

SOMMAIRE

Page 2 : Un Artisan à l'honneur :

"La révolution est en marche"

Page 4 : Un Artisan à l'honneur :

"Et la chenille devint papillon"

Page 6 : INFO RSI

Page 7 : INFO PAIE

Page 8 : INFO FISCALITÉ

Page 9 : FICHE PRATIQUE :

Intéressement des salariés aux performances des entreprises.

Page 11 : Août 2015 : Les partenariats de Tourisme & Loisirs.

Page 13 : SOCIAL : Les stages en entreprise.

Page 17 : FLASH INFO : Date limite de dépôt de demande d'adhésion à l'Ad'AP.

Page 18 : SANTE ET SECURITE :
Cordonniers : mise en place d'une "mutuelle" obligatoire.

Page 21 : CONSOMMATION & CONCURRENCE : Les nouvelles conditions d'immatriculation au répertoire des métiers et l'encadrement du statut d'artisan.

Page 24 : JURISPRUDENCE

Page 26 : CALENDRIER DES FORMATIONS ET STAGES COIFFURE DANS L'HERAULT.

Page 27 : CALENDRIER DES FORMATIONS ET STAGES NETTOYAGE DANS L'HERAULT.

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

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

Inversion de la courbe du chômage : est-ce aux entreprises de tenir les promesses du gouvernement ?

Sentant venir la fin de la douceur des vacances, avec son cortège de bonnes nouvelles allant de la réception de la feuille d'impôts sur le revenu à l'augmentation des coûts pour la rentrée scolaire, le Premier ministre entend rappeler qu'il ne chôme pas. Dans une tribune parue dans le journal Les Echos fin août, il assure que "l'ampleur du soutien" du gouvernement aux entreprises "ne sera pas remis en cause", mais presse à nouveau le patronat de "tenir ses engagements" en matière d'embauches.

Le Premier ministre souligne dans cette tribune, intitulée "Poursuivre nos réformes économiques pour affirmer nos valeurs", que son gouvernement va "persévérer" dans sa politique économique. "Changer de ligne de conduite, c'est la certitude de tout perdre", prévient-il alors que se prépare un très compliqué projet de budget 2016.

Pour lui, "la croissance repart (elle a augmenté de 0,7% au premier semestre)" et "les entreprises créent à nouveau des emplois", même si les "soubresauts financiers de ces derniers jours nous rappellent les aléas à la croissance mondiale".

Manuel Valls confirme que des baisses d'impôts seront engagées. "Ces trois années de baisse consécutives allègent l'impôt des classes moyennes et populaires", se félicite Manuel Valls, confirmant en outre que le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu "entrera en vigueur" en 2018. "A travers le Pacte de responsabilité et de solidarité, l'ampleur du soutien aux entreprises ne sera pas remise en cause", affirme-t-il également. Selon lui, "les entreprises ont besoin de cette visibilité pour investir et embaucher en confiance".

Et puis, il y a cette phrase, certainement pas nécessaire : "Mais je l'ai dit au patronat: chacun doit tenir ses engagements. Nous tenons les nôtres. Aux entreprises de tenir les leurs", demande le Premier ministre qui a déjà lancé cet avertissement à plusieurs reprises.

Cette rentrée, placée sous le triptyque "croissance, emploi, baisse de la fiscalité", sera "marquée par de grands chantiers de réformes", souligne le chef du gouvernement. Il cite notamment le projet de loi sur le numérique. Une "seconde loi croissance" sera aussi présentée en 2016.

Un autre chantier consiste à "continuer de bâtir notre modèle de flexisécurité à la française", en misant sur le "dialogue social à tous les niveaux, notamment dans l'entreprise". Manuel Valls, qui avait présenté en juin des mesures en faveur des TPE-PME, juge nécessaire de "repenser la façon d'élaborer une réglementation du travail devenu trop complexe". Tant que ce point crucial ne sera pas réglé, difficile d'imaginer que les entreprises prendront le risque d'embaucher...

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

Ce mois-ci, ce n'est pas 1 mais 2 artisans qui sont à l'honneur, artisanes devrais-je dire !!!
Une double présentation pour cette newsletter de la rentrée et donc tous les conseils pour repartir du bon pied, en pleine forme et sous son meilleur jour !



Rencontre avec Sandrine
FARINA

« La révolution est en
marche »

Par Marilyn FELTIN
CNAIB 30

Qui dit rentrée dit bonnes résolutions et me voilà donc à côté d'une salle de sport pour rencontrer Sandrine FARINA dans son institut, l'institut de beauté SEVERINE.

Esthéticienne depuis 5 ans, installée à son compte, Sandrine a osé sauter le pas et réaliser son rêve en devenant esthéticienne après avoir été dans la vente de produits cosmétiques et s'être occupée de ses 3 enfants. Depuis son adolescence, le monde de l'esthétique, du bien-être et de la beauté l'attirait et la fascinait.

Aujourd'hui c'est un vrai bonheur pour elle de venir tous les jours dans sa deuxième maison, son institut, un espace zen et cosy où l'on se sent comme chez soi.

Je la rencontre aujourd'hui pour découvrir un appareil très exclusif dans la région et qu'elle est la seule à posséder sur les départements du Gard et de l'Hérault.

Mais qu'est-ce donc ???

Le Dermaware de Debussy !!!



L'amincissement par ultrasons à cavitation. Que de termes barbares pour cet appareil mais la révolution est en marche, je vous explique tout !

2 méthodes en une pour un amincissement garanti !

LA RADIO FREQUENCE : naturelle est douce, sans aucun risque, et d'une redoutable

efficacité contre les graisses. Un traitement est constitué de 5 séances de 30 à 40 minutes agréables et sans douleur, selon un protocole bien établi. L'idéal étant 2 séances par semaine.

Associé à une alimentation équilibrée et à une activité sportive, c'est l'allié idéal pour retrouver un corps ferme et tonique. La Radio fréquence sculpte votre corps, tonifie votre buste, galbe vos fesses et revitalise votre visage.



Avant

Après

LES ULTRASONS : permettent l'élimination des dépôts graisseux particulièrement difficiles à faire partir par la pratique d'une activité sportive ou par un régime. Ils peuvent être éliminés de façon sélective par des ondes de pression pulsées.

Sandrine adaptera, en fonction de votre profil, les 2 méthodes pour vous permettre d'obtenir les meilleurs résultats et ciblera la zone qui vous pose problème, fesses, hanches, genoux... un résultat là où vous l'attendez. Bien évidemment si vous ne faites pas un minimum attention et que vous êtes dans l'excès de gras, de sucres ou d'alcool, cet appareil ne fait pas de miracles non plus !

Le traitement avec les ultrasons est très rapide, non invasif et indolore.



La production des fibres de collagène provoquée par la radio fréquence est très efficace en ce qui concerne la résorption des vergetures, des rides, le gommage des cicatrices et le renouvellement de la peau.

Le nombre de traitements nécessaires dépend de la taille et de la situation des dépôts graisseux.

Au cours du traitement, les autres tissus, organes et vaisseaux sanguins ne sont absolument pas altérés.

Le traitement par ultrasons présente l'avantage de traiter les zones sous cutanées où une liposuction n'est pas indiquée ;

La perte en cm est rapide et le résultat visuel impressionnant !

Idem pour les rides, l'effet est rapidement visible, pas besoin d'injection ou de chirurgie pour obtenir des résultats.

ET pour garder le bénéfice de la cure, amincissement ou anti-âge, une séance tous les mois suffit largement.

Sandrine possède un appareil de dernière génération et cela fait plus d'un an et demi qu'elle s'est lancée dans l'aventure Debussy. Pourquoi choisir la chirurgie quand des méthodes alternatives existent.

Cure anti-âge ou minceur, sans douleur, non invasive, pourquoi hésiter ?

Certains clients ont retrouvé confiance en eux en retrouvant une silhouette qui leur convenait mieux et plus proche de ce à quoi ils aspiraient. Les femmes ayant suivi ce protocole mais

aussi les hommes sont satisfaits des résultats et retrouvent la sensation d'être mieux dans leur corps.

Niveau tarif : une cure de 5 séances coûtera 249 € et pour la rentrée, une séance supplémentaire est offerte, bien loin des tarifs d'une liposuction ou d'une injection d'acide hyaluronique !

Sandrine ne se contente pas de faire de la minceur et de l'anti-âge, vous trouverez également dans son institut toutes les prestations classiques, épilations, soins des pieds et des mains et aussi divers massages.

Carte fidélité, carte cadeau, tarif étudiants ou abonnés de la salle de sport, tout est fait ici pour fidéliser la clientèle et c'est avec sa bonne humeur et son sourire que Sandrine vous accueillera dans son **institut dédié à la beauté et au bien-être !**

Institut de beauté Séverine

Du lundi au vendredi de 9h30 à 19h
(ouvert en continu)
Le mercredi matin de 9h30 à 13h



04 66 67 31 34 06 20 68 88 57
76 Bd Jean Jaurès
30900 NÎMES

www.institut-severine.com
contact@institut-severine.com

à côté du club de sport **Planète Fitness**
Club de Remise en Forme Nîmes



Rencontre avec Sylvie
Martin

« Et la chenille devient
papillon »

Par Marilyn FELTIN

CNAIB 30

Dans l'esthétique depuis 30 ans cette année, **Sylvie Martin s'est spécialisée dans le conseil en image**, plus communément appelé le « relooking ».

Il lui aura fallu quelques années après son diplôme d'esthétique pour mettre un mot sur sa passion et son envie de s'occuper de façon globale et intégrale de sa clientèle.

