 200 MWh par an ;

  - **le 1er janvier 2016** : en faveur des :
    - ✓ **consommateurs professionnels consommant plus de 30 MWh par an,**

- ✓ immeubles d'habitations consommant plus de 150 MWh par an,
- ✓ entreprises locales de distribution dont le niveau de consommation est inférieur à 100 000 MWh par an.

BON A SAVOIR : **La fin des tarifs règlementés 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 règlementé auprès du fournisseur historique (GDF SUEZ, TEGAZ ou une entreprise locale de distribution) ;
- soit en offre de marché auprès du fournisseur choisi.

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

- Afin d'aider les consommateurs professionnels à anticiper la fin de la période de 6 mois durant laquelle ils ont basculé sur une offre par défaut auprès de leur fournisseur traditionnel, un dispositif d'information et d'accompagnement spécifique a été mis en place.

- Ainsi, les fournisseurs historiques de gaz et d'électricité étaient 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, de la date de son échéance et du basculement sur une offre par défaut pendant 6 mois en l'absence de souscription d'offre de marché auprès du fournisseur de leur choix. Ce courrier a été 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 règlementés, soit le 1er juillet 2015 pour les artisans** ;

  - aux consommateurs concernés, **3 mois avant la date de suppression des tarifs règlementés, soit le 1er octobre 2015 pour les artisans**.

  Ces courriers doivent prendre la forme d'une lettre d'information et non pas d'une proposition commerciale. Par ailleurs, **aucun préavis ni frais de résiliation ne peut être demandé par le fournisseur actuel.**

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

(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

Obligation de sécurité : de l'obligation de résultat à l'obligation de moyens renforcée

L'employeur est tenu d'une **obligation générale de sécurité** à l'égard de ses salariés qui se caractérise par l'obligation de mettre en place des **mesures de prévention des risques professionnels** avec pour objectif de préserver la santé et la sécurité des travailleurs.
Cette obligation de sécurité était considérée comme une **obligation de résultat** laquelle engageait la **responsabilité de l'employeur** dès lors que le **salarié était exposé à une situation dangereuse pour sa santé et sa sécurité**, et ce peu important l'existence de mesures de prévention dans l'entreprise. La force contraignante de l'obligation de résultat était telle que le salarié qui saisissait les juridictions n'était pas tenu de rapporter la preuve du manquement de l'employeur à son obligation et que ce dernier ne pouvait arguer que de la force majeure pour sa défense.

Par un arrêt de principe du 25 novembre 2015, la Cour de cassation opère un **revirement de jurisprudence** et confère désormais à l'obligation générale de sécurité le caractère **d'obligation de moyens renforcée**.
En l'espèce, un salarié chef de cabine sur vols long courrier avait été licencié suite à une non-présentation à une visite médicale obligatoire. Il saisit le Conseil de prud'hommes pour contester la cause réelle et sérieuse du licenciement et obtenir des dommages-intérêts :

- en faisant notamment valoir avoir été victime d'un stress post-traumatique (témoin des attaques depuis son hôtel) suite aux attentats du 11 septembre 2001 (crise de panique survenue 5 ans plus tard en 2006) ;
- et en reprochant à son employeur de ne pas en avoir assuré de suivi ni de l'avoir intégré dans son document unique.

Or, après avoir examiné les éléments de fait et de preuve, les juges du fond rejettent les prétentions du salarié au motif que l'employeur, ayant pris en compte les évènements violents auxquels le salarié avait été exposé, avait, au retour de New York, fait **accueillir** celui-ci, comme tout l'équipage, **par l'ensemble du personnel médical mobilisé pour assurer une présence jour et nuit et orienter éventuellement les intéressés vers des consultations psychiatriques**. Au soutien de leur décision de rejeter les demandes du salarié, les juges du fond constatent également que **ce dernier a été déclaré apte lors de quatre visites médicales** intervenues entre le 27 juin 2002 et le 18 novembre 2005 et qu'il avait exercé ses fonctions sans difficulté jusqu'en avril 2006.

La Cour de cassation, quant à elle, confirme l'analyse des juges du fond et conclut que **les évènements médicaux de 2006 sont sans lien avec la situation les attentats de 2001**, lesquels caractérisaient une situation dangereuse pour la santé et la sécurité des travailleurs, et que par conséquent, l'employeur n'avait aucunement manqué à son obligation générale de sécurité.

Nous souhaitons attirer votre attention sur l'importance de cette jurisprudence. Elle signifie qu'**en présence d'une situation dangereuse pour la santé et la sécurité et ayant causé des dommages au salarié, la responsabilité de l'employeur n'est pas engagée s'il justifie avoir pris toutes les mesures nécessaires pour préserver la santé et la sécurité des travailleurs**. Outre l'importance à accorder à la prévention des risques professionnels comme levier positif de qualité de vie au travail (accès à des candidatures qualitatives, fidélisation des salariés) et comme facteur de réduction des coûts (paiement d'indemnité journalière complémentaire, coût de l'embauche d'un remplaçant, perte de productivité durant la période d'intégration) ; l'enjeu de l'adoption de mesures préventives réside également dans **l'opportunité offerte à l'employeur de prouver l'absence de manquement à son obligation générale de sécurité.**

(Cass. soc., 25 novembre 2015, n° 14-24.444)

Conclusion du contrat de travail : consentement vicié de l'employeur

Le mensonge du candidat à un recrutement sur l'identité de son précédent employeur et des compétences qu'il aurait acquises au cours de cette expérience professionnelle et embauché en connaissance des

références qu'il a fourni, justifie un licenciement pour faute grave. Telle est la position de la Cour de cassation dans un arrêt du 25 novembre 2015.

