

SOMMAIRE

Page 2 : Un Artisan à l'honneur : "to be green or not to be"

Page 4 : INFO RSI

Page 5 : INFO PAIE

Page 7 : INFO FISCALITE

Page 9 : Les Taxis ont du cœur : opération sourire dans l'Aude

Page 11 : FICHE PRATIQUE : Le contrat de professionnalisation

Page 13 : Juin 2015 : Les partenariats de Tourisme & Loisirs

Page 14 : La CNAMS LR à la Rencontre nationale de l'innovation dans l'artisanat et le commerce de proximité

Page 15 : SOCIAL : Le contrat d'apprentissage, un contrat en perpétuelle évolution

Page 19 : Formation à l'élaboration du DUER pour les artisans de l'Hérault du secteur nettoyage

Page 20 : SANTE & SECURITE : La prévention des risques professionnels dans les entreprises artisanales de transport sanitaire, taxi et funéraire

Page 22 : La mobilisation des Taxis de l'Hérault

Page 23 : CONSOMMATION & CONCURRENCE : Ouverture le dimanche et dérogation au repos dominical

Page 28 : CALENDRIER DES FORMATIONS ET STAGES COIFFURE DANS L'HERAULT

Page 29 : CALENDRIER DES FORMATIONS ET STAGES COIFFURE DU GARD

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

CNAMS Languedoc-Roussillon/Midi Pyrénées : en route pour la grande région

Jeudi 18 juin, ils étaient une trentaine d'artisans de la CNAMS représentant les deux grandes régions qui devront d'ici le 1^{er} janvier 2016 n'en faire qu'une.

Réunis au CFA de Lézignan-Corbières, les professionnels ont pu commencer à plancher sur les travaux à mener pour arriver à unir les 13 départements de la future région. Rappelons que les entreprises du secteur des services et de la fabrication seront 51 600 sur ce vaste espace, embauchant près de 40 000 salariés pour un chiffre d'affaires estimé à plus de 8 milliards d'euros.

Les Présidents Bernard MOREAU et Pierre VERA ont déjà convenu de réunir un comité de travail le 20 juillet afin d'élaborer un livre blanc de leurs revendications, et d'avancer sur la préfiguration de la grande région.



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



“To be green or not to be”

**Rencontre avec Véronique
GUENESCHEAU**

Par Marilyn FELTIN CNAMS 30

J’ai testé pour vous

Ah le bio, le naturel, l’écologique, c’est dans l’air du temps et à la mode!

En charge des interviews depuis quelques temps, pourquoi ne pas joindre l’utile à l’agréable ?

Me voilà donc partie à la rencontre de Véronique Guenescheau, coiffeuse de son état et spécialisée dans la coloration végétale.

MF : C’est quoi la coloration végétale ???

VG : *C’est une coloration essentiellement composée d’extraits de plantes, de fruits, d’écorces diverses... finement moulus.*

MF : Mais comment ça peut colorer les cheveux tout ça, vous rajouter bien quelque chose pour que ça tienne non?

VG : *Et non ! Contrairement aux colorations chimiques qui pénètrent dans la fibre capillaire et remplacent les pigments naturels par des pigments de synthèse, la coloration naturelle constitue un véritable soin pour le cheveu. En effet, elle enrobe et gaine le cheveu, véritable soin de beauté, elle protège des agressions extérieures. En prime, volume et brillance sont au rendez-vous !*



Après ces quelques explications, me voilà entre ses mains expertes pour une coloration.

J’avoue être quelque peu sceptique et légèrement inquiète quand même...

UN ARTISAN A L’HONNEUR

Véronique m’explique que la coloration recouvre parfaitement les cheveux blancs (que je n’ai pas ☺), me permet d’avoir des reflets ou un changement de couleur mais vers le plus foncé !

En effet, impossible d’éclaircir les cheveux. Logique, me direz-vous, vu qu’aucun produit chimique n’est utilisé. Ma couleur sera également unique car elle réagit à mon cheveu et en fonction de ma couleur naturelle.

Le temps de pose sera également plus long qu’une couleur traditionnelle, là aussi du fait de ne pas utiliser de produit chimique. Bref, allons-y !

Voilà la mixture en préparation, poudre de pigment et eau chaude dans un bol en bois et spatule et pinceau pour l’application. L’application est agréable, c’est tout chaud et l’odeur particulière car liée aux pigments naturels utilisés. La cliente d’à côté, présente pour une coloration également, a droit au même traitement mais l’odeur est différente car la couleur choisie n’est pas la même.



Le temps que mon cheveu prenne sa nouvelle couleur, je me lance dans un jeu de questions-réponses pour mieux comprendre qui est cette coiffeuse « verte ». Sa maman coiffeuse traditionnelle est présente et lui donne un coup de main.

Avec un bac compta en poche à 18 ans, elle se lance dans l’obtention des divers diplômes de coiffure : CAP, BP, BM et titre de maître artisan, le tout en 3 ans !!

Elle s’installe donc à 22 ans dans la boutique de son arrière grand-père tailleur de pierre, je comprends donc mieux le pourquoi des statues et autres pierres du salon !

