cnams
FABRICATION & SERVICES

LANGUEDOC - ROUSSILLON
MENSUEL : JANVIER-FÉVRIER

NEWSLETTER

N° 20
JANVIER/FEVRIER
2016

SOMMAIRE

Page 2 : Les rencontres de l'Artisanat Automobile

Page 5 : **INFO RSI**

Page 7 : **INFO PAIE**

Page 9 : **FLASH INFO** - Simulateur de coût et des aides à l'embauche

Page 10 : **INFO FISCALITÉ**

Page 11 : **FICHE PRATIQUE** : Le certificat de travail

Page 13 : **Janvier 2016 :** Les partenariats de Tourisme & Loisirs

Page 15 : SOCIAL : Prochaine échéance de l'entretien professionnel obligatoire

Page 17 : SANTE ET SECURITE : La contre-visite médicale patronale

Page 20 : COIFFURE-Engagement de l'UNAMS 34 dans la campagne nationale "J'aime mon coiffeur"

Page 22 : CONSOMMATION & CONCURRENCE : Restrictions des conditions d'usage des cabines de bronzage à UV

Page 24 : JURISPRUDENCE

Page 26 : **CALENDRIER DES FORMATIONS ET STAGES COIFFFURE DANS LE GARD**

Page 27 : **CALENDRIER DES FORMATIONS ET STAGES COIFFURE DANS L'AUDE**

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

A quand la reprise ?

Si l'économie française s'est légèrement redressée au cours des trois derniers mois de l'année 2015 en raison d'une conjoncture externe favorable (baisse du prix du pétrole et dépréciation de l'euro face au dollar), les entreprises de l'artisanat et du commerce de proximité ont connu pour leur part une dégradation de leur activité au cours de cette période. Le chiffre d'affaires a ainsi reculé de 2% au 4ème trimestre, la tendance annuelle connaissant la même dégradation.
Ce résultat est cependant en trompe-l'œil. La baisse globale provient en effet principalement des mauvais résultats de l'hôtellerie-restauration qui a subi de plein fouet les effets des attentats. Le chiffre d'affaires de ces entreprises a ainsi chuté de 8,5%.
A l'inverse, les artisans du bâtiment (-1,5%) et des travaux publics (-3,5%), ont réussi à fortement atténuer la baisse d'activité qui était à son paroxysme il y a un an. Mieux encore, les activités des entreprises de l'alimentation et de la fabrication se sont stabilisées (0%) pour la première fois depuis de nombreux trimestres, tandis que les artisans des métiers de service ont connu un repli limité (-0,5%).

Le recul du chiffre d'affaires est plus sensible dans les entreprises sans salarié (-4%) que dans les autres (-1% dans les entreprises de 6 salariés et plus). **Les attentats de novembre sont également à l'origine d'une contraction plus marquée de l'activité en Ile-de-France (-4%)**.
Les artisans et commerçants de proximité demeurent globalement inquiets quant à l'évolution de leur activité. Pour autant, l'horizon se dégage légèrement concernant les difficultés de financement puisque l'écart entre les professionnels constatant une détérioration de leur trésorerie et ceux constatant une amélioration se réduit.

Au vu de ces résultats, l'UPA tient à réaffirmer que l'action gouvernementale en faveur des TPE-PME, de l'emploi, et de l'apprentissage, n'est pas à la hauteur des enjeux.

Pour la CNAMS et l'UPA ***« Si l'on veut réellement libérer le formidable potentiel de création d'emplois et de richesses propres à l'artisanat et au commerce de proximité, il convient de baisser drastiquement et définitivement le coût du travail. Je demande également au gouvernement d'engager sans tarder une lutte active et efficace contre toutes les formes de concurrence déloyale, et de permettre à la jeunesse française d'acquérir des compétences plutôt que de laisser à penser que l'on peut créer son entreprise sans aucune qualification »***

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

cnams
FABRICATION & SERVICES

Communiqué de presse – Les Rencontres de l'Artisanat Automobile

RENCONTRES DE L'ARTISANAT AUTOMOBILE DE LA FNAA
À REIMS LES 3 & 4 JUIN 2016

L'événement 2016 au service de tous les artisans de l'automobile

▸ **Les « Rencontres de l'Artisanat Automobile » organisées tous les deux ans par la FNAA se tiendront en 2016 à Reims les 3 & 4 juin prochains. Plus de 400 artisans venus de toute la France sont attendus. Ces deux journées seront l'occasion d'évoquer les solutions pratiques favorisant diversification des activités, conquête & fidélisation de la clientèle et gestion des équipes de travail au service de la performance de l'entreprise. Elles permettront aussi de rencontrer les partenaires de la FNAA, équipementiers et sociétés de services.**

Saint-Ouen, le 25 janvier 2016- Les « rencontres de l'Artisanat Automobile » organisées par la FNAA sont devenues un rendez-vous incontournable des professionnels de l'automobile.
Cette année, elles se dérouleront à Reims les 3 & 4 juin prochains après s'être tenues avec succès à Marseille, Paris et la Rochelle.

Lors de cet événement majeur durant lequel sont attendus près de 400 artisans de l'automobile (MRA, agents de marque, réparateurs, carrossiers, dépanneurs, contrôleurs techniques, détaillants en carburants et écoles de conduite), la FNAA proposera 3 tables rondes au cœur des préoccupations des artisans suivies d'ateliers-pratiques. Ces temps forts aborderont les problématiques essentielles de la diversification VO, des outils de conquête et de fidélisation clientèle et de la gestion d'équipe au sein de l'entreprise.

Ces journées seront aussi l'occasion de rencontrer les solutions de partenaires de la FNAA, équipementiers et sociétés de services, qui seront présents au travers de stands favorisant les rencontres et les démonstrations.

La FNAA est membre de : UPA cnams FABRICATION & SERVICES

Contacts presse

FNAA Lise-Audrey BAZEROLE / Chargée de communication / 01 40 11 98 23 / lise-audrey.bazerole@fna.fr

Action Média Emilie DESLANDES / Attachée de presse / 01 41 99 92 37 / e.deslandes@actionmedia.fr

Les tables rondes des Rencontres de l'Artisanat 2016

Table-Ronde 1 : Commerce VN & VO : comment augmenter les ventes et améliorer la rentabilité de votre business VO ?

→ *Objectif : Devenir un véritable distributeur VO*

1. CONNAÎTRE LE MARCHÉ VO
2. S'APPROVISIONNER
3. VALORISER SON ACTIVITÉ VO
4. DÉVELOPPER SON ACTIVITÉ VO

Table Ronde 2 : Quels sont les nouveaux outils de conquête et de fidélisation de la clientèle ?

→ *Objectif : Trouver la solution adaptée pour son marché*

1. IMPACT DU MARKETING ET DE LA COMMUNICATION
2. SUIVRE ET FIDÉLISER SA CLIENTELE
3. CONQUÉRIR DE NOUVEAUX CLIENTS

Table ronde 3 : Comment bien manager ses salariés ?

→ *Objectif : Valoriser et optimiser le travail de ses salariés*

1. ORGANISER L'ÉQUIPE DE TRAVAIL & BIEN-ÊTRE DU SALARIÉ : RECRUTEMENT, ORGANISATION DE L'ATELIER, PRÉVENTION DES CONFLITS…
2. DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES : FORMATION DU CHEF D'ENTREPRISE, COMPÉTENCES TECHNIQUES…

Ces rencontres se termineront par une grande soirée de gala au Caveau de Castelnau.

Toutes les informations concernant les « Rencontres de l'Artisanat Automobile 2016 » ainsi que les bulletins d'inscription sont accessibles sur le nouveau site spécialement dédié à l'événement : reims2016.fna.fr.

La FNAA est membre de :

Contacts presse

FNAA Lise-Audrey BAZEROLE / Chargée de communication / 01 40 11 98 23 / lise-audrey.bazerole@fna.fr

Action Média Emilie DESLANDES / Attachée de presse / 01 41 99 92 37 / e.deslandes@actionmedia.fr

cnams
FABRICATION & SERVICES

FNAA

LE RENDEZ-VOUS DES ARTISANS DE L'AUTOMOBILE

Valoriser votre savoir-faire !

