

SOMMAIRE

Page 2 : INFO RSI

Page 4 : INFO PAIE

Page 5 : INFO FISCALITÉ

Page 6 : FICHE PRATIQUE : Congé individuel de formation (CIF).

Page 8 : Communiqué du COSCA.

Page 10 : SOCIAL : Contrat de génération : toutes ses options pour bénéficier de l'aide financière.

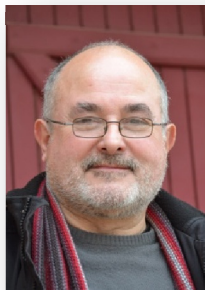
Page 14 : SANTE ET SECURITE : Articulation entre les fiches individuelles d'exposition et le compte personnel de prévention de la pénibilité.

Page 19 : CONSOMMATION & CONCURRENCE : La place de la clause de non-concurrence pendant le préavis.

Page 21 : JURISPRUDENCE

Page 23 : Le Bouquet Ô Senteurs gardoises

Page 24 : CALENDRIER DES FORMATIONS ET STAGES COIFFURE DANS LE GARD.



La semaine de l'Artisanat... et les 51 autres

Ce mois de mars aura vu passer la semaine de l'Artisanat. Moment important pour tous nos métiers qui sont mis dans la lumière médiatique une fois l'an. On ne s'en plaindra pas. Mais après ?

Difficile de ne pas entendre les appels à l'aide de ceux qui sont insatisfaits du fonctionnement du RSI ; et comment ne pas prêter attention à ceux qui se plaignent du poids de la fiscalité et notamment des charges sociales ?

La réponse miracle était le CICE ; sauf qu'après un an un premier bilan tombe, et il montre clairement qu'il ne profite pas au TPE.

En effet, un quart seulement des dirigeants de TPE déclarent avoir bénéficié du CICE en 2014. De plus, dans plus d'un cas sur deux, le montant du crédit d'impôt déclaré par les petites entreprises interrogées est inférieur à 1000 euros. Il est compris entre 1 000 et 2 500 euros dans un peu moins de 20% des TPE. Seulement 8,20% des entreprises déclarent un crédit d'impôt supérieur à 5 000 euros. Concernant l'utilité du CICE, pour plus de 28% des entrepreneurs interrogés il contribue à la préservation de l'effectif, et pour un peu plus de 4%, c'est une incitation à l'embauche.

Lendemain de défaite électorale oblige, on nous annonce à présent un contrat de travail spécifique aux TPE qu'on pourrait faire et défaire facilement... S'agit-il d'un nouveau serpent de mer ? L'avenir nous le dira. Pour l'heure, comme toutes ces législations restent éminemment complexes, on est heureux de vous adresser notre newsletter qui, comme toujours intègre les dernières évolutions juridiques. Notez que cette fois **Lola Henrich**, étudiante en Master 2 de Droit à Perpignan a rejoint **Leila Azougarh** notre responsable des affaires sociales pour vous livrer ce numéro.

Bonne lecture, et bon courage !

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 : 04 68 11 20 47
Gard : 04 66 26 92 24
Hérault : 04 67 40 80 61

INFO RSI – MARS 2015

Maladie : révision du calcul des indemnités journalières

- ✂ Le régime des indemnités perçues au titre de l'assurance maladie connaît de nouvelles évolutions. La dernière en date fut la modification des conditions d'ouverture du droit aux indemnités journalières des artisans. En effet, depuis le 1^{er} 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.**
- ✂ Une nouvelle modification du régime des indemnités perçues au titre de l'assurance maladie a été adoptée par décret du 2 février 2015. Celle-ci concerne les **règles de calcul de l'indemnité journalière. Depuis le 4 février 2015, l'indemnité journalière n'est pas versée au chef d'entreprise si son revenu professionnel annuel moyen sur les trois dernières années civiles est inférieur à 10 % du plafond de la sécurité sociale annuel moyen des trois années précédentes, soit 3 698 € pour 2015.** Un seuil minimum de revenu est donc désormais requis pour percevoir des indemnités au titre de l'assurance maladie.
- ✂ Pour le chef d'entreprise atteignant ce seuil minimum de revenu, celui-ci perçoit une **indemnité journalière égale à la moitié du revenu professionnel moyen des trois dernières années et d'un montant au moins égal à 5,07 € par jour et d'au plus égal à 52,11 € par jour (pour 2015).**

(sources : décret du 4 juillet 2014 et décret du 2 février 2015 relatif au calcul des prestations en espèces versées aux assurés au régime social des indépendants)

Maternité : réduction du montant de l'indemnité journalière d'interruption d'activité

- ✂ Pour prétendre au bénéfice de l'indemnité journalière d'interruption d'activité, la chef d'entreprise **doit interrompre son activité professionnelle pendant 44 jours dont 14 jours précédents la date présumée d'accouchement.** L'interruption d'activité s'entend comme une absence de travail de la chef d'entreprise et non pas la fermeture de l'établissement. Celui-ci peut rester ouvert et les salariés peuvent continuer à travailler.
- ✂ Pour percevoir l'indemnité journalière d'interruption d'activité, la chef d'entreprise doit adresser au RSI un arrêt de travail prescrit par son médecin traitant ainsi qu'une attestation sur l'honneur d'interruption d'activité.
- ✂ Le montant de l'indemnisation s'élève à (pour 2015) :
 - 2 292,40 € au titre des 44 jours d'interruption totale d'activité ;
 - 781,50 € au titre du premier renouvellement de 15 jours, s'il y a lieu ;
 - 781,50 € au titre du second renouvellement de 15 jours s'il y a lieu.**L'indemnité journalière d'interruption d'activité est cumulable avec l'allocation de repos maternel (voir ci-dessous).**
- ✂ A partir du 1^{er} mai 2015, le versement de l'entier montant de l'indemnité journalière d'interruption d'activité s'effectuera sous condition de revenu. Ainsi, **la chef d'entreprise dont le revenu annuel moyen des trois années précédentes d'activité est inférieur à 3 698 € pour 2015, percevra :**
 - **une l'indemnité journalière** d'un montant représentant **50 % du montant habituel** lorsque son versement intervient **entre 1^{er} mai et le 31 décembre 2015**, soit :
 - ✓ 1 146,20 € au titre des 44 jours d'interruption totale d'activité ;
 - ✓ 390,75 € au titre du premier renouvellement de 15 jours, s'il y a lieu ;
 - ✓ 390,75 € au titre du premier renouvellement de 15 jours, s'il y a lieu ;

- **une l'indemnité journalière** d'un montant représentant **10 % du montant habituel** lorsque son versement intervient à **compter du 1^{er} janvier 2016**, soit :
 - ✓ 229,24 € au titre des 44 jours d'interruption totale d'activité ;
 - ✓ 78,15 € au titre du premier renouvellement de 15 jours, s'il y a lieu ;
 - ✓ 78,15 € au titre du premier renouvellement de 15 jours, s'il y a lieu.

(source : décret du 2 février 2015 relatif au calcul des prestations en espèces versées aux assurés au régime social des indépendants)

Maternité : réduction du montant de l'allocation de repos maternel

- ✂ Afin de compenser la perte financière liée à l'absence d'activité durant la grossesse, la chef d'entreprise peut prétendre au bénéfice de l'allocation de repos maternel.
- ✂ L'allocation d'un montant de 3 170 € pour toute la durée de la grossesse (pour 2015) est versée en deux fois :
 - 1 585 € à la fin du 7^e mois ;
 - 1 585 € après l'accouchement.**L'allocation de repos maternel est cumulable avec l'indemnité journalière d'interruption d'activité** (voir ci-dessus).
- ✂ Pour bénéficier de l'allocation de repos maternel, la chef d'entreprise doit adresser au RSI la feuille d'examen prénatal du 7^e mois puis, le certificat d'accouchement.
- ✂ A partir du 1^{er} mai 2015, le versement de l'entier montant de l'allocation de repos maternel s'effectuera sous condition de revenu. Ainsi, **la chef d'entreprise dont le revenu annuel moyen des trois années précédentes d'activité est inférieur à 3 698 € pour 2015, percevra :**
 - **une allocation** d'un montant représentant **50 % du montant habituel** lorsque son versement intervient **entre 1^{er} mai et le 31 décembre 2015**, soit 1 585 € ;
 - **une allocation** d'un montant représentant **10 % du montant habituel** lorsque son versement intervient à **compter du 1^{er} janvier 2016**, soit 317 €.