Elle commencera sa carrière de manière traditionnelle et travaillera pendant 15 ans avec les produits chimiques.

Des problèmes d'allergies aux solvants et autres laques, la pousseront à s'orienter vers autre chose.

C'est une démarche personnelle et de longue haleine qui s'enclenche. Elle a fait preuve de ténacité.

MF : Ca vous a pris combien de temps pour trouver les bons produits et les bonnes techniques ?

VG : 9 ans !!! J'ai suivi plusieurs stages en coloration végétale, avec différentes marques. J'ai épluché l'annuaire à la recherche de fournisseurs, de contacts. J'ai arpenté les foires expositions, des clientes m'ont ramené des publicités avec des noms, un travail de titan pour trouver la marque qui me convienne et qui respecte mes valeurs. Je travaille aujourd'hui avec une marque française, « MARCAPAR » qui se trouve à Lyon.

MF : Vos clientes vous ont suivi dans cette démarche, elles sont passées au végétal ?

VG : Une partie oui, les autres sont restées avec les colorations traditionnelles. Aujourd'hui, je fais 80% de coloration végétale.

MF : Vous avez vu apparaître une nouvelle clientèle alors ?

VG : Oui, des femmes soucieuses de leur santé, des personnes allergiques, des femmes enceintes, des malades du cancer qui sortent de chimiothérapie, les produits étant naturels, il n'y a aucune contre indication. Ces colorations conviennent bien aux cheveux fins et fragiles.

Nous faisons également des soins du cheveu et du cuir chevelu avec des huiles essentielles.

Je ne suis pas dans la rentabilité mais dans le bien-être et la détente de mes clientes. Avec le végétal il faut plus de temps, j'aime prendre le temps de m'occuper d'elles, c'est en accord avec mes valeurs.

MF : Vous faites vos mélanges vous-même ? Selon les besoin des clientes ?

VG : Je n'ai pas le droit de faire mes mélanges en aromathérapie pour des raisons de sécurité sanitaire cela m'est interdit. J'utilise des fioles toutes faites qui sont également vendues au salon afin de permettre aux clientes de continuer chez elles. J'ai pourtant une certification de phyto-aromathérapie qui a été délivrée par médecins et pharmacien

MF : Et la suite, vous la voyez comment ?

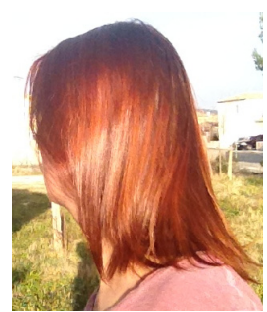
VG : J'aimerais devenir formatrice en coloration végétale et en aromathérapie du cheveu. Pourquoi pas aussi transmettre mon savoir-faire aux jeunes...

UN ARTISAN A L'HONNEUR

Le temps de ces questions-réponse et voilà la minuterie qui sonne.



Avant



Après

Ca y est, l'heure du rinçage arrive ! Hop, au bac, un shampoing pour révéler tout ça ! On m'explique qu'il ne faudra pas que je me lave les cheveux dans les 3 jours qui viennent pour que la couleur se fixe définitivement, elle va continuer de vivre et se patiner légèrement !

Le résultat est là ! Cheveux de la couleur que je voulais, brillant, tout doux, bref une réussite et une belle découverte !

Découvrez vous aussi la coloration végétale sans crainte pour vos cheveux !

BRUNEL'S GOIFFURE

Colorations végétales 100% Naturelles

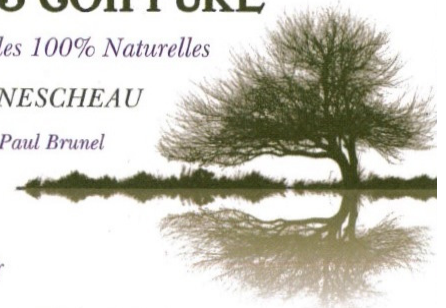
Véronique GUENESCHEAU

20, avenue du pasteur Paul Brunel

30000 NÎMES

04 66 62 28 80

www.brunels-coiffure.fr



Du Lundi au Samedi de 8h30 à 12h et de 14h à 19h, sur RDV - Fermé le Mercredi



INFO RSI – JUIN 2015

La cotisation d'allocations familiales

- ✂ Depuis le 1^{er} janvier 2015, les travailleurs indépendants non agricoles bénéficient d'une **réduction dégressive du taux de cotisations d'allocations familiales** pouvant aller jusqu'à **3,1 points au maximum**.
- ✂ Ce taux, qui s'élevait à 5,25 % en 2014, est désormais fixé :
 - à **2,15 %** lorsque le revenu d'activité n'excède pas 110 % du plafond annuel de sécurité sociale (PASS) ;
 - entre **2,15 % et 5,25 %** pour un revenu d'activité compris entre 110 % et 140 % du PASS ;
 - à **5,25 %** pour un revenu d'activité supérieur à 140 % du PASS.
- ✂ Cette **réduction du taux de cotisations d'allocations familiales** bénéficie à 9 cotisants sur 10, soit **2 520 000 travailleurs indépendants non agricoles**.