Les 3 et 4 juin 2016 à Reims

- 2 journées d'échange
- Tables rondes thématiques
- Ateliers pratiques
- Convivialité

Les Rencontres de l'Artisanat Automobile

Reims

FNAA

3 & 4 Juin 2016
Centre des congrès

Rendez-vous sur reims2016.fna.fr

NOTRE ENGAGEMENT : VOUS ACCOMPAGNER AU QUOTIDIEN

INFO RSI – JANVIER/FEVRIER 2016

GSC – assurance chômage des chefs d'entreprise

- **Le RSI ne couvre pas le risque de perte involontaire d'emploi (assurance-chômage)**. Pour être couvert, le chef d'entreprise **non titulaire d'un contrat de travail** peut **souscrire volontairement une assurance spécifique auprès de l'Association pour la Garantie sociale des chefs et dirigeants d'entreprise (GSC).**

- Sont concernés :
  - les **artisans inscrits au Répertoire des métiers (RM)**, à condition que l'entreprise ait opté pour le régime fiscal au réel normal ou simplifié ;
  - les **artisans faisant l'objet d'une double inscription** au Répertoire des métiers (RM) et au Registre du commerce et des sociétés (RCS) ;
  - les **chefs d'entreprise en nom personnel** inscrits au Registre du commerce et des sociétés (RCS) ;
  - **les dirigeant d'entreprise mandataires sociaux non couverts par le régime de l'UNEDIC**.

- Pour s'affilier à la GSC, le chef d'entreprise doit respecter plusieurs conditions :

  - relatives à **la personne du chef d'entreprise** :
    - ✓ être âgé de moins de 58 ans à la date d'affiliation ;
    - ✓ ne pas être titulaire, ou susceptible de bénéficier, d'une pension d'invalidité de 2e ou 3e catégorie au titre d'un régime obligatoire de base de la sécurité sociale ;
    - ✓ ne pas être titulaire d'une pension de retraite au titre de l'activité couverte par la GSC.

  - concernant l'adhésion du chef d'entreprise à une organisation professionnelle : **le chef d'entreprise doit être adhérent à une organisation patronale professionnelle ou territoriale qui est elle-même adhérente à l'Association GSC** (à l'exception du chef d'entreprise qui adhère au régime créateur/repreneur d'entreprise ;

BON A SAVOIR : **Les chefs d'entreprise qui adhèrent à une fédération affiliée à la CNAMS remplissent cette condition et peuvent souscrire à la GSC.**

  - relatives à l'entreprise :
    - ✓ l'entreprise doit être **inscrite au Répertoire des métiers (RM)** ou au Registre du commerce et des sociétés (RCS) ;
    - ✓ l'entreprise artisanale non inscrite au RCS doit avoir opté pour le **régime fiscal au réel** normal ou simplifié et **posséder deux exercices comptables de référence** ;
    - ✓ l'entreprise doit répondre à certaines conditions économiques et financières et **ne pas faire l'objet d'une procédure collective d'apurement du passif**.

- A l'exception des adhérents au régime créateur/repreneur d'entreprise, le chef d'entreprise qui souhaite souscrire à la GSC doit acquitter un **droit d'entrée** dont le montant s'élève à **77 € pour 2016**. Un seul droit d'entrée doit être financé par l'entreprise, quel que soit le nombre d'associés affiliés à l'Association GSC.

- Pour le **chef d'entreprise qui adhère au régime créateur/repreneur d'entreprise**, sa **cotisation annuelle s'élève à 396 € pour 2016**. Il peut choisir d'acquitter cette cotisation sous la forme d'un paiement semestriel, trimestriel ou mensuel.

Pour les autres chefs d'entreprises, **le montant de la cotisation est fixé en fonction du niveau de prestation souhaité** en cas de perte involontaire d'emploi :

- pour bénéficier d'une **indemnisation représentant 55 % du revenu net fiscal professionnel pour 12 mois de perte involontaire d'emploi**, le chef d'entreprise doit avoir cotisé une année complète à hauteur de :
  - ✓ **3 % de la tranche A** de son revenu net fiscal professionnel, soit 3 % du revenu inférieur ou égal à 38 616 € ;
  - ✓ **3,23 % de la tranche B** de son revenu net fiscal professionnel, soit 3,23 % du revenu supérieur à la tranche A et inférieur ou égal à 154 464 € ;
  - ✓ **3,68 % de la tranche C** de son revenu net fiscal professionnel, soit 3,68 % du revenu supérieur à la tranche B et inférieur ou égal à 308 928 €.

  Le chef d'entreprise peut lisser le paiement de sa cotisation annuelle sur une durée de 18 ou 24 mois.

- pour bénéficier d'une **indemnisation représentant 70 % du revenu net fiscal professionnel pour 12 mois de perte involontaire d'emploi**, le chef d'entreprise doit avoir cotisé une année complète à hauteur de :
  - ✓ **3,98 % de la tranche A** de son revenu net fiscal professionnel, soit 3,98 % du revenu inférieur ou égal à 38 616 € ;
  - ✓ **4,28 % de la tranche B** de son revenu net fiscal professionnel, soit 4,28 % du revenu supérieur à la tranche A et inférieur ou égal à 154 464 € ;
  - ✓ **3,68 % de la tranche C** de son revenu net fiscal professionnel, soit 3,68 % du revenu supérieur à la tranche B et inférieur ou égal à 308 928 €.

  Le chef d'entreprise peut lisser le paiement de sa cotisation annuelle sur une durée de 18 ou 24 mois.

BON A SAVOIR : Une assurance chômage est également proposée aux chefs d'entreprise par :
- l'Association pour la protection des patrons indépendants (APPI) ;
- la société d'assurances April Assurances ;
- la société d'assurances mutuelle CAMEIC.

Les conditions d'adhésion, le montant des cotisations et le niveau de prestations dépendent des règles propres à chacune de ces structures.

(source : www.gsc.asso.fr)

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.

Barème des indemnités kilométriques véhicules motorisés

- Les indemnités kilométriques 2016 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. Pour cela, **il convient d'appliquer le barème des indemnités kilométriques en vigueur en 2015.**
  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.

- Pour 2016, le barème des indemnités kilométriques demeure inchangé. Le voici pour rappel :

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

(sources : 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 ; BOI-BAREME-000001-20160215, 15 février 2016)

Barème des indemnités kilométriques vélo

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

- **Les salariés réalisant leurs trajets domicile-lieu de travail en vélo bénéficient d'une indemnité kilométrique de 25 centimes par kilomètre,** 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**. Si le trajet est réalisé au moyen d'un vélo

à assistance électrique, ce plafond comprend également l'éventuelle participation de l'employeur aux frais de carburant ou d'alimentation de véhicule électrique.

(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 ; décret du 11 février 2016 relatif au versement d'une indemnité kilométrique vélo par les employeurs privés)

Nouvelle aide à l'embauche

- Les TPE et les PME (entreprises de moins de 250 salariés) sont éligibles au bénéficie d'une prime de 4 000 € pour l'**embauche d'un salarié dont la rémunération n'excède pas 1,3 fois le SMIC** (soit 1 906,60 € bruts mensuels pour un temps complet). Cette aide est versée pour **tout contrat de travail conclu, au plus tôt, le 18 janvier 2016 et, au plus tard, le 31 décembre 2016.**

- Cette embauche doit prendre la forme d'un **CDI ou d'un CDD d'au moins 6 mois**. Elle entraînerait le versement d'une prime de 4 000 €, versée à hauteur de **500 € tous les trimestres pendant 2 ans**. Le montant de l'aide est proratisé si cette embauche est réalisée à temps partiel.

- Pour obtenir la nouvelle aide à l'embauche, l'entreprise doit, sous forme dématérialisée :
  - **compléter une demande d'aide sur un formulaire** à adresser à l'Agence des Services et de Paiement (www.asp-public.fr rubrique emploi/insertion) **dans les 6 mois suivants la date de début d'exécution du contrat de travail** ;
  - **fournir à** l'Agence des Services et de Paiement**, dans les 6 mois suivants le terme de chaque trimestre, une attestation de présence du salarié**.