Installée à son compte à 23 ans, elle a travaillé chez un coiffeur, suivi des formations chez L'Oréal, en maquillage permanent, a travaillé en tant qu'enseignante et enfin a suivi LA formation en conseil en image auprès de Caroline Baly (animatrice dans l'émission de Stéphane Bern, Comment Ça Va Bien).

C'est donc une professionnelle avec une formation complète, et qui continue à se former que je rencontre aujourd'hui pour m'expliquer ce qu'est le « relooking ». Sa dernière formation est toute récente, juillet 2015, avec une maquilleuse professionnelle de chez Make Up For Ever!



Le conseil en image est l'art de révéler la vraie personnalité de celui ou celle dont on s'occupe, lui donner l'image qu'elle a en elle, qu'il a en lui, mais qu'il ou qu'elle n'ose pas afficher, ou n'arrive pas à cerner. C'est lui permettre, grâce à cela, **de retrouver confiance et estime de soi**.

Sa clientèle est aussi bien féminine que masculine mais majoritairement des gens qui après avoir fait

UN ARTISAN A L'HONNEUR

face aux aléas de la vie, une maladie, un bouleversement ou un passage dans une nouvelle tranche d'âge ressentent le besoin de s'occuper d'eux et de trouver leur véritable identité.

Le rôle de Sylvie est donc de faire sortir de sa chrysalide la chenille pour **permettre au papillon de prendre son envol**.

La tâche n'est pas facile, il faut faire preuve de patience, de psychologie, elle n'est pas là pour transformer les gens mais pour les révéler, les accompagner vers leur nouvelle image!

Mais concrètement comment ça se passe me direz-vous? Vous avez bien évidemment une idée, Christina Cordula et son émission « Nouveau look pour une nouvelle vie » a permis à ce métier de mieux se faire connaître. Sylvie ne l'a pas attendue pour se lancer!

Alors, le conseil en image c'est quoi et ça se passe comment?

1- la colorimétrie ou l'étude des couleurs : couleurs chaudes ou froides

La fameuse technique du drapping qui éclaire sur les couleurs à privilégier près du visage. C'est ce qui va déterminer la couleur de cheveux à préférer, le maquillage, le vernis à ongle....

2 - La morphologie du visage pour choisir la coupe de cheveux

3- Pour ces dames, des cours d'auto maquillage

On passe ensuite à la silhouette :

4- Sa morphologie dans la globalité

5- Sa morphologie dans le détail, ses points forts, ses points faibles, les éléments à mettre en valeur, les erreurs à ne pas commettre - définition de son morphotype et de son style.

6- accompagnement shopping ou travail sur votre propre garde robe pour optimiser votre style



Avant

Tout cela ne se fait pas en 1 jour mais plutôt sur 4 demi-journées minimum voire 5 si vous souhaitez l'accompagnement complet.

Sylvie vous donnera tous les conseils et astuces pour **révéler le meilleur de vous-même**, pour optimiser votre garde robe existante sauf si vous souhaitez tout changer bien sur!

Comme toute bonne conseillère en image vous aurez les photos avant/après, un look book, un nuancier pour vous guider dans votre shopping en solo, un compte rendu détaillé de votre garde robe bref tout ce qu'il faut pour vous permettre de tout mettre en œuvre facilement au quotidien.



Après tenue de jour

Le prix de tout cela?

Très abordable et en fonction de la formule que vous choisissez.

Relooking total, les 5 étapes (4 demi-journées) : 590 €

Juste le visage (10h) : 380 €

La silhouette (6h) : 228 €

Le tri du dressing (3h30) : 133€

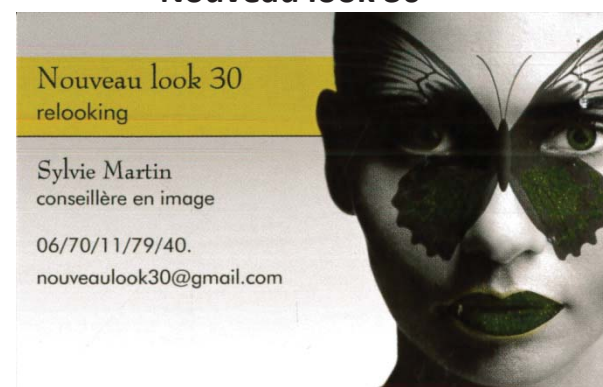
Ou à la carte, la colorimétrie 45€, analyse de votre personnalité (allure, attitude, motivation et cadre de vie) 129€, accompagnement coiffeur 129€, analyse de votre silhouette 129€.... N'hésitez pas à la contacter pour avoir une offre sur mesure ou si vous souhaitez offrir un bon cadeau à quelqu'un qui vous est cher.



Après tenue de soir

Voilà de quoi attaquer la rentrée, un nouveau boulot, une nouvelle vie avec des conseils précieux et un regard neuf et objectif sur votre véritable VOUS!

Nouveau look 30



INFO RSI – AOUT 2015

Assurance vieillesse volontaire : ancien conjoint collaborateur

- ✂ Depuis le 1^{er} juillet 2015, **les personnes qui ont perdu la qualité de conjoint collaborateur** (notamment par divorce, séparation, décès, ou départ à la retraite du chef d'entreprise) et dont l'affiliation obligatoire prend fin **ont désormais la possibilité de s'affilier volontairement auprès du RSI afin de continuer à se constituer des droits à retraite.**
- ✂ Les modalités cette affiliation volontaire, notamment les assiettes de calcul des cotisations, retraite de base, complémentaire et invalidité-décès ainsi que le délai d'adhésion sont précisés par décret.
- ✂ Pour être éligible au dispositif, l'ancien collaborateur doit :
 - **avoir été affilié à titre obligatoire au régime d'assurance vieillesse des travailleurs non salariés et avoir cessé de remplir les conditions de l'affiliation obligatoire ;**
 - **demander son adhésion à l'assurance volontaire dans les 6 mois qui suivent la date d'effet de la radiation en tant que cotisant obligatoire.** La demande doit être adressée à la dernière caisse d'affiliation en tant que cotisant obligatoire.
- ✂ En principe, **l'affiliation prend effet à compter du 1^{er} jour du trimestre civil qui suit la demande.** Néanmoins, l'intéressé peut demander à ce qu'elle prenne effet à la date à laquelle il a été radié à titre de cotisant obligatoire.
- ✂ Pour les assurés volontaires, **l'assiette de cotisation** à laquelle est appliqué le taux de la cotisation d'assurance vieillesse obligatoire due au RSI est la suivante :
 - lorsque le **revenu** de l'assuré est **au moins égal au plafond annuel de la sécurité sociale (PASS)**, l'assiette est égale à **100 % du PASS**, soit 38 040 € pour 2015 ;
 - lorsque le **revenu** de l'assuré est **supérieur à 50 % du PASS et inférieur au PASS**, l'assiette est égale à **75 % du PASS**, soit 28 530 € pour 2015 ;
 - lorsque le **revenu** de l'assuré est **supérieur à un tiers du PASS et inférieur ou égal à 50 % du PASS**, l'assiette est égale à **50 % du PASS**, soit 19 020 € pour 2015 ;
 - lorsque le **revenu** de l'assuré est **inférieur ou égal au tiers du PASS**, l'assiette est égale à **33% du PASS**, soit 12 680 € pour 2015
- ✂ Les revenus pris en compte pour déterminer l'assiette de la cotisation vieillesse sont ceux ayant servi de base au calcul des cotisations d'assurance vieillesse obligatoire dues au titre de l'année civile d'activité entière précédant celle au cours de laquelle le conjoint collaborateur a perdu la qualité de cotisant obligatoire (à défaut, ceux de l'année au cours de laquelle l'assuré a cessé d'être cotisant obligatoire).

(source : décret du 29 juin 2015 relatif à l'assurance volontaire vieillesse des travailleurs non salariés)

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.

Jours fériés 14 juillet et 15 août : incidences sur la paie

- ✂ **Si le jour férié tombe un jour habituellement non travaillé**, cela n'emporte aucune incidence au niveau de la paie. Le salaire du mois correspondant est maintenu sans majoration ou le salarié ne dispose pas d'un jour de congé supplémentaire à prendre ultérieurement (sauf usage d'entreprise, convention ou accord collectif plus favorable).
- ✂ **Si le jour férié tombe un jour habituellement travaillé mais qu'il est chôme au sein de l'entreprise**, le salaire du mois correspondant est maintenu sans minoration si le salarié dispose de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise (sauf usage d'entreprise, convention ou accord collectif plus favorable). Un jour de RTT ne peut pas être positionné sur ledit jour férié chôme. De même, un jour de congés payés ne peut être décompté du solde des congés payés à prendre.
- ✂ **Si le jour férié tombe un jour habituellement travaillé et qu'il est effectivement travaillé** (lorsque le travail est prévu par l'employeur et qu'aucun usage, convention ou accord collectif n'y fait obstacle) : le salaire du mois correspondant est maintenu sans majoration ou le salarié ne dispose pas d'un jour de repos compensateur à prendre ultérieurement (sauf usage d'entreprise, convention ou accord collectif plus favorable). Le salarié peut choisir de prendre un jour de congés payés ou de positionner un jour de RTT sur ledit jour férié afin que celui-ci soit chôme.
(sources : articles L 3133-1 et suivants du Code du travail, articles L 3134-1 et suivants du Code du travail, article L 3164-6 du Code du travail)

Titre Emploi-Service Entreprise (TESE) : extension aux entreprises de moins de 20 salariés