(source : décret du 2 février 2015 relatif au calcul des prestations en espèces versées aux assurés au régime social des indépendants)

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 – MARS 2015

La cotisation garantie minimale de point (GMP) définitive

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 ».

- ✂ Pour 2015, la cotisation annuelle définitive demeure identique celle adoptée pour 2014. Elle reste donc fixée à **66,34 € par mois** répartie de la façon suivante :
 - 41,17 € à la charge de l'employeur ;
 - 25,17 € à la charge du salarié.
- ✂ Avec application rétroactive au 1er janvier 2015, le **salaire charnière annuel définitif**, au-dessous duquel la cotisation GMP doit être payée, est fixé à **3 492,82 € par mois**.

(source : circulaire AGIRC du 13 mars 2015 relative à la valeur du point à compter du 1^{er} avril 2015, salaire de référence pour l'exercice 2015 et GMP 2015)

Barème des indemnités kilométriques

- ✂ Les indemnités kilométriques 2015 permettent de rembourser les professionnels, qui utilisent leur véhicule personnel pour les besoins de leur activité professionnelle. Le barème limité à 7CV, fixé annuellement par l'administration, tient compte :
 - de la dépréciation du véhicule,
 - des frais d'achat des casques et protections (le cas échéant),
 - des frais de réparation et d'entretien,
 - des dépenses de pneumatiques,
 - de la consommation de carburant,
 - des primes d'assurance.
- ✂ **Les indemnités kilométriques sont exonérées de cotisations sociales** dans la limite du montant fixé par le barème.
Même si le remboursement des frais kilométriques n'excède pas les montants du barème, **le chef d'entreprise doit être en mesure de justifier du caractère professionnel de ces frais**. A défaut, les indemnités kilométriques seront soumises à cotisations.

- ✂ Avec application rétroactive au 1^{er} janvier 2015, le barème des indemnités kilométriques est le suivant :

Puissance administrative du véhicule en chevaux (CV)	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 à 20 000 km	Au-delà de 20000 km
3 CV et moins	d X 0,41	(d X 0,245) + 824	d X 0,286
4 CV	d X 0,493	(d X 0,277) + 1082	d X 0,332
5 CV	d X 0,543	(d X 0,305) + 1188	d X 0,364
6 CV	d X 0,568	(d X 0,32) + 1244	d X 0,382
7 CV et plus	d X 0,595	(d X 0,337) + 1288	d X 0,401

d représente la distance parcourue en kilomètres

(source : arrêté du 26 février 2015 fixant le barème forfaitaire permettant l'évaluation des frais de déplacement relatifs à l'utilisation d'un véhicule par les bénéficiaires de traitements et salaires optant pour le régime des frais réels déductibles)

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

INFO FISCALITE – Mars 2015

Frais de repas des dirigeants : montant de la déduction fiscale pour 2015

- ✂ **Les frais de repas des chefs d'entreprise** pris à l'extérieur de leur domicile **sont déductibles du résultat imposable** en bénéfices industriels et commerciaux (BIC) ou en bénéfices non commerciaux (BNC).
- ✂ Pour être éligibles à la déduction fiscale, les frais de repas doivent :
 - avoir été engagés pour l'exercice de la profession et non pas par convenance personnelle ;
 - être justifiés par la distance entre le lieu d'exercice et le domicile ;
 - avoir été effectivement engagés (dépenses réelles)

- ✂ **La dépense déductible correspond à la différence entre le montant des frais réellement engagés dans la limite de 18,10 €** (au lieu de 17,90 en 2014) **et une évaluation forfaitaire de l'avantage en nature** qui s'élève à 4,65 € (au lieu de 4,60 € en 2014). Le montant maximum déductible s'élève donc à 13,45 € par jour.

(source : <http://bofip.impots.gouv.fr/bofip/474-PGP.html>)

Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) : autorisation de son imputation sur l'acompte d'impôt sur les sociétés (IS)

- ✂ **Le taux du CICE demeure fixé à 6 % de la masse salariale pour les rémunérations versées en 2015** qui ne dépassent pas 2,5 fois le SMIC annuel, soit 3 643,79 € bruts mensuels.
- ✂ Ce CICE est imputé sur l'impôt sur les bénéfices du par l'entreprise au moment du paiement du solde de cet impôt. Jusqu'à présent, l'administration fiscale refusait que cette créance soit utilisée pour le paiement des acomptes prévisionnels d'impôt sur les sociétés (IS).
- ✂ Néanmoins, dans son bulletin d'informations du 4 février 2015, l'administration fiscale concède désormais que cette créance puisse être utilisée pour le paiement des acomptes prévisionnels d'impôt sur les sociétés (IS), dont le premier doit être versé au plus le 15 mars de chaque année.

(source : BOFIP Impôts, 4 février 2015 (BIC - IS - Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi - Précisions apportées sur l'utilisation de la créance quant au paiement de l'impôt sur les sociétés)

Dispense de déclaration spéciale pour 5 crédits et réductions d'impôts

- ✂ Dans le cadre de la simplification administrative, les entreprises peuvent remplir **un seul imprimé (n° 2069-RCI-SD) pour déclarer leurs réductions et crédits d'impôt sur les dépenses engagées au titre de l'année 2014.**
- ✂ Cette déclaration unique se substitue aux 5 déclarations spéciales suivantes, relatives :
 - au crédit d'impôt en faveur de l'apprentissage (formulaire n° 2079-A-SD : Cerfa n° 12515) ;
 - au crédit d'impôt pour dépenses de formation des dirigeants (formulaire n° 2079-FCE-SD : Cerfa n° 12635) ;
 - au crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) (formulaire n° 2079-CICE-SD : Cerfa n° 14982) ;
 - à la réduction d'impôt Mécénat (formulaire n° 2069-M-SD : Cerfa n° 12386) ;
 - au crédit d'impôt en faveur des sociétés constituées pour le rachat d'une société par ses salariés (formulaire n° 2079-RS-SD : Cerfa n° 13382).

(source : loi du 20 décembre 2014 relative à la simplification de la vie des entreprises et portant diverses dispositions de simplification et de clarification du droit et des procédures administratives)

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

FICHE PRATIQUE – Congé individuel de formation (CIF)

La loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie consacre le Congé individuel de formation (CIF) comme outil de formation et vise à améliorer son effectivité. Depuis, le CIF prospère à travers l'adoption de lois successives en matière de formation professionnelle.

La particularité du CIF réside dans le fait qu'il offre la possibilité au salarié de s'absenter durablement de son poste de travail pour suivre la formation de son choix. N'appartenant pas au plan de formation annuel de l'entreprise, l'employeur ne peut interférer dans le choix de la formation par le salarié. Au plus, l'entreprise peut **mettre à la disposition du salarié les informations nécessaires à l'aboutissement de son projet afin d'harmoniser sa formation avec les évolutions de son poste de travail.**

Afin d'accroître son efficacité, **le CIF connaît diverses déclinaisons** (CIF CDD, congé VAE, congé bilan de compétence, congé examen) **dont chacune est assujettie à des modalités et des conditions d'accès spécifiques.** Mais les entreprises et les salariés ont peu recours à cet outil de formation par méconnaissance.