- **L'aide est cumulable avec l'ensemble des dispositifs d'allègement de cotisations sociales** (réduction Fillon, taux réduit d'allocations familiales), **l'exonération de contribution patronale au titre de l'assurance chômage pendant 4 mois** si l'embauche est réalisée en CDI**, le CICE** (crédit d'impôt compétitivité des entreprises), **les avantages offerts par le contrat de professionnalisation et les aides de l'AGEFIPH**. En revanche, elle n'est pas cumulable avec une autre aide de l'Etat à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi versée au titre du même salarié (aide à l'embauche du premier salarié, aide au contrat de génération,…).

(sources : décret du 25 janvier 2016 instituant une aide à l'embauche dans les petites et moyennes entreprises ; questions-réponses sur l'aide à l'embauche dans les petites et moyennes entreprises diffusés par le ministère du Travail le 27 janvier dernier)

Assouplissement et prolongation de l'aide exceptionnelle à l'embauche du premier salarié

- Les TPE sont éligibles au bénéficie d'une prime de 4 000 € pour l'embauche d'un premier salarié. Les entreprises qui n'ont pas eu de salarié depuis plus d'un an bénéficient également de cette mesure. Cette aide est versée pour tout contrat de travail conclu, **au plus tôt, le 9 juin 2015 et, au plus tard, le 8 juin 2016.**

BON A SAVOIR : **La date limite de conclusion d'un contrat de travail ouvrant droit au bénéfice de l'aide est reportée au 31 décembre 2016** (au lieu du 8 juin 2016).

- Cette embauche doit prendre la forme d'un CDI ou d'**un CDD de plus de 12 mois**.

BON A SAVOIR : **Pour les CDD conclus depuis le 26 janvier 2016, la durée minimale d'emploi ouvrant droit au bénéfice de l'aide est abaissée à 6 mois** (au lieu de 12 mois).

- Elle entraînerait le versement d'une prime de 4 000 €, versée à hauteur de **500 € tous les trimestres pendant 2 ans**. Le montant de l'aide est proratisé si cette embauche est réalisée à temps partiel.

- Pour obtenir la prime à la première embauche, l'entreprise doit, sous forme dématérialisée :
  - compléter une demande d'aide sur un formulaire à adresser à l'Agence des Services et de Paiement (www.asp-public.fr rubrique emploi/insertion) dans les 6 mois suivants la date de début d'exécution du contrat de travail ;
  - fournir à l'Agence des Services et de Paiement**, dans les trois mois suivants le terme de chaque trimestre, une attestation de présence du salarié**.

BON A SAVOIR : **Le délai de communication de l'attestation de présence passe à 6 mois à compter du terme du trimestre concerné** (au lieu de 3 mois).

- **L'aide est cumulable avec l'ensemble des dispositifs d'allègement de cotisations sociales** (réduction Fillon, taux réduit d'allocations familiales), **l'exonération de contribution patronale au titre de l'assurance chômage pendant 4 mois** si l'embauche est réalisée en CDI**, le CICE** (crédit d'impôt compétitivité des entreprises), **les avantages offerts par le contrat de professionnalisation et les aides de l'AGEFIPH**. En revanche, elle n'est pas cumulable avec une autre aide de l'Etat à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi versée au titre du même salarié (nouvelle aide à l'embauche, aide au contrat de génération,…).

  (sources : décret du 3 juillet 2015 instituant une aide à l'embauche d'un premier salarié ; questions-réponses sur l'aide à l'embauche dans les petites et moyennes entreprises diffusés par le ministère du Travail le 27 janvier dernier)

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

FLASH INFO

Simulateur de coût et des aides à l'embauche

La complexité de la règlementation fiscale et sociale prive l'employeur de toute faculté d'estimation du coût que peut représenter une embauche en fonction de ses caractéristiques. Ce manque de visibilité représente parfois un frein à l'embauche.

Pour faciliter et encourager les embauches, le gouvernement a choisi de **mettre en ligne un simulateur de coût** auquel les entreprises peuvent avoir librement recours. Il est actuellement disponible en version bêta sur : **modernisation.gouv.fr/cout-embauche**

Ce simulateur permet de calculer le coût réel de l'embauche. Il intègre plus de 40 cotisations et aides.

(sources : 90 nouvelles mesures de simplification pour les entreprises, mercredi 3 février 2016, proposées par le Conseil pour la simplification pour les entreprises)

La Taxe d'apprentissage

- L'entreprise déclare l'assiette servant de calcul de la taxe d'apprentissage par l'intermédiaire de la Déclaration annuelle des données sociales (DADS). Dès lors, elle reçoit un **bordereau d'appel à cotisations adressé par l'organisme collecteur agréé (OCTA)**. Sur ce bordereau figure le **montant de la taxe d'apprentissage,** représentant 0,68 % de la masse salariale annuelle brute (MSAB)**, à payer avant le 1er mars 2016** auprès de l'OCTA.

- Néanmoins, **les dépenses réalisées en 2015 pour l'apprentissage et la formation initiale peuvent être déduites du bordereau d'appel à cotisations** adressé par l'OCTA dans la limite de 49 % du montant de la taxe d'apprentissage dû, dont :

  - la part « quota » représentant au plus 26 % du montant de la taxe d'apprentissage : celle-ci correspond aux sommes versées par l'entreprise aux structures assurant la formation des apprenties que ce soit de manière volontaire ou à la demande de ces structures en raison de l'embauche d'un apprenti ;
  - la part « hors quota » représentant au plus 23 % du montant de la taxe d'apprentissage : celle-ci correspond aux sommes versées par l'entreprise, de manière volontaire, pour le financement de formations technologiques et professionnelles à temps plein. Les dépenses engagées sur la part « hors quota » doivent respecter la répartition suivante :
    - ✓ 65 % au maximum de la part « hors quota » peut être affectée au financement de formations de catégorie A (formation allant jusqu'à BAC +2) ;
    - ✓ 25 % au maximum de la part « hors quota » peut être affectée au financement de formations de catégorie B (formation allant au-delà du BAC +2).

- La part restante représentant 51 % du montant de la taxe d'apprentissage, appelée également la fraction régionale pour l'apprentissage (FRA) est obligatoirement versée à l'OCTA qui le reverse ensuite au Trésor public. Elle est obligatoirement affectée à la Région pour le développement de l'apprentissage.

(source : loi du 29 décembre 2013 de finances pour 2014 ; loi du 8 août 2014 de finances rectificatives pour 2014 ; décret du 28 août 2014)

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 janvier 2016, l'IPC baisse de 1 %** après une augmentation de 0,2 % en décembre. **Sur un an, l'IPC croît de 0,2 %.***
La baisse de l'IPC provient de la baisse saisonnière des prix manufacturés en période de soldes d'hiver, de celle des tarifs liés au tourisme ainsi que d'un nouveau recul des prix de l'énergie.

FICHE PRATIQUE – Le certificat de travail

Lorsqu'un salarié quitte définitivement l'entreprise, l'employeur doit lui remettre un certificat de travail à peine de sanction financière (amende, dommages-intérêts). Ce document est d'une grande importance pour le salarié car il lui **permet de prouver, auprès d'autres entreprises, que sa précédente relation de travail est arrivée à son terme.**

ATTENTION : Le nouvel employeur qui prend connaissance du certificat de travail délivré par le précédent employeur **ne doit pas pour autant en conclure que le salarié rapporte la preuve selon laquelle il est libre de tout engagement**. En effet, il peut :

- avoir conclu un contrat de travail avec une entreprise tierce postérieurement à la remise du certificat de travail ;
- être tenu au respect d'une obligation de non-concurrence.

Par conséquent, au moment de l'embauche, il est primordial **d'inclure dans le contrat de travail la mention selon laquelle le salarié déclare être libre de tout engagement et ne pas être lié par une clause de non concurrence à son ou ses précédents employeurs.**

Le certificat de travail doit contenir des mentions rendues obligatoires par la loi. Celles-ci ont été modifiées (avec la **suppression des mentions relatives au Droit individuel à la formation**) et complétées (avec la **portabilité du régime de prévoyance complémentaire**) en 2015. L'occasion pour nous de faire le point sur ce sujet.