- ✂ Depuis le 1^{er} juillet 2015, le dispositif TESE auparavant réservé aux entreprises de moins de 10 salariés est étendu à celles de moins de 20 salariés. Il en est de même pour le chèque emploi associatif (CEA).
- ✂ Le TESE permet aux employeurs de :
 - déclarer et payer les cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle ;
 - satisfaire aux formalités obligatoires liées à l'embauche et à l'emploi de leurs salariés.
- ✂ Par le recours au TESE, l'employeur et le salarié reçoivent, chacun pour ce qui les concerne, par voie dématérialisée :
 - un décompte des cotisations et des contributions ;
 - une attestation fiscale ;
 - et le bulletin de paie.*(source : ordonnance du 18 juin 2015)*

Apprenti : exonération de cotisations sociales sauf cotisation patronale AT/MP

- ✂ Pour les entreprises inscrites au répertoire des métiers, **l'Etat prend en charge l'intégralité des cotisations sociales** patronales et salariales d'origine légale et conventionnelle, **à l'exclusion de la cotisation patronale AT/MP.**
- ✂ Pour le calcul de la cotisation patronale AT/MP, **l'assiette mensuelle fixée de manière forfaitaire.** Elle est calculée sur la base de 151,67 fois le SMIC en vigueur au 1^{er} janvier. La rémunération mensuelle brute est ensuite abattue de 11 points. La rémunération des apprentis n'est pas assujettie à la CSG et à la CRDS.
- ✂ **La nouvelle contribution au financement des organisations syndicales est due pour les apprentis quel que soit l'effectif de l'entreprise.**
(source : circulaire ACOSS n°2015-41 du 27 juillet 2015)

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

INFO FISCALITE – Août 2015

Paiement en espèces : seuil abaissé à 1 000 € pour les chefs d'entreprise fiscalement domiciliés en France

- ✂ Depuis le 1^{er} septembre 2015, **les paiements entre professionnels ou entre un professionnel et un consommateur, fiscalement domiciliés en France, peuvent être réalisés en espèces ou par monnaie électronique si leur montant est inférieur ou égal à 1 000 €** (au lieu de 3 000 € auparavant).
- ✂ Au-delà de 1 000 €, un autre moyen de paiement doit être choisi tel que les chèques ou la carte bancaire.
- ✂ Néanmoins, cette limitation ne s'applique pas aux transactions :
 - entre professionnels ou entre un professionnel et un consommateur qui ne sont pas fiscalement domiciliés en France ;
 - entre des personnes physiques n'agissant pas pour des besoins professionnels.Pour ces cas de figure, le plafond de paiement en espèces ou par monnaie électronique demeure fixé à 15 000 €.

(source : décret du 24 juin 2015)

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

Indice des prix à la consommation (IPC) hors tabac : en juillet 2015, l'IPC baisse de 0,4 % après une première baisse de 0,1 % en juin. L'IPC s'accroît légèrement de 0,2 % sur un an. Le repli de l'IPC provient de la baisse saisonnière des prix liée aux soldes d'été et de celle des produits frais de saison à laquelle s'ajoute la baisse du coût de l'énergie. Cette baisse est en partie compensée par la hausse des prix de certaines activités liées à la saison estivale.

FICHE PRATIQUE – Intéressement des salariés aux performances des entreprises

L'intéressement des salariés aux performances de l'entreprise peut être mis en place dans toute entreprise quelle que soit sa taille, son activité et sa forme juridique. C'est un système facultatif qui ne s'impose pas à l'employeur mais qui ne peut se substituer à un autre élément de rémunération une fois mis en place.

Bien que facultatif, l'intéressement des salariés aux performances de l'entreprise est un dispositif d'un intérêt certain. Certaines entreprises l'utilisent comme un levier positif de productivité et préfèrent ce dispositif à celui du versement d'une prime. En effet, l'intéressement crée un cercle vertueux : **en sensibilisant le salarié aux résultats réalisés par l'entreprise par le versement d'une prime d'intéressement, celui-ci devient un acteur direct de la performance.**

Néanmoins, la mise en place de l'intéressement des salariés aux performances de l'entreprise suppose que l'employeur respecte ses obligations en matière d'élections des représentants du personnel dès lors que ses effectifs sont supérieurs aux seuils exigés par la loi (*article L 3312-2 du Code du travail*) ainsi que les **nouvelles dispositions adoptées par la loi pour la croissance, l'activité, l'égalité des chances économiques du 9 juillet 2015.**

✂ Procédure de conclusion de l'accord d'intéressement

- Parties signataires (*article L 3312-5 du Code du travail*) :
 - conclusion d'un accord entre :
 - ✓ l'employeur et un ou plusieurs délégués syndicaux ;
 - ✓ ou l'employeur et un ou des représentants d'organisations syndicales représentatives ;
 - ✓ ou l'employeur et le comité d'entreprise ;
 - ✓ l'employeur et les salariés à la majorité des 2/3, soit par signature de chacun des salariés, soit par vote à bulletin secret
 - par décision unilatérale de l'employeur lorsqu'un accord de branche définit les modalités d'application des dispositions liées à l'intéressement.
- Date limite de conclusion :
 - période de calcul coïncidant avec l'année civile : au plus tard le 30 juin pour une application à l'exercice ouvert le 1^{er} janvier de la même année (*circulaire du 14 sept. 2005*) ;
 - période de calcul annuelle : au plus tard avant le 1^{er} jour du 7^{ème} mois suivant la date de sa prise d'effet (*article L 3314-4 du Code du travail*) ;
 - période de calcul inférieure à 1 an : avant la 1^{ère} moitié de la 1^{ère} période de calcul (*circulaire du 14 sept. 2005*).
- Consultation préalable des délégués du personnel (s'ils existent) : 15 jours au moins avant la date de conclusion définitive de l'accord d'intéressement (*article R 3312-1 du Code du travail*) ;
- Dépôt de l'accord d'intéressement à la DIRECCTE (*article D 3313-1 du Code du travail*) : dans un délai de 15 jours suivant la date limite de sa conclusion.

✂ Durée de l'accord (*article L 3312-5 du Code du travail*)

- Principe : durée de trois ans ;
- Exception : **clause prévoyant une tacite reconduction si aucune des parties ne demande sa renégociation dans les 3 mois précédant l'échéance.**

✂ Répartition des sommes

- Bénéficiaires de la répartition :
 - tout salarié lié avec l'entreprise par un contrat de travail avec la possibilité de soumettre le bénéfice à une condition d'ancienneté qui ne peut excéder 3 mois (*article L 3342-1 du Code du travail*) ;
 - chefs d'entreprise de 1 à 100 salariés (*loi Breton du 26 juillet 2005*).
- Modalités de la répartition (*article L 3314-5 du Code du travail*) : détermination de l'un de ces modes de répartition dans l'accord d'intéressement :

- répartition uniforme ;
- répartition proportionnelle aux salaires bruts ;
- répartition proportionnelle à la durée de présence ;
- répartition utilisant conjointement plusieurs de ces critères.
- Montants de la prime annuelle d'intéressement :
 - pour l'ensemble de l'effectif : montant inférieur à 20 % des salaires bruts versés aux salariés pendant l'exercice ;
 - par salarié : montant maximal de 50 % du plafond annuel de la sécurité sociale.
- Versement :
 - date limite : **dernier jour du 5^e mois suivant la clôture de l'exercice** ;
 - condition :
 - ✓ pour les sommes dues avant le 1^{er} janvier 2016 : le salarié peut demander le versement dans les 3 mois qui suivent la notification de leur affectation à un Plan Epargne Entreprise (PEE) ;
 - ✓ **pour les sommes dues à partir du 1^{er} janvier 2016 : le salarié doit faire une demande de versement** ; à défaut, les sommes dues seront automatiquement affectées à un PEE.

Bilan

- Avantages du dispositif :
 - flexibilité du périmètre de conclusion de l'accord d'intéressement : entreprise ou établissement ;
 - choix de la modalité de répartition des sommes : diversité des options permettant l'adaptation du dispositif à la stratégie de l'entreprise et de chaque établissement ;
 - régime fiscal et social de faveur : exonération de charges sociales patronales et salariales sauf CSG et CRDS et exonération de l'impôt sur le revenu si le salarié a bloqué les sommes sur un PEE ;
 - assujettissement des **sommes versées à partir du 1^{er} janvier 2016** au titre de l'intéressement au **forfait social fixé à un taux réduit de 8 %** (au lieu de 20 %) pendant 6 ans, lorsque :
 - ✓ l'intéressement est mis en place pour la première fois dans l'entreprise ;
 - ✓ lorsque l'entreprise n'avait pas mis en place d'intéressement au cours des 5 dernières années.
- Inconvénients :
 - caractère collectif des bénéficiaires : tous les salariés entrant dans le champ d'application de l'accord d'intéressement en bénéficiaire, peu importe leurs performances individuelles, sous peine de requalification des sommes versées en salaire ;
 - caractère collectif du mode de calcul de la prime d'intéressement : détermination en fonction de données financières ou de critères de productivité, de rentabilité, d'amélioration,... appréciés au sein de l'entreprise ou de l'établissement et non pas individuellement, pour chaque bénéficiaire.

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



LES BONS PLANS !...