✂ Les conditions d'ouverture du droit au CIF

- Condition d'ancienneté :
 - condition générale : 24 mois consécutifs ou non en tant que salarié dont 12 mois dans l'entreprise concernée par la demande ;
 - condition particulière pour les CIF CDD : 24 mois d'activité salariée dont 4 mois dans l'entreprise concernée par la demande ;
- respect d'un délai de franchise entre deux CIF :
 - durée définie en fonction de celle du précédent CIF ;
 - durée minimale de 6 mois ;
 - durée maximale de 6 ans.

✂ L'objet du CIF

- Le CIF concerne des projets avec des perspectives d'évolution professionnelle :
- formation qualifiante ;
 - reconversion radicale.

✂ La durée d'un CIF

- formation à temps complet : durée maximale d'un an ;
- formation à temps partiel : durée maximale de 1 200 heures.

✂ La mise en place d'un CIF

- demande par le candidat sélectionné d'une autorisation d'absence auprès de son employeur qui dispose d'un délai d'un mois pour répondre :
 - acceptation obligatoire par l'employeur lorsque les conditions sont remplies : obligation de réintégration du salarié à un poste équivalent à l'issue du CIF ;
 - possibilité de reporter la date de départ en formation :
 - ✓ *effectifs simultanément absents* : plus de 2 % du nombre total des heures de travail annuelles, ou 2 % des travailleurs pour les entreprises de plus de 200 salariés ;
 - ✓ *motif de service* : conséquences préjudiciables pour la bonne marche de l'entreprise.
- dépôt par le candidat auprès des FONGECIF (fonds de gestion du CIF) ou des OPCA (organismes paritaires collecteurs agréés) d'une demande de prise en charge du CIF ;

- sélection des dossiers par la commission régionale selon les critères suivants :
 - l'âge
 - le niveau d'étude
 - l'aspect qualifiant de la formation
 - critères spécifiques propres à chaque FONGECIF

Les effets d'un CIF

- avantages :
 - financement par les OPACIF du maintien de la rémunération dont le montant varie entre 80 et 100 % selon les FONGECIF ;
 - prise en charge par les OPACIF d'une partie des coûts de la formation, des frais de transport et d'hébergement ;
 - optimisation de la gestion des ressources humaines : anticipation des évolutions du poste de travail ;
- inconvenient : nécessité de pourvoir le poste laissé vacant par un CDD de remplacement ou par le recours à un travailleur intérimaire.

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 février 2015, l'IPC
augmente de 0,7 % après une baisse de
1% en janvier. Pour la seconde fois
consécutive l'IPC décroît de 0,3 % sur
un an.*

*L'augmentation des prix à la
consommation provient essentiellement
des hausses 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.*

COMMUNIQUE

Chers adhérents,

Après deux années à vos côtés à répondre à vos besoins en termes de loisirs et d'activités à tarifs avantageux, la structure COSCA LR doit s'adapter à ses contraintes économiques.

De ce fait, nous vous informons que la gestion et l'animation du COSCA LR seront confiées à notre prestataire Tourisme & Loisirs dès le 17 Mars 2015, ceci dans un souci de pérenniser l'activité de votre comité d'entreprise.

Afin de vous assurer un suivi de qualité sur l'ensemble de vos avantages, notre prestataire Tourisme & Loisirs, sera à votre entière disposition. Notre site www.coscalr.org sera toujours actif mais nous vous conseillons de consulter plus largement les nouvelles offres sur le site www.tourismeloisirslr.com.

Votre carte COSCA sera valable jusqu'à la date de validité inscrite, elle sera ensuite fusionnée à la carte de Tourisme & Loisirs afin de faciliter son utilisation.

Vous pourrez adresser vos demandes à l'adresse mail suivante : nimes@tourismeloisirslr.com mais aussi par téléphone au 04.66.67.29.20.

Nous vous rappelons que **des antennes relais** (retrait de billets de cinéma, guides, etc.) sont à votre disposition au sein des principales villes de la Région Languedoc-Roussillon :

➤ Antennes Cheminotes Relais du COSCA LR et de Tourisme & Loisirs :

Montpellier : 4 rue Catalan (rez-de-chaussée de la Direction Régionale SNCF) – 09.77.76.64.54

Email : cer.montpellier@cercheminotlr.com

- Horaires d'ouverture hors vacances scolaires :
Lundi/Mardi/Jeudi : 8h30 à 11h / 11h45 à 16h.
- Horaires d'ouverture pendant les vacances scolaires :
Lundi/Jeudi : 8h30 à 11h / 11h45 à 16h.

Perpignan : Avenue du Général de Gaulle – Parking SNCF - Cour Sud – 09.61.67.08.54

Email : cer.perpignan@wanadoo.fr

- Horaires d'ouverture hors vacances scolaires :
Mardi/Mercredi/Jeudi : 08h30 à 12h30 / 13h30 à 17h00
- Horaires d'ouverture pendant les vacances scolaires :
Mardi/Jeudi : 08h30 à 12h30 / 13h30 à 17h00

Sète : 78 Place CAMBON – gare SNCF 34200 Sète - 04.67.46.04.42

Email : cer.sete@orange.fr

- Horaires d'ouverture hors et pendant les vacances scolaires :
Mercredi : 8h30 à 12h00 / 13h00 à 17h00.

Narbonne : Boulevard Léon Augé - 04.68.32.38.23

Email : cer.narbonne@wanadoo.fr

- Horaires d'ouverture hors vacances scolaires :
Mardi : 8h30/12h00
Mercredi/Jeudi : 8h30 à 12h00 / 13h00 à 17h00
Vendredi : 8h30/11h30
- Horaires d'ouverture pendant les vacances scolaires :
Mercredi/Jeudi : 8h30 à 12h00 / 13h00 à 17h00

Carcassonne : Avenue du Maréchal Joffre - 04.68.72.42.92

Email : cer.carcassonne@wanadoo.fr

- Horaires d'ouverture hors et pendant les vacances scolaires :
Lundi : 09h00 à 12h00 / 13h00 à 17h00

Béziers : 28, bis boulevard de Verdun - 04.67.62.22.71

Email : cer.beziers@wanadoo.fr

- Horaires d'ouverture hors vacances scolaires :
Mardi/Mercredi/Jeudi : 8h30 à 12h30 / 13h30 à 17h00
- Horaires d'ouverture pendant les vacances scolaires :
Mardi/Jeudi : 8h30 à 12h30 / 13h30 à 17h00

Alès : Place Pierre Sépard - 04.66.56.62.01

Email: cer.ales@wanadoo.fr

- Horaires d'ouverture hors et pendant les vacances scolaires :
Lundi : 8h30 à 12h30
Mardi : 13h30 à 17h00

Nous vous remercions pour votre confiance,

L'équipe COSCA LR

SOCIAL – Contrat de génération : toutes ses options pour le bénéfice de l'aide financière

- ✂ La loi du 1^{er} mars 2013 a créé le contrat de génération comme **outil de réalisation des trois objectifs définis par les partenaires sociaux** lors de la conclusion de l'accord de branche interprofessionnel du 19 octobre 2012, à savoir :
 - **l'intégration durable des jeunes dans l'emploi ;**
 - **le maintien et le retour en emploi des seniors ;**
 - **la transmission des compétences.**

- ✂ En 2013, **ce sont les PME qui ont eu le plus recours au contrat de génération.** En effet, 13 000 PME avaient déposé une demande d'aide financière. 40 % des demandes avaient été formulées par des entreprises de moins de 10 salariés et 85 % d'entre elles avaient abouti favorablement.