Situations de remise obligatoire du certificat de travail

- démission ;
- rupture de la période d'essai ;
- licenciement (quel que soit le motif) ;
- rupture conventionnelle ;
- rupture anticipée du CDD ;
- départ ou mise à la retraite.

Formalisme

- aucun formalisme imposé ;
- écrit recommandé : sur papier à en-tête de l'entreprise.

Mentions obligatoires

- identité du salarié : nom et prénom ;
- identité de l'entreprise : nom, adresse et raison sociale ;
- date d'entrée du salarié dans l'entreprise (y compris période d'apprentissage et période d'essai) ;
- date de sortie du salarié : date de fin du contrat de travail (y compris préavis même non exécuté)
- emploi(s) occupé(s) :
  - nature de l'emploi ou des emplois successivement occupés : mention exacte portée au contrat de travail ou bulletin de paie ;
  - période d'occupation correspondante ;

ATTENTION : L'indication de la seule catégorie professionnelle ne suffit pas.

- portabilité de la mutuelle (sauf licenciement pour faute lourde et sauf dispense du salarié d'adhérer au régime collectif et obligatoire frais de santé) : mention de la portabilité et précision du titre du document remis au salarié exposant les modalités de la portabilité ;

- portabilité de la prévoyance (sauf licenciement pour faute lourde et si l'entreprise avait mis en place un régime de prévoyance auquel le salarié avait adhéré) : mention de la portabilité et précision du titre du document remis au salarié exposant les modalités de la portabilité ;
- lieu et date de délivrance du certificat de travail ;
- signature de l'employeur.

Mentions facultatives

- remarques diverses (sur la qualité du travail par exemple) ;
- accord préalable du salarié exigé.

Mentions interdites

- mention discriminatoire ;
- mention diffamatoire ;
- toute mention préjudiciable au salarié.

Délivrance du certificat

- modalités :
  - le tenir à disposition du salarié : pas d'envoi obligatoire ;
  - en pratique : envoi postal ou remise en main propre.

ATTENTION : Pour pouvoir **rapporter la preuve de la délivrance du certificat de travail**, il est préférable que l'employeur l'expédie en recommandé avec accusé de réception ou prévoit une décharge s'il est remis en main propre.

- moment : à la rupture du contrat de travail c'est-à-dire au terme du préavis même s'il n'est pas exécuté.

Sanction

- type de manquement :
  - non délivrance du certificat de travail ;
  - délivrance avec omission d'une ou plusieurs mentions obligatoires ;
  - délivrance avec une ou plusieurs mentions erronées ;

- sanctions :
  - pénale : amende pouvant atteindre 750 € (montant doublé en cas de récidive) ;
  - civiles ;
  - exécution sous astreinte : remise du certificat de travail avec paiement d'une amende par jour de retard ;
  - paiement de dommages et intérêt pour défaut de remise du certificat de travail : défaut de remise entraîne nécessairement un préjudice.

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

cnams
FABRICATION & SERVICES

TOURISME & LOISIRS Languedoc Roussillon

Newsletter Ind du 11 Février 2016

Tourisme et Loisirs Languedoc Roussillon :
04 66 67 29 20

VOYAGE A COMPLETER :

Circuit Toscane du 23 au 31 Mai 2016
A partir de : 900€ / pers

Lire sur le site

WE SKI Les ORRES à compléter
Tout Inclus – Reste quelques places –
à partir de 231€/pers
du 11 au 13 Mars 2016

Lire sur le site

MUSEE DE TAUTAVEL

Tarif Adulte : 7€ au lieu de 8€
Tarif Enfant : 3€ au lieu de 4€

Lire sur le site

COLONIES de VACANCES

Vacances pour Tous Consulter le catalogue en ligne – Ici

Lire sur le site

SEJOURS LINGUISTIQUES

Consulter le catalogue en ligne – Ici –

cnams
FABRICATION & SERVICES

TOURISME & LOISIRS Languedoc Roussillon

Newsletter du 25 Février 2016

Tourisme et Loisirs Languedoc Roussillon :
04 66 67 29 20

LA PLAGNE MONTALBERT

C'est été, c'est montagne en famille :
-75% pour les enfants

Lire sur le site

Voyages d'exception : CUBA

Découvrez une palette de sept programmes …

Lire sur le site

TAGLIO « Sous le soleil de Corse »

à partir de 329€/pers

PROMO : AVRIL et MAI INCLUS

Lire sur le site

Nous vous informons que les tarifs "Groupes" Villages de Vacances TOURISTRA
pour l'Hiver 2016 / 2017 sont disponibles.
Pensez à réserver le plus tôt possible !

SOCIAL – Prochaine échéance de l'entretien professionnel obligatoire

- La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale réforme les dispositions relatives à la formation professionnelle met en place un **entretien professionnel obligatoire au moins tous les 2 ans et ce, quel que soit l'effectif de l'entreprise**. Il s'agit d'un entretien mené avec chaque salarié pour parler de son évolution professionnelle.

- Les premiers entretiens devant être faits **le 6 mars 2016 au plus tard**, il est nécessaire de voir ensemble ce dispositif. Cette nécessité est d'autant plus avérée qu'un risque judiciaire existe en cas de manquement de l'employeur, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

ENTRETIEN PROFESSIONNEL : QUAND DOIT-IL ETRE ORGANISE ?

- Depuis le 7 mars 2014, chaque salarié a droit, tous les 2 ans, à un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

ATTENTION : Lors de l'embauche, l'employeur doit informer le salarié du droit à bénéficier d'un entretien professionnel tous les 2 ans.

- Cet entretien doit également être proposé systématiquement après :

  - un congé maternité, un congé parental d'éducation, un congé de soutien familial, un congé d'adoption ou bien encore, un congé sabbatique,
  - une période de mobilité volontaire sécurisée,
  - une période d'activité à temps partiel,
  - un arrêt maladie longue durée,
  - un mandat syndical.

- Cet entretien remplace et unifie plusieurs bilans et entretiens obligatoires suite à un congé ou une longue absence ainsi que le bilan détape professionnel qui devait être organisé tous les 2 ans pour les salariés dès 45 ans.

ATTENTION : L'entretien professionnel ne doit pas porter sur l'évaluation des compétences professionnelles du salarié à son poste de travail et se distingue donc de l'entretien annuel d'évaluation. Ce dernier est facultatif sauf dispositions particulières dans la convention collective qui lui donneraient un caractère obligatoire.
Outre l'évaluation des compétences, l'entretien annuel d'évaluation vise à identifier les points forts et ceux à améliorer, à fixer des objectifs pour l'année à venir. Néanmoins, ces deux entretiens peuvent se compléter et être menés à la suite l'un de l'autre, dès lors que le contenu des deux entretiens est bien identifié.

- **Au bout de 6 ans de présence, l'entretien professionnel permet de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié dans l'entreprise** permettant notamment de vérifier que le salarié a :
  - bien bénéficié d'un entretien professionnel tous les 2 ans,
  - suivi au moins une action de formation,
  - bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle,
  - acquis des éléments de certification par la formation ou la validation des acquis de l'expérience (VAE).

BON A SAVOIR : Depuis le remplacement du Droit Individuel à l'information (DIF) par le Compte personnel de formation (CPF), l'employeur n'est plus tenu d'informer annuellement le salarié du nombre d'heures dont il dispose. Néanmoins, **l'employeur a tout intérêt à faire la promotion du CPF auprès des salariés** pour que :

- les salariés mobilisent leurs heures pour suivre des actions de formation qui ne seront pas financées à l'aide du plan de formation de l'entreprise,
- l'employeur justifie le respect de son obligation de formation pour chaque période d'emploi de 6 ans.

ENTRETIEN PROFESSIONNEL : COMMENT S'ORGANISE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL ?