Séjours Club 3*** ou 4****

8 jours / 7 nuits - All Inclusive

Au départs de Marseille / Lyon ou Toulouse

à partir de : 499€

**BOSNIE-HERZEGOVINE
ILE de MINORQUE
CROATIE ou IBIZA
du 29/08 au 27/09/2015**



[Lire sur le site](#)

à partir de 549€

**CORFOU ou PALMA
du 29 Août au 27 Septembre 2015**



[Lire sur le site](#)

à partir de 599€

**ILE de SKYROS
MALTE / CRETE / KOS
OU SARDAIGNE
du 28 Août au 28 Septembre 2015**



[Lire sur le site](#)

**Campement Médiéval
de Cabaret aux Châteaux de Lastours
du Samedi 08 au Dimanche 09 Août 2015
de 10H à 18H**



[Lire sur le site](#)

NOUVEAUTE !
VILLAGE DES ENFANTS

**Mini-ferme, parcours labyrinthes, circuits civisme,
parcours aventure, lieu petite enfance, mini-golf,
planisphère, plaines de jeux, structures gonflables,
manèges, trampolines, circuits d'eau, ateliers,
expositions, spectacles, ... c'est géant !**



[Lire sur le site](#)

SOCIAL – Le stage en entreprise

- ✂ Depuis bientôt 10 ans, **la législation relative au stage en entreprise et à la gratification des stagiaires est en constante évolution**. Au fil des années, le législateur a précisé le cadre de la relation de stage afin :
 - de veiller au respect de sa finalité première : la formation des étudiants ;
 - et d'éviter le recours abusif au stagiaire en lieu et place du travailleur salarié.

- ✂ La loi du 31 mars 2006 sur l'égalité des chances marque une étape importante dans l'encadrement de la relation de stage : **l'obligation de verser une gratification** au stagiaire lorsque la durée du stage est de plus de 3 mois consécutifs. **Le recours important au stagiaire par les entreprises incita le législateur à abaisser ce seuil à 2 mois et à le comptabiliser de manière non consécutive.**

- ✂ Par l'adoption de la loi du 10 juillet 2014, le législateur va plus loin en **limitant le nombre de stagiaires**, en créant de nouveaux droits pour les stagiaires et de nouvelles sanctions à l'encontre de l'entreprise d'accueil en cas de non respect des règles. Néanmoins, les mesures strictes d'encadrement pourraient dissuader les petites entreprises d'accueillir des stagiaires.

- ✂ Il s'avère donc nécessaire de faire le point sur ce sujet et de voir ensemble l'ensemble des règles qui organisent la relation de stage et plus particulièrement, **les précisions apportées par la lettre-circulaire ACOSS du 2 juillet 2015**, diffusée le 27 juillet dernier, **sur la durée maximale du stage.**

CONDITION PREALABLE : CONCLUSION D'UNE CONVENTION DE STAGE

- ✂ **La loi du 10 juillet 2014 maintient le caractère obligatoire de la convention de stage**. Le stage ne peut être réalisé s'il n'est pas conventionné par une école ou un organisme de formation.

- ✂ Une convention de stage tripartite (entreprise d'accueil, école ou organisme de formation, stagiaire) doit impérativement être conclue avant le commencement du stage pour attester :
 - que le stage s'inscrit dans le cadre d'un projet pédagogique ;
 - qu'il ne s'agit pas d'une relation de travail salariée.Depuis le 1^{er} décembre 2014, **cette convention de stage doit également être signée par un enseignant référent de l'école et un tuteur dans l'entreprise.**

- ✂ Un arrêté précise les **mentions obligatoires que doit contenir la convention de stage à peine d'irrégularité**, à savoir :
 - le nom de l'enseignant référent de l'établissement d'enseignement et le nom du tuteur dans l'entreprise ;
 - les compétences à acquérir ou à développer au cours de la période de formation en milieu professionnel ou stage ;
 - les conditions dans lesquelles l'enseignant référent et le tuteur assurent l'encadrement et le suivi du stagiaire ;
 - les conditions dans lesquelles le stagiaire est autorisé à s'absenter, notamment, dans le cadre d'obligations attestées par l'établissement d'enseignement et des congés et autorisations d'absence prévues par la loi ;
 - les modalités de suspension et de résiliation de la convention de stage ;
 - les modalités de validation du stage ou de la période de formation en milieu professionnel en cas d'interruption ;
 - la liste des avantages offerts par l'entreprise au stagiaire, notamment l'accès au restaurant d'entreprise ou aux titres restaurant et la prise en charge des frais de transport, le cas échéant, ainsi que les activités sociales et culturelles ;
 - les conditions de délivrance de l'attestation de stage.

BON A SAVOIR : Des modèles de convention de stage contenant toutes les mentions obligations ainsi que d'attestation de stage ont été publiés par arrêté.

- ✂ La loi du 10 juillet 2014 rappelle qu'une **convention de stage ne peut être conclue pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent**. Par conséquent, le recours à un stagiaire est interdit pour :
 - faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
 - occuper un emploi saisonnier ;
 - remplacer un salarié en cas d'absence ou de suspension du contrat de travail.

- ✂ **Il est également interdit de confier à un stagiaire des tâches dangereuses pour sa santé et sa sécurité.**

ATTENTION : Le législateur supprime le registre des conventions de stage et prévoit désormais que les stagiaires sont inscrits dans une partie spécifique du registre unique du personnel.

LIMITE DU NOMBRE DE STAGIAIRES

A. DUREE DE STAGE MAXIMALE ET DELAI DE CARENCE

- **Principe**

- ✂ Afin d'éviter le recours abusif aux stagiaires, plusieurs limites existent déjà et s'imposent à l'entreprise. Ainsi, pour chaque stagiaire, **la durée du stage** au sein d'une même entreprise et au cours de la même année d'enseignement, **ne peut pas dépasser 6 mois consécutifs ou non**, soit 924 heures ou 132 jours.

- ✂ Dans sa lettre-circulaire, l'ACOSS précise que la **durée maximale est appréciée en tenant compte de la présence effective du stagiaire** au sein de l'entreprise d'accueil. **Les congés et autorisations d'absences prévus dans la convention de stage ainsi que ceux dus pour grossesse, paternité et adoption ne reportent pas le terme de la durée maximale de stage.**

- ✂ Entre plusieurs périodes de stage avec un stagiaire identique, l'entreprise doit veiller au **respect d'un délai de carence représentant le tiers de la durée initiale de stage.**

- **Exception**

- ✂ Jusqu'au 12 juillet 2016, **les formations préparant à un diplôme conférant le grade de master** et qui permettent, dans le cadre d'une interruption volontaire et optionnelle du cursus, l'exercice d'activités en milieu professionnel destinés exclusivement à acquérir des compétences en adéquation avec les formations, **peuvent dépasser une durée de 6 mois consécutifs ou non au sein d'une même entreprise et au cours de la même année d'enseignement.**

- ✂ Dans ce cas, en complément de la convention de stage, l'établissement d'enseignement et l'étudiant concluent un contrat pédagogique.

B. LIMITATION DU NOMBRE DE STAGIAIRES PRESENTS DANS L'ENTREPRISE

- ✂ Avec l'adoption de la loi du 10 juillet 2014, le législateur franchit une étape supplémentaire dans l'encadrement de la relation de stage en **limitant le nombre de stagiaires présents dans l'entreprise au cours d'une même semaine civile**. En effet, la part des stagiaires dans les effectifs de l'entreprise ne doit pas excéder un certain nombre. Celui-ci doit être défini par décret mais il est d'ores et déjà annoncé que la part des stagiaires ne pourrait pas dépasser 10 % des effectifs de l'entreprise.

Exemple : Une entreprise de 10 salariés ne pourra avoir qu'un seul stagiaire par semaine civile.

- ✂ Cette limitation entrera en vigueur dès l'adoption de son décret d'application. Les manquements sont passibles de **2 000 € d'amende par stagiaire supplémentaire ou de 4 000 € s'il y a récidive au cours d'une même année**.

GRATIFICATION DU STAGIAIRE

A. LES STAGES CONCERNES

- ✂ **Les stages doivent avoir une durée minimale de plus de 2 mois consécutifs ou non pour ouvrir droit à gratification**. Cette durée s'apprécie en fonction de la ou des conventions de stage ainsi que de ses avenants éventuels qui la prolongeraient.
- ✂ La gratification minimale est due dès le premier jour du stage. Dans un premier temps, c'est la durée initiale envisagée qui est retenue pour déterminer si une gratification doit être versée.

ATTENTION : Lorsqu'un stage d'une durée inférieure ou égale à 2 mois consécutifs ou non excède finalement ce seuil, **la rémunération du stage pour sa durée totale sera due par l'entreprise rétroactivement, depuis le premier jour du premier mois d'exécution du stage**.

B. LE MONTANT DE LA GRATIFICATION

- ✂ A défaut d'accord collectif (convention de branche ou accord professionnel étendu), **le montant horaire de la gratification minimale due au stagiaire est fixé à 13,75 % du plafond horaire de la sécurité sociale**. Par conséquent, pour 2015, l'indemnité mensuelle de stage minimum s'élève à **500,50 € pour 151,67 heures. Aucune cotisation sociale n'est due sur le montant d'une indemnité mensuelle de stage égale à 500,50 €**
- ✂ Une hausse du montant horaire de la gratification minimale est prévue pour les conventions de stage conclues **à compter du 1^{er} septembre 2015** : le montant horaire augmentera de 1,25 points et passera de 13,75 % à 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale. Ceci donne une **indemnité mensuelle de stage minimum d'un montant de 546 € pour 151,67 heures**.
- ✂ En cas de suspension ou de résiliation de la convention de stage, le montant de la gratification est proratisé en fonction de la durée de stage effectuée.