- ✂ Néanmoins, ces résultats furent insuffisants pour atteindre l'objectif de 74 000 contrats de génération conclus au 31 décembre 2013. Par conséquent, dès 2014 :
 - **les conditions de recours au contrat de génération ont été assouplies** avec l'augmentation du plafond de l'âge du jeune embauché dans le cadre d'un contrat de génération transmission d'entreprise ;
 - **l'aide financière a également été majorée** dans le cadre de la conclusion d'un contrat de génération assortie d'une double embauche.Les résultats n'étant toujours pas à la hauteur des objectifs, le gouvernement a poursuivi le développement de l'attractivité du dispositif en 2015 avec **l'éligibilité des contrats d'apprentissage conclus sous la forme d'un CDI au bénéfice de l'aide financière.**

- ✂ Le contrat de génération est une opportunité à étudier pour les entreprises désireuses d'embaucher tout en participant à l'intégration des jeunes et au maintien des seniors dans l'emploi. Nous vous proposons donc de prendre connaissance :
 - de toutes les formes que le contrat de génération peut revêtir ;
 - des conditions requises pour le bénéfice de l'aide financière et des situations entraînant sa majoration ;
 - des effets des incidents en cours d'exécution du contrat de génération sur le versement de l'aide financière.

LES FORMES DU CONTRAT DE GENERATION

A. EMBAUCHE D'UN JEUNE ET MAINTIEN EN EMPLOI D'UN SENIOR

- ✂ Un contrat de génération peut être conclu **pour une embauche en contrat à durée indéterminée (CDI) d'un jeune de moins de 26 ans** (ou de moins de 30 ans s'il est reconnu travailleur handicapé) **assortie du maintien en emploi d'un senior de 57 ans et plus** (ou d'au moins 55 ans s'il est reconnu travailleur handicapé).

- ✂ Il est accepté qu'au jour de la signature du CDI le jeune soit âgé de 26 ans et plus si ce CDI fait suite à un contrat à durée déterminée (CDD) conclu alors que le salarié avait moins de 26 ans.

BON A SAVOIR : Depuis le 6 mars 2015, **est éligible au contrat de génération l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans** (ou de moins de 30 ans s'il est reconnu travailleur handicapé) **réalisée dans le cadre du CDI d'apprentissage** mis en place par la loi sur la formation professionnelle du 5 mars 2014. L'âge du jeune recruté est apprécié au 1^{er} jour d'exécution du contrat suivant l'expiration de la période d'apprentissage.

B. EMBAUCHE D'UN SENIOR ET MAINTIEN EN EMPLOI D'UN JEUNE

- ✂ Un contrat de génération peut être conclu **pour une embauche en CDI d'un senior d'au moins 55 ans assortie du maintien en emploi d'un jeune de moins de 26 ans** (ou de moins de 30 ans s'il est reconnu travailleur handicapé).

C. EMBAUCHE D'UN SENIOR CONSECUTIVE A CELLE D'UN JEUNE

- ✂ Un contrat de génération peut être conclu **pour une embauche en CDI d'un jeune de moins de 26 ans** (ou de moins de 30 ans s'il est reconnu travailleur handicapé) **assortie de l'embauche en CDI d'un senior d'au moins 55 ans**.

- ✂ L'embauche du senior en CDI doit être réalisée au plus tard dans les 6 mois qui suivent celle du jeune.

D. CONTRAT DE GENERATION TRANSMISSION D'ENTREPRISE

- ✂ Un contrat de génération transmission d'entreprise peut être conclu pour une embauche en contrat à durée indéterminée (CDI) **d'un jeune de moins de 30 ans avec un chef d'entreprise de 57 ans et plus**.

- ✂ Pour que le contrat de génération soit valide, il n'est pas nécessaire que le chef d'entreprise soit salarié de son entreprise. De même, **il n'est pas exigé que le chef d'entreprise cède son activité au jeune embauché dans le cadre d'un contrat de génération transmission d'entreprise, au moment de son départ à la retraite**. En revanche, le tutorat exercé par le chef d'entreprise ou toute autre personne appartenant à la direction (conjoint, responsable d'équipe, responsable d'atelier,...) doit intégrer l'apprentissage de la gestion d'une entreprise ou d'un service.

LES CONDITIONS DU BENEFICE DE L'AIDE FINANCIERE

A. PRINCIPE : MONTANT DE L'AIDE FINANCIERE ET PROCEDURE D'OBTENTION

- ✂ La conclusion d'un contrat de génération ouvre au droit au **bénéfice pour l'entreprise d'une aide financière de 4 000 € par an pendant 3 ans (soit un total de 12 000 €)** répartis à hauteur de :
 - 2 000 € pour l'insertion dans l'emploi du jeune (ou du senior) ;
 - 2 000 € pour le maintien en emploi du senior (ou du jeune).

- ✂ Pour bénéficier de cette aide financière, l'entreprise :
 - **ne doit pas avoir rompu d'un contrat de travail du fait de l'employeur dans les 6 mois qui précèdent**. Ceci implique :
 - ✓ l'absence de licenciement(s) économique(s) (sur un poste identique ou équivalent) ;
 - ✓ l'absence de rupture(s) conventionnelle(s) homologuée(s) (sur un poste identique ou équivalent) ;
 - ✓ l'absence de licenciement(s) pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude d'origine professionnelle ou non ;
 - **doit être à jour de ses obligations déclaratives ;**
 - **doit être à jour des paiements de cotisations et contributions patronales.**

- ✂ Pour bénéficier de cette aide financière, **des actions de tutorat doivent être organisées en la faveur du nouvel embauché**. Elles peuvent être réalisées par une personne différente de celle qui est maintenue en emploi et qui forme le « binôme administratif ».

- ✂ **Dans les 3 mois qui suivent le premier jour d'exécution du CDI, l'employeur doit déposer la demande d'aide financière** auprès de Pôle emploi via le formulaire disponible sur le site

www.contrat-generation.gouv.fr. La procédure est donc dématérialisée et aucune pièce justificative ne doit être fournie. Toutefois, des contrôles sont réalisés par la suite.

Le chef d'entreprise doit procéder trimestriellement à une déclaration d'actualisation, laquelle donne lieu au versement par Pôle emploi services de l'aide financière tous les trois mois.

- ✂ L'aide financière versée au titre de la conclusion du contrat de génération est cumulable avec :
- les avantages liés à la conclusion sous la forme d'un CDI d'un contrat de professionnalisation ;
 - les avantages liés à la conclusion sous la forme d'un CDI d'un contrat d'apprentissage ;
 - la réduction générale de cotisations en raison de l'embauche réalisée en CDI dans les zones de redynamisation urbaines (ZRU) ou les zones de redynamisation rurales (ZRR) ;
 - la réduction Fillon ;
 - le crédit d'impôt compétitivité des entreprises (CICE) ;
 - les aides associées à l'activité partielle ;
 - l'exonération de la contribution patronale d'assurance chômage pendant 4 mois, si l'embauche réalisée sous la forme d'un CDI concerne un jeune de moins de 26 ans et le CDI se poursuit au terme de la période d'essai.
- En revanche, cette aide financière n'est pas cumulable avec :
- les avantages liés au recours à l'emploi d'avenir ;
 - les avantages tirés de la conclusion d'un contrat unique d'insertion (CUI/CAE).

B. AMENAGEMENT : CALCUL AU PRORATA DE L'AIDE FINANCIERE

- ✂ **Le montant de l'aide financière (2 000 € par an) est proratisé si le ou les salariés ont été embauchés à temps partiel et/ou en cours d'année.** L'embauche du jeune ou du senior à temps partiel doit respecter une durée minimale de travail correspondant à 80 % de la durée conventionnelle ou légale de travail.
- ✂ Pour le salarié (senior ou jeune) maintenu en emploi, l'entreprise perçoit, au prorata, le montant de l'aide financière (2 000 € par an) si le salarié occupe un emploi à temps partiel et est maintenu dans cet emploi dans les mêmes conditions que précédemment. Ceci implique que **le salarié maintenu en emploi peut exécuter une durée de travail inférieure à 80 % de la durée conventionnelle ou légale de travail si cela était déjà le cas auparavant.**

C. EXCEPTION : MAJORATION DU MONTANT DE L'AIDE FINANCIERE

- ✂ L'aide financière accordée en cas d'embauches simultanées en CDI d'un jeune de moins de 26 ans (ou de moins de 30 ans s'il s'agit d'un travailleur handicapé) et d'un senior d'au moins 55 ans est majorée.
- ✂ Ainsi, pour toute **embauche en CDI d'un senior réalisée depuis le 15 septembre 2014 et dans les 6 mois de l'embauche en CDI d'un jeune**, l'entreprise peut prétendre au bénéfice d'une **aide annuelle de 8 000 € par an pendant 3 ans** (4 000 € par an au titre de l'embauche du jeune et 4 000 € par an au titre de l'embauche du senior) au lieu de 4 000 € par an pendant 3 ans.