L'entretien professionnel peut s'organiser en quatre étapes :

- **ETAPE 1** : une synthèse des compétences développées dans le cadre du poste occupé et celles non utilisées, des compétences extra-professionnelles, des actions de formation réalisées et des difficultés rencontrées par le salarié ;

- **ETAPE 2** : une mise à plat des souhaits de formation du salarié, des perspectives d'évolution de sa qualification et de son emploi au-delà du poste actuellement occupé. De la même façon, l'employeur peut exposer les axes stratégiques de l'entreprise, ses attentes et ses objectifs ;

- **ETAPE 3** : enfin, l'employeur et le salarié réfléchissent ensemble sur la construction du parcours professionnel du salarié, choisissent des formations,…

- **ETAPE 4** : rédiger un compte-rendu

ATTENTION : Si l'entretien professionnel et l'entretien annuel d'évaluation sont menés à la suite l'un de l'autre, l'employeur doit veiller à **rédiger deux compte-rendus distincts**.

BON A SAVOIR : De nombreuses branches professionnelles ont intégré l'entretien professionnel dans leurs textes conventionnels, prévoyant parfois des trames d'entretien pour guider les employeurs.

ENTRETIEN PROFESSIONNEL : QUEL EST LE RISQUE JUDICIAIRE EN CAS DE MANQUEMENT DE L'EMPLOYEUR ?

Même si aucune sanction n'est prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés **en cas de manquement de l'employeur à son obligation de mener un entretien professionnel tous les 2 ans et d'atteindre les objectifs précités tous les 6 ans, le salarié pourrait estimer avoir subi un préjudice et réclamer des dommages et intérêt.**

Cette argumentation prendrait tout son sens si le salarié déclaré inapte ou licencié pour un motif économique n'a pu être reclassé. En effet, une juridiction pourrait estimer que **le salarié a perdu une chance de reclassement et d'employabilité en raison du manquement de l'employeur**. Un tel **contentieux en perte de chance** pourrait également être initié par un **salarié non-retenu pour une promotion professionnelle** à l'encontre de l'employeur n'ayant pas satisfait à son obligation en matière de formation professionnelle.
(source : loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale)
Pour plus de précisions, appelez à la CNAMS LR, Leila AZOUGARH au 06.29.72.72.95

SANTE & SECURITE – La contre-visite médicale patronale

- La possibilité pour l'employeur d'organiser un contrôle médical de l'arrêt de travail est prévue par de nombreuses conventions collectives. A défaut, cette opportunité figure également dans la loi du 19 janvier 1978 sur la mensualisation et son recours est ouvert à toutes les entreprises *(article L 1226-1 du Code du travail)*.

- Néanmoins, **son cadre légal et réglementaire ne lui donne pas une pleine efficacité**, ce dispositif n'étant pas suffisamment coordonné avec les services de contrôle de la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM).

- Il n'en demeure pas moins que la contre-visite médicale patronale peut s'avérer utile en cette période estivale pour **dissuader un salarié de prolonger des absences injustifiées et de tenter d'obtenir des arrêts de travail par complaisance**. Par conséquent, ce dispositif mérite de retenir l'attention de l'employeur.

ORGANISATION D'UNE CONTRE-VISITE MEDICALE PATRONALE

A. MODALITES DE LA CONTRE-VISITE MEDICALE PATRONALE

1. *Objectif de la contre visite patronale*

- Les objectifs de la contre-visite sont :
  - **vérifier que l'état de santé du salarié lui interdit effectivement de travailler ;**
  - **dissuader l'ensemble des salariés d'avoir recours à des arrêts de travail par complaisance**.

- Le droit de l'organiser est la contrepartie du maintien total ou partiel du salaire par l'employeur. Autrement dit, ce dernier dispose d'un pouvoir de contrôle car il doit être en mesure de vérifier que le paiement d'indemnités journalières complémentaires (IJC) aux indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) est justifié. Par conséquent, si le salarié en arrêt de travail ne peut pas prétendre au bénéfice des IJC parce qu'il ne dispose pas de l'ancienneté suffisante, il ne peut pas faire l'objet d'une contre-visite patronale.

2. *Choix du médecin-contrôleur*

- **Sauf dispositions conventionnelles contraires, l'employeur est libre de choisir le médecin-contrôleur qui est :**
  - **soit, un médecin rémunéré par l'entreprise ;**
  - **soit, un médecin relevant d'organismes spécialisés dans le contrôle médical des salariés absents.**

  En aucun cas, il ne peut s'agir du médecin du travail.

- Ce choix s'impose au salarié qui ne peut pas réclamer en particulier un médecin-expert ou exiger la présence de son médecin traitant.

CONSEIL : Le recours à un organisme spécialisé tel que Securex ou bien encore Contrôle Médical Service, est préférable. Ainsi, l'employeur bénéficie des compétences d'un médecin-contrôleur spécialisé dans le contrôle médical des salariés absents, qui maîtrise avec précision les règles applicables à la contre-visite médicale patronale.

3. Date et lieu du contrôle

- Dans la mesure où la contre-visite est conçue comme une contrepartie de l'IJC versée par l'employeur, elle peut être réalisée **dès le premier jour où le salarié a droit à cette indemnisation, c'est-à dire dès la fin du délai de carence de 7 jours**. Certaines conventions ou accords collectifs prévoient des délais de carence plus courts et donc une attente plus brève pour organiser une contre-visite.

- La contre-visite a lieu, en principe, au domicile du salarié. A cette fin, **l'employeur a le droit de communiquer au médecin-contrôleur l'adresse personnelle du salarié absent pour maladie**. En agissant ainsi, aucune atteinte à la vie privée n'est à déplorer.

B. OBLIGATION DU SALARIE DE SE SOUMETTRE A LA CONTRE-VISITE MEDICALE PATRONALE

1. Conséquences du refus du salarié

- En principe, le salarié est tenu de se soumettre à la contre-visite.

- **Son refus** n'est pas un motif valable de sanction disciplinaire ou de licenciement mais il **autorise l'employeur à suspendre le versement des IJC pour la période postérieure à la visite**. C'est à l'employeur d'établir que la contre-visite n'a pas eu lieu en raison :
  - de l'absence du salarié durant ses heures de présence obligatoire à son domicile (de 9h à 11h et de 14h à 16h) ;
  - du refus du salarié de s'y soumettre.

2. Refus justifiés

- **Certaines situations rendent le refus du salarié de se soumettre à une contrevisite légitime** lorsque :
  - le **médecin-contrôleur refuse de justifier de sa qualité professionnelle et du mandat** reçu de l'employeur ;
  - **l'état de santé du salarié rend extrêmement douloureux le seul examen clinique** permettant d'apprécier la gravité de son affection ;
  - le salarié bénéficie à la date du contrôle d'un **avis d'inaptitude délivré par le médecin du travail** que l'employeur n'a pas contesté.

C. EFFETS DE LA CONTRE-VISITE MEDICALE PATRONALE

1. Décision du médecin-contrôleur

- Une fois la contre-visite médicale réalisée, le médecin contrôleur :
  - soit, confirme la décision du médecin traitant et considère que le salarié n'est pas en état de travailler ;
  - soit, estime que le salarié est apte à réintégrer son poste de travail. Dès lors, **l'employeur est autorisé à suspendre le versement des IJC pour la période postérieure à la visite.**

> **ATTENTION :** Si le médecin-contrôleur estime que le salarié est apte à réintégrer son poste de travail et que celui choisi de suivre cette avis médical, **cela ne vous exonère pas de demander au médecin du travail une visite médicale de reprise** lorsque l'absence dure au moins depuis 30 jours.

- **Le salarié peut contester les conclusions du médecin-contrôleur en saisissant le juge des référés afin qu'il désigne un médecin expert.**

2. *Effets sur l'arret de travail*

- L'avis du médecin-contrôleur n'a pas d'effet sur l'arrêt de travail lui-même : en aucun cas, **l'employeur ne peut exiger le retour anticipé du salarié**. Le salarié qui s'en tient aux prescriptions de son médecin-traitant et refuse de reprendre le travail à la suite des conclusions du médecin-contrôleur ne commet aucune faute justifiant une sanction disciplinaire ou un licenciement.

- Néanmoins, le plus souvent, le salarié pour lequel le médecin-contrôleur a établi des conclusions défavorables, ne maintient pas son congé-maladie et rejoint son poste de travail immédiatement. En effet, **l'arrêt du paiement des IJC par l'employeur dissuade le salarié de maintenir la suspension du contrat de travail**.