(sources : loi du 8 août 2014 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2014 ; communiqué de presse du RSI du 22 mai 2015)

Nouveau calendrier de cotisations

- ✂ Le RSI procède actuellement **au recalcul des cotisations prévisionnelles dues pour 2015 et 2016** des régularisations dues par les travailleurs indépendants non agricoles en fonction de la déclaration sociale des indépendants (DSI) qui vient d'être déposée.
- ✂ Auparavant, les régularisations de cotisations en fonction de l'année précédente étaient appelées en novembre ou décembre. Cette année, dès réception de la DSI, **le RSI procède à la régularisation des cotisations 2014, sans attendre la fin de l'année**. Cette régularisation, auparavant facultative, est désormais automatique.
- ✂ Autre nouveauté pour 2015, **l'échéancier comprend 12 mensualités au lieu de 10** les années précédentes.

(source : communiqué de presse du RSI du 22 mai 2015)

Pour plus de précisions, appelez à la CNAMS LR, Leila AZOUGARH au 06.29.72.72.95 ou Corinne MOLY au 04.68.34.59.34.

INFO PAIE – JUIN 2015

Aide exceptionnelle à l'embauche du premier salarié

- ✂ Sous réserve de sa confirmation par un texte réglementaire ces prochaines semaines, **les TPE bénéficieraient d'une prime de 4 000 € pour l'embauche d'un premier salarié**. Les entreprises qui n'auraient pas eu de salarié depuis plus d'un an pourraient également bénéficier de cette mesure.
- ✂ Cette embauche devrait prendre la forme d'un CDI ou d'un CDD de plus de 12 mois. Elle entraînerait le versement d'une prime de 4 000 €, répartie à hauteur de :
 - 2 000 € la première année ;
 - et 2 000 € la seconde année.
- ✂ **Cette aide serait versée pour tout contrat de travail conclu, au plus tôt, le 9 juin 2015 et, au plus tard, le 8 juin 2016.**

(source : discours du Premier ministre le 9 juin 2015)

Blanchisserie – pressing : nouvelle grille de salaire

- ✂ Une nouvelle grille de salaires fixant les **salaires conventionnels qui doivent être respectés a minima** a été adoptée afin, notamment, de mettre en conformité les plus bas coefficients avec le SMIC en vigueur.
- ✂ Elle s'impose aux entreprises de blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie et s'applique aux **rémunérations versées depuis le 1^{er} janvier 2015**.
- ✂ A ce jour, **cette nouvelle grille de salaire s'impose uniquement aux entreprises adhérentes des organisations professionnelles signataires**. Néanmoins, un avis ministériel a annoncé l'adoption dans les prochaines semaines d'un arrêté d'extension qui rendra la nouvelle grille de salaire obligatoire pour toutes les entreprises du secteur d'activité, qu'elles soient ou non adhérentes aux organisations professionnelles signataires.

(sources : avenant du 31 mars 2015 et avis d'extension du 18 juin 2015)

IJSS Maladie-maternité : nouvelles conditions d'ouverture

- ✂ Depuis le 1er février 2015, **les conditions pour bénéficier des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) ont été modifiées**.
- ✂ Comme auparavant, pour percevoir des IJSS au cours des 6 premiers mois d'arrêt de travail, le salarié doit remplir l'une des deux conditions suivantes :
 - **il doit avoir cotisé** au titre de l'assurance maladie-maternité de la Sécurité sociale **pendant les 6 mois civils qui précèdent et sur la base d'une assiette représentant au moins 1 015 fois le SMIC horaire**. Les seuils applicables à cette première condition demeurent donc inchangés ;

- ou il doit avoir travaillé **au moins 150 heures au cours des 3 derniers mois civils** ou des 90 jours qui précèdent. Le seuil applicable à cette seconde condition a donc été assoupli puisque celui-ci était fixé à 200 heures avant le 1^{er} février 2015.

Pour bénéficier des **IJSS maternité**, la salariée doit également **justifier de 10 mois d'immatriculation à la Sécurité sociale** à la date présumée de l'accouchement.

✂ Comme auparavant, pour continuer à percevoir des IJSS après les 6 premiers mois d'arrêt de travail, le salarié doit remplir l'une des deux conditions suivantes :

- **il doit avoir cotisé** au titre de l'assurance maladie-maternité de la Sécurité sociale **pendant les 12 mois civils qui précèdent et sur la base d'une assiette représentant au moins 2 030 fois le SMIC horaire**. Les seuils applicables à cette première condition demeurent donc inchangés ;
- ou il doit avoir travaillé **au moins 600 heures au cours des 12 derniers mois civils** ou des 365 jours qui précèdent. Le seuil applicable à cette seconde condition a donc été assoupli puisque celui-ci était fixé à 800 heures avant le 1^{er} février 2015.

✂ Ces conditions s'apprécient :

- au jour de l'interruption de travail pour les IJSS maladie ;
- au début du 9^e mois avant la date présumée de l'accouchement ou à la date du début du repos prénatal pour les IJSS maternité.