LES EFFETS DES INCIDENTS EN COURS D'EXECUTION DU CONTRAT DE GENERATION SUR LE VERSEMENT DE L'AIDE FINANCIERE

A. INCIDENT CONCERNANT LE NOUVEL EMBAUCHE

- ✂ **L'aide financière** de 4 000 € par an (ou 8 000 € par an en présence d'une majoration) **est intégralement perdue** dans les deux cas suivants :
- **lorsque le contrat de travail du nouvel embauché est rompu** quel que soit le mode de rupture (rupture de la période d'essai, démission, licenciement, rupture conventionnelle) et quelle qu'en soit la cause ;

- lorsqu'est conclu un **avenant au contrat de travail prévoyant une durée du travail de moins de 80 % de la durée conventionnelle ou légale de travail.**

- ✂ **La perte de cette aide ne vaut que pour l'avenir** : les sommes déjà versées demeurent acquises. De même, si les deux situations explicitées précédemment se produisent après le terme de la période de versement de l'aide financière d'une durée de 3 ans, le chef d'entreprise n'est pas tenu de rembourser les sommes perçues.
- ✂ Néanmoins, **le chef d'entreprise peut continuer à percevoir l'aide financière s'il réalise une nouvelle embauche en CDI dans les 3 mois qui suivent pour reformer un binôme avec le salarié maintenu en emploi.**

B. INCIDENT CONCERNANT LE SALARIE MAINTENU EN EMPLOI

- ✂ **L'aide financière de 4 000 € par an est intégralement perdue lorsque le contrat de travail du salarié maintenu en emploi est rompu au cours des 6 premiers mois d'existence du contrat de génération** quel que soit le mode de rupture (rupture de la période d'essai, démission, licenciement, rupture conventionnelle) et quelle qu'en soit la cause. Néanmoins, **le chef d'entreprise peut continuer à percevoir l'aide financière s'il réalise une nouvelle embauche ou s'il sélectionne dans son entreprise un autre salarié pour le maintien en emploi, dans les 3 mois qui suivent, pour reformer un binôme avec le salarié embauché en CDI.**
- ✂ **A partir du premier jour du 7^e mois :**
 - l'aide financière de 4 000 € par an **est intégralement et irrévocablement perdue lorsque le contrat de travail du salarié maintenu en emploi est rompu du fait du chef d'entreprise ;**
 - l'aide financière de 4 000 € par an **perdure lorsque le contrat de travail du salarié maintenu en emploi est rompu pour une cause indépendante de la volonté du chef d'entreprise.**
- ✂ **La perte de cette aide ne vaut que pour l'avenir** : les sommes déjà versées demeurent acquises. De même, si le contrat de travail du salarié maintenu en emploi est rompu après le terme de la période de versement de l'aide financière d'une durée de 3 ans, le chef d'entreprise n'est pas tenu de rembourser les sommes perçues.

C. INCIDENT ENTRAINANT LA SUSPENSION DU VERSEMENT DE L'AIDE FINANCIERE

- ✂ **Le versement de l'aide financière est suspendu** lorsque :
 - **un des deux contrats de travail** (celui du salarié embauché ou celui du salarié maintenu en emploi) **est suspendu ;**
 - le chef d'entreprise a **omis de procéder à la déclaration d'actualisation trimestrielle.**

ATTENTION : Lorsque le chef d'entreprise omet de procéder à une déclaration d'actualisation, **cette déclaration doit être réalisée dans les deux semaines qui suivent à peine d'interruption définitive du versement de l'aide financière.**

(sources : accord national inter professionnel du 19 octobre 2012 ; loi du 1^{er} mars 2013 ; décret du 15 mars 2013 ; arrêté du 26 avril 2013 ; circulaire du 15 mai 2013 ; décret du 11 septembre 2013 ; loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ; décret du 12 septembre 2014 portant majoration de l'aide accordée au titre du contrat de génération ; décret du 3 mars 2015)

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

SANTE & SECURITE – Articulation entre les fiches individuelles d'exposition et le compte personnel de prévention de la pénibilité

- ✂ La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites **accroît la responsabilité de l'entreprise en matière de prévention et de réduction de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité**. Cette loi met à la charge de l'entreprise l'obligation de consigner dans une fiche les conditions d'exposition de chaque salarié à un ou plusieurs facteurs. Deux décrets du 30 janvier 2012 apportent des précisions sur les modalités de rédaction de la fiche d'exposition et un **arrêté** du même jour **diffuse un modèle de fiche d'exposition**.
- ✂ Ceci fut la première étape d'un processus de prévention de la pénibilité plus large qui prévoit, depuis le 1^{er} janvier 2015, une seconde étape consistant à mettre **en place un compte personnel de prévention de la pénibilité**.
- ✂ Bien que les fiches individuelles d'exposition et le compte personnel de prévention de la pénibilité soient **deux dispositifs obéissant à des règles distinctes**, l'un et l'autre sont **complémentaires**. En effet, c'est bien **l'évaluation de l'exposition du salarié à des facteurs de pénibilité consignée sur la fiche d'exposition qui permet de comptabiliser des points sur le compte personnel de prévention de la pénibilité**.
Il s'avère donc primordial que le chef d'entreprise identifie l'étendue de ses obligations pour chacun de ces deux dispositifs ainsi que les liens établis entre eux.

DEPUIS QUAND L'OBLIGATION EXISTE-T-ELLE ?

A. FICHE INDIVIDUELLE D'EXPOSITION

- ✂ Les décrets ainsi que l'arrêté ont été adoptés le 30 janvier 2012 et publiés au Journal officiel du 31 janvier. Par conséquent, **l'obligation de remplir les fiches d'exposition** pour chaque salarié exposé à des facteurs de pénibilité **est effective depuis le 1^{er} février 2012**.
- ✂ Ces fiches doivent être remplies **une fois par an** :
 - lorsque le contrat de travail est un CDI : avant le 31 janvier de l'année suivante ;
 - lorsque le contrat de travail est un CDD d'une durée au moins égale à un mois et débutant ou prenant fin en cours d'année : au plus tard, le dernier jour du mois suivant la date de fin du contrat.
- ✂ Depuis le 1^{er} février 2013, **l'absence de fiche d'exposition dûment remplie est sanctionnée par le paiement d'une amende** de 5^e classe (1 500 € maximum) par salarié concerné.

B. COMPTE PERSONNEL DE PREVENTION DE LA PENIBILITE

- ✂ 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 1^{er} janvier 2015**.
- ✂ Comme chaque année depuis 2012, l'employeur évalue l'exposition du salarié aux facteurs de pénibilité à la différence que **l'évaluation réalisée pour l'année 2015 et les années suivantes généreront des points qui devront être comptabilisés sur le compte personnel de prévention de la pénibilité**.
- ✂ L'année 2015 marquant la première année de mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité, **l'Administration tolère que les fiches d'exposition soient remplies avant le**

31 janvier 2016 tant pour les salariés en CDI que **pour les salariés en CDD d'au moins un mois ayant commencé ou fini leur relation de travail en cours d'année.**

QUELLES SONT LES ENTREPRISES CONCERNEES ?