DROITS DU STAGIAIRE

A. TEMPS DE PRESENCE ET TEMPS DE REPOS

- ✂ **Le temps de présence** du stagiaire dans l'entreprise **ne peut excéder la durée de travail des salariés dans l'entreprise.**
- ✂ Les règles applicables aux salariés de l'entreprise concernant les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de présence, le travail de nuit, les repos quotidiens et hebdomadaires, les jours fériés, s'appliquent également au stagiaire.

B. AUTORISATION D'ABSENCE ET INTERRUPTION DU STAGE

- ✂ **En cas de grossesse, de paternité ou d'adoption, le stagiaire bénéficie d'une autorisation d'absence** d'une durée équivalente à celle prévue pour les salariés.
- ✂ Lorsque le stage est interrompu pour l'un de ces motifs, la loi donne la possibilité à l'école ou à l'organisme de formation :
 - de valider la période de stage même si celui-ci n'a pas été exécuté pour la durée convenue au programme d'enseignement ;
 - ou de proposer au stagiaire une modalité alternative de validation de son stage.
- ✂ La loi prévoit également la faculté de **reporter la durée du stage non exécutée** sous réserve de l'accord des parties à la convention de stage.

ATTENTION : La loi impose de tenir un décompte du temps de présence du stagiaire dans l'entreprise. Ce décompte doit être régulièrement mis à jour.

C. EGALITE DE TRAITEMENT ENTRE STAGIAIRE ET SALARIE

- ✂ Si cela existe dans l'entreprise et aux conditions d'attribution fixées pour le salarié, le stagiaire a droit au restaurant d'entreprise ou au ticket restaurant. Il bénéficie également de la prise en charge des frais de transport.

CONTENTIEUX

- ✂ Lorsque le Conseil de prud'hommes est saisi d'une **demande de requalification du stage en contrat de travail, le bureau de jugement statue dans un délai d'un mois.**

EMBAUCHE DU STAGIAIRE

A. PERIODE D'ESSAI

- ✂ Lorsque le stagiaire est embauché par l'entreprise d'accueil dans les 3 mois qui suivent la fin de son stage de fin d'études, la durée du stage est déduite de la période d'essai.
- ✂ Si le stagiaire est embauché pour un **emploi en rapport avec les missions qui lui ont été confiées** durant son stage, la **durée du stage doit être intégralement déduite** de la période d'essai.

- ✂ Si le stagiaire est embauché pour un **emploi dont les missions diffèrent** de celles qui lui ont été confiées durant son stage, **la durée du stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié.**

ATTENTION : Il peut exister dans votre branche d'activité un accord collectif qui prévoit que la durée du stage est intégralement déduite de la période d'essai même si les missions diffèrent de celles réalisées durant le stage ou bien encore que la déduction peut réduire la période d'essai de plus de la moitié.

B. ANCIENNETE

- ✂ Lorsque le stagiaire est embauché par l'entreprise d'accueil au terme **d'un stage d'une durée supérieure à 2 mois, la durée de ce stage est prise en compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté.**

(sources : loi du 31 mars 2006 sur l'égalité des chances ; loi du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires ; décret du 27 novembre 2014 relatif à l'encadrement des périodes de formation en milieu professionnel et des stages ; arrêté du 29 décembre 2014 relatif aux conventions de stage dans l'enseignement supérieur ; lettre-circulaire ACOSS n° 2015-0000042 du 2 juillet 2015)

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

FLASH INFO

RAPPEL

Date limite de dépôt des demandes d'adhésion à l'Ad'AP

Les entreprises voulant bénéficier d'un délai supplémentaire d'un à trois de mise en conformité doivent déposer leur **dossier de demande d'adhésion à l'Agenda d'Accessibilité Programmée (Ad'AP) avant le 27 septembre 2015.**

Les entreprises pourront tout de même déposer une demande d'adhésion à l'Ad'AP après cette date limite **sous réserve de justifier d'un motif légitime et d'obtenir une autorisation.** Est considéré comme un motif légitime le montant élevé des travaux et aménagements qui ne peut pas être financé par l'entreprise sous peine de créer des difficultés économiques.

Dès lors, le délai supplémentaire de mise en conformité sera réduit de la durée du retard pris pour le dépôt de la demande.

ATTENTION : Les entreprises n'ayant pas déposé de demande d'adhésion à l'Ad'AP avant le 27 septembre 2015 et ne disposant pas d'un motif légitime s'exposent au paiement d'une amende d'un montant minimum de 1 500 € pouvant atteindre 5 000 € en fonction du nombre d'établissements ne respectant pas l'obligation générale d'accessibilité et des effectifs.

(source : décret du 5 novembre 2014 relatif à l'agenda d'accessibilité programmée pour la mise en accessibilité des établissements recevant du public et des installations ouvertes au public)

SANTE & SECURITE – Cordonniers : mise en place d'une « mutuelle » obligatoire

- ✂ Reprenant l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013, la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 prévoit **l'obligation pour les entreprises de mettre en place un régime complémentaire frais de santé à adhésion collective et obligatoire au plus tard le 1^{er} janvier 2016**. C'est ce que nous appelons dans le langage commun une « mutuelle » obligatoire.
- ✂ Auparavant, les entreprises pouvaient choisir d'en proposer une ou pas à ses salariés et fixer le mode d'adhésion : adhésion facultative ou adhésion collective et obligatoire. Désormais et au plus tard le 1^{er} janvier 2016, toutes les entreprises devront être en mesure de proposer à ses salariés un régime complémentaire frais de santé à adhésion collective et obligatoire.
- ✂ **Le législateur a donc invité les partenaires sociaux** (organisations professionnelles et interprofessionnelles et organisations syndicales) **à se rencontrer et à négocier pour conclure un accord fixant toutes les caractéristiques du régime complémentaire frais de santé** (montant des cotisations et les parts de prise en charge par l'employeur et le salarié, les garanties, le caractère collectif et obligatoire de l'adhésion, les dispenses d'adhésion,...) **qui s'appliquera aux entreprises de la branche d'activité**. Ce n'est qu'en l'absence de négociations ou si celles-ci n'aboutissent pas à un accord ou bien encore si l'entreprise n'a pas mené une démarche individuelle que le régime complémentaire frais de santé prévu par la loi s'appliquera.
- ✂ Pour **l'activité de cordonnerie multiservice, les négociations entre les partenaires sociaux sont en cours et devraient aboutir à la conclusion d'un accord de branche**. Ce projet d'accord de branche soulève déjà de nombreuses questions, nous allons tenter d'y apporter des réponses à travers cette note d'informations juridiques.

QUELLES SONT LES ENTREPRISES CONCERNEES ?

- ✂ Toutes les entreprises du domaine de la cordonnerie multiservice devront respecter les dispositions de l'accord de branche dès lors qu'elles sont adhérentes à l'une des organisations professionnelles signataires de l'accord, à savoir :
 - la Fédération Française de la Cordonnerie et Multiservice (FFCM) ;
 - le Syndicat des Réparateurs Industriels de la Chaussure (SRIC).
- ✂ Si l'accord de branche fait ensuite l'objet d'un arrêté d'extension, **les dispositions de cet accord de branche s'imposeront à toutes les entreprises, qu'elles soient ou non adhérentes à la FFCM ou à la SRIC**.

QUAND LES ENTREPRISES DOIVENT-ELLES METTRE EN PLACE UNE « MUTUELLE » OBLIGATOIRE ?

- ✂ Toutes les entreprises doivent être en mesure de proposer le régime complémentaire frais de santé prévu par l'accord de branche **avant le 1^{er} janvier 2016**. Pour être prêtes à la date indiquée, elles doivent d'ores et déjà choisir leur assureur.
- ✂ En effet, le législateur avait donné aux partenaires sociaux jusqu'au 1^{er} janvier 2016 pour mener leurs négociations et aboutir à la conclusion d'un accord de branche. Dans la branche d'activité de la cordonnerie multiservice, **les partenaires sociaux ont décidé de fixer la date d'entrée en**

application du régime complémentaire frais de santé défini par l'accord de branche à l'échéance du 1^{er} janvier 2016.

LES ENTREPRISES BENEFICIENT-ELLE DE LA LIBERTE DE CHOISIR LEUR ASSUREUR ?

- ✂ Oui. Les entreprises bénéficient de la liberté de choisir leur assureur.
- ✂ Suite à un appel d'offres, les partenaires sociaux recommandent Malakoff Médéric mais cet assureur ne s'impose pas aux entreprises. **Les entreprises qui choisissent de ne pas respecter la clause de recommandation qui figurera dans l'accord de branche ne sont pas passibles de sanction. Ainsi, l'entreprise qui décide de choisir un prestataire différent de celui nommé par la clause de recommandation sera réputée respecter les dispositions de l'accord de branche si le prestataire choisi offre le niveau de protection sociale exigé par cet accord.**

L'ENTREPRISE QUI PROPOSE DEJA A SES SALARIES UN REGIME COMPLEMENTAIRE FRAIS DE SANTE DOIT-ELLE CHANGER D'ASSUREUR ET/OU MODIFIER LE CONTENU DU REGIME PROPOSE AVANT LE 1^{ER} JANVIER 2016 ?