(sources : décret du 30 janvier 2015 portant modification des conditions d'ouverture du droit aux prestations en espèces des assurances maladie, maternité et invalidité et au congé paternité et d'accueil de l'enfant ; circulaire interministérielle du 26 mai 2015 relative aux modalités d'attribution des indemnités journalières dues au titre de la maladie)

Pour plus de précisions, appelez à la CNAMS LR, Leila 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 – Juin 2015

La contribution versement transport

- ✂ Au 1^{er} juillet 2015, **certaines administrations territoriales augmentent le taux de contribution versement transport** dont sont redevables les entreprises de plus de 9 salariés.
- ✂ Pour connaître le taux de contribution auquel votre entreprise est assujettie, l'URSSAF a mis en ligne sur son site internet un moteur de calcul du taux. Il vous suffit de renseigner le code postal de la domiciliation de votre entreprise pour connaître le taux.

http://www.urssaf.fr/profil/employeurs/baremes/baremes/versement_transport_01.html

(source : circulaire ACOSS du 7 mai 2015 relative à la modification du champ d'application et du taux de versement transport)

Entreprises exclues du régime simplifié d'imposition

- ✂ Depuis le 1^{er} janvier 2015, **l'entreprise dont le montant de TVA exigible au titre de l'année précédente dépasse 15 000 € est exclue du régime simplifié d'imposition**. Dès lors, l'entreprise relève obligatoirement du régime réel normal.
- ✂ L'entreprise n'a connaissance du montant de TVA exigible qu'au moment du dépôt de la déclaration annuelle de TVA n° 3517-S CA12 (Cerfa n° 11417), laquelle est réalisée au plus tard :
 - le 2^e jour ouvré suivant le 1^{er} mai pour les exercices clos au 31 décembre ;
 - dans les 3 mois suivants la clôture de l'exercice pour les exercices clos en cours d'année.
- ✂ Par conséquent, **une tolérance administrative est mise en place pour le dépôt du premier formulaire mensuel n° 3310-CA3 (Cerfa n° 10963)**, lequel :
 - porte sur la période allant du 1^{er} janvier au 31 mai 2015 et doit être télétransmis au plus tard entre le 15 et le 24 juin 2015 pour les exercices clos au 31 décembre 2014 qui révèlent un dépassement du seuil de 15 000 € ;
 - période précédant le dépôt de la déclaration annuelle de TVA et doit être télétransmis au plus tard entre le 15 et le 24 du 4^e mois qui suit l'ouverture de l'exercice pour lequel l'entreprise relève du régime réel normal.

(source : BOFIP Impôts du 6 mai 2015)

Régime simplifié d'imposition : paiement de l'acompte de TVA

- ✂ Depuis le 1^{er} janvier 2015, les entreprises relevant du régime simplifié d'imposition doivent payer **l'acompte de TVA tous les semestres** (au lieu de tous les trimestres) aux mois de juillet et de décembre.
- ✂ Ces acomptes sont calculés à partir de la TVA due au titre de l'exercice précédent avant déduction de la TVA relative aux biens constituant des immobilisations, à hauteur de :
 - 55 % en juillet ;
 - 40 % en décembre.

- ✂ La date limite de paiement du premier acompte figure dans le compte fiscal de l'entreprise. Elle est comprise entre le 15 et le 24 juillet 2015.

(source : BOFIP Impôts du 6 mai 2015)

CVAE : paiement de l'acompte

- ✂ Les entreprises soumises à la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE) doivent **verser leur acompte de CVAE au plus tard le 15 juin 2015**, si le montant dû au titre de l'année 2014 excédait 3 000 €.

(source : BOFIP Impôts du 6 mai 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 mai 2015, l'IPC augmente à nouveau légèrement de 0,2 % après une hausse de 0,1 % en avril. L'IPC s'accroît de 0,3 % sur un an.

L'augmentation des prix provient essentiellement de la hausse saisonnière des produits alimentaires et des services dédiés au tourisme. De plus, la hausse des produits manufacturés et des produits pétroliers s'est renforcée.



LES TAXIS ONT DU CŒUR : OPERATION SOURIRE DANS L'AUDE

samedi 13 juin 2015

Les **Taxis de l'Aude** se sont mobilisés en offrant une journée de partage et de découverte aux enfants handicapés ou malades.

Lors de cette journée, les artisans taxis ont permis aux enfants de vivre un moment inoubliable !!!



Déroulement de la journée :

Chaque taxi a pris en charge un enfant handicapé ou malade accompagné de son parent ou de son éducateur, ils se sont dirigés vers le CFAI Henri Martin à LEZIGNAN CORBIERES, le point de rendez-vous. Les taxis participants à cet événement s'étaient tous rassemblés en ce lieu habituellement consacré à la formation des professionnels de demain.

Entre 9h30 et 11h30 : Au **CFAI à LEZIGNAN**, un petit déjeuner ainsi qu'une animation pour enfant (clowns, maquillage pour enfants...) ont été organisés entre 9h30 et 11h30.