Dans cette affaire, un salarié est engagé en qualité de Directeur régional des ventes au sein d'une société d'informatique puis licencié pour faute grave quelques mois plus tard. Son employeur lui reproche d'avoir fourni des renseignements inexacts lors de son embauche, et notamment d'avoir fourni de fausses informations sur ses compétences acquises dans une entreprise précédente au sein de laquelle il n'a, en réalité, jamais travaillé. En effet, cette dernière n'a racheté la société qui l'employait qu'après son départ.

Le salarié saisit le Conseil de prud'hommes pour contester la cause réelle et sérieuse du licenciement et obtenir des dommages-intérêts. Mais les juges du fond rejettent sa demande au motif que le salarié a, à trois reprises, **volontairement dissimulé la réalité de sa situation professionnelle** en faisant croire qu'il venait d'une entreprise concurrente, **cette dernière expérience ayant été déterminante dans le choix de l'embaucher**. Il s'ensuit que le licenciement est bien pourvu d'une cause réelle et sérieuse.

La Cour de cassation confirme cette décision, constatant que **le consentement de l'employeur avait été vicié par des manœuvres dolosives, c'est-à-dire des agissements trompeurs commis par l'une des parties en vue d'obtenir de l'autre partie la conclusion du contrat et sans lesquels cette conclusion n'aurait pas eu lieu.**

(Cass. soc., 25 novembre 2015, n° 14-21.521)

Reçu pour solde de tout compte : opposabilité du délai de dénonciation au salarié

L'article L 1234-20 du Code du travail dispose que *« le solde de tout compte établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail.* ***Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé dans les six mois qui suivent sa signature,*** *délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées ».*

En l'espèce, un salarié souhaitait dénoncer le reçu pour solde de tout compte après le terme du délai de six mois et ainsi réclamer de sommes qu'il estimait lui être dues. Au soutien de sa demande, le salarié affirmait le reçu signé par lui-même n'avait pas produit son effet libératoire à échéance du délai de dénonciation car cette faculté de dénonciation n'avait pas été portée à sa connaissance ni mentionnée sur le reçu.

Mais la Cour de cassation procède à une toute autre analyse en procédant à une interprétation stricte littérale de l'article L 1234-20 du Code du travail. En effet, elle estime que **cet article ne prévoyant pas l'obligation de l'employeur de mentionner**, sur le reçu pour solde de tout compte, **le délai de six mois pour le dénoncer, le reçu faisant mention des sommes versées en précisant leur nature et non dénoncé dans un délai de six mois, produit bien un effet libératoire pour l'employeur**. Par conséquent, le salarié ne saurait réclamer à l'employer le paiement de sommes de même nature qu'il estime lui être dues.

(Cass. soc., 4 novembre 2015, n° 14-10.657)

cnams
FABRICATION & SERVICES

NAIB 30
Affiliée CNAMS UPA CEPEC

FORMATIONS
ESTHETIQUE 2016

DATE	THÈME	LIEU
10 & 11 janvier	**RELOOKING NIVEAU 1 – Sylvie MARTIN** *L'image, l'étude colorimétrique, l'étude morphologie du visage (maquillage, coupe de cheveu), l'étude de style*	BERNIS
24 & 25 janvier	**CHRISTALO DRAINAGE – Sophie MEYER** *Protocole particulièrement efficace pour réduire les problèmes de rétention d'eau et de cellulite, en contribuant à éliminer les toxines. l'utilisation de pierres en cristal de roche et de quartz rose.*	NIMES
7 & 8 février	**GESTION VENTE – Martine LATAPY** *Formation aux techniques de ventes et de gestion d'entreprise*	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

cnams
FABRICATION & SERVICES

FNC Gard
Fédération Nationale de la Coiffure du Gard

FORMATIONS
COIFFEURS 2016

DATE	THÈME	LIEU
Les 17 & 18 janvier	COUPE BARBE ET TEXTURISATION HOMME Animée par Jean-Romain JUANICO	NIMES
Le 8 février	COULEUR ET BALAYAGE Animée par Francisca FAUCON	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/CNAMS 30

cnams
FABRICATION & SERVICES

cnams
FABRICATION & SERVICES

CHAMBRE
SYNDICALE DES
FLEURISTES
DU GARD

FORMATION FLEURISTE JANVIER 2016

DATE	THÈME	LIEU
Le 11 janvier	SAINT VALENTIN Animée par Sabine GAGNEPAIN	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

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