

## SOMMAIRE

**Page 2 :** Invitation aux petit-déjeuner de l'UPA dans le Gard.

**Page 3 :** INFO RSI

**Page 4 :** INFO PAIE

**Page 6 :** INFO FISCALITÉ

**Page 7 :** FICHE PRATIQUE : Les recommandations émises par le médecin du travail lors de l'examen d'aptitude.

**Page 8 :** FLASH INFO : Application de la protection contre le licenciement aux pères suite à la naissance d'un enfant.

**Page 9 :** NOVEMBRE 2014 : les partenariats du COSCA.

**Page 10 :** SOCIAL : La réforme de l'apprentissage.

**Page 13 :** FLASH INFO : Rupture de la période d'essai : non-respect du délai de prévenance par l'employeur.

**Page 14 :** OUVRAGE COLLECTIF MARCHES ET INNOVATIONS 2020 : La mobilité horizontale, un outil de flexibilité adapté à l'entreprise artisanale.

**Page 16 :** OUVRAGE COLLECTIF MARCHES ET INNOVATIONS 2020 : "Les salariés recrutés pour une mission souhaitent souvent s'impliquer au-delà" (interview de P.SUNER, dirigeant des salons de coiffure Sun'HAIR dans les Pyrénées-Orientales).

**Page 17 :** SANTE ET SECURITE : Invalité et inaptitude du salarié.

**Page 19 :** Invitation à la journée Taxi & Territoire dans l'Hérault.

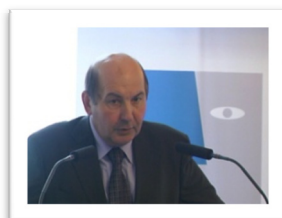
**Page 20 :** CONSOMMATION & CONCURRENCE : Ouverture le dimanche et dérogation au repos dominical.

**Page 23 :** JURISPRUDENCE

**Page 25 :** CALENDRIER FORMATIONS ET STAGES COIFFURE DANS LE GARD

**Page 25 :** CALENDRIER FORMATIONS ET STAGES FLEURISTE DANS LE GARD

**Page 26 :** CALENDRIER FORMATIONS ET STAGES ESTHETIQUE DANS LE GARD



## Penser juste pour l'emploi

Il existe en France plus de 600 branches ou catégories professionnelles. Par ailleurs de nombreux métiers sont des foyers d'emploi mais ne sont pas organisés en branche.

Notre pays compte 5,3 millions de demandeurs d'emplois inscrits à Pole Emploi. La situation exige une mobilisation de tous les acteurs sans exclusive. En ne se concentrant que sur les grandes voire les très grandes entreprises, le Gouvernement commet une erreur majeure. Toutes les branches professionnelles, tous les métiers et toutes les entreprises doivent être impliqués dans la politique de lutte contre le chômage. Ce n'est pas en négligeant des milliers d'entreprises artisanales et en multipliant les thèmes de négociation que le Ministre, François Rebsamen, parviendra à mobiliser ce potentiel vital qui se sent exclu et méprisé. Représentant, en qualité de Président de la CNAMS, quelques 400.000 entreprises artisanales nous demandons la mise en place du droit de négocier des accords pour les secteurs de l'artisanat des services et de la fabrication qui ne sont pas en capacité de le faire par eux-mêmes. Nous proposons la tenue avant la fin de l'année d'une conférence nationale pour l'emploi artisan des métiers de service et de fabrication qui ouvre la voie à de réelles possibilités de négociations et permette la mobilisation de tous les acteurs. La lutte contre le chômage a hélas déjà connu trop d'échec pour exclure tout un pan de notre économie d'une mobilisation vitale et à laquelle nous sommes prêts. La balle est dans le camp du gouvernement. Il y a urgence.

Pierre MARTIN,  
Président National de la CNAMS

## LES PETITS DEJEUNERS DE L'UPA

Nîmes en 1988, Vaison-la-Romaine en 1992, Cuxac d'Aude en 1999, Sommières en 2002, le Rhône en 2003, etc. A chaque fois, les éléments se sont déchainés faisant victimes et dégâts.

*Les conséquences des inondations et les tempêtes ne sont pas une fatalité.*

En moins de dix ans, Predict a su s'imposer comme un expert dans la prévention des risques naturels, en aidant les communes et les entreprises à prendre les bonnes décisions face à la crise : avant, pendant et après.

### Protéger votre entreprise, organiser la continuité d'activité face aux risques climatiques

La vulnérabilité des entreprises est extrême face aux catastrophes naturelles. Au moins 40 000 sociétés sont installées en zone inondable.

*Si de telles crises ne sont pas anticipées, la pérennité même de ces entreprises est menacée.*

De la capacité à réagir de leurs dirigeants dépend la sécurité du personnel et la poursuite, partielle ou totale, de l'activité.

Pour que les dernières d'inondations d'octobre ne soient qu'un mauvais souvenir et que vous soyez en mesure d'anticiper

**L'UPA du Gard vous invite à venir rencontrer un de leurs spécialistes lors  
d'un petit déjeuner le mardi 9 décembre de 8h à 9h à Nîmes**

**Pour vous inscrire, 2 solutions par téléphone 09 67 10 92 24 ou  
[cnams.cnams@wanadoo.fr](mailto:cnams.cnams@wanadoo.fr)**

**Ouverts à toutes et tous, n'hésitez pas à faire passer l'info**

**Obligation d'affiliation et de cotisation des travailleurs indépendants à la Sécurité sociale**

- ✂ Le Régime Social des Indépendants (RSI) rappelle **l'obligation d'affiliation et de cotisation des travailleurs indépendants à la Sécurité sociale** suite aux informations infondées qui circulent à ce sujet.
- ✂ Les informations contenues dans le communiqué de presse « La Direction de la Sécurité sociale rappelle les obligations d'affiliation et de cotisation à la Sécurité sociale » diffusé en octobre 2013 constituent l'état du droit en France aujourd'hui.
- ✂ Le RSI rappelle que **l'obligation d'affiliation à la Sécurité sociale repose sur deux principes fondamentaux, la solidarité nationale et l'universalité**, inscrits dans les textes fondateurs que sont la Constitution de 1958, le traité de l'Union européenne et le code de la Sécurité sociale. Cette obligation permet ainsi à toute personne travaillant en France, quels que soient ses ressources ou son état de santé, de cotiser à due proportion de sa capacité contributive pour bénéficier de prestations sociales selon ses besoins. Elle ne peut être réduite aux principes assurantiels de type concurrentiel.
- ✂ Le RSI est le régime obligatoire de Sécurité sociale des travailleurs indépendants (artisans, commerçants, professionnels libéraux) en application de la réglementation française et conformément aux directives européennes. **Les activités du RSI** sont qualifiées par le droit européen comme des activités de Sécurité sociale organisées par les pouvoirs publics français (art. 153-4 du traité de fonctionnement de l'Union européenne). Elles **ne sont pas des activités commerciales mais des activités sociales** (directives 92/049 et 92/096) **et sont exclues des règles européennes en matière de concurrence** (directive 73/239).
- ✂ Le nombre de travailleurs indépendants ayant informé le RSI de leur volonté de se désaffilier est de 472 pour 2,8 millions de cotisants au 30/09/2014. **Le RSI leur rappelle systématiquement, par courrier l'obligation d'affiliation, les sanctions auxquelles ils s'exposent et le risque encouru de ne pas bénéficier de prestations sociales.** Sur ces 472 assurés, le RSI en dénombre 75 ayant déposé un recours devant le Tribunal des affaires de Sécurité sociale (Tass). Ces affaires sont en cours.

*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.*

*Indice des prix à la consommation (IPC) hors tabac : en septembre 2014, l'IPC recule de 0,4 % après une hausse de 0,4 % en août. Hors tabac, l'IPC est en croissance de 0,2 % sur un an. La baisse des prix à la consommation provient essentiellement du recul saisonnier des prix de certains services à la fin de la période estivale ainsi qu'un nouveau repli des prix de l'énergie. A l'inverse, les prix de certains produits manufacturés (vêtements et chaussures) ainsi que l'alimentation augmentent globalement.*

**INFO PAIE – NOVEMBRE 2014****Jours fériés 1<sup>er</sup> et 11 novembre : incidences sur la paie**

- ✂ **Les 1<sup>er</sup> et 11 novembre sont des jours fériés qui ne sont pas obligatoirement chômés** (sauf usage d'entreprise, convention ou accord collectif contraire).
- ✂ **Si le jour férié tombe un jour habituellement non travaillé**, cela n'emporte aucune incidence au niveau de la paie. Le salaire du mois correspondant est maintenu sans majoration ou le salarié ne dispose pas d'un jour de congé supplémentaire à prendre ultérieurement (sauf usage d'entreprise, convention ou accord collectif plus favorable).
- ✂ **Si le jour férié tombe un jour habituellement travaillé mais qu'il est chômé au sein de l'entreprise**, le salaire du mois correspondant est maintenu sans minoration si le salarié dispose de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise (sauf usage d'entreprise, convention ou accord collectif plus favorable). Un jour de RTT ne peut pas être positionné sur ledit jour férié chômé. De même, un jour de congés payés ne peut être décompté du solde des congés payés à prendre.
- ✂ **Si le jour férié tombe un jour habituellement travaillé et qu'il est effectivement travaillé**, le salaire du mois correspondant est maintenu sans majoration ou le salarié ne dispose pas d'un jour de repos compensateur à prendre ultérieurement (sauf usage d'entreprise, convention ou accord collectif plus favorable). Le salarié peut choisir de prendre un jour de congés payés ou de positionner un jour de RTT sur ledit jour férié afin que celui-ci soit chômé.