- ✂ L'entreprise qui a déjà mis en place un régime complémentaire frais de santé dans son entreprise n'est pas tenue :
 - de changer de prestataire pour y préférer celui recommandé par l'accord de branche **s'il respecte l'objectif de solidarité poursuivi par l'accord de branche**, c'est-à-dire s'il finance des droits pour lesquels il ne perçoit aucune cotisation de l'entreprise ou du salarié (par exemple : prise en charge gratuite de la cotisation de certains salariés, prévention, actions sociales,...) ;
 - de modifier le contenu du régime proposé si celui-ci permet au salarié **d'accéder à un niveau de protection sociale au moins égal à celui exigé par l'accord de branche** ;
 - d'augmenter sa part de financement du montant total de la cotisation si **la participation patronale respecte les exigences de l'accord de branche**.
- ✂ Si l'entreprise satisfait à ces exigences, elle doit également vérifier que le régime qu'elle propose soit un régime à adhésion collective et obligatoire et non pas un régime à adhésion facultative. Si tel n'est pas le cas, elle peut conserver son prestataire, son régime et le niveau de protection sociale qu'elle propose mais elle devra, à partir du 1^{er} janvier 2016, considérer que **l'adhésion n'est plus facultative mais collective et obligatoire tant pour les salariés déjà en poste que pour les futurs salariés embauchés.**

QUELLES SONT LES EXIGENCES DE LA BRANCHE D'ACTIVITE DE LA CORDONNERIE MULTISERVICE ENVERS MALAKOFF MEDERICOU TOUT AUTRE ASSUREUR ?

- ✂ **Le régime complémentaire frais de santé mis en place par l'entreprise avant le 1^{er} janvier 2016 ou existant déjà au sein de l'entreprise doit respecter les exigences résultant des négociations de branche actuellement en cours.** En recourant à Malakoff Médéric, l'entreprise est garantie que ces exigences seront satisfaites.

- ✂ Si l'entreprise porte son choix sur un autre assureur, ce dernier doit :
- proposer des taux de cotisations privilégiés, négociés et pilotés par les partenaires sociaux, maintenus pendant 2 ans ;
 - respecter l'ensemble des obligations légales et réglementaires, notamment celles des contrats responsables ;
 - proposer des garanties sans conditions d'ancienneté et d'âge ;
 - proposer une portabilité de 12 mois ;
 - proposer des garanties intégrant la nouvelle clause de solidarité, obligatoire pour toutes les entreprises de la branche ;
 - simplifier les démarches d'adhésion et mettre à disposition un régime « clé en main » ;
 - assurer une veille et une mise à jour systématique et rapide des garanties en fonction des évolutions de l'accord paritaire.

QUELLE PART DU MONTANT TOTAL DE LA COTISATION DOIT ETRE FINANCEE PAR L'ENTREPRISE ?

- ✂ **Une partie de la cotisation appelée par l'assureur doit être financée par l'entreprise : sous réserve de sa confirmation par l'accord de branche elle s'élèverait à 50 % du montant total de la cotisation.** Celle-ci demeure identique si le salarié quittant l'entreprise remplit les conditions pour le bénéfice de la portabilité des droits de santé.
- ✂ Le caractère collectif et obligatoire du régime complémentaire frais de santé permet à l'employeur de bénéficier d'exonérations sur la participation employeur représentant au plus :
- pour le bénéfice d'exonérations fiscales : 5 % du Plafond annuel de sécurité sociale (PASS) + 2 % du salaire annuel brut dans la limite totale de 16 % du PASS ;
 - pour le bénéfice d'exonérations sociales : 6 % du PASS + 1,5 % du salaire annuel brut dans la limite totale de 12 % du PASS.
- ✂ L'obligation d'adhérer comporte plusieurs cas de dispenses ne remettant pas en cause le caractère collectif et obligatoire du régime complémentaire frais de santé et par conséquent, le bénéfice des exonérations sociales et fiscales applicables à l'employeur.

BON A SAVOIR : Pour les embauches réalisées à partir du 1^{er} janvier 2016, l'employeur doit proposer au salarié d'adhérer au régime complémentaire frais de santé en lui remettant un bulletin d'adhésion et une notice explicative fournis par l'assureur. Le salarié doit ensuite :

- soit remettre son bulletin d'adhésion complété avec les pièces demandées (attestation de sécurité sociale, notamment) ;
- soit faire connaître à son employeur la dispense d'adhésion dont il bénéficie et lui fournir le justificatif correspondant.

QUEL(S) SALARIE(S) DOI(VENT) ADHERER AU REGIME COMPLEMENTAIRE FRAIS DE SANTE, MIS EN PLACE PAR L'ENTREPRISE OU EXISTANT, AVANT LE 1^{ER} JANVIER 2016 ?

- ✍ A compter du 1^{er} janvier 2016, **tous les salariés doivent bénéficier du niveau de protection sociale complémentaire tel qu'il sera défini par l'accord de branche en cours de négociation**, par l'adhésion au régime complémentaire frais de santé mis en place dans l'entreprise :
 - soit, avant l'adoption de l'accord de branche mais respectant les exigences de cet accord. Dans ce cas de figure, au 1^{er} janvier 2016, le salarié ne doit pas adhérer à un nouveau régime frais de santé. Il conserve l'adhésion qu'il a souscrite auparavant ;
 - soit, suite à l'adoption de l'accord de branche et dans le respect de ses exigences.

- ✍ Sont concernés **tant les salariés en poste que les nouveaux embauchés.**

- ✍ **Dans certaines situations, les salariés sont dispensés d'adhérer au régime complémentaire frais de santé de l'entreprise sans que ces dispenses ne privent ce régime de son caractère collectif et obligatoire et par conséquent, l'entreprise du bénéfice des exonérations fiscales et sociales.** Sont dispensés d'adhérer au régime complémentaire frais de santé proposé par l'entreprise :
 - les **salariés à temps partiel** dont l'horaire contractuel est **inférieur à 7 heures de travail hebdomadaires** ;

 - les **salariés déjà couverts par une mutuelle individuelle**. Cette dispense n'est accordée que **jusqu'à la date d'échéance annuelle de la mutuelle individuelle**. En cas de contrôle par les URSSAF, l'employeur doit posséder une attestation d'assurance remise par le salarié dans un délai de 15 jours suivant la mise en place du régime frais de santé (si c'est un salarié en poste) ou suivant la proposition d'adhésion (si c'est un salarié nouvellement embauché) sur laquelle sont écrites : la date de commencement (ou de reconduction) de la mutuelle individuelle et la date de fin de l'adhésion à la mutuelle individuelle (un an plus tard).

(sources : accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 ; accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, loi du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi)

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

CONSOMMATION & CONCURRENCE – Les nouvelles conditions d'immatriculation au répertoire des métiers et l'encadrement du statut d'artisan

- ✂ Conscient que **l'ouverture du statut d'artisan à des acteurs économiques ne possédant pas les qualifications professionnelles propres au métier exécuté a altéré l'image de l'artisanat**, le législateur tente de promouvoir le savoir-faire artisanal et de l'instituer comme un gage de qualité pour le consommateur.
- ✂ Ainsi, à l'initiative de l'ancienne ministre de l'Artisanat, du Commerce et du Tourisme, Sylvia Pinel, la loi du 18 juin 2014 relative à l'artisanat, au commerce et aux très petites entreprises, dite « Loi Pinel » poursuit pour principaux objectifs :
 - le développement économique et la compétitivité de l'artisanat par la création de conditions d'attribution devenant des points de repère pour le consommateur ;
 - la protection de l'artisanat contre les phénomènes de concurrence déloyale exercés, notamment, par l'auto-entreprenariat.
- ✂ Pour être effectives, les principales mesures de cette loi étaient subordonnées à un décret d'application, lequel a été adopté le 2 juillet dernier. Voyons ensemble les précisions qui ont été apportées par ce texte réglementaire.

CONDITIONS D'IMMATRICULATION ET CONTROLE DE L'ARTISAN

- ✂ Le législateur clarifie le statut d'artisan afin de **garantir au consommateur un savoir-faire tout en renforçant et protégeant ce titre**. Il trouve dans la qualification professionnelle spécifique à un cœur de métier, un rempart contre le recours abusif à la qualité d'artisan.
- ✂ Depuis le 5 juillet 2015, **seuls les détenteurs d'une qualification professionnelle** (diplôme ou titre à finalité professionnelle) **pour le métier exercé ont la qualité d'artisan**. L'artisan est donc défini de la manière suivante :

« Toute personne physique ainsi que tout dirigeant d'une société inscrits au répertoire des métiers peuvent se prévaloir de la qualité d'artisan à condition qu'ils justifient d'un diplôme, d'un titre ou d'un titre ou d'une expérience professionnelle dans le métier qu'ils exercent dans des conditions définies par décret en Conseil d'Etat ».

BON A SAVOIR : La détention ou l'obtention obligatoire d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle exclut la prise en compte des certificats de qualification professionnelle (CQP).

- ✂ Le décret précise que **la qualification professionnelle doit porter sur le métier exercé**. Il ne suffit plus de posséder une qualification professionnelle pour une activité connexe. **A défaut d'un diplôme ou d'un titre**, la condition d'immatriculation au répertoire des métiers pendant 6 ans est remplacée par une **expérience professionnelle minimale de 3 ans dans le métier exercé**.
- ✂ De plus, à partir du 1^{er} octobre prochain, **tout changement dans la qualification exigée de la personne exerçant le contrôle effectif et permanent pour certaines activités devra être justifié auprès de la Chambre des métiers et de l'artisanat dans un délai de 3 mois**, laquelle pourra exercer son pouvoir de contrôle et de vérification.
- ✂ L'immatriculation au répertoire des métiers est également ouverte aux conjoints et associés qui rempliraient également ces conditions.