COORDINATION DE LA CONTRE-VISITE PATRONALE AVEC LE CONTROLE MEDICAL DE LA CPAM

- Lorsque le médecin-contrôleur mandaté par l'employeur conclut à l'absence de justification médicale ou lorsque le salarié a refusé de se soumettre au contrôle médical ou bien encore s'il était absent de son domicile pendant les heures de présence obligatoire, il doit **transmettre ses conclusions motivées au service de contrôle médical de la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) dans un délai maximal de 48 heures** *(article L 315-1 du Code de la sécurité sociale)*.

- Au vu de cet avis, le service de contrôle médical de la CPAM peut :
  - conclure, à son tour, à l'absence de justification d'arrêt de travail et suspendre le paiement des IJSS après en avoir informé le salarié ;
  - ou envoyer au domicile du salarié, son propre médecin-contrôleur afin de vérifier son état de santé. Si le service de contrôle médical de la CPAM estime que l'arrêt de travail est justifié, la CPAM maintient ou rétablit le versement des IJSS. Cette décision est transmise à l'assuré et à l'employeur.

EN PRATIQUE : La CPAM ne disposant pas des moyens nécessaires pour donner suite à toutes les conclusions défavorables rédigées par un médecin-contrôleur mandaté par l'employeur, il s'ensuit que les IJSS sont parfois maintenues à l'égard d'un salarié dont l'arrêt de travail est jugé injustifié.

- **Dans le cas où un nouvel arrêt de travail est prescrit** suite à la suspension du versement des IJC par l'employeur et des IJSS par la CPAM, **la CPAM peut choisir de maintenir sa décision de non paiement** et saisir pour avis le service de contrôle médical. Dans une telle situation, l'employeur n'a pas à reprendre le paiement des IJC.
  Le salarié n'a donc aucun intérêt à obtenir un nouvel arrêt de travail puisque celui-ci ne lui permettra pas de bénéficier automatiquement des IJSS et des IJC.

(sources : loi du 19 janvier 1978 sur la mensualisation et loi du 19 décembre 2007 relative à la lutte contre la fraude)

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

cnams
FABRICATION & SERVICES

unec 34
Le réseau des coiffeurs

FNC Hérault
Fédération Nationale de la Coiffure de l'Hérault

Chers collègues,

Au vu de l'épée de Damoclès qui pèse sur notre tête (Loi Macron 2), suppression de notre diplôme de qualification.

Je vous encourage à vous rapprocher de nous, à rejoindre notre réseau des coiffeurs UNEC 34 pour qu'ensemble nous représentions une force vive, face à cette menace sur la valeur de notre BP.

Je compte sur votre soutien afin de nous défendre.

L'UNION fait la force
Mobilisons nous !!!

unec 34

Marie Thérèse SEVERAC
Présidente de l'UNEC 34

NOUVELLE ADRESSE
A COMPTER DU 20/01/16

66 avenue Corneau - Green Stone 1 - 34080 MONTPELLIER
04 67 40 80 61 / unams@orange.fr

unec 34
Le réseau des coiffeurs

FNC Hérault
Fédération Nationale de la Coiffure de l'Hérault

QUESTIONS AU GOUVERNEMENT

Le député Patrick Hetzel interroge Emmanuel Macron sur « la remise en cause des qualifications professionnelles » dans la coiffure

Paris, le 3 février 2016 – « Présentation du brevet professionnel pour l'ouverture des salons de coiffure : de grâce, un peu de clarté ! »

Le 2 février 2016 à 16h, **Patrick Hetzel**, député de la septième circonscription du Bas-Rhin, a posé à l'Assemblée nationale une question orale à Emmanuel Macron, Ministre en charge de l'économie de l'industrie et du numérique, sur *« la remise en cause des qualifications professionnelles comme c'est le cas pour les coiffeurs »*. Il attirait particulièrement l'attention du Gouvernement sur le fait qu'il ne s'agissait pas du bon levier pour relancer un secteur déjà fragilisé.

C'est **Martine Pinville**, Secrétaire d'Etat chargée du Commerce et de l'Artisanat, qui a présenté la réponse du Gouvernement d'où ressort, sans plus de précision, son « attachement à la qualification professionnelle ».

L'Union nationale des entreprises des coiffures (UNEC) :

- se félicité qu'une question si importante pour la profession retienne l'attention de la représentation nationale,
- remercie Mme Martine Pinville, Secrétaire d'Etat chargée du Commerce et de l'Artisanat, de la Consommation et de l'Economie sociale et solidaire, pour sa position en faveur de la qualification professionnelle,
- mais s'interroge sur le flou de la réponse apportée, en particulier sur l'avenir du Brevet Professionnel, alors que cette question orale adressée à Emmanuel Macron, Ministre en charge de l'économie de l'industrie et du numérique, faisait directement référence à ses déclarations sur BFM TV, mercredi 20 janvier 2016. Lors d'une interview de Jean-Jacques Bourdin, il faisait état de sa volonté d'inscrire dans le projet de loi sur les Nouvelles Opportunités Economiques, dite loi Noé ou Macron 2, le fait de supprimer la nécessité d'avoir un brevet professionnel pour ouvrir un salon de coiffure.

Depuis le 1er décembre 2015, l'UNEC mène l'**opération « J'AIME MON COIFFEUR » pour souligner combien, au sens propre, « Coiffeur, c'est un métier ».** Ainsi, jusqu'au 15 janvier 2016 , **les élus ont été conviés à prendre une leçon de coiffure afin de prendre conscience de l'importance de la formation dans la filière.**

UNAMS 34
60, allée Alain Corneau
34080 MONTPELLIER
04.67.40.80.61
unams@orange.fr

CONSOMMATION & CONCURRENCE – Restriction des conditions d'usage des cabines de bronzage à UV

- **L'interdiction générale des cabines de bronzage à UV à compter de 2017,** au motif de leur rôle nocif dans l'apparition de cancers de la peau, n'est pas entrée en vigueur. **La loi du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé a été adoptée**, après examen du Conseil constitutionnel, **sans reprendre cette interdiction générale**.

  Le lien entre l'exposition aux rayons ultraviolets et les cancers de la peau est avéré. Le nombre de nouveaux cas de cancers cutanés a plus que triplé entre 1980 et 2012. 11 100 nouveaux cas de mélanomes ont été diagnostiqués en France en 2012. Il a été responsable de 1 672 décès cette même année, selon l'Institut national du cancer (INCa). Depuis 2009, le Centre international de recherche sur le cancer (CIRC), qui dépend de l'Organisation mondiale de la santé (OMS), a classé les rayons UVA et B artificiels comme *« cancérogènes certains »*.

- Des discussions entre le Parlement et le Sénat s'étaient déroulées du 28 septembre au 2 octobre 2015 pour aboutir à un vote le 6 octobre dernier. Lors de ce vote, **le Sénat avait maintenu tout de même l'interdiction générale des cabines de bronzage à UV**.

- Le projet de loi a de nouveau été examiné par l'Assemblée nationale en commission des affaires sociales, **le 9 novembre 2015**, il était annoncé que cette dernière ne confirmerait pas cette interdiction. En effet, lors de la première lecture, les députés avaient voté en faveur de **l'interdiction des cabines de bronzage à UV <u>mais seulement pour les mineurs</u>**.
  Des amendements au projet de loi ont donc été adoptés en vue de **durcir la règlementation applicable aux cabines de bronzage à UV sans pour autant les interdire**.

Nouvelle règlementation applicable en matière d'usage des cabines de bronzage à UV

- La loi du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé impose aux professionnels de nouvelles restrictions d'usage des cabines de bronzage à UV.

  Outre **l'interdiction aux personnes mineures**, ce durcissement de la règlementation se manifeste par :
  - **l'interdiction des campagnes publicitaires**,
  - **l'interdiction des offres promotionnelles et des tarifs préférentiels**,
  - **l'interdiction de forfaits illimités**,
  - l'**obligation d'informer sur les risques pour la santé du bronzage artificiel** et l'interdiction de laisser entendre ou affirmer que cette pratique a un effet bénéfique pour la santé,
  - **l'interdiction de vendre ou de céder à titre gratuit à des particuliers des cabines de bronzage à UV**.