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

**Contribution à la formation professionnelle : nouveau taux pour les entreprises de 10 salariés et plus**

- ✂ Pour les rémunérations versées en 2015 par les **entreprises de moins de 10 salariés, la contribution à la formation professionnelle**, payable par ces entreprises d'ici mars 2016, **s'élève à 0,55 % de la masse salariale**. Ce taux demeure identique à celui de la contribution à la formation professionnelle applicable aux rémunérations versées en 2014.
- ✂ Pour les rémunérations versées en 2015 par les **entreprises de 10 salariés et plus, la contribution à la formation professionnelle**, payable par ces entreprises d'ici mars 2016, **s'élève à 1 % de la masse salariale**. Ce taux de 1 % peut toutefois être réduit à 0,8 % dans les entreprises qui ont conclu un accord d'entreprise pour attribuer 0,2 % de la masse salariale au financement du compte personnel de formation (CPF) et procéder ainsi, à une gestion directe du CPF. Ce taux a donc été revu à la baisse par comparaison à celui applicable aux rémunérations versées en 2014 par les entreprises de 10 à 19 salariés (1,05 % de la masse salariale) et par les entreprises de 20 salariés et plus (1,60 % de la masse salariale).

*(source : décret du 22 août 2014 relatif aux contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle continue)*

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

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

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

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

**La CNAMS en quelques chiffres...**

Fondée en 1945 et présidée par Monsieur Pierre Martin depuis 2009, la **Confédération nationale de l'artisanat des métiers de services et de fabrication (CNAMS)** est l'organisation interprofessionnelle nationale représentative des métiers de l'artisanat des services et de la fabrication. Elle rassemble 37 fédérations nationales.

**Poids des secteurs de l'artisanat des services et de la fabrication en France :**

- 401 000 entreprises exerçant une activité artisanale à titre principal, soit 43,5 % des entreprises artisanales ;
- 118 milliards d'euros de chiffre d'affaires cumulé, soit 42 % du chiffre d'affaires réalisé par toutes les entreprises artisanales ;
- 1,2 millions d'actifs occupés, soit 45 % des emplois de l'artisanat dont 909 000 salariés, soit 44,2 % des salariés de l'artisanat ;
- 56 000 contrats d'apprentissage, soit 34,8 % des apprentis de l'artisanat.



**INFO FISCALITE – NOVEMBRE 2014****Taxe sur les véhicules de société (TVS) : majoration en fonction du moteur du véhicule**

- ✂ Les **sociétés civiles ou commerciales** qui utilisent, possèdent ou louent des véhicules immatriculés dans la catégorie « voitures particulières » doivent déposer leur déclaration n°2855 SD (Cerfa n° 11106\*14) de Taxe sur les véhicules de société (TVS) et régler la taxe avant le 30 novembre 2014. **Les entreprises individuelles ne sont pas concernées.**
- ✂ La société doit s'acquitter de la TVS pour la **période du 1<sup>er</sup> octobre 2013 au 30 septembre 2014**, dès lors qu'elle supporte la charge de l'acquisition ou de la location, pourvoit régulièrement à leur entretien ou rembourse les frais kilométriques pour au moins 15 000 km durant la période d'imposition.
- ✂ Le montant de la TVS est égale à la somme du :
  - tarif défini en fonction soit du taux d'émission de Co2, soit de la puissance fiscale (selon la date de mise en circulation du véhicule) ;
  - tarif défini en fonction des émissions de polluants atmosphériques.Pour 2014, **le montant de la TVS pourra supporter une majoration tenant compte du moteur du véhicule (diesel ou essence) et qui viendra s'ajouter au tarif habituel.**

*(sources : articles 1010 et suivants du Code général des impôts, instruction fiscale n° 7 M-4-06)*

**Cotisation foncière des entreprises (CFE) : téléprocédure généralisée**

- ✂ Depuis le **1<sup>er</sup> octobre 2014**, **toutes les entreprises** quel que soit le montant de leur chiffre d'affaires ou leur régime d'imposition, doivent s'acquitter, par voie électronique, du paiement :
  - de la cotisation foncière des entreprises (CFE) et de ses taxes additionnelles ;
  - des frais mentionnés sur le rôle ;
  - de leur acompte.
- ✂ Auparavant, seules les **entreprises soumises à l'impôt sur le revenu** réalisant un **chiffre d'affaires supérieur à 80 000 € HT** ainsi que les entreprises assujetties à l'impôt sur les sociétés quel que soit le montant de leur chiffre d'affaires, étaient tenues de ce paiement par voie électronique.
- ✂ Pour 2014, les avis d'imposition correspondants seront disponibles exclusivement sous forme dématérialisée dans le compte fiscal professionnel en ligne des contribuables assujettis à l'obligation de paiement dématérialisée l'année précédant l'émission du rôle.

*(sources : BOFiP Actualités du 5 août 2014)*

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

## FICHE PRATIQUE – Les recommandations émises par le médecin du travail lors de l'examen d'aptitude

L'employeur est tenu à une **obligation de sécurité de résultat** en matière de protection de la santé et de la sécurité du personnel dans l'entreprise. Ce principe a été confirmé notamment en matière d'organisation d'une visite médicale en vue de vérifier l'aptitude du salarié. Ainsi, la Cour de cassation estime, dans un arrêt du 19 décembre 2007, que **l'employeur doit prendre en considération les mesures proposées par le médecin du travail dans un avis d'aptitude. Le refus de l'employeur de se soumettre à ces propositions doit être justifié sous peine de paiement de dommages-intérêts au salarié.** Mais qu'en est-il lorsqu'un salarié refuse son affectation à un nouveau poste et estime que celui-ci n'est pas compatible avec les recommandations du médecin du travail ?

Face à la complexité de telles situations, il est impératif que l'employeur adopte un comportement diligent et conforme à son obligation de sécurité de résultat.

### ✂ **Recommandations lors de l'examen d'aptitude**

- rôle du médecin du travail : compétence exclusive pour apprécier l'aptitude du salarié à travailler ;
- moments de l'appréciation de l'aptitude :
  - à l'embauche : visite médicale avant l'expiration de la période d'essai ;
  - au cours de l'exécution du contrat de travail :
    - ✓ visite médicale périodique ;
    - ✓ visite médicale renforcée ;
  - au cours de la suspension du contrat de travail : visite médicale de pré-reprise (absence de plus de 3 mois quelle que soit la cause) ;
  - après la suspension du contrat :
    - ✓ pour maternité ;
    - ✓ pour cause de maladie professionnelle ;
    - ✓ pour une absence d'au moins 30 jours suite à un accident du travail, une maladie ou un accident d'origine non-professionnelle ;
- propositions du médecin du travail :
  - nature des mesures individuelles : mutations ou transformations de poste ;
  - critères pris en compte pour la détermination des mesures : âge, résistance physique, état de santé du salarié.
- force juridique des propositions du médecin du travail :
  - obligation de prendre en considération les recommandations du médecin du travail (Cass. soc., 19 déc. 2007) ;
  - la reconnaissance d'une incompatibilité entre le poste de travail et la santé du salarié ne saurait être utilisée par celui-ci pour justifier l'exercice de son droit de retrait.

### ✂ **Désaccord entre le médecin du travail et l'employeur**

- objet du désaccord :
  - état de santé du salarié ;
  - nature des postes de travail que l'état de santé du salarié lui permet d'occuper ;
- procédure : recours auprès de l'inspecteur du travail qui se prononce après avis du médecin-inspecteur du travail ;
- refus de l'employeur de suivre les recommandations :
  - absence d'obligation de résultat pour l'employeur de suivre les recommandations du médecin du travail (Cass. soc., 19 déc. 2007) ;
  - obligation de justifier le refus par un motif valable :
    - ✓ impossibilité de muter un salarié sur un autre emploi faute de poste disponible ;
    - ✓ impossibilité de transformer le poste du salarié eu égard à la nature des tâches à accomplir ;
  - absence de motivation ou motif insuffisant :
    - ✓ possibilité pour le salarié de refuser de réintégrer son précédent poste de travail (Cass. soc., 18 déc. 2007) ;

- ✓ impossibilité pour l'employeur de sanctionner le salarié pour insuffisance professionnelle si les réserves du médecin du travail sont de nature à expliquer l'insuffisance de ses résultats (Cass. soc., 19 déc. 2007) ;
- ✓ indemnisation par l'employeur du préjudice subi par le salarié, lequel est distinct de celui résultant de la rupture du contrat de travail (Cass. soc., 19 déc. 2007).