ATTENTION : A défaut de fourniture des justificatifs dans un délai de 3 mois qui permettent d'établir la qualité d'artisan au moment de l'immatriculation ou au moment d'un changement de situation, la Chambre des métiers et de l'artisanat pourra, à compter du 1^{er} octobre 2015, radier d'office l'inscription du chef d'entreprise au répertoire des métiers.

SUPPRESSION DU STATUT D'ARTISAN QUALIFIE

- ✂ Le critère de la qualification professionnelle étant un critère primordial, **le statut d'artisan qualifié est supprimé**. Pour bénéficier d'un tel statut, il suffisait d'être inscrit au répertoire des métiers.
- ✂ Ainsi, un auto-entrepreneur ou des dirigeants de société n'exerçant aucune activité dans le respect des règles de l'art bénéficiait du statut d'artisan qualifié. Aux yeux du consommateur, la différence entre artisan et artisan qualifié n'était pas apparente et il régnait une confusion qui pouvait entacher la valeur du savoir-faire artisanal.
- ✂ Depuis le 5 juillet 2015, **le statut d'artisan qualifié est supprimé**.

CREATION D'UN STATUT JURIDIQUE POUR L'ARTISAN D'ART

- ✂ Jusqu'à l'adoption de la loi du 18 juin 2014, **la qualification d'artisan d'art n'avait aucune valeur juridique**. Il s'agissait **d'une forme de reconnaissance professionnelle** et non pas d'un statut juridique à part entière ni d'une activité proprement dite. Face au recours abusif à la qualification d'artisan d'art, son accès avait été réglementé : **l'artisan d'art devait être un professionnel qui exerce une activité artisanale comprise dans la liste des 217 métiers de l'artisanat d'art**.
- ✂ Désormais, **le statut d'artisan d'art existe** et le législateur donne une **définition légale à l'artisan d'art qui se concentre sur le savoir-faire et la démarche artistique de l'artisan** :

« Relèvent des métiers d'art, selon des modalités définies par décret en Conseil d'État, les personnes physiques ainsi que les dirigeants sociaux des personnes morales qui exercent, à titre principal ou secondaire, une activité indépendante de production, de création, de transformation ou de reconstitution, de réparation et de restauration du patrimoine, caractérisée par la maîtrise de gestes et de techniques en vue du travail de la matière et nécessitant un apport artistique. La liste des métiers d'art est fixée par arrêté conjoint des ministres chargés de l'artisanat et de la culture. »
- ✂ Depuis le 5 juillet 2015, **seuls les chefs d'entreprise satisfaisant aux conditions cumulatives suivantes peuvent se prévaloir de la qualité d'artisan d'art**, à savoir :
 - remplir les nouvelles conditions d'immatriculation au répertoire des métiers liées à une qualification professionnelle portant sur le métier exercé ;
 - exercer un métier d'art, c'est-à-dire une activité indépendante de production, de création, de transformation ou de reconstitution, de réparation et de restauration du patrimoine. caractérisée par la maîtrise de gestes et de techniques en vue du travail de la matière et nécessitant un apport artistique ;
 - exercer un métier qui figure sur la liste des métiers d'art.

BON A SAVOIR : La liste des métiers d'art demeure fixée par l'arrêté du 12 décembre 2003. Malgré les vives discussions dont elle fait l'objet, cette liste n'a pas été révisée à ce jour.

- ✎ Ainsi, lorsque le consommateur s'adressera à un professionnel qui revendique son statut d'artisan d'art, ce cadre juridique lui garantira une production ou une prestation de services issue d'un savoir-faire artisanal et artistique.
- ✎ Le statut d'artisan d'art est ouvert aux conjoints et associés qui rempliraient également ces conditions.

MAINTIEN DU DROIT DE SUITE DANS DES CONDITIONS SIMILAIRES

- ✎ La loi du 18 juin 2014 donnait une **définition plus restrictive au droit de suite en veillant à ce que celui-ci ne compromette pas l'une des spécificités de l'artisanat**. En effet, **l'artisanat doit rester synonyme de petites entreprises dont les effectifs sont limités en nombre car œuvrant grâce à leur savoir-faire et non pas selon des processus automatisés**. Ainsi, la loi prévoyait que demeurerait immatriculées au répertoire des métiers, dans des conditions qui seraient définies par décret en Conseil d'État :
 - les entreprises qui dépasseraient le plafond de dix salariés ;
 - les entreprises qui feraient l'objet d'une reprise ou d'une transmission lorsque l'entreprise cédée ou transmise bénéficierait préalablement du droit de suite.
- ✎ La loi précisait que **ce maintien au répertoire des métiers ne serait possible que si l'effectif ne dépassait pas un plafond déterminé par décret en Conseil d'État**. L'annonce de l'instauration d'un plafond fixé à 15 salariés a suscité une forte mobilisation du secteur artisanal. **Cette mobilisation a porté ses fruits et a permis d'exclure du décret une mesure portant atteinte au droit de suite, laquelle prévoyait d'exclure du répertoire des métiers et donc du champ artisanal toute entreprise qui dépasserait le seuil de 15 salariés**.
- ✎ **Les dispositions en vigueur sur le droit de suite ne sont donc pas modifiées**. Pour rappel, toute entreprise créée avec moins de 11 salariés peut garder son caractère artisanal au-delà de cet effectif, pour peu que le chef d'entreprise ou son conjoint ait la qualité d'artisan ou *a fortiori*, de maître artisan. L'artisanat continuera donc à comporter des entreprises qui emploient bien au-delà de 10 salariés.

(sources : décret du 2 avril 1998 relatif à la qualification artisanale et au répertoire des métiers ; arrêté du 12 décembre 2003 ; loi du 22 mars 2012 de simplification du droit ; loi du 18 juin 2014 relative à l'artisanat, au commerce et aux très petites entreprises ; décret du 2 juillet 2015 relatif à la qualité d'artisan et au répertoire des métiers)

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

Renouvellement de la période d'essai : accord préalable du salarié

Le renouvellement d'une période d'essai, limité à un seul renouvellement, est subordonné :

- à l'existence de cette faculté dans un accord de branche étendu et dans le contrat de travail ;
- au respect d'une durée maximale, renouvellement compris ;
- **à l'accord préalable du salarié.**

Mais comment doit s'exprimer cet accord ? Quelles sont les exigences de la Cour de cassation pour que l'expression de la volonté du salarié soit considérée comme un accord incontestable ? Ce sont les questions auxquelles la Cour de cassation répond dans un arrêt du 8 juillet 2015.

En l'espèce, avant la fin de la période d'essai initiale, l'employeur a remis une lettre au salarié qui lui notifiait le renouvellement de sa période d'essai. L'employeur lui demanda de contresigner ce courrier en guise d'accord. Postérieurement au terme de la période d'essai initiale, durant ce que l'employeur pensait être une période de renouvellement, ce dernier prend l'initiative de rompre le contrat de travail.

Le salarié saisit le Conseil de prud'hommes d'une demande d'indemnisation au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. En effet, il estime ne pas avoir donné son accord pour le renouvellement de la période d'essai. Par conséquent, la rupture du contrat de travail devenu ferme aurait du être réalisée dans le respect d'une procédure de licenciement et sur la base d'une cause réelle et sérieuse motivée.

La Haute juridiction soutient cette analyse et affirme que **la seule signature du salarié sur la lettre remise en main propre prolongeant la période d'essai ne vaut pas accord du salarié pour son renouvellement.** Par conséquent, la rupture du contrat de travail est requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

(Cass. soc., 8 juillet 2015, n° 14-11.762)

Arrêt de travail et période de protection suivant le congé maternité

Les congés payés pris au terme d'un congé maternité reportent le point de départ de la période de protection de 4 semaines à la fin de cette période de congés. Durant cette période de protection, le salarié ne peut pas faire l'objet d'un licenciement sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail. Néanmoins, une rupture conventionnelle pourra être conclue.

Mais qu'en est-il lorsque cette rupture du contrat de travail survient par l'effet d'un licenciement durant un arrêt maladie survenant immédiatement après la fin du congé maternité ? Le licenciement encourt-il la nullité ? Ce sont les réponses auxquelles la Cour de cassation répond dans un arrêt du 8 juillet 2015.

Dans cette affaire, la salariée s'était vue prescrire un arrêt maladie d'une durée d'un mois au terme de son congé maternité. A son retour en entreprise, après quelques jours de congés payés pris à la fin de l'arrêt de travail, la salariée fait l'objet d'un licenciement pour mécontentement. Elle saisit le Conseil de prud'hommes d'une demande de nullité du licenciement car elle estime que celui-ci a été prononcé durant la période de protection de 4 semaines qui aurait débuté, selon elle, au moment de son retour en entreprise.

Les juges du fond, approuvés par la Cour de cassation, rejettent la demande de la salariée au motif que **la période de protection de 4 semaines suivant le congé maternité n'est pas suspendue en cas d'arrêt maladie, son point de départ n'étant pas reporté à la date de reprise du travail par la salariée.** La période de protection avait donc expiré au moment de la reprise du travail et de la notification du licenciement.

La décision rendue par la Haute juridiction aurait été différente si l'arrêt de travail prononcé au terme du congé maternité avait été lié à un état pathologique en relation avec la grossesse ou l'accouchement. Le point de départ de la période de 4 semaines aurait été reporté au retour de la salariée à son poste de travail et le licenciement pour mécontentement prononcé à ce moment-là aurait encouru la nullité.