- ✂ **Toutes les entreprises sont concernées** tant par la fiche individuelle d'exposition que par le compte personnel de prévention de la pénibilité, sans condition minimale d'effectif ni de part minimale de salariés exposés à des facteurs d'exposition.

POUR QUI LA FICHE INDIVIDUELLE D'EXPOSITION ET LE COMPTE PERSONNEL DE PREVENTION DE LA PENIBILITE SONT-ILS OBLIGATOIRES ?

- ✂ L'établissement de **la fiche d'exposition et la comptabilisation de points dans le compte personnel de prévention de la pénibilité sont obligatoires pour chaque salarié :**
 - en CDI, en CDD d'une durée au moins égale à un mois, apprenti ou en contrat de professionnalisation ;
 - et **exposé à un ou plusieurs facteurs de risques** liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé.

A. FICHE INDIVIDUELLE D'EXPOSITION

- ✂ Depuis 2012, **l'évaluation de l'exposition du salarié doit être réalisée et consignée dans la fiche d'exposition au regard de l'intégralité des 10 facteurs de risque** énoncés à l'article D 4121-5 du Code du travail, à savoir :
 - les manutentions manuelles de charge ;
 - les postures pénibles ;
 - les vibrations mécaniques ;
 - les agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées (sauf amiante) ;
 - les activités exercées en milieu hyperbare ;
 - les températures extrêmes ;
 - le bruit ;
 - le travail de nuit ;
 - le travail en équipes successives alternantes ;
 - le travail répétitif.

B. COMPTE PERSONNEL DE PREVENTION DE LA PENIBILITE

- ✂ En revanche, **pour l'année 2015, seule l'exposition à 4 des facteurs de risque** énoncés à l'article D 4121-5 du Code du travail **génèrera des points qu'il conviendra de comptabiliser sur le compte personnel de prévention de la pénibilité**, à savoir :
 - les activités exercées en milieu hyperbare ;
 - le travail de nuit ;
 - le travail en équipes successives alternantes ;
 - le travail répétitif.
- ✂ La comptabilisation de points dans le compte personnel de prévention de la pénibilité sur la base **de l'intégralité des 10 facteurs de risque devra être réalisée, pour la première fois, pour l'année 2016.**

QUI DOIT REDIGER LA FICHE D'EXPOSITION ET COMPTABILISER LES POINTS SUR LE COMPTE PERSONNEL DE PREVENTION DE LA PENIBILITE

A. FICHE INDIVIDUELLE D'EXPOSITION

- ✂ Cette tâche incombe à **l'employeur**. Le médecin du travail ne peut s'en acquitter à sa place.
- ✂ En ce qui concerne les intérimaires, en tant qu'entreprise utilisatrice, l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions de travail du travailleur intérimaire ainsi que de leur conformité aux règles d'hygiène et de sécurité. Par voie de conséquence, **l'entreprise utilisatrice est tenue de transmettre à l'entreprise de travail temporaire les informations qui permettront à cette dernière d'établir la fiche d'exposition pour les travailleurs intérimaires.**

B. COMPTE PERSONNEL DE PREVENTION DE LA PENIBILITE

- ✂ C'est sur la base des données contenues dans la fiche de prévention des expositions que **l'employeur calcule le nombre de points alimentant le compte personnel de prévention de la pénibilité.**

BON A SAVOIR : Il existe des logiciels de paye générant automatiquement une fiche individuelle d'exposition et calculant le nombre de points à déclarer et à reporter sur la DADS. Certains cabinets comptables en sont équipés.

- ✂ Ces points sont reportés sur la **Déclaration annuelle des Données Sociales (DADS)** dans une rubrique prévue à cet effet, au plus tard le 31 janvier de l'année suivante. **La CARSAT** en prend connaissance 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.

QUEL EST LE CONTENU DE LA FICHE D'EXPOSITION ET DU COMPTE PERSONNEL DE PREVENTION DE LA PENIBILITE ?

A. FICHE INDIVIDUELLE D'EXPOSITION

- ✂ Cette fiche doit indiquer :
 - **les conditions habituelles d'exposition** appréciées, notamment, à partir du document unique d'évaluation des risques (DUER) ainsi que les **événements particuliers ayant eu pour effet d'augmenter l'exposition** (état de santé du salarié par exemple) ;
 - la **période** au cours de laquelle cette exposition est survenue ;
 - **les mesures de prévention, organisationnelles, collectives** (Cf. politique de santé et de sécurité au travail, DUER) **et/ou individuelles** (aménagement du poste de travail à la demande du médecin du travail, reclassement suite à une inaptitude,...) mises en œuvre pour faire disparaître ou réduire les facteurs de risque durant cette période.

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.**

- ✂ **Des mesures formalisées et non exécutées sont une preuve que l'employeur est conscient du danger auquel est exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en protéger.** Dès lors, en présence d'un accident du travail, le salarié pourra utiliser la fiche d'exposition pour prouver la **faute inexcusable de l'employeur et obtenir des dommages et intérêts.**

B. COMPTE PERSONNEL DE PREVENTION DE LA PENIBILITE

- ✂ Le compte personnel de prévention de la pénibilité comptabilise les **points acquis par trimestre d'activité** en raison d'une exposition à un ou plusieurs facteurs de risque.
- ✂ 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 polyexposition.
- ✂ Les points sont doublés pour les salariés nés avant le 30 juin 1956.

QUELLE EST LA DUREE DE VALIDITE DU CONTENU DE LA FICHE D'EXPOSITION ET DU COMPTE PERSONNEL DE PREVENTION DE LA PENIBILITE ?

A. FICHE INDIVIDUELLE D'EXPOSITION

- ✂ **La durée de validité** des fiches individuelles d'exposition **est d'un an et elles doivent être conservées pendant les 5 années** qui suivent l'année à laquelle elle se rapporte.
- ✂ Toutefois, il peut s'avérer nécessaire de réaliser les fiches plusieurs fois dans l'année en fonction des événements pouvant modifier leur contenu. Certaines obligations légales peuvent constituer un **point de repère pour procéder à l'actualisation** des fiches d'exposition :
 - l'actualisation annuelle du DUER ;
 - le suivi annuel avec un délégué à la santé et à la sécurité au travail et/ou les délégués du personnel des actions adoptées et appliquées ;
 - les observations des salariés ;
 - les observations du médecin du travail ;
 - ...

B. COMPTE PERSONNEL DE PREVENTION DE LA PENIBILITE

- ✂ 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.

QUI PEUT AVOIR ACCES A LA FICHE INDIVIDUELLE D'EXPOSITION ET AU COMPTE PERSONNEL DE PREVENTION DE LA PENIBILITE ?

A. FICHE INDIVIDUELLE D'EXPOSITION

- ✂ La fiche est communiquée au **service de santé au travail** qui la transmet au **médecin du travail.**

✂ Il n'est pas prévu que les délégués du personnel puissent y avoir accès. Mais ils peuvent demander à ce que leur soient présentés l'ensemble des livres, registres et documents **non nominatifs** obligatoires en matière de santé et de sécurité au travail.

✂ Le salarié doit recevoir **copie** de sa propre fiche :

- lors de son **départ de l'entreprise** : fin de CDD ou de mission (pour le travailleur intérimaire), licenciement qu'elle qu'en soit la cause, démission, rupture conventionnelle, départ ou mise à la retraite ;
- en cas d'arrêt de travail consécutif à un **accident du travail ou à une maladie professionnelle d'au moins 30 jours** ;
- en cas d'arrêt de travail consécutif à une **maladie non professionnelle d'au moins 3 mois**.

Une fois la fiche reçue, le salarié bénéficie du **droit d'obtenir la rectification des informations** consignées dans la fiche d'exposition s'il exprime un désaccord avec son contenu.

B. COMPTE PERSONNEL DE PREVENTION DE LA PENIBILITE

✂ Le salarié bénéficie d'un libre accès à son compte personnel de prévention de la pénibilité.