✂ **Refus du salarié du poste de reclassement proposé par l'employeur**

- objet du refus :
  - mutation sur un autre poste ou aménagement du poste occupé par le salarié ;
  - contestation par le salarié de la compatibilité du poste auquel il est affecté avec les recommandations médicales.
- conséquences du refus du salarié :
  - refus du salarié jugé légitime (Cass. soc., 6 févr. 2008) :
    - ✓ absence de faute grave qui justifierait un licenciement ;
    - ✓ obligation de l'employeur de solliciter à nouveau l'avis du médecin du travail sur la compatibilité du poste proposé avec l'état de santé du salarié ;
  - refus du salarié jugé abusif (Cass. soc., 20 févr. 2008) :
    - ✓ refus dépourvu de motif légitime ;
    - ✓ refus d'un poste approprié aux capacités du salarié et comparable à l'emploi précédemment occupé ;
    - ✓ non paiement par l'employeur du supplément d'indemnisation prévu en cas de rupture du contrat de travail d'un salarié déclaré inapte suite à un accident du travail.

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

## FLASH INFO

### Application de la protection contre le licenciement aux pères suite à la naissance d'un enfant

Désormais, les pères bénéficient d'une protection contre le licenciement durant les 4 semaines suivant la naissance de leur enfant. La protection contre le licenciement dont bénéficient les mères durant les 4 semaines qui suivent l'expiration du congé maternité **est donc étendue aux pères pour sécuriser et encourager la prise du congé paternité** (si celui-ci est pris dans le mois suivant la naissance).

Le licenciement demeure toutefois admis en cas de faute grave du salarié ou d'impossibilité de maintenir la relation de travail pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant (par exemple, en raison de difficultés économiques).

*(source : loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes)*



**PENSEZ-Y : LES CHEQUES ANCV SONT ARRIVES !**

- Du 15 Octobre au 30 Novembre 2014 : gratuité des frais d'ouverture de compte :
  - OFFERT sur la tranche 1/19 salariés (tarif public = 75 €)
  - OFFERT sur la tranche 20/49 salariés (tarif public = 125 €)
- Pour obtenir davantage d'informations sur les chèques ANCV, contactez-nous pour l'envoi d'une plaquette.
- Autres informations : [www.ancv.com](http://www.ancv.com)
- Pour obtenir le **code promotionnel**, contactez-nous !

**Découvrez Amsterdam en 3 jours de novembre 2014 à février 2015**

- Tarif pour 2 nuits + petits déjeuners : 150 € pour 2 nuits (Hors Transports)
- Pass Amsterdam 24h : +11€/personne



**Nouveau partenaire : LOZERE EVASION**

Envisagez dès à présent les vacances de vos enfants ! A ce tarif là, il n'y en aura pas pour tout le monde !

Séjours proposés :

- **Explorateur de la Nature** – séjour axé sur la découverte de la nature et des différents milieux naturels du GEVAUDAN – Dès 335€ pour 5 nuits, tout compris.
- **Quad Multi-Activités** – activité phare du séjour – Dès 399€ pour 5 nuits, tout compris.
- **Emotions, Sport-Nature** – Activités Sportives de pleine Nature – Dès 389€ pour 5 nuits, tout compris.
- **Equitation, Randonnées, Bivouac** - Pour les cavaliers en herbe ! - Dès 399€ pour 5 nuits, tout compris.
- **Cirque, arts du spectacle et multi-activités** – Pour les artistes cachés - Dès 355€ pour 5 nuits, tout compris.

Séjours disponibles en format 6 jours/5nuits ou 7jours/6nuits

L'offre de Lozère Evasion :

- -7% sur les prix proposés.

Le prix comprend :

- L'hébergement en tente
- Pension complète
- 2 animateurs BAFA pour 11 enfants

Pour plus d'informations, ou demandes de dates, merci de nous contacter par mail : [contact@coscalr.org](mailto:contact@coscalr.org)



[www.coscalr.org](http://www.coscalr.org)

[contact@coscalr.org](mailto:contact@coscalr.org)

04.34.22.72.56



Et toujours :

Cinéma (jusqu'à -30%), Billetterie « France-Billet » (jusqu'à -15% sur les concerts), croisières (dès -8%), loisirs en famille (de -5% à -50%), logements de vacances et campings (de -5% à -28%), parcs de loisirs (jusqu'à -25%), etc...



Vous souhaitez vous offrir une parenthèse de détente ?  
Faire disparaître les tensions du quotidien ?

**ELAPHE MESSAGES – MONTPELLIER & ENVIRONS**

Un grand nombre de massages proposés à domicile avec tout le matériel nécessaire pour un véritable moment de lâcher prise.

Des prestations de qualité et un service irréprochable, couplés à un large panel de massages sauront satisfaire au mieux vos attentes, et ce dans le respect de vos besoins et de vos envies.

Tout le détail des prestations et des tarifs sur [www.elaphe-massages.com](http://www.elaphe-massages.com)

**-20% pour les détenteurs de la carte COSCA LR**

## SOCIAL – La réforme de l'Apprentissage

- ✂ En matière d'apprentissage, les réformes ne cessent de se succéder si bien qu'il est difficile pour le chef d'entreprise d'y voir clair et ce, à juste titre. En effet, lorsque les **nouvelles règles applicables à cette relation de travail particulière émanent de trois lois différentes** (pour 2014 uniquement), il s'avère nécessaire de faire le point sur ce sujet.
- ✂ Ce travail de synthèse est d'autant plus nécessaire pour avoir les idées bien au clair avant l'adoption de nouvelles dispositions qui viendront parachever la réforme de l'apprentissage. En effet, **le projet de loi de finances pour 2015**, actuellement en examen au Parlement, **prévoit une aide supplémentaire pour l'embauche d'un apprenti**. Si elle venait à être adoptée et publiée, cette mesure serait **applicable rétroactivement pour les apprentis qui ont été embauchés depuis la rentrée de septembre 2014**.

### Réforme de la taxe d'apprentissage

- ✂ La taxe d'apprentissage a pour objet de faire participer les entreprises au financement de l'apprentissage. Celles-ci peuvent s'acquitter de cette taxe en effectuant :
  - des dépenses libératoires de la taxe ;
  - ou, à défaut, un versement au Trésor public.
- ✂ Depuis le 10 août 2014, la taxe d'apprentissage se décompose en trois parts au lieu de deux précédemment. En effet, **une part est désormais affectée à l'apprentissage en région**. Le produit de la taxe est réparti comme suit :
  - 51 % pour l'apprentissage en région ;
  - 26 % pour les centres de formation d'apprentis (CFA) et les sections d'apprentissage ;
  - 23 % pour les formations dispensées en dehors du cadre de l'apprentissage.**Cette répartition s'applique à compter de la taxe d'apprentissage due en 2015 au titre des rémunérations versées en 2014**. Pour cet exercice, le **taux de la taxe d'apprentissage s'élève à 0,68 % de la masse salariale**.
- ✂ Les dépenses engagées entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 9 août 2014 sur le fondement des anciennes dispositions restent libératoires.

### Présentation générale du contrat d'apprentissage

- ✂ Le contrat d'apprentissage est un **contrat de travail de type particulier, conclu entre un employeur de droit privé et un jeune** qui souhaite bénéficier d'une formation **afin d'acquérir une qualification sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)**. L'apprentissage est donc un mécanisme de formation alternant des périodes de pratique professionnelle en entreprise et des enseignements en centre de formation.
- ✂ Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour **une durée déterminée**, pour une période allant d'un à trois ans en fonction du diplôme préparé, ou pour **une durée indéterminée**. Dans ce dernier cas, au terme de la période d'apprentissage d'une durée d'un à trois ans, la relation de travail se poursuit pour une durée indéterminée selon les conditions d'un CDI classique à l'exception des dispositions relatives à la période d'essai. |

**CONSEIL N°1** : Si le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, il est préférable de **rédiger un contrat de travail en parallèle du formulaire cerfa** et d'y inclure une clause suspensive précisant qu'au terme de la période de formation, l'embauche en CDI n'aura lieu que si l'apprenti a obtenu le titre ou le diplôme préparé.

- ✂ Pour endosser le rôle de **maître d'apprentissage**, le chef d'entreprise ou l'un de ses salariés doit **être titulaire d'un diplôme équivalent à la formation de l'apprenti** et disposer **d'au moins 2 ans d'expérience professionnelle dans le métier**.

**CONSEIL N°2** : Il est vivement recommandé de **s'inscrire ou d'inscrire le salarié désigné pour être maître d'apprentissage à la formation dispensée gratuitement par la Chambre des métiers et de l'artisanat à l'attention des futurs maîtres d'apprentissage**. Ainsi, vous-même ou votre salarié pourrez mesurer l'étendue du rôle joué par le maître d'apprentissage ainsi que les droits et les obligations de l'apprenti.