(Cass. soc., 8 juillet 2015, n° 14-15.979)

Dossier médical du salarié : faute de l'employeur

Commets une faute l'employeur qui fait établir et produit en justice une attestation du médecin du travail comportant des éléments tirés du dossier médical du salarié, hormis les informations que le médecin du travail est légalement tenu de communiquer à l'employeur. C'est ce que rappelle la Cour de cassation dans un arrêt du 30 juin 2015.

En l'espèce, l'employeur a communiqué aux juges du fond une attestation comportant des informations concernant l'état de santé du salarié et couvertes par le secret médical, dans le but de démontrer l'origine non professionnelle de l'inaptitude. Le salarié invoque l'irrecevabilité de cette preuve et demandes des dommages et intérêts pour recel de violation du secret médical.

La Haute juridiction approuve le bien-fondé de la demande du salarié au motif que **le médecin du travail a le droit de transmettre le dossier médical du salarié au salarié lui-même et à diverses personnes autorisées, essentiellement des médecins mais l'employeur ne peut en aucun cas obtenir communication, ni en divulguer des éléments.**

(Cass. soc., 30 juin 2015, n° 13-28.201)

Obligation de loyauté et dispense de préavis

Le salarié dispensé d'effectuer son préavis qui n'est pas soumis à une clause de non-concurrence peut entrer au service d'une entreprise concurrente pendant la durée de son préavis non effectué. C'est ce que rappelle la Cour de cassation dans un arrêt du 30 juin 2015.

Dans cette affaire, le licenciement est notifié au salarié ainsi qu'une dispense d'exécution du préavis. Durant cette période, le salarié, dont le contrat de travail demeure en cours jusqu'au terme du préavis non exécuté, exécute une prestation de travail pour le compte d'une entreprise concurrente. L'employeur estime que le salarié a manqué à

son obligation de loyauté, laquelle est inhérente à l'obligation des parties d'exécuter le contrat de travail de bonne foi.

Or, la Cour de cassation ne l'entend pas ainsi. Pour la Haute juridiction, **lorsque le salarié est dispensé d'exécuter son préavis, il n'est plus tenu par son obligation de loyauté et est libre de travailler immédiatement chez un autre employeur.** Il n'a en effet pas à rembourser l'indemnité compensatrice de préavis qu'il a perçue ni à attendre la fin de son préavis théorique pour retravailler. **En l'absence de clause de non-concurrence, il peut même entrer au service d'une entreprise concurrente.**

(Cass. soc., 6 mai 2015, n° 14-11.001)

Suppression d'une prime de non accident : sanction pécuniaire interdite

Les sanctions pécuniaires sont interdites par l'article L 1331-2 du Code du travail. **L'employeur ne peut donc pas procéder à une retenue sur salaire en guise de sanction.** Mais qu'en est-il lorsque les salariés peuvent percevoir une prime de non accident subordonnée à l'absence d'accident où ils auraient été reconnus responsables ? La suppression de cette prime en présence d'accidents responsables caractérise-t-elle une sanction pécuniaire ? Ce sont les questions auxquelles la Cour de cassation répond dans un arrêt du 3 mars 2015.

En l'espèce, un salarié saisit le Conseil de prud'hommes d'une demande de rappel de salaire et de dommages et intérêts pour ne pas avoir perçu une prime. En effet, celle-ci ne lui a pas été versée par son employeur au motif que le salarié aurait eu un accident responsable. Pour le salarié, ce non paiement est une sanction pécuniaire illicite.

La Cour de cassation confirme cette analyse et estime que **l'employeur ne peut pas mettre en place une prime de non accident qui ne serait versée qu'en cas d'absence d'accident responsable des salariés disposant d'un véhicule de fonction. Cette prime sera considérée comme une sanction illicite à l'égard des salariés ayant eu des accidents engageant leur responsabilité.**

(Cass. soc., 3 mars 2015, n° 13-23.857)

STAGES TECHNIQUES COIFFURE

RENSEIGNEMENTS AU 04.67.40.80.61 contact@asforms34.fr



Lieu de formation : EUROTEL PEROLS

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

TAILLE de BARBE & coupe Homme (1 jour) :

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

Dates de session : dimanche 20 septembre 2015
FORMATEUR : SEBASTIEN PLUCHIINO Ou ANAIS CAPPY



COUPES D'AUTOMNE 2015 (2 jours) :

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

Dates de session : dimanche 27 et lundi 28 septembre 2015
FORMATRICE : COQUEMER Claude



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

Dates de session : dimanche 4 et lundi 5 octobre 2015
FORMATRICE : HALLAY Haoua



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

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

Date de session : lundi 12 octobre 2015
FORMATRICE : AUDIER Nicole



CHIGNONS SUR CHEVEUX COURTS (1 jour) :

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

Date de session : lundi 19 octobre 2015
FORMATEUR : MOA



NEW LIGHT MAGHALAES NOUVEAUTÉS 2015 (1 jour) :

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

Date de session : lundi 26 octobre 2015
FORMATRICE : MAGHALAES Hélène



TRESSSES PLAQUÉES AVEC OU SANS RAJOUT (2 jours) :

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

Dates de session : dimanche 8 et lundi 9 novembre 2015
FORMATRICE : HALLAY Haoua



TRESSSES NOUVEAUTÉS (1 jour) :

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

Date de session : lundi 16 novembre 2015
FORMATEUR : MOA



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

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

Dates de session : dimanche 22 et lundi 23 novembre 2015
FORMATRICE : COQUEMER Claude



TISSAGE - NIVEAU 1 (1 jour) :

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

Condition : maîtriser les techniques de tresses plaquées.
Date de session : lundi 30 novembre 2015
FORMATRICE : HALLAY Haoua



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



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

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

Dates des sessions :

1ère session : Lundi 28, mardi 29 et mercredi 30 septembre 2015

2ème session : Lundi 22, mardi 23 et mercredi 24 février 2016

FORMATRICE : Evelyne MOUANDA - HYGIENE ETHIQUE



INITIATION AUX TRAVAUX MÉCANISÉS (2 jours)

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

Dates des sessions :

1ère session : Lundi 26 et 27 octobre 2015

2ème session : mercredi 30 et jeudi 31 mars 2016

FORMATRICE : Evelyne MOUANDA - HYGIENE ETHIQUE



REMISE EN ÉTAT DES SOLS (2 jours)

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

Dates des sessions :

1ère session : Lundi 23 et mardi 24 novembre 2015

2ème session : Lundi 25 et mardi 26 avril 2016

FORMATRICE : Evelyne MOUANDA - HYGIENE ETHIQUE



LA CRISTALLISATION DE LA PIERRE MARBRIÈRE (2 jours)

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

Dates des sessions :

1ère session : Lundi 7 et mardi 8 décembre 2015

2ème session : Lundi 23 et mardi 24 mai 2016

FORMATRICE : Evelyne MOUANDA - HYGIENE ETHIQUE



Lieu de formation : intra, inter entreprise, sur chantiers, à la CMA

Chèques : 50 € de caution ordre UNAMS + 196 € /JOUR DE FORMATION
(caution encaissée en cas d'absence injustifiée) PAS DE FRAIS D'INSCRIPTION

DETACHAGE, SHAMPOING DES TEXTILES (2 jours)

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

Dates des sessions :

1ère session : Lundi 18, mardi 19 janvier 2016

2ème session : Lundi 27, mardi 28 juin 2016

FORMATRICE : Evelyne MOUANDA - HYGIENE ETHIQUE



LE NETTOYAGE DES SURFACES VITREES (1 jour)

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

Dates des sessions :

1ère session : Vendredi 22 janvier 2016

2ème session : Lundi 4 avril 2016

FORMATRICE : Evelyne MOUANDA - HYGIENE ETHIQUE

CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (CQP)

NOUS CONTACTER

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

RENSEIGNEMENTS AU 04.67.40.80.61

unams@orange.fr

44 AVENUE SAINT LAZARE — CS 89026

34965 MONTPELLIER CEDEX 2



FORMATIONS COIFFEURS 2015

DATE	THÈME	LIEU
Les 5 et 19 octobre	Conseil en image et relooking (2 lundis) Animée par Francisca FAUCON	NIMES
Les 11 et 12 octobre	Coupe barbier Animée par Jean-Romain JUANICO	NIMES

COMMENT FINANCER VOS STAGES?

CHEF D'ENTREPRISE ARTISANALE

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

SALARIE

☞ FAF SEA / OPCALIA / AGEFOS *

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

* soumises à certaines conditions tarifaires revues chaque semestre

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

FORMATIONS ESTHETIQUE 2015

DATE	THÈME	LIEU
6/7 septembre	<p>Épilation au fil du visage – Ingrid UNAL</p> <p><i>L'épilation au fil a pour origine l'inde, elle est également appelée épilation Indienne ou « threading », terme signifiant épilation, utilisé par la gente féminine du showbiz.</i></p>	NIMES
24/25 septembre	<p>DERMOPIGMENTATION NIV 2 – Béatrice FLOUTIER</p> <p><i>Maquillage permanent sur têtes malléables Eye liner - Lash liner –</i></p>	NIMES
27/28 septembre	<p>Utiliser Internet pour communiquer – Marilyn</p> <p><i>Comment créer sa page Facebook, compléter ses informations sur internet (Google et pages jaunes) gratuitement pour plus d'efficacité dans ma communication – VENIR AVEC SON PC</i></p>	NIMES

COMMENT FINANCER VOS STAGES?

CHEF D'ENTREPRISE ARTISANALE

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

SALARIE

☞ OPCALIA*

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

* soumises à certaines conditions tarifaires revues chaque semestre

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