- Le non respect de ces interdictions est puni de **100 000 € d'amende**. Le maximum de l'amende peut être porté à 50 % du montant des dépenses consacrées à l'opération illégale.

Précision de la nouvelle règlementation par décret

- **Le contenu et les modalités d'information du consommateur** (par oral et sur tout support écrit) **et d'attestation de délivrance des informations sur les effets néfastes pour la santé du recours aux cabines à UV** seront ultérieurement précisés par décret.

- Les **restrictions d'usage d'appareil de bronzage** doivent également faire l'objet d'un décret, lequel fixera notamment :
  - les catégories d'appareil de bronzage qui peuvent être utilisés à des fins esthétiques et leurs spécifications techniques ;

- **les conditions de mise à disposition du public d'un appareil de bronzage**, notamment le régime d'autorisation ou de déclaration des appareils ou des établissements qui les mettent à disposition ;
- les modalités de contrôle de l'appareil et de l'établissement dans lequel il est mis à disposition du public.

Nous ne manquerons pas de vous en tenir informés des précisions apportées par les décrets dès leur parution.

Sanctions

L'usage des cabines de bronzage à UV par un mineur est puni d'une **amende de 7 500 €.** Le fait de commettre à nouveau cette infraction dans un délai de 5 ans est sanctionné par un an d'emprisonnement et 15 000 € d'amende.

Le non respect de l'ensemble des autres restrictions d'usage ainsi que le manquement du professionnel à son obligation d'informations sont sanctionnés par 100 000 € d'amende. Le maximum de l'amende peut être porté à 50 % du montant des dépenses consacrées à l'opération illégale.

(sources : article 6 du décret du 27 décembre 2013 ; arrêté du 20 octobre 2014 relatif à l'information et aux avertissements destinés aux exploitants et aux utilisateurs d'appareils de bronzage ; arrêté du 20 octobre 2014 relatif à la traçabilité des appareils de bronzage et fixant les modalités du contrôle de ces appareils et les conditions d'accréditation des organismes chargés du contrôle ; loi du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé)

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

Nullité du licenciement prononcé en réponse à une demande de résilitaion judiciaire

Reprocher à un salarié, dans la lettre de licenciement, d'avoir demandé la résiliation judiciaire de son contrat de travail entraine la nullité du licenciement. Telle est la position adoptée par la Cour de cassation dans un arrêt du 3 février 2016.

Dans cette affaire, un salarié reproche à son employeur de ne pas exécuter certaines de ses obligations contractuellement et saisit le Conseil de prud'hommes d'une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur, espérant ainsi que cette résiliation produisent les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse. Après avoir pris connaissance des démarches du salarié, l'employeur engage une procédure de licenciement faisant référence à la demande de résiliation judiciaire mais aussi à d'autres griefs imputables au salarié.

Unanimement, les juges du fond et la Cour de cassation condamnent l'employeur et considèrent que **licencier un salarié au motif qu'il a demandé la résiliation judiciaire de son contrat de travail entraine à lui seul la nullité du licenciement en raison de l'atteinte au droit fondamental d'agir en justice**. Dès lors, il importe peu que le licenciement soit également motivé par d'autres motifs réels et sérieux, ces derniers pouvant justifier le licenciement en raison de l'atteinte à un droit fondamental.

(Cass. soc., 3 février 2016, n° 14-18.600)

La décision tardive de réintégrer une salariée enceinte

En vertu de l'article L 1225-5 du Code du travail, **le licenciement d'une salariée est nul lorsque, dans un délai de 15 jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur**, dans des conditions déterminées par voie règlementaire, **un certificat médical justifiant qu'elle est enceinte.**
Dès lors, la salariée doit recevoir une proposition de réintégration, cette dernière bénéficiant de la liberté de l'accepter ou non. Mais à quel moment cette réintégration doit être réalisée ? Doit-elle être immédiate ou l'employeur bénéficie-t-il d'un délai pour l'organiser ? Ce sont les questions auxquelles la Cour de cassation répond dans un arrêt du 15 décembre 2015.

En l'espèce, après avoir notifié le 4 juin son état de grossesse à son employeur, une salariée demeure dans l'attente de sa réintégration. La proposition d'une offre de réintégration lui est adressée le 16 juillet, soit plus d'un mois après avoir déclaré sa grossesse. Durant cette attente, la salariée saisit le Conseil de prud'hommes d'une demande d'indemnisation. Les juges du fond donnent droit à sa demande estimant que **la proposition d'une offre de réintégration un mois après la notification de l'état de grossesse est trop tardive.**

L'affaire est portée jusqu'en cassation ou la Haute juridiction confirme la décision des juges du fond et affirme que **le caractère tardif ou non d'une offre de réintégration proposée à une salariée licenciée au cours de sa grossesse est laissé à l'appréciation souveraine du juge.**

Il s'ensuite qu'en plus des indemnités de rupture et une indemnité au moins égale à 6 mois de salaire réparant le préjudice résultant du caractère illicite du licenciement, **la salariée reçoit également les salaires qu'elle aurait du percevoir pendant la période couverte par la nullité.**

(Cass. soc., 15 décembre 2015, n° 14-10.522)

Absence de visite médicale : manquement de l'employeur en présence d'une désorganisation du service de santé au travail

L'employeur étant tenu d'une obligation de sécurité envers les travailleurs, l'absence de visite médicale cause nécessairement un préjudice au salarié. L'employeur ne saurait donc invoquer la désorganisation du service de santé au travail pour se dédouaner de sa responsabilité. Telle est la position adoptée par la Cour de cassation répond dans un arrêt du 9 décembre 2015.

Dans cette affaire, l'employeur devant organiser une visite médicale périodique pour ses salariés, multiplie vainement les tentatives pour l'obtention d'un rendez-vous par l'envoi de courriers recommandés et ce, depuis plusieurs années. **Malgré ses courriers et le règlement de ses cotisations auprès du centre médico-social, rien n'y fait : aucun rendez-vous n'est attribué à ses salariés**. Un salarié saisit le Conseil de prud'hommes d'une demande en réparation du préjudice découlant de l'absence de visite médicale périodique.

Sur la base des documents fournis par l'employeur (courriers recommandés et factures acquittées), les juges du fond déboutent le salarié de sa demande. De plus, ils estiment que le salarié ne démontrait pas avoir sollicité le bénéfice d'un examen par le médecin du travail ni l'existence d'un quelconque préjudice résultant pour lui de l'absence d'examen.

Mais la Cour de cassation procède à une toute autre analyse. **Mettant l'accent sur l'obligation de sécurité qui pèse sur l'employeur, elle constate que les manquements de ce dernier quant à la visite d'embauche et la surveillance médicale périodique auprès de la médecine du travail causent nécessairement un préjudice au salarié.**

Cette jurisprudence révèle une fois de plus l'impasse dans laquelle l'employeur peut se retrouver alors que de bonne foi, il avait mis tout en œuvre pour respecter son obligation de sécurité.
(Cass. soc., 9 décembre 2015, n° 14-20.377)

Validité du droit de retrait exercé par le salarié malgré l'autorisation de quitter son poste

Le droit de retrait autorise tout salarié, en cas de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, à suspendre son activité. Le salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de l'exercice de son droit de retrait. Dans de telles circonstances, toute sanction ou tout licenciement prononcé encourt la nullité. Mais qu'en est-il lorsque le licenciement est prononcé suite à l'autorisation accordée par l'employeur de quitter son poste, cette autorisation ayant été délivrée après connaissance de la volonté du salarié d'exercer son droit de retrait ? Un tel licenciement caractérise-t-il une sanction illicite à l'usage du droit de retrait ? Encourt-il la nullité ? Ce sont les questions auxquelles la Cour de cassation répond dans un arrêt du 25 novembre 2015.