✂ Dès 2016, les salariés auront donc la possibilité d'activer un espace personnel en ligne sur le site internet www.preventionpenibilite.fr afin de consulter leur compte à tout moment.

(sources : loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites ; décrets du 30 janvier 2012 ; arrêté ministériel du 30 janvier 2012 ; 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)

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

CONSOMMATION & CONCURRENCE – La place de la clause de non-concurrence pendant le préavis

- ✂ Une clause de non-concurrence est destinée à **protéger l'employeur contre la concurrence d'un ancien salarié** « dangereux » en venant limiter sa liberté après la rupture de son contrat de travail.
- ✂ Cette obligation de non-concurrencer se retrouve d'abord **pendant la période d'exécution du contrat de travail en raison d'une l'obligation de loyauté** qui naît automatiquement de la relation employeur/salarié et découle donc de l'existence d'un contrat de travail. Le salarié s'engage pendant toute la durée du contrat de travail à ne pas exercer d'activités concurrentes à celle de son employeur.

BON A SAVOIR : Le salarié est tenu à une obligation de loyauté à l'égard de son employeur pendant l'exécution de la relation de travail **sans qu'il ne soit nécessaire d'inclure une clause dans le contrat de travail**. Cette obligation de loyauté s'impose au salarié en raison de l'obligation pour les parties d'exécuter le contrat de travail de bonne foi.

- ✂ La clause de non concurrence vient donc prolonger l'obligation de non-concurrence du salarié alors même que le contrat de travail est rompu. **Cette clause peut être insérée dans n'importe quel contrat de travail** que ce soit dans un CDI, un CDD, un contrat d'apprentissage,... que le contrat de travail soit à **temps complet ou à temps partiel**.
- ✂ Néanmoins, la poursuite de l'obligation de non-concurrence après la rupture du contrat de travail vient limiter la liberté du salarié. C'est pourquoi **elle doit respecter les conditions suivantes pour être valide** :
 - l'obligation doit faire l'objet d'une clause écrite ;
 - l'employeur doit y trouver un intérêt légitime : cela s'apprécie au niveau de la « dangerosité » du salarié ;
 - la clause doit être limitée dans le temps et dans l'espace proportionnellement à cet intérêt légitime ;
 - le salarié doit percevoir une contrepartie financière.
- ✂ Le montant de la contrepartie financière varie en fonction de l'importance de l'atteinte portée à la liberté de travail du salarié. **Un montant dérisoire équivaut à une absence de contrepartie**. C'est pourquoi, en pratique, la contrepartie s'élève au moins au **tiers du salaire moyen mensuel brut perçu par le salarié durant les 12 derniers mois** (sauf dispositions conventionnelles spécifiques).
Cette contrepartie doit être versée chaque mois de l'exécution de l'obligation de non-concurrence ou sauf dispositions contraires lors de la rupture du contrat de travail. Cependant, le versement de l'intégralité de cette contrepartie au moment de la rupture du contrat de travail n'est pas favorable à l'employeur. En effet, si le salarié n'exécute pas son obligation de non-concurrence, l'employeur peut interrompre le versement de cette compensation. Or, si l'employeur a déjà versé à son ancien salarié l'intégralité de son montant, il est certain qu'il ne parviendra pas à obtenir le remboursement des sommes indûment perçues.
- ✂ Outre le respect de ces conditions de validité, **une grande attention doit être apportée à la manière dont est rédigée la clause de non-concurrence** pour veiller à ce que celle-ci produise son plein effet au moment du départ effectif du salarié.

QU'EST-CE QU'UN SALARIE « DANGEREUX » ?

- ✂ Un salarié « dangereux » est un salarié ayant un **contact direct avec la clientèle** ou détenant **les connaissances et le savoir-faire appartenant initialement à l'employeur**.

EXEMPLE : Prenons l'exemple d'un salon de coiffure où le salarié est en contact direct avec la clientèle de l'employeur. Que se passerait-il si ce salarié ouvrait son propre salon de coiffure 50 mètres plus loin ou irait travailler dans un autre salon du même village ?
Le risque serait qu'une partie de la clientèle de l'employeur suive le salarié dans une entreprise concurrente.

- ✂ C'est la raison pour laquelle les clauses de non-concurrence doivent être mises en place afin de protéger l'employeur de la concurrence d'un ancien salarié.

QUE DEVIENT LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE PENDANT LE PREAVIS ?

- ✂ Tout dépend de la manière dont la clause de non concurrence a été rédigée. Si le **point de départ de la clause de non concurrence** est prévu dans le contrat de travail comme étant le **départ effectif du salarié** de l'entreprise, l'obligation de non-concurrence commence :
 - lorsque le préavis est travaillé : à la fin du préavis ;
 - lorsque le préavis n'est pas travaillé : dès la notification du licenciement et par conséquent, elle produit ses effets pendant la période de préavis.

Si le **point de départ est prévu à la rupture du contrat de travail** cela pose problème. En effet, la rupture du contrat de travail n'intervient pas à la notification du licenciement mais à la fin du préavis qu'il soit travaillé ou non.

- ✂ Ainsi, **lorsque le préavis n'est pas travaillé, le salarié se retrouve libre de concurrencer son employeur tout au long de la période de préavis** car :
 - la jurisprudence considère que l'obligation de loyauté disparaît en cas de préavis non travaillé ;
 - et la clause de non concurrence ne s'applique qu'à la rupture du contrat de travail, si le point de départ de l'obligation de non-concurrence est la rupture du contrat de travail.

Ce raisonnement peut sembler surprenant car alors même que le contrat de travail perdure, la jurisprudence considère que l'obligation de loyauté cesse.

- ✂ Le problème est donc double : **non seulement le salarié peut concurrencer son employeur pendant la période de préavis mais en plus c'est la période où le salarié est le plus à même de faire du tort à son employeur initial car le licenciement est relativement récent.** C'est la raison pour laquelle il est vivement conseillé de faire attention à la rédaction de la clause de non concurrence et ainsi dans un but d'efficacité optimale, **il convient de fixer le point de départ de la clause de non concurrence comme étant le départ effectif du salarié de l'entreprise.**

- ✂ Néanmoins, si une clause de non-concurrence prévoit la rupture du contrat de travail comme point de départ de l'obligation de non-concurrence, même si le salarié peut concurrencer son précédent employeur pendant la période de préavis, celui-ci ne doit pas avoir recours à des moyens frauduleux. Dans le cas contraire, son ancien employeur pourrait tenter une action judiciaire en concurrence déloyale.

- ✂ Par ailleurs, il est conseillé d'insérer une **clause de renonciation unilatérale en faveur de l'employeur** ce qui signifie que l'employeur peut libérer le salarié de son obligation de non-concurrence si il considère qu'il n'est plus dangereux.
Il convient de rester prudent quant au moment où la renonciation intervient afin d'éviter d'être sanctionné pour avoir laissé le salarié dans l'incertitude. C'est la raison pour laquelle il est conseillé de **renoncer à la clause de non-concurrence au plus tard lors du départ effectif du salarié** de l'entreprise.

(sources : article 1134 du Code civil ; Cass. soc., 27 novembre 1991 réaffirmé en 1997 ; Cass. soc., 15 mars 2000 ; Cass. Soc., 13 juillet 2010 ; Cass.soc., 21 janvier 2015)

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

Engagement d'une procédure de rupture conventionnelle concomitamment à une procédure de licenciement

Engager une des deux procédures (rupture conventionnelle ou licenciement) ne vaut pas renonciation à l'autre procédure. Il en est ainsi lorsqu'une procédure de licenciement disciplinaire est engagée après une rupture conventionnelle et lorsqu'une rupture conventionnelle est signée après un licenciement, conformément aux arrêts du 3 mars 2015 rendus par la Cour de cassation.