- ✂ Le recours à l'apprentissage est rédigé à l'aide du formulaire Cerfa n° 10103\*05 et établi en 3 exemplaires, au plus tard, **dans les 5 jours qui suivent le commencement de son exécution**.

**ATTENTION** : La Chambre des métiers et de l'artisanat ne validera le contrat de travail qu'une fois que l'organisme de formation aura signé et mis son cachet dans l'encart qui lui est réservé. Il est donc nécessaire de s'acquitter de cette obligation le plus tôt possible pour s'assurer que le contrat de travail soit validé par la Chambre des métiers et de l'Artisanat dans les délais.

- ✂ Le contrat d'apprentissage peut-être **rompu durant les deux premiers mois** de son exécution par :
- **l'une ou l'autre des parties** ;
  - d'un commun accord.
- Cette rupture doit être **constatée par écrit et notifiée au directeur du centre de formation d'apprentis** ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, au responsable d'établissement, ainsi qu'à l'organisme ayant enregistré le contrat.

- ✂ L'apprenti perçoit une rémunération tributaire de son âge et de son année de formation :
- moins de 18 ans : 25 % du SMIC la 1<sup>ère</sup> année et 37 % la 2<sup>ème</sup> ;
  - 18 à 21 ans : 41 % du SMIC la 1<sup>ère</sup> année et 49 % la 2<sup>ème</sup> ;
  - 21 ans et plus : 53 % du SMIC la 1<sup>ère</sup> année et 61 % la 2<sup>ème</sup>.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2014, le **SMIC mensuel s'élève à 1 445,38 € bruts pour un temps complet**.

**ATTENTION** : Si votre convention collective prévoit une rémunération minimale supérieure au SMIC, c'est cette rémunération minimale conventionnelle qu'il faudra choisir comme base de calcul du salaire de l'apprenti.

### **Retraite : acquisition de trimestres et rachat de cotisations pour les périodes d'apprentissage**

- ✂ Pour la période d'apprentissage ayant débuté le 1<sup>er</sup> janvier 2014 ou en cours d'exécution à cette date, deux mesures sont entrées en vigueur afin de **garantir à la majorité des apprentis la validation de l'ensemble de leurs trimestres** :
- la suppression de l'abattement de 11 % de l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse ;
  - des cotisations d'assurance vieillesse calculées sur le salaire réel de l'apprenti.
- ✂ Pour la période d'apprentissage arrivée à son terme avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 ou en cours d'exécution avant cette date, la loi prévoit un **rachat à tarif préférentiel** pour les trimestres d'apprentissage accomplis dans le cadre d'un contrat conclu entre le 1<sup>er</sup> juillet 1972 et le 31 décembre 2013. Les conditions d'application de ce tarif, notamment le nombre de trimestres éligibles, seront fixées par décret.



**Conditions du bénéfice du crédit d'impôt apprentissage**

- ✂ Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, **le crédit d'impôt apprentissage est limité à la première année d'apprentissage pour la préparation d'un diplôme ou un titre équivalent au plus à un BTS ou à un DUT.**
- ✂ La règle de calcul du crédit d'impôt apprentissage n'a pas été modifiée. Il convient toujours de **multiplier 1 600 € par le nombre annuel moyen d'apprentis dont le contrat a été conclu depuis au moins un mois**, à la différence que ce calcul ne pourra être réalisé que pour la première année d'apprentissage. La base de calcul est portée à 2 200 € lorsque l'apprenti remplit certains critères et ce, quel que soit le niveau du diplôme préparé par l'apprenti.
- ✂ A titre transitoire, **au titre de l'année 2013, les entreprises ayant employé des apprentis bénéficient du crédit d'impôt quels que soient le diplôme préparé et l'année de formation.** Néanmoins, la base de calcul est réduite à 800 € pour les apprentis de 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> année ou durant toutes les années de préparation d'un diplôme ou d'un titre de niveau supérieur à un BTS ou un DUT. L'augmentation de la base de calcul à 2 200 € est également applicable.

**Refonte des aides financières en matière d'apprentissage : suppression de l'indemnité compensatrice forfaitaire (ICF) et création de la prime à l'apprentissage**

- ✂ Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, **l'artisan ne peut plus bénéficier de l'indemnité compensatrice forfaitaire (ICF).** A titre transitoire, **les contrats d'apprentissage en cours d'exécution au 1<sup>er</sup> janvier 2014 mais concluent avant cette date ouvrent droit à l'ICF** dont le montant dépend de l'effectif de l'entreprise et de l'année de formation :
  - pour les entreprises de moins de 11 salariés : 1 000 € par année de formation ;
  - pour les entreprises de 11 salariés et plus :
    - ✓ 1 000 € pour la 1<sup>ère</sup> année de formation ;
    - ✓ 500 € pour la 2<sup>ème</sup> année de formation ;
    - ✓ 200 € pour la 3<sup>ème</sup> année de formation.
- ✂ Pour les contrats d'apprentissage concluent à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014, l'artisan ne peut plus percevoir l'ICF. Néanmoins, **si l'effectif de son entreprise est inférieur à 11 salariés, il peut toutefois bénéficier d'une aide financière du Conseil régional appelée « prime à l'apprentissage »** (1 000 € en moyenne par année de formation).
- ✂ Pour bénéficier de l'aide, l'entreprise doit :
  - avoir un effectif n'excédant pas 20 salariés durant au moins 12 mois au cours des 3 dernières années précédant l'embauche de l'apprenti ;
  - conclure un contrat d'apprentissage d'une durée minimale d'un an avec un apprenti sans diplôme ;
  - confirmer la présence de l'apprenti au terme de la période d'essai.

**BON A SAVOIR** : Pour bénéficier de l'ICF, l'entreprise devait adresser le formulaire cerfa n°10103\*03 au CFA qui attestait de l'inscription de l'apprenti, puis remettait un feuillet à la trésorerie du Conseil régional. **Cette procédure n'a plus à être réalisée pour le bénéfice de la prime à l'apprentissage.** En effet, une fois le contrat d'apprentissage enregistré, le CFA réalise les formalités nécessaires à l'obtention de la prime directement auprès du Conseil régional.

**Maintient des autres aides financières en matière d'apprentissage**

- ✂ En contrepartie, grâce à l'apprentissage, **l'entreprise de moins de 20 salariés** bénéficie d'une **aide à l'embauche de 1 800 €**, versée 4 mois après la date de signature, si :
  - ✓ l'apprenti est sans diplôme ou au plus titulaire d'un diplôme de niveau V (CAP, BEP...) et suit régulièrement les enseignements en centre de formation ;

- ✓ le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée minimale d'un an et n'est pas rompu durant la période d'essai.

- ✂ L'entreprise, quel que soit son nombre de salariés, bénéficie également d'une **exonération de cotisations sociales** (sauf cotisation accident du travail et maladie professionnelles).
- ✂ Enfin, aucune **indemnité de fin de contrat ne doit être versée à l'apprenti** contrairement à la majorité des CDD classiques.

**ATTENTION** : Pour bénéficier de l'exonération de cotisations sociales, vous devez faxer le contrat d'apprentissage qui a fait l'objet d'un enregistrement à l'URSSAF dont vous dépendez.

- ✂ Par ailleurs, si l'entreprise, quel que soit son nombre de salariés, conclut un CDI avec son apprenti dans le mois qui suit la fin du contrat d'apprentissage, celle-ci peut prétendre au bénéfice d'une **aide à l'emploi d'un montant de 1 800 €**.

#### Projet d'adoption d'une aide supplémentaire pour l'embauche d'un apprenti

- ✂ Si cette disposition du projet de loi de finances pour 2015 est adoptée, **l'entreprise de moins de 250 salariés** bénéficierait d'une **aide supplémentaire de 1 000 € par année de formation pour l'embauche de tout apprenti supplémentaire**, qu'il s'agisse du premier apprenti de l'entreprise ou de ceux qui suivent.
- ✂ Si cette aide à l'embauche figure bien dans la loi de finances pour 2015, elle serait applicable rétroactivement aux embauches réalisées à la rentrée de septembre 2014. Néanmoins, pour la **rentrée de septembre 2015**, l'obtention de cette aide sera conditionnée à **l'existence d'un accord de branche** conclu d'ici juin 2015.
- ✂ **Cette aide à l'embauche devrait être cumulable avec la prime à l'apprentissage dont bénéficient déjà les entreprises de moins de 11 salariés.**

*(sources : loi du 29 décembre 2013 de finances pour 2014, loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites, loi du 8 août 2014 de finances rectificative pour 2014)*

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

#### FLASH INFO

##### Rupture de la période d'essai : non-respect du délai de prévenance par l'employeur

L'employeur prenant l'initiative de la rupture de la période d'essai doit **respecter un délai de prévenance** de :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

En cas de non respect, s'il s'agit d'un CDD ou d'un CDI prévoyant une période d'essai d'une durée d'une semaine au moins, l'employeur doit verser au **salarié une indemnité compensatrice, égale au salaire correspondant à la durée restant à courir jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité de congés payés comprise.**

Cette mesure est applicable depuis le **28 juin 2014**.