En l'espèce, un salarié a exercé son droit de retrait lors d'une mission à l'étranger. Il s'est plaint du racisme ambiant et s'est fait agresser à deux reprises en 4 jours. Il a alors sollicité son rapatriement. Le salarié rapatrié est licencié pour faute grave peu de temps après, l'employeur lui reprochant avoir décrit un environnement dangereux pour sa sécurité qui ne correspondait pas à la réalité.
Dès lors, le salarié saisit le Conseil de prud'hommes d'une **demande en nullité du licenciement affirmant que cette mesure avait été prononcée pour le sanctionner d'avoir fait usage de son droit de retrait**. L'employeur, quant à lui, rétorque que la nullité ne saurait être prononcée puisque le travail n'a pas été rompu unilatéralement par le salarié mais a été autorisé par l'employeur et ne résultait aucunement de l'exercice d'un droit de retrait.
Mais les juges du fond ne l'entendent pas ainsi et donnent droit à la demande du salarié.

La Cour de cassation confirme la position adoptée précédemment et estime que **le salarié avait légitimement exercé son droit de retrait, peu important que le salarié ait préalablement obtenu l'accord de son employeur.**

Cette jurisprudence est donc d'une extrême sévérité et mérite que l'employeur lui accorde toute sa vigilance. En effet, **la seule évocation de l'exercice du droit de retrait dans la lettre de licenciement entraine sa nullité, sans que les autres motifs invoqués n'aient à être examinés.**

(Cass. soc., 25 novembre 2015, n° 14-21.272)

cnams
FABRICATION & SERVICES

FNC Gard
Fédération Nationale de la Coiffure du Gard

FORMATIONS
COIFFEURS 2016

DATE	THÈME	LIEU
Le 7 mars	COUPES DAMES Animée par Camille SAMMUT	NIMES
Les 14 et 21 mars	CONSEIL EN IMAGE ET RELOOKING 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

SDC 11
Syndicat Départemental de la Coiffure de l'Aude

A.F.A.A.
Association de Formation Artisanale Audoise

Siège : 20 avenue du Maréchal Juin - CS 70051 - 11890 CARCASSONNE Cedex -
Tél. 09.67.57.55.30. Port : 06.33.30.55.97. cnams.aude@orange.fr

Objet : Stages
Nos réf :NA/LB.

Carcassonne, le 08 Février 2016.

FORMATIONS TECHNIQUES EN COIFFURE

Proposées par le Syndicat Départemental de la Coiffure de l'Aude et l'Association de Formation Artisanale Audoise.

Madame, Monsieur,

Nous vous invitons à participer aux stages suivants :

- VISAGISME 3D INTERACTIF
« Le cœur de notre métier et de la créativité »
Nouveau stage animé par un formateur confirmé de « **La Méthode C. Julliard** »
Le Lundi 07 et Mardi 08 Mars 2016.
A la Chambre de Métiers à Carcassonne.

88 € le stage de 2 jours !

- Lancement de ligne par l'UNEC LR
Ligne Printemps – Eté 2016, par les délégués artistiques
L'Union Régionale de la Coiffure.
Le Lundi 14 Mars 2016, toute la journée.
A la Chambre de Métiers à Carcassonne.

Frais à régler sur place (35 €) pour les stagiaires qui veulent pratiquer. Pas de frais pour ceux qui ne souhaitent pas pratiquer

- Gestes 1er secours, Le lundi 04 Avril 2016 (Après-midi) à Carcassonne.

Pas de frais!

- Gestion du stress, Le lundi 02 Mai 2016 (après-midi) à Carcassonne.

Pas de frais!

- Duo d'attaches et Chignons
Nouveau stage animé par un formateur confirmé de l'Académie Européenne de Coiffure Midi-Pyrénées.
Le lundi 23 Mai 2016, toute la journée.
A la Chambre de Métiers à Carcassonne.

55 € la journée !

- MORPHICOLOR
« La couleur Ombre et Lumière »
Nouveau stage animé par un formateur confirmé de « **La Méthode C. Julliard** »
(International Visagisme Total Look).
Le Lundi 06 et Mardi 07 Juin 2016.
A la Chambre de Métiers à Carcassonne.

88 € le stage de 2 jours !

Vous trouverez ci-joints certains de nos programmes de formations

cnams
FABRICATION & SERVICES

Tous ces nouveaux stages sont animés par des formateurs reconnus et répondant aux dernières tendances.

Ces stages sont gages de qualité, animés par des professionnels et consultants du secteur de la Coiffure, venus spécialement dans l'Aude !!!

Offres de stages à saisir !!!

Participations aux stages pour les chefs d'entreprises, artisans coiffeurs:

Prix comprenant : dossiers pédagogiques, frais de dossiers, diplômes repas inclus pour certains stages.

Pour les chefs d'entreprise (participation stagiaire non prise en charge par le FAF), **à l'ordre de l'A.F.A.A.**

Pour les salariés, pas d'inscriptions par courrier, veuillez nous consulter, contact par téléphone au 09.67.57.55.30. ou 06.33.30.55.97.

RAPPEL : Vous recevrez une convocation 10 jours avant le stage ; pour confirmation et rappel du stage.

Le chèque de réservation sera encaissé après la participation au stage. En cas d'annulation 7 jours avant la date du stage, le chèque sera retenu et encaissé.

Je joins le chèque correspondant à ma participation au(x) stage(s), chèque à l'ordre de l'A.F.A.A.

RENVOYEZ VOTRE INSCRIPTION DES A PRESENT !
Toute inscription reçue 30 jours avant la date du stage sera acceptée.

A RENVOYER AU PLUS TOT !!!!

Le nombre de places étant limité pour chaque stage,
Les premiers artisans inscrits sont prioritaires.

A L'AFAA, 20 av. du Maréchal Juin CS 70051 - 11890 CARCASSONNE CEDEX.
Tél : 09.67.57.55.30. Port : 06.33.30.55.97. cnams.aude@orange.fr

cnams
FABRICATION & SERVICES

A.F.A.A.
Association de Formation
Artisanale Audoise

Siège : 20 avenue du Maréchal Juin
CS 70051 - 11890 CARCASSONNE Cedex

Tél. 09.67.57.55.30. Port : 06.33.30.55.97.
cnams.aude@orange.fr

SDC 11
Syndicat Départemental de la Coiffure de l'Aude

BULLETIN D'INSCRIPTION AUX STAGES TECHNIQUES

Nom :.....**Prénom** :.....

Né(e) le :.....**Raison sociale** :.....

Numéro SIRET (obligatoire) :.....

Adresse :.....

Code Postal :.....**Ville** :.....

Tél. :.....**Port** :.....

Mail :.....

Cachet et signature :

➢ **Je souhaite m'inscrire pour le ou les stages suivants :**
Merci de cocher les stages choisis :

☐ VISAGISME 3D INTERACTIF
« Le cœur de notre métier et de la créativité » « **La Méthode C. Julliard** ».
Le Lundi 07 et Mardi 08 Mars 2016.
Participation 88 € pour 2 jours de stage. A la Chambre de Métiers à Carcassonne.

☐ Lancement de ligne Printemps – Eté 2016 par l'UNEC LR.
Lundi 14 Mars 2016, toute la journée, à la Chambre de Métiers à Carcassonne.
Animé par les délégués artistiques de l'Union Régionale de la Coiffure.
Frais à régler sur place (35€) pour les stagiaires qui veulent pratiquer.
Pas de frais pour ceux qui ne souhaitent pas pratiquer.

☐ Gestes 1ers Secours
Le Lundi 04 Avril 2016 (après-midi) à Carcassonne.
Pas de frais de participation.

☐ Gestion du stress
Le Lundi 02 Mai (après-midi) à Carcassonne.
Pas de frais de participation.

☐ Duo d'attaches et Chignons
Le lundi 23 Mai 2016 à la Chambre de Métiers à Carcassonne.
Participation 55 € pour la journée.

☐ MORPHICOLOR *« La couleur Ombre et Lumière »*
« **La Méthode C. Julliard** ». Participation 88 € pour 2 jours de stage.
Le Lundi 06 et Mardi 07 Juin 2016. A la Chambre de Métiers à Carcassonne.

FORMATIONS
ESTHETIQUE 2016

DATE	THÈME	LIEU
13 & 14 mars	**FORMATION AUX TECHNIQUES DE VENTES ET DE GESTION D'ENTREPRISE** **Martine LATAPY**	BERNIS
20 & 21 mars	**RELOOKING NIVEAU 2 – CORPS** **Sylvie MARTIN**	BERNIS

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