Dans la première affaire, le salarié a recours à son droit de rétractation après avoir signé la rupture conventionnelle. Par conséquent, le contrat de travail demeure en cours d'exécution et toute autre procédure peut être initiée par l'une ou l'autre des parties pour mettre un terme à la relation de travail. En l'occurrence, c'est **l'employeur qui décide de faire aboutir une procédure disciplinaire laissée en suspens après avoir ouvert une procédure de rupture conventionnelle.** Dès lors, était-il possible d'user de son pouvoir disciplinaire après avoir choisi la voie du consensus ? La Cour de cassation répond par la positive, estimant que **négoier une rupture conventionnelle n'emporte pas renonciation à l'exercice du pouvoir disciplinaire.** Toutefois, pour que la procédure disciplinaire soit régulière, il convient, préalablement à sa reprise, de **vérifier que les faits fautifs ne soient pas prescrits.** En effet, **l'ouverture d'une procédure de rupture conventionnelle n'a pas pour effet d'interrompre la prescription.**

Dans une seconde affaire, alors que le licenciement a été notifié au salarié, une rupture conventionnelle est conclue entre les parties. Est-il possible de recourir à une procédure de rupture du contrat de travail alors que la précédente procédure a abouti ? Pour la Haute juridiction, **la signature postérieure d'une rupture conventionnelle vaut renonciation commune (employeur et salarié) à la rupture précédemment intervenue.** Dans une telle situation, la date de la rupture du contrat de travail est fixée par la convention de rupture.

(Cass. soc., 3 mars 2015, n° 13-15.551 ; n° 13-20.549 ; n° 13-23.348)

Arrêt de travail et maintien de l'obligation de loyauté : preuve du préjudice subi par l'employeur

Bien que l'arrêt de travail suspende l'exécution du contrat de travail, le salarié demeure tenu au respect de son obligation de loyauté durant cette période. Tout manquement caractériserait une faute grave et rendrait le maintien du salarié dans l'entreprise. Dans son arrêt en date du 28 janvier 2015, la Cour de cassation précise quelles sont les activités menées pendant l'arrêt de travail qui sont susceptibles de caractériser un manquement.

En l'espèce, l'employeur reprochait au salarié d'avoir travaillé pour une société concurrente pendant son arrêt maladie. Plusieurs témoins avaient attesté de sa présence régulière dans les locaux de cette société et l'employeur produisait, en outre, une publicité de cette dernière mentionnant le salarié au sein de ses effectifs. L'employeur décida alors de licencier pour faute grave le salarié absent.

Le salarié estimait que son licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse car l'employeur n'apportait pas la preuve du préjudice subi par l'exercice d'une activité lucrative et concurrentielle par le salarié durant son arrêt de travail et que par conséquent, cette activité ne pouvait pas être analysée comme un manquement à son obligation de loyauté. Mais la Cour de cassation approuve le licenciement pour faute grave et adopte une **position favorable à l'employeur en allégeant la charge de la preuve qui pèse sur lui.** Ainsi, elle estime que **l'exercice d'une telle activité cause nécessairement un préjudice à l'employeur et caractérise un manquement à l'obligation de loyauté.**

(Cass. soc., 28 janvier 2015, n° 13-18.354)

Clause de non-concurrence : fermeture de l'entreprise et survie de la clause

La clause de non-concurrence dans un contrat de travail a vocation à **protéger l'entreprise de la concurrence d'un ancien salarié « dangereux » après la rupture de son contrat de travail.** Mais dès lors que l'entreprise ferme ses portes, que devient l'obligation de non-concurrence ? A-t-elle vocation à continuer de s'appliquer ? La cessation de l'activité de l'entreprise entraîne-t-elle la nullité de la clause ? Ce sont les questions auxquelles la

Cour de cassation répond dans un arrêt du 21 janvier 2015.

Dans cette affaire, le créancier de la clause de non-concurrence c'est-à-dire l'ancien employeur est mis en liquidation judiciaire alors même que la clause de non-concurrence était en cours d'exécution par son débiteur, l'ancien salarié. L'ancien salarié demanda alors le paiement de la contrepartie financière à son obligation de non-concurrence.

La Cour d'appel débouta l'ancien salarié de sa demande de paiement car elle considéra que le salarié n'était plus tenu de l'obligation de non-concurrence à l'égard d'une entreprise qui n'existe plus.

Cependant la Cour de cassation procède à une tout autre analyse. Elle considère que **la cessation d'activité ultérieure de l'ancien employeur n'entraîne pas la nullité de la clause** et que par conséquent, **l'ancien salarié n'était pas libéré de son obligation de non-concurrence**. La clause de non-concurrence survit malgré la disparition du créancier. La Haute juridiction précise que **seule la dispense express par l'ancien employeur libère le salarié de cette clause**. Par conséquent, si le salarié veut continuer à percevoir son indemnité compensatrice, il est tenu de respecter la clause de non concurrence pendant toute la durée de son application.

Cette décision peut paraître surprenante mais **la Cour de cassation fait primer ici la protection de la liberté contractuelle au détriment d'une autre liberté fondamentale : la liberté du commerce et de l'industrie**.

Ceci est d'autant plus étonnant que le contexte actuel vise à protéger toujours plus cette liberté datant de la révolution française (voir arrêt suivant).

(Cass. soc., 21 janvier 2015, n° 13-26.374)

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 un arrêt de 2010, que la **faculté de renonciation doit être exercée dans un délai raisonnable et au moment du licenciement que le préavis soit travaillé ou non**. En effet, elle considère qu'on ne saurait

laisser le salarié dans l'incertitude. Cependant la clause peut-elle prévoir d'autres modalités de renonciation ? Une renonciation plus tardive est-elle envisageable ? Ce sont les questions auxquelles la Cour de cassation répond dans un arrêt du 21 janvier 2015.

En l'espèce, la clause de non-concurrence précisait que l'employeur pouvait renoncer à actionner la clause par lettre recommandée au plus tard un mois suivant la notification de la rupture. C'est notamment ce que l'employeur décida de faire, il renonça à l'application de la clause de non-concurrence en respectant les modalités prévues contractuellement.

Le salarié contesta alors la renonciation de son employeur considérant cette dernière comme étant trop tardive et demanda le paiement de la contrepartie financière de l'obligation de non-concurrence.

La Cour d'appel a refusé d'octroyer au salarié le paiement de l'indemnité compte tenu du respect du délai contractuel. Cependant la Cour de cassation sanctionne la décision des juges du fond. En effet la Haute juridiction considère que **peu importe le délai prévu contractuellement, ou éventuellement par la convention collective, le délai impératif en cas de renonciation unilatérale par l'employeur est au plus tard la date du départ effectif du salarié de l'entreprise**.

Elle considère donc qu'en l'espèce, **malgré le respect du délai contractuel, la renonciation de l'employeur intervient trop tardivement** et que par conséquent la clause de non concurrence a déjà commencé à produire ses effets. C'est la raison pour laquelle le salarié a droit au paiement de la contrepartie financière.

Par cette décision la Cour de cassation enlève donc de sa force obligatoire au contrat conclu entre les parties et une fois de plus, nous assistons à la **perte de puissance de la liberté contractuelle afin de préserver la liberté du salarié ainsi qu'à l'expression de la volonté de ne pas le laisser dans l'incertitude sur son avenir professionnel**.

(Cass. soc., 21 janvier 2015, n° 13-24.471)

Le savoir-faire des ARTISANS FLEURISTES Gardois vous propose...

Le bouquet Ô senteurs Gardoises



Midi Libre



L'Artisanat, Première Entreprise du Gard

FORMATIONS COIFFEURS 2015

DATE	THÈME	LIEU
29 mars	BARBIER NIVEAU 1 Jean Romain JUANICO	SAINT VICTOR LACOSTE
30 mars	BARBIER NIVEAU 2 Jean Romain JUANICO	SAINT VICTOR LACOSTE



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