*(source : ordonnance du 26 juin 2014 portant simplification et adaptation du droit du travail)*





## La mobilité horizontale, un outil de flexibilité adapté à l'entreprise artisanale

**Leila Azougarh**

Responsable des affaires sociales

CNAMS Languedoc-Roussillon

[l.azougarh.cnams.lr@gmail.com](mailto:l.azougarh.cnams.lr@gmail.com)

<http://www.cnams.fr>

«La mobilité est le caractère de ce qui peut changer de place, de position. C'est le changement de poste, de fonction, de lieu ou d'entreprise»\*. La vie en entreprise n'est pas immuable. Pour que l'entreprise puisse s'adapter aux exigences de son secteur d'activité et maintenir sa compétitivité, la mobilité est intrinsèque à son mode de fonctionnement. Il ne serait pas exagéré de conseiller vivement aux entreprises de concevoir la mobilité comme un paramètre essentiel à intégrer dans leur mode de gestion du personnel pour satisfaire à ses besoins. Et ces besoins sont multiples :

- adéquation entre le positionnement de l'entreprise sur un nouveau marché ou le développement d'une activité connexe et les compétences internes mobilisables ;
- adéquation entre les projets de nouvelle organisation de l'entreprise, les normes législatives et réglementaires et les souhaits d'évolution professionnelle du salarié ;
- maintien du bon fonctionnement de l'entreprise en l'absence de salarié détenant des compétences techniques spécifiques ou des compétences clés ;
- opportunité de reclassement d'un salarié déclaré inapte à son poste de travail ;
- ...

La mobilité est donc un outil de flexibilité favorable à une adéquation entre les ressources humaines mobilisables et les impératifs économiques de l'entreprise. Elle prend notamment la forme d'une mobilité interne verticale, appelée également promotion professionnelle ou bien encore d'une mobilité interne horizontale connue aussi sous la dénomination de mobilité interne fonctionnelle ou professionnelle. C'est cette dernière, consistant pour le salarié à évoluer sur un poste de travail différent mais de niveau similaire à celui occupé initialement au sein d'une même entreprise, qui retient notre attention.

### Applications et déploiement dans l'artisanat

La mobilité horizontale est un outil de gestion des carrières dont l'utilité prend tout son sens dans l'artisanat. En effet, une entreprise artisanale n'offre que peu d'opportunités de s'élever dans la hiérarchie compte tenu de sa taille réduite. Bien souvent, ce type d'entreprise se compose d'un chef d'entreprise en lien direct avec ses salariés (apprentis, employés et techniciens) voire, tout au plus, d'un manager de proximité prenant la forme d'un chef d'équipe ou d'atelier. Dans la majorité des cas, la principale perspective d'évolution réside dans une éventuelle passation d'activité entre l'artisan et le salarié si celle-ci ne se réalise pas dans un cadre familial.

Ceci se révèle insuffisant : un salarié compétent et motivé préférera envisager une mobilité externe que se languir à son poste de travail jusqu'au jour du départ à la retraite de son employeur. Ainsi, une entreprise qui n'offre aucune autre perspective d'évolution va au-devant d'importantes complications dégradant son climat social (démotivation, conflit, absentéisme, turn-over,...) et affectant sa compétitivité sur son secteur d'activité. La situation est d'autant plus préjudiciable pour l'entreprise si le salarié sortant détient des compétences clés (c'est-à-dire, des savoir-faire acquis par expérience dans le cadre d'un parcours professionnel atypique) car c'est plus précisément ce type de compétences qui permet à une entreprise de se différencier sur son marché.

Dès lors, quelles perspectives d'évolution professionnelle peuvent être proposées à un salarié dont l'ancienneté et la maturité acquises à son poste de travail font naître de nouvelles aspirations ? Dès les premiers signes de leur apparition, le chef d'entreprise ne doit pas verrouiller le dialogue sur l'évolution professionnelle ni craindre de les encourager, d'où l'importance d'organiser des temps de discussion avec chaque salarié notamment lors d'un entretien professionnel\*\*.

Bien au contraire, le chef d'entreprise peut se réjouir de l'émergence de nouvelles aspirations. L'évolution professionnelle souhaitée par le salarié est la manifestation d'une gestion du développement des ressources humaines réussie et d'une synergie entre les intérêts de l'entreprise et ceux du salarié dont le comportement s'éloigne progressivement d'un lien de subordination abrupt pour y préférer un esprit de collaboration. L'éveil de la conscience du salarié aux intérêts de l'entreprise et la volonté de devenir un acteur de sa réussite sont indéniablement un levier positif de productivité.

Reste à savoir pour le chef d'entreprise comment satisfaire les aspirations d'un salarié qu'il souhaite maintenir dans ses effectifs ? Quelles sont les ressources mobilisables dans une entreprise artisanale ?

### **Recommandation aux entreprises**

Le chef d'entreprise doit concevoir la mobilité horizontale d'une manière proactive et pas seulement réactive en répondant à un besoin lié à un poste à pourvoir immédiatement. Ainsi, en élaborant une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) sur le long terme qui anticipe les changements touchant les métiers et l'organisation de l'entreprise tout en considérant les souhaits d'évolution professionnelle, la mobilité horizontale satisfait à une partie des besoins de l'entreprise et de ses salariés.

Pour ce faire, le chef d'entreprise artisanale dispose d'un avantage qui fait le plus souvent défaut aux grandes entreprises. En effet, son savoir-faire artisanal et sa présence sur le terrain auprès de ses salariés font de lui un manager de proximité doté d'une connaissance avisée de tous les métiers de son entreprise et des compétences qui y sont associées. Dès le recrutement, il peut identifier l'ensemble des compétences mobilisables non seulement pour le poste à pourvoir et son évolution mais également pour une mobilité horizontale. Une fois l'embauche réalisée, la mise en place d'un parcours de professionnalisation prépare le salarié à son évolution dans l'entreprise.

**Exemple :** une carrosserie envisage de diversifier son activité et de créer un atelier de mécanique automobile dans les cinq prochaines années. Aujourd'hui, elle a besoin de recruter un Carrossier réparateur. Le candidat sélectionné pour l'embauche dispose également de compétences en Mécanique automobile. Une fois embauché, la construction d'un parcours professionnel le prépare à une éventuelle mobilité horizontale.

Dans la majorité des cas, cet avantage est neutralisé par le manque de méthodologie et de supports matériels nécessaires pour structurer une gestion des ressources humaines. Le temps fait également défaut au chef d'entreprise présent sur le terrain et travaillant auprès de ses salariés, pour se consacrer à ces questions. Pour pallier ces carences, les organisations professionnelles et les chambres consulaires accompagnent quotidiennement les entreprises artisanales. La mobilité horizontale est donc un outil de flexibilité à la portée de l'entreprise artisanale.

---

\*Jean-Marie PERETTI, *Dictionnaire des ressources humaines*, éditions Vuibert

\*\*Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale





## « Les salariés recrutés pour une mission souhaitent souvent s'impliquer au-delà »

### **Interview de Philippe Suner, dirigeant des salons de coiffure Sun'Hair dans les Pyrénées-Orientales**

Philippe Suner commence à diriger un premier salon de coiffure en 1993. Il en dirige aujourd'hui cinq tous implantés en Pyrénées-Orientales, et emploie trente collaborateurs. Il témoigne du rôle joué par la gestion des ressources humaines dans la réussite de son entreprise, et donne son retour d'expérience sur la mobilité horizontale dont il est un fervent adepte.

#### **Comment vous est venu le souci de la gestion de carrière de vos salariés?**

Dans mon parcours, dès le départ j'avais pour ambition de me développer et d'avoir plusieurs salons. La valorisation du salarié en lien avec l'atteinte de mes objectifs a été naturelle et immédiate.

#### **Quelle connaissance de la gestion des ressources humaines aviez-vous?**

Longtemps j'ai eu une vision partielle des outils de gestion de carrière. Je n'utilisais que la mobilité verticale : c'est-à-dire que pour moi faire évoluer ou valoriser un salarié était synonyme d'augmentation de la masse salariale car elle devait évidemment s'accompagner d'une augmentation de salaire. Assez vite, j'ai été confronté à l'impossibilité de ne considérer que cet outil. Je me suis mis à la mobilité horizontale parce que la mobilité verticale n'était pas adaptée à mon activité, et j'ai peu à peu formalisé son application dans mon entreprise.

#### **Qu'est-ce que vous entendez par mobilité horizontale?**

Dans mes équipes, j'ai souvent fait le constat que des salariés recrutés pour une mission souhaitaient s'impliquer au-delà, et se voir confier d'autres missions en plus de celle qui était prévue initialement. Moi je n'allais pas forcément vers eux pour leur proposer plus d'implication car je savais que financièrement je ne pourrais pas suivre. Or, ce n'était pas une revalorisation du salaire qu'ils souhaitaient prioritairement, c'était la reconnaissance de leur valeur à travers plus de délégation de missions de ma part. Et moi de mon côté, j'avais besoin de compétences supplémentaires au fil du développement de mon entreprise.

#### **Comment la mobilité horizontale se met-elle en place?**

Le préalable, c'est l'entretien d'évaluation annuel. Il permet d'avoir un dialogue centré sur les questions que le salarié se pose, d'envisager la mobilité horizontale et de mettre en place son suivi. Parfois une formation additionnelle du salarié est nécessaire.

#### **A un moment donné, la question de la rétribution, même symbolique, doit tout de même se poser. Comment y répondez-vous?**

J'y réponds au cas par cas. Ça peut passer par proposer au salarié très impliqué de participer à un salon de la coiffure par exemple.

#### **Quels bénéfices retirez-vous de la mobilité horizontale?**

Un bon dialogue au sein de l'entreprise, des équipes motivées et impliquées, un turn over très limité.

#### **Pouvez-vous partager un exemple récent de demande de « mobilité horizontale » faite par un salarié?**

J'ai eu un salarié qui est venu pour une période de remplacement qui aurait souhaité s'impliquer dans la communication du salon sur les réseaux sociaux. Ça n'a pas été possible dans le temps imparti, mais c'est tout à fait représentatif de ce qui pourrait être fait.

## SANTE & SECURITE – Invalidité et inaptitude du salarié

- ✂ **Invalidité et inaptitude ne sont pas synonymes.** Preuve en est le cumul de la pension d'invalidité avec la rémunération d'un salarié déclaré inapte par le médecin du travail lorsque ce dernier n'est ni reclassé, ni licencié.
- ✂ Ces **deux notions distinctes** sont parfois **source de confusion** dans l'esprit du chef d'entreprise. C'est donc l'occasion de faire le point sur les dispositions applicables et l'état actuel de la jurisprudence en la matière.

### L'APPRECIATION PAR LA SECURITE SOCIALE DE L'INVALIDITE D'UN SALARIE

- ✂ L'invalidité est une notion qui relève du droit de la sécurité sociale et qui n'a aucune **incidence directe sur le contrat de travail** (contraire à l'inaptitude).
- ✂ Seul le **médecin-conseil** de la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) **apprécie l'état d'invalidité** d'un salarié. Cet état d'invalidité est constaté quand il **réduit au moins des deux tiers la capacité de travail d'un salarié**.
- ✂ Si le salarié a effectivement perdu une partie de sa capacité de travail, le médecin-conseil reconnaît son invalidité. Dès lors, **le salarié perçoit une pension d'invalidité dont le montant dépend de la catégorie dans laquelle il est classé** :
  - 1<sup>ère</sup> catégorie : invalide capable d'exercer une activité rémunérée : le taux de la pension est égal à 30 % du salaire de base, avec un maximum correspondant à 30 % du plafond annuel de cotisations de sécurité sociale, soit 938,70 € par mois en 2014 ;
  - 2<sup>ème</sup> catégorie : invalide absolument incapable d'exercer une activité quelconque : le taux de la pension est égal à 50 % du salaire de base, avec un maximum correspondant à 50 % du plafond annuel de cotisations de sécurité sociale, soit 1 564,50 € par mois en 2014
  - 3<sup>ème</sup> catégorie : invalide qui, étant absolument incapable d'exercer une activité, est, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie : la pension est égale au montant de la pension de 2<sup>ème</sup> catégorie majoré de 40 %. Cette majoration, dite « majoration pour tierce personne », ne peut être inférieure à 1 103,08 € par mois depuis le 1<sup>er</sup> avril 2014.

**BON A SAVOIR** : Aucun texte ne prévoit l'obligation ni pour le salarié, ni pour la CPAM, d'informer l'employeur de la mise en invalidité du salarié.

- ✂ Le versement d'une **pension d'invalidité ne crée pas un arrêt de travail ou ne met pas fin au contrat de travail de plein droit**. Ainsi, il appartient au salarié de se manifester auprès de son employeur :
  - en fournissant un arrêt de travail prolongeant la période initiale de suspension du contrat de travail ;
  - à défaut, en vue de l'organisation de la visite médicale de reprise.

### LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

- ✂ La mise en invalidité n'ayant pas d'incidence directe sur le contrat de travail, ce sont les règles de droit commun sur les absences et l'inaptitude qui s'appliquent.
- ✂ **Si le salarié ne se représente dans l'entreprise à l'expiration des arrêts de travail et n'informe pas l'employeur de l'octroi d'une pension d'invalidité**, en l'absence de licenciement, le contrat de travail est toujours suspendu. L'employeur doit demander au salarié de justifier son absence. A défaut de réponse du salarié, l'employeur pourra envisager un licenciement pour absence injustifiée.

- ✂ **Si le salarié informe son employeur de sa mise en invalidité mais ne manifeste pas sa volonté de reprendre le travail**, il appartient au salarié de solliciter un examen par le médecin du travail. L'employeur n'a pas à en prendre l'initiative.
  
- ✂ **Si le salarié informe l'employeur de sa mise en invalidité et sollicite un examen de reprise auprès du médecin du travail**, l'employeur doit alors demander au salarié qui n'a plus d'arrêt de travail de se présenter pour effectuer la visite de reprise. **Le classement en invalidité ne dispense donc pas l'employeur de l'obligation d'organiser la visite de reprise qui seule met fin à la suspension du contrat de travail.** Si l'employeur ne convoque pas le salarié à la visite de reprise suite à sa demande et laisse la suspension du contrat de travail se poursuivre, le salarié peut demander au Conseil de prud'hommes la résiliation judiciaire de son contrat produisant les effets d'un licenciement abusif.
  
- ✂ **Si le médecin du travail déclare le salarié inapte lors de la visite de reprise**, l'employeur doit alors rechercher un reclassement. Si le reclassement s'avère impossible, l'employeur est tenu de procéder au licenciement pour inaptitude du salarié. **Si le salarié reconnu invalide et déclaré inapte, n'est pas reclassé dans l'entreprise ou licencié dans un délai d'un mois à compter de la visite médicale de reprise, l'employeur doit reprendre le versement de son salaire.** Ce salaire va donc se cumuler avec la pension d'invalidité et l'employeur ne peut déduire de ce salaire le montant de la pension.

*(sources : circulaire DRT n° 94-13 du 21 novembre 1994, Cass. soc., 25 janvier 2011, n° 09-42.766)*

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

---

## BOUQUET Ô SENTEURS GARDOISES

L'aventure est en bonne voie, le lancement officiel est prévu très prochainement



POUR PLUS DE RENSEIGNEMENTS, CONTACTER LA CNAMS 30 au 09 67 10 92 24,  
[cnams.cnams@wanadoo.fr](mailto:cnams.cnams@wanadoo.fr), [www.facebook.com/cnams30](http://www.facebook.com/cnams30)



Madame, Monsieur,

L'UNAMS 34 (Union nationale des métiers des services et de fabrication de l'Hérault) vous convie à la **JOURNEE TAXI & TERRITOIRE** qui se déroulera le :

**Samedi 20 décembre 2014 de 9h à 19h**

au Traiteur d'Amélie, chemin départemental 189

34130 **MAUGUIO**

Cette manifestation socio-économique réunit de nombreux professionnels et partenaires en présence de représentants des diverses collectivités et institutions territoriales.

L'évènement s'articule autour de tables rondes/conférences sur des thèmes d'actualité (juridique, économique, social..).

Pour cette édition les sujets traités seront :

1. **LA REFORME TERRITORIALE : LA REGIONALISATION « HISTOIRE, CONTEXTE ET ENJEUX »** (P.Mallaroni, consultant en économie appliquée, chercheur, enseignant en économie université Montpellier I, directeur du CNAM Millau)
2. **LES VTC & LA LOI THEVENOUD** (Président national de la FNAT & Président national de l'UNT)
3. **LES APPLICATIONS SMARTPHONE COMME OUTILS DE DEVELOPPEMENT DE L'ENTREPRISE** (R.Darbéra, chercheur au CNRS)
4. **LA MUTUELLE OBLIGATOIRE ET L'ARRET DE L'ACTIVITE (MEME PROVISoire)** (organisme d'assurance et organisme de mutuelle partenaires)
5. **LE TRANSPORT DE MALADES ASSIS** (R. Darbéra, chercheur au CNRS ainsi qu'un représentant de la fédération et d'association de malades)

Le déjeuner sous forme de buffet permettra à chacun de faire connaissance et d'échanger sur les différentes activités liées à ce secteur.

Vous remerciant de votre présence que vous voudrez bien nous confirmer, nous vous prions d'agréer, Monsieur, nos respectueuses salutations.



Marie-Thérèse Séverac  
Présidente UNAMS34/CNAMS

✂

**COUPON à  
RETOURNER  
à L'UNAMS 34  
(44, avenue  
Saint-Lazare -CS  
89026 -  
34965  
MONTPELLIER  
CEDEX 2)**

**Oui, je souhaite participer à la JOURNEE TAXI & TERRITOIRE**

Nom et prénom : .....

Entreprise : ..... N° Siret : .....

Adresse : .....

Téléphone : ..... Port. : .....

Mail : .....

Signature :

## CONSOMMATION & CONCURRENCE – Ouverture le dimanche et dérogation au repos dominical

- ✂ Dans certains secteurs d'activité, **la période des fêtes de fin d'année est l'opportunité d'augmenter son chiffre d'affaires** mais encore faut-il être ouvert au moment opportun : le dimanche. Cette année, le jour de Noël et du 1<sup>er</sup> de l'an tombent un jeudi. Il est cependant possible que certains chefs d'entreprise souhaitent ouvrir les dimanches 21 et 28 décembre et demander, éventuellement, à leur(s) salarié(s) de venir travailler.
- ✂ **Trois facteurs** influent sur les **conditions à respecter pour ouvrir le dimanche** :
  - le secteur d'activité ;
  - l'existence ou non d'un arrêté préfectoral de fermeture ;
  - la présence ou non de salariés.
- ✂ A l'approche des fêtes de fin d'année, il s'avère nécessaire de faire le point sur ce sujet complexe maintes fois réformé. **Une nouvelle réforme est d'ores et déjà prévue dans le cadre de l'adoption du projet de loi pour l'activité et la croissance, dit loi Macron**, lequel sera débattu au Parlement début 2015. Nous ne manquerons pas de vous tenir informés de l'évolution des débats.

### L'OUVERTURE LE DIMANCHE SANS NECESSITE D'ABSENCE D'ARRETE PREFECTORAL DE FERMETURE

- ✂ Dans certains secteurs d'activité, **les entreprises peuvent, de plein droit, ouvrir le dimanche. Il s'agit des entreprises dont le fonctionnement ou l'ouverture est rendu nécessaire par des contraintes de production ou d'activité, ou les besoins du public.** Une liste établit en Conseil d'état cite expressément tous les secteurs d'activité concernés : les **Fleuristes figurent dans cette liste.**
- ✂ Dans ces entreprises, l'employeur peut demander au salarié de travailler le dimanche et ainsi, déroger à la règle du repos dominical sans que cela soit subordonné au volontariat du salarié. Le repos hebdomadaire sera donc pris par roulement. Sauf dispositions conventionnelles contraire, le travail le dimanche n'ouvre pas droit à une compensation financière ou en repos.

### L'OUVERTURE LE DIMANCHE DANS LES DEPARTEMENTS SANS ARRETE PREFECTORAL DE FERMETURE OU DURANT LES PERIODES DE SUSPENSION DE FERMETURE OBLIGATOIRE

#### A. DANS LES COMMERCES DE DETAIL NON ALIMENTAIRES SANS SALARIES

- ✂ Les commerces de détail non alimentaires sont ceux exerçant une activité qui consiste à acheter des biens neufs ou d'occasion pour les revendre sans les avoir transformés.
- ✂ **L'ouverture le dimanche est autorisée** pour les commerces de détail non alimentaires ne comptant pas de salariés **en l'absence d'arrêté préfectoral prévoyant une fermeture obligatoire et permanente.** Aucune formalité ne doit donc être accomplie.
- ✂ En **présence d'un arrêté préfectoral prévoyant une période de suspension de la fermeture obligatoire**, l'ouverture le dimanche est également autorisée pour les commerces de détail non alimentaires ne comptant pas de salariés, **durant cette période de suspension.** Aucune formalité ne doit donc être accomplie pour ouvrir le dimanche durant la période de suspension de la fermeture obligatoire.

**EN PRATIQUE** : Dans les secteurs d'activité où la fermeture le dimanche est imposée par un arrêté préfectoral (**Bijouterie, Coiffure**, selon certains départements), la période de suspension correspond le plus souvent à celle des fêtes de fin d'année.

## B. DANS LES COMMERCES DE DETAIL NON ALIMENTAIRES AVEC SALARIES

- ✂ Pour déroger au repos dominical, **l'employeur doit obtenir une dérogation temporaire au repos dominical délivrée par la Préfecture suite à une demande de dérogation collective ou individuelle.**
- ✂ Si elle est délivrée, seuls les salariés volontaires travaillent le dimanche. Ils bénéficient d'une compensation financière et en repos. En l'absence de dispositions conventionnelles, **l'employeur fixe cette compensation soumise à l'approbation des salariés par référendum.** Dans sa décision, il doit prévoir une **rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée de travail équivalente ainsi qu'un repos compensateur équivalent en temps.**

**BON A SAVOIR** : Dans la majorité des branches professionnelles, la convention collective ou un accord de branche prévoit la compensation financière et en repos que le salarié doit percevoir lorsque l'employeur déroge au repos dominical. L'organisation d'un référendum n'est donc pas nécessaire.

- **La demande de dérogation collective**

- ✂ Dans le cadre de leurs missions de représentation d'une branche professionnelle et de défense des intérêts d'une profession, **les fédérations nationales professionnelles représentatives peuvent mener une procédure de demande de dérogation temporaire au repos dominical auprès de la Préfecture.**
- ✂ Si la Préfecture délivre une dérogation collective, chaque entreprise de la branche d'activité concernée pourra déroger au repos dominical les dimanches cités par l'autorisation sans avoir à mener de demande individuelle.

- **La demande de dérogation individuelle**

- ✂ En l'absence de dérogation collective, **l'employeur doit mener une procédure de demande de dérogation temporaire au repos dominical auprès de la Préfecture de manière individuelle.**
- ✂ La procédure à mener est la suivante :
  - adresser une demande de dérogation individuelle au Préfet du département un mois avant la date souhaitée d'ouverture ;
  - consulter les représentants du personnel, le cas échéant ;
  - si la dérogation est délivrée, demander au salarié s'ils souhaitent travailler le dimanche où l'établissement est ouvert ;
  - si un ou plusieurs salariés souhaitent effectivement travailler, demander à ce qu'ils expriment leur volonté par écrit.

**ATTENTION** : L'apprenti de moins de 18 ans ne pourra pas travailler le dimanche. En revanche, vous pouvez permettre à un salarié de moins de 18 ans et volontaire de travailler le dimanche si vous obtenez une dérogation au repos dominical. Il conserve le droit à deux jours de repos consécutifs par semaine.

**L'OUVERTURE LE DIMANCHE DANS LES DEPARTEMENTS AVEC ARRETE PREFECTORAL DE FERMETURE**

- ✂ En présence d'un arrêté préfectoral prévoyant une fermeture obligatoire et permanente, **l'ouverture le dimanche doit être autorisée par arrêté municipal**. Cet arrêté doit prévoir les dates des dimanches où l'ouverture est autorisée dans la **limite de cinq dimanches par an**.
- ✂ Dès lors, en présence de cet arrêté municipal, les commerces de détail non alimentaires ne comptant pas de salariés qui souhaitent ouvrir les dimanches visés par l'arrêté, n'ont aucune formalité à accomplir.
- ✂ En revanche, les commerces de détail non alimentaires **ayant des salariés** et souhaitant déroger au repos dominical doivent **vérifier que l'arrêté municipal** :
  - **a bien été pris après avis des organisations professionnelles et des organisations syndicales représentatives de la branche d'activité** ;
  - **et détermine les conditions dans lesquelles ce repos est accordé**, soit collectivement, soit par roulement dans la quinzaine qui précède ou suit la suppression du repos.

**BON A SAVOIR** : Si le repos dominical est supprimé un dimanche précédant une fête légale, le repos compensateur est donné le jour de cette fête.

- ✂ En présence d'un arrêté municipal régulièrement établi, seuls les salariés volontaires travaillent le dimanche. Ils bénéficient d'une compensation financière et en repos. En l'absence de dispositions spécifiques prévues par l'arrêté municipal ou de dispositions conventionnelles, **l'employeur fixe cette compensation soumise à l'approbation des salariés par référendum**. Dans sa décision, il doit prévoir une **rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée de travail équivalente** ainsi qu'un **repos compensateur équivalent en temps**.

**MEME REMARQUE** : Dans la majorité des branches professionnelles, la convention collective ou un accord de branche prévoit la compensation financière et en repos que le salarié doit percevoir lorsque l'employeur déroge au repos dominical. L'organisation d'un référendum n'est donc pas nécessaire.

**LA REFORME DE L'OUVERTURE LE DIMANCHE ET DU TRAVAIL DOMINICAL**

- ✂ Le projet de loi pour l'activité et la croissance, dit loi Macron, élargit les possibilités d'ouverture le dimanche. En effet, les maires pourraient accorder aux commerces **une ouverture le dimanche durant douze dimanches par an au maximum au lieu de cinq actuellement**. Parmi ces douze dimanches d'ouverture autorisée, les maires pourraient également prévoir que l'ouverture durant cinq d'entre eux sera obligatoire.
- ✂ En contrepartie, ce projet de loi **renforcerait le contrôle du volontariat des salariés** à déroger à leur repos dominical et a bien vouloir travailler le dimanche. Ainsi, outre le **cumul des compensations salariales et en repos** là où aujourd'hui, certaines conventions collectives ne prévoient que l'une ou l'autre des compensations ; **dans les entreprises de plus de 11 salariés, le travail dominical devrait faire l'objet d'un accord majoritaire des salariés**.

*(sources : loi du 10 août 2009, loi du 16 décembre 2010, décret du 7 mars 2014)*

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



**JURISPRUDENCE – NOVEMBRE 2014****Disparition de la rupture amiable du CDI au profit de la rupture conventionnelle**

Par application du droit des contrats, un contrat se forme par la rencontre du consentement mutuel des parties. De la même manière, les parties concernées se libèrent mutuellement de leur engagement par l'échange de leur consentement. Les relations de travail ne faisaient pas exception à cette règle de droit commun jusqu'à l'adoption d'un nouveau mode de rupture du contrat de travail : la rupture conventionnelle. C'est ce que précise la Cour de cassation dans un arrêt du 15 octobre 2014.

En l'espèce, l'employeur et le salarié avaient formalisé leur volonté de rompre la relation de travail en mettant sur papier cette intention et en procédant à la signature de ce document. L'employeur faisait valoir que les parties n'avaient pas voulu se soumettre à la procédure de la rupture conventionnelle mais lui avaient préféré la rupture amiable appelée également « départ négocié ».

Mais la Cour de cassation ne l'entend pas ainsi et estime que, **sauf dispositions légales contraires, la rupture du contrat de travail par accord des parties ne peut intervenir que dans le cadre d'une rupture conventionnelle homologuée.** Par conséquent, une rupture du contrat de travail d'un commun accord intervenue au mépris des règles de la rupture conventionnelle et sans homologation est requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse..

Il n'en demeure pas moins que la rupture amiable demeure envisageable lorsqu'une telle situation a été expressément prévue par la loi :

- la rupture anticipée du CDD d'un commun accord ;
- la rupture anticipée du contrat d'apprentissage d'un commun accord, y compris lorsque celui-ci revêt la forme d'un CDI si la rupture intervient durant la phase d'apprentissage ;
- les départs négociés conclus dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ou d'un accord collectif de GPEC.

*(Cass. soc., 15 octobre 2014, n° 11-22.251)*

**Rupture conventionnelle pendant une interruption de travail d'origine professionnelle**

Une rupture conventionnelle conclue avec salarié déclaré inapte par le médecin du travail, suite à un accident du travail, est nulle est produit les effets d'un licenciement nul. **Mais qu'en est-il lorsque la conclusion de la rupture conventionnelle intervient durant l'arrêt de travail ou dans l'intervalle séparant le retour du salarié dans l'entreprise et la visite de reprise ?** C'est la question à laquelle répond la Cour de cassation dans un arrêt du 30 septembre 2014.

Dans cette affaire, le salarié estimait que la rupture conventionnelle qui avait été conclue était nulle car une telle situation le privait, de plein droit, du bénéfice des dispositions protectrices des victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle interdisant à l'employeur de licencier durant la période de suspension du contrat de travail (sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'accident du travail ou la maladie professionnelle).

L'employeur, quant à lui, se défendait de l'impossibilité de conclure une rupture conventionnelle durant la période séparant le retour du salarié et la visite de reprise. Rien ne l'empêchait de le faire en présence d'une volonté réciproque de mettre fin à la relation de travail et d'une homologation de la rupture.

Face à une telle situation, **la Haute juridiction estime que la conclusion d'une rupture conventionnelle durant l'arrêt de travail ou dans l'intervalle séparant le retour du salarié dans l'entreprise et la visite de reprise n'encourt pas de plein droit la nullité, sauf à démontrer la fraude de l'employeur ou un vice du consentement.**

Cet arrêt écarte donc la position prise par la Direction générale du travail dans une circulaire du 17 mars 2009.

*(Cass. soc., 30 septembre 2014, n° 13-16.297)*



**Rupture unilatérale du contrat d'apprentissage : information écrite obligatoire**

Le contrat d'apprentissage peut-être **rompu durant les deux premiers mois** de son exécution par l'une ou l'autre des parties. Cette rupture doit être **constatée par écrit et notifiée au directeur du centre de formation d'apprentis** ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, au responsable d'établissement, ainsi qu'à l'organisme ayant enregistré le contrat. Mais quel est le sort accordé à la rupture unilatérale lorsque l'employeur l'a notifiée par écrit au directeur du CFA mais a omis de le faire directement auprès du salarié concerné ? Dès lors, comment l'employeur peut-il rapporter la preuve que la rupture unilatérale anticipée du contrat d'apprentissage est bien intervenue au cours des deux premiers mois ? C'est la question à laquelle répond la Cour de cassation dans un arrêt du 29 septembre 2014.

En l'espèce, l'employeur a mis fin contrat d'apprentissage au bout d'un mois d'exécution en avertissant préalablement le salarié concerné oralement et en notifiant la rupture par écrit au directeur du CFA. Aucun texte ne prévoyant l'obligation d'informer par écrit le salarié de sa rupture, l'employeur estimait ne pas avoir à le faire. Or, le salarié se prévalait d'un manquement de l'employeur à ses obligations.

Face à une telle situation, **la Haute juridiction estime que l'employeur ne démontrait aucunement que la rupture unilatérale anticipée du contrat d'apprentissage est bien survenue durant les deux premiers mois d'exécution du contrat d'apprentissage, période au-delà de laquelle ce mode de rupture n'est plus envisageable.** Dès lors, la résiliation du contrat d'apprentissage est prononcée aux torts de l'employeur et celui-ci encourt une condamnation au paiement de dommages-intérêts.

Par conséquent, certes, **la notification écrite au salarié de la rupture anticipée de son contrat d'apprentissage n'est pas une obligation qui s'impose à l'employeur** en application d'un texte législatif et

règlementaire, **mais afin de rapporter la preuve que celle-ci est bien intervenue dans les deux premiers mois de l'exécution du contrat d'apprentissage.**

*(Cass. soc., 29 septembre 2014, n° 11-26.453)*

**Caractère exceptionnel du recours au travail de nuit**

Le travail de nuit se définit comme celui exécuté entre 21 heures et 6 heures, ou dans la tranche horaire définie par un accord collectif d'entreprise mais intégrant en tout état de cause l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures du matin.

Par principe, le recours au travail de nuit doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale. Sa réalisation doit être assortie de mesures de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. En dehors de ces deux cas, **le travail ne peut devenir un mode d'organisation du travail permanent et son recours ne se justifie que lorsqu'il est indispensable à son fonctionnement.** Telle est la position de la Cour de cassation dans un arrêt du 24 septembre 2014.

Dans cette affaire, une parfumerie implantée sur un lieu hautement fréquenté à toute heure du jour et de la nuit, a estimé que l'attractivité commerciale liée à l'ouverture nocturne justifiait le recours au travail de nuit.

Mais la Cour de Cassation ne l'entend pas ainsi et estime que **la parfumerie n'ayant pas démontré le caractère indispensable du recours au travail de nuit et strictement nécessaire à son bon fonctionnement, sa mise en place constitue un trouble manifestement illicite.**

Néanmoins, la position de la Haute juridiction pourrait être amenée à évoluer dans le futur, si les dispositions assouplissant les conditions de recours au travail et contenues dans la projet de loi pour l'activité sont adoptées.

*(Cass. soc., 24 septembre 2014, n° 13-24.851)*

**FORMATIONS  
COIFFEURS 2014**

30

DATE	THÈME	LIEU
17 Novembre	Modelage cuir chevelu – Laetitia CHAPON 	Nîmes
1 <sup>er</sup> Décembre	La coupe dans tous ses états – Camille SAMMUT	Nîmes
8 Décembre	Le chignon en fête – Camille SAMMUT 	Nîmes

**FLEURISTES**



**FÉDÉRATION NATIONALE  
DES FLEURISTES DE FRANCE**

DATE	THÈME	LIEU
24 et 25 Novembre	Noël et ses sujets – Benoit SAINT AMAND	Nîmes (Caissargues chez BMS)

**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](mailto:cnams.cnams@wanadoo.fr)  
[www.facebook.com/CNAMS30](http://www.facebook.com/CNAMS30)**

**FORMATIONS  
ESTHETIQUE**



DATE	THÈME	LIEU
23 et 24 Novembre	Techniques de communication visuelles et efficacité commerciale d'un institut – Martine LATAPY	Nîmes
7 et 8 Décembre	Modelage Balinais – Ruth Indiati (village balinais) 	Nîmes

**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](mailto:cnams.cnams@wanadoo.fr)  
[www.facebook.com/CNAMS30](http://www.facebook.com/CNAMS30)**