A 11h30 : « **Les taxis ont du cœur** », se sont dirigés vers la **Réserve Africaine de Sigean**, accompagnés par les services de l'Etat. Ils ont formé ainsi un cortège escorté par les gendarmes jusqu'à la Réserve Africaine de Sigean.

A 12h45 : « **Les taxis ont du cœur** » sont arrivés à la **Réserve Africaine de Sigean**, un pique nique était organisé afin de partager une pause déjeuner en toute convivialité.

Après-midi, jusqu'à 18h00 : clôture de cette journée par un goûter/apéritif.

Cette journée a mobilisé les taxis sur le département de l'Aude, les enfants ont été ravis de partager un moment unique et riche en émotion !

Cette manifestation a rassemblé plus de 200 personnes lors de l'inauguration au CFAI à Lézignan et 160 personnes étaient présentes sur le site de la Réserve Africaine de Sigean. Des tee-shirts souvenirs ont été offerts aux enfants et pleins d'autres surprises étaient au rendez-vous ce jour-là ! Nous remercions tous les « taxis ont du cœur » pour leur mobilisation et nos partenaires pour leur appui à la réalisation de cette journée inoubliable et pleine de solidarité.

Nos Partenaires



« Les taxis ont du cœur » redonnent le sourire aux enfants

Les taxis de l'Aude se mobilisent avec l'opération « Les taxis ont du cœur », samedi 13 juin, en offrant aux enfants handicapés ou malades une journée de partage et de découverte à la réserve africaine de Sigean.

C'est une première dans le département de l'Aude, à l'initiative de Marie-Pierre Cantagrel, taxi à St Michel-de-Lanès. Avant, elle travaillait dans le Lot, et avait participé à l'opération « Les taxis ont du cœur », qui avait rassemblé 800 taxis au niveau national pour emmener des centaines d'enfants malades et handicapés au Futuroscope. Samedi, ce sera au tour des petits audois de partager un moment inoubliable. Dans la matinée, ils seront accueilli au CFA Henri Martin de Lézignan Corbières pour partager un petit-déjeuner, accompagné d'une animation pour enfants, avec clowns, maquillage et autres surprises. Chaque enfant sera ensuite accompagné jusqu'à la réserve africaine de Sigean par un taxi, avec un parent ou un tuteur, et sous escorte policière. Pour l'occasion, deux motards et une voiture de gendarmerie sont mobilisés pour emmener les voitures à bon port. Une soixantaine d'artisans taxi ont accepté de participer à l'évènement, tous syndicats confondus. « Nous voulons valoriser notre profession, et c'est important que tout le monde participe. Nous sommes une profession qui ne veut pas mourir », explique Marie-Pierre. « Et surtout, nous voulons faire plaisir aux enfants, que nous accompagnons tout au long de l'année, dans le cadre des transports médicalisés.

Concurrence déloyale

Cette opération a pour objectif de se démarquer de la concurrence. Dans le collimateur des taxis audois, les VTC, les voitures de tourisme avec chauffeur, qui opèrent selon eux une concurrence déloyale. « Ce sont des auto entrepreneurs, qui ne répondent à aucune réglementation. Ils nous ont déjà pris plusieurs marchés, comme celui de la nuit en faisant la sortie des discothèques. Il n'est pas questions qu'ils nous prennent celui des transports médicalisés. Celui-ci nous tient à cœur ».

*Rafik Benbagdad
La Dépêche – 11/06/2015*



FICHE PRATIQUE – Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail qui associe activité professionnelle en entreprise et actions de formation, d'évaluation ou d'accompagnement en centre de formation.

Entré en vigueur le 1er octobre 2004, le contrat de professionnalisation n'a pas uniquement repris le mécanisme traditionnel de la formation en alternance propre aux contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation auxquels il s'est substitué. En effet, il s'agit d'un contrat qui poursuit l'ambition d'apporter aux entreprises une réponse adaptée à leurs besoins en personnel et en compétence. Ainsi, le cadre législatif et réglementaire applicable au contrat de professionnalisation confie un rôle prépondérant aux branches professionnelles, lesquelles œuvrent en faveur de qualifications correspondant aux besoins spécifiques d'un métier déterminé.

Les entreprises artisanales ayant fréquemment recours au contrat de professionnalisation, cette forme d'emploi mérite que nous nous y intéressions de plus près.

✂ Bénéficiaires

- jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus ;
- demandeurs d'emploi inscrits au Pôle emploi âgés de 26 ans et plus ;
- bénéficiaires d'un contrat aidé ou de certaines allocations, sans limite d'âge.

✂ Employeurs concernés

- **employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle continue**, à l'exclusion de l'Etat, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif (hormis les établissements publics à caractère industriel et commercial).

✂ Formalités

- **contrat écrit CDI ou CDD avec une action de formation pouvant aller jusqu'à 24 mois** : Cerfa n°12434*01 : il ne peut pas prévoir une clause de dédit formation ;

BON A SAVOIR : Depuis le 6 mars 2015, si le contrat de professionnalisation revêt la forme d'un CDI, **il peut être conclu, en parallèle, un contrat de génération pour la même relation de travail** s'il s'agit d'une embauche d'un jeune de moins de 26 ans (ou de moins de 30 ans s'il est travailleur handicapé) assortie du maintien en emploi d'un senior d'au moins 57 ans (ou d'au moins 55 ans s'il est travailleur handicapé).

- transmission du contrat de travail à l'OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) dans les 5 jours suivants le début de son exécution ;
- l'OPCA dispose d'un délai d'un mois à compter de la réception pour émettre un avis et décider de la prise en charge financière des actions de formation. Le défaut de réponse de l'OPCA à l'issue du délai d'un mois vaut décision d'acceptation ;
- l'OPCA dépose ensuite le contrat à la DIRECCTE ;
- Enregistrement par la DIRECCTE du contrat dans un délai d'un mois à compter de la date de son dépôt.

✂ Rémunération du bénéficiaire (sauf dispositions conventionnelles spécifiques)

- Jeunes de 16 à 20 ans : minimum 55 % du SMIC (65% pour les titulaires d'un baccalauréat professionnel ou équivalent) ;

- Jeunes de 21 à 25 ans : minimum 70 % du SMIC (80% pour les titulaires d'un baccalauréat professionnel ou équivalent) ;
- Demandeurs d'emploi de 26 ans et plus : au moins 100 % du SMIC ou si celui-ci est plus élevé, 85 % du minimum conventionnel.

Avantages

- pour tous les bénéficiaires :
 - pas de versement de l'indemnité de fin de contrat au terme du CDD ;
 - exclusion du bénéficiaire du calcul des effectifs (sauf pour la tarification des risques accidents du travail et maladies professionnelles) ;
 - financement par l'OPCA des actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement et des frais liés au tutorat.
- en plus, pour un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus :
 - exonération de cotisations patronales de sécurité sociale (assurance maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse) ;
 - exonération de cotisations d'allocations familiales.

BON A SAVOIR : Si vous accueillez **un jeune âgé de 16 à 25 ans sorti du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés d'insertion en emploi ou un demandeur d'emploi de plus de 45 ans** dans le cadre d'un contrat de professionnalisation qui a été conclu entre le salarié et le **groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)**, ce dernier vous refacturera un salaire brut chargé exonéré de cotisations d'accident du travail et maladie professionnelle.

Aide forfaitaire à l'employeur (AFE)

- Bénéficiaire : alternance conclue avec un demandeur d'emploi de 26 ans et plus ;
- Conditions préalables :
 - alternance augmentant le nombre de contrats de professionnalisation et n'ayant pour effet de remplacer un précédent salarié ;
 - embauche conclue avec un salarié ne faisant pas partie des effectifs dans les 6 mois précédents l'embauche ;
 - absence de licenciement économique dans les 6 mois précédents l'embauche sur le poste concerné par le recrutement
 - entreprises à jour du paiement de ses cotisations auprès de l'URSSAF et Pôle emploi
- Montant : 2 000 €

BON A SAVOIR : Pour l'embauche en contrat de professionnalisation d'un **demandeur d'emploi de plus de 45 ans**, l'aide forfaitaire à l'employeur est cumulable avec **l'aide générale à l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus qui s'élève également à 2 000 €**.

- Modalités de paiement : versement en 2 fois, par moitié correspondant à 6 mois d'emploi :
 - au cours du 3e mois suivant le commencement d'exécution (ou des 3 mois suivant la date de publication du décret, si l'embauche est antérieure à cette dernière) ;
 - au cours du 10e mois suivant le début de l'exécution du contrat, après avoir attesté que le contrat est toujours en cours d'exécution (déclaration envoyée dans les 8e et 9e mois d'exécution du contrat).

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



CARTE LOISIRS encore + d'avantages et "PROMOS" Croisière de France



PARC ANIMALIER - Les Angles -

Tarif Adulte : 12€ au lieu de 14€
Tarif Enfant : 10€ au lieu de 12€



FERME DECOUVERTE de ST ANDRE

Tarif Adulte : 6.50€ au lieu de 8€
Tarif Enfant : 5€ au lieu de 6€



CROISIERE DE FRANCE – Promo –

A partir de : 336€ / Adulte - 4Jours/3Nuits - Guapa
A partir de : 504€ / Adulte - 8Jours/7Nuits - Allégria
A partir de : 522€ / Adulte - 8Jours/7Nuits - Eté Indien

Départ MARSEILLE - A bord du Zénith - Cab Ext Découverte

La CNAMS LR à la Rencontre nationale de l'innovation dans l'artisanat et le commerce de proximité

lundi 1^{er} juin 2015

La Rencontre nationale de l'innovation dans l'artisanat et le commerce de proximité organisée par l'Institut Supérieur des Métiers (ISM) le 1^{er} juin 2015 au Centre de Conférences Pierre Mendès France de Bercy, avec le soutien de la Direction générale des entreprises (DGE) et en partenariat avec l'Assemblée permanente des Chambres des Métiers et de l'Artisanat (APCMA) et l'Union Professionnelle Artisanale (UPA), **a permis de faire le point sur les marchés porteurs et leur approche par des innovations qui tiennent compte des spécificités des entreprises de l'artisanat et du commerce de proximité.**

Cette journée s'est déroulée sous la forme de **trois tables rondes** ayant respectivement pour thème : **le positionnement sur les marchés porteurs, les innovations de procédés et les innovations dans le management.** Chacune d'entre elles a donné la parole, entre autres experts, aux auteurs des travaux réalisés dans le cadre de l'ouvrage collectif « Marchés & innovations 2020 dans l'artisanat et le commerce de proximité », dont la CNAMS LR.

Ainsi, c'est sur le sujet des innovations dans le management que **la CNAMS LR a été conviée à participer à l'une des tables rondes pour présenter ses travaux sur la gestion des carrières et le développement de l'employabilité des salariés de l'artisanat** et, plus particulièrement, sur **les opportunités que représente le management horizontal dans les entreprises artisanales.**

D'une manière générale, par la diversité et la qualité des travaux présentés par les intervenants, cette rencontre a contribué à enrichir et à structurer l'activité d'accompagnement au développement économique déployée au sein des réseaux de l'artisanat et du commerce de proximité, en abordant l'innovation sous toutes ses formes et en tant que levier de la compétitivité des entreprises.

La CNAMS LR est ravie d'avoir pris part à la Rencontre nationale de l'innovation dans l'artisanat et le commerce de proximité et remercie l'ISM pour son invitation.



SOCIAL – Le contrat d'apprentissage, un contrat en perpétuelle évolution

- ✎ 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 cinq lois différentes** (pour 2014 et 2015 uniquement), il s'avère nécessaire de faire le point sur ce sujet.
- ✎ Ce travail de synthèse est d'autant plus nécessaire que de nouvelles dispositions réglementaires ont été adoptées en cette fin de mois de juin et ont mis en place **une aide TPE jeunes apprentis en faveur des entreprises de moins de 11 salariés**.
- ✎ Ces nouvelles dispositions réglementaires sont l'occasion de faire un tour d'horizon du régime juridique applicable au contrat d'apprentissage.

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**.

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.

BON A SAVOIR : Depuis le 6 mars 2015, le **CDI d'apprentissage conclu avec un jeune de moins de 26 ans** (ou de moins de 30 ans s'il est reconnu travailleur handicapé) **est éligible au contrat de génération et au bénéfice de son aide financière**. L'âge du jeune recruté est apprécié au 1^{er} jour d'exécution du contrat suivant l'expiration de la période d'apprentissage.

- ✂ 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.

BON A SAVOIR : Durant les deux premiers mois d'exécution du contrat d'apprentissage, l'apprenti est peu présent en entreprise car en formation. La majorité des ruptures intervient donc à l'expiration de cette période au moment où l'employeur ne peut plus mettre fin unilatéralement au contrat sans avoir à justifier des raisons à l'origine de cette rupture. Pour remédier à cela, **sous réserve de l'insertion de cette disposition dans le projet de loi sur le dialogue social et de son adoption, ce délai de deux mois se décompterait en nombre de jours de présence effective dans l'entreprise** et non plus en nombre de jours calendaires.

- ✂ L'apprenti perçoit une rémunération tributaire de son âge et de son année de formation :

- moins de 18 ans : 25 % du SMIC la 1^{ère} année et 37 % la 2^{ème} ;
- 18 à 21 ans : 41 % du SMIC la 1^{ère} année et 49 % la 2^{ème} ;
- 21 ans et plus : 53 % du SMIC la 1^{ère} année et 61 % la 2^{ème}.

Au 1^{er} janvier 2015, le **SMIC mensuel s'élève à 1 457,52 € 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 toute période d'apprentissage ayant débuté le 1^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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.

Prime à l'apprentissage

- ✂ Pour les contrats d'apprentissage conclus à partir du 1^{er} janvier 2014, l'artisan ne peut plus percevoir l'indemnité compensatrice forfaitaire (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).

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.

- ✂ 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.

Aide à l'apprentissage

- ✂ Depuis le 1^{er} janvier 2015, **les entreprises de moins de 250 salariés bénéficient d'une aide supplémentaire de 1 000 € pour l'embauche du premier apprenti** (absence d'apprenti depuis le 1^{er} janvier de l'année précédente) **ou d'un apprenti supplémentaire** (l'embauche du nouvel apprenti augmente le nombre d'apprenti présent au 1^{er} janvier de l'année en cours).
- ✂ Le bénéfice de cette aide est accordé aux **contrats d'apprentissage conclus depuis le 1^{er} juillet 2014**. Elle est versée à l'issue des deux premiers mois d'apprentissage. Elle est cumulable avec le crédit d'impôt ainsi que la prime à l'apprentissage.
- ✂ A partir du 1^{er} juillet 2015, le bénéfice de cette aide à l'apprentissage serait subordonné à une condition supplémentaire. Un **accord de branche devrait avoir été conclu** pour le secteur d'activité dont relève l'entreprise et devrait comporter des engagements en faveur de l'alternance et notamment, des objectifs chiffrés en matière d'embauche.

BON A SAVOIR : Le Gouvernement a récemment exprimé sa **volonté de ne pas subordonner l'attribution de l'aide à l'apprentissage à cette condition supplémentaire**. Ceci demeure à confirmer par l'adoption d'un texte réglementaire.

Maintien des autres aides financières en matière d'apprentissage

- ✂ 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).

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.

- ✂ Enfin, aucune **indemnité de fin de contrat ne doit être versée à l'apprenti** contrairement à la majorité des CDD classiques.
- ✂ 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 €**.

Aide TPE jeunes apprentis

- ✂ **Pour les entreprises de moins de 11 salariés qui procèdent à l'embauche d'un apprenti mineur à la date de signature du contrat, l'Etat finance pendant un an le paiement du salaire et des charges sociales.** Cette mesure est applicable, **uniquement durant la première année d'apprentissage, à l'apprenti mineur embauché à partir du 1^{er} juin 2015.**
- ✂ Cette prise en charge par l'Etat de l'intégralité du coût de la première année d'apprentissage prend la forme d'un **remboursement trimestriel du salaire et des charges** payées par l'entreprise pour l'apprenti mineur. Cela représente une **aide annuelle de 4 400 €**, un apprenti mineur étant rémunéré à hauteur de 25 % du SMIC, soit 364,39 € par mois pour 2015.
- ✂ Pour obtenir l'aide TPE jeunes apprentis, l'entreprise doit, sous forme dématérialisée, :
 - **compléter une demande d'aide sur le portail de l'alternance à l'aide d'un formulaire pré-rempli à partir des données du contrat d'apprentissage.** Ce formulaire sera disponible en ligne à compter du 15 juillet 2015 ;
 - **fournir, tous les trimestres, une attestation de présence de l'apprenti** auprès de l'opérateur chargé du versement de l'aide.**L'aide, cumulable avec les autres aides existantes, n'est pas due si le contrat d'apprentissage est rompu dans les deux mois.**

(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 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ; loi du 8 août 2014 de finances rectificative pour 2014 ; loi du 29 décembre 2014 de finances pour 2015 ; discours du Premier ministre le 9 juin 2015 ; décret du 29 juin 2015 portant création d'une aide en faveur de très petites entreprises embauchant des jeunes apprentis)

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

FORMATION PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS
- SECTEUR NETTOYAGE

LE JEUDI 25 JUIN 2015

Le jeudi 25 juin 2015, l'UNAMS a organisé à BEZIERS une journée de sensibilisation/formation à la gestion des risques professionnels dans le secteur du nettoyage, en collaboration avec les services de médecine du travail AIST et ceux de la DIRECCTE.

Le DR VAISSIERE a coordonné la journée, tandis que deux Intervenants en Prévention des Risques Professionnels (IPRP) ont présenté en atelier la méthodologie du document unique. Le chapitre ADDICTIONS a été abordé par le DR BERTRAND. Un inspecteur du travail de la DIRECCTE a, quant à lui, présenté le sujet de la PENIBILITE. A l'issue de cette journée d'échanges instructifs les chefs d'entreprise présents sont repartis avec les éléments nécessaires à la conception de leur document unique.



PROGRAMME DE LA JOURNEE

8H30 : ACCUEIL

9H00-10H00 : PRÉSENTATION DES VISITES DE L'AIST ET MÉTHODOLOGIE DU DOCUMENT UNIQUE

10H00-12H30 : ATELIER DOCUMENT UNIQUE

12H30 À 14H00 : DÉJEUNER

14H00-14H30 : RESTITUTION DE L'ATELIER ET PRÉSENTATION DES FORMATIONS DE L'AIST

14H30-15H00 : LE PLAN DE PRÉVENTION

15H00-15H30 : LES ADDICTIONS

15H30-16H00 : LA PÉNIBILITÉ



UNAMS 34
44, avenue Saint-Lazare – CS89026
34965 MONTPELLIER CEDEX 2
04.67.40.80.61
unams@orange.fr

SANTE & SECURITE – La prévention des risques professionnels dans les entreprises artisanales de transport sanitaire, taxi et funéraire

- ✂ **La CNAMS LR**, avec le financement du FACT (Fonds pour l'amélioration des conditions de travail) et de la DIRRECTE LR (Direction régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi), un appui méthodologique de l'ARACT LR (Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail) et le concours de trois cabinets de consultants (Annie Marxer Ressources, Empreintes ergonomiques et Ergo Conseil Aménagement), **a mené une étude de terrain sur la prévention des risques professionnels au sein de six entreprises pilotes des secteurs du transport sanitaire, taxi et funéraire.**
- ✂ Les travaux d'investigation et d'analyse des risques, les témoignages des chefs des entreprises pilotes ainsi que des préconisations et des bonnes pratiques sont retranscrits dans **un guide accessible librement par toute entreprise artisanale de transport sanitaire, taxi et funéraire désireuse de le consulter.**

BON A SAVOIR : Vous pouvez **consulter et télécharger** ce guide directement **sur le site internet de la Maison de l'Artisan** :
<http://www.maisondelartisan.fr/nos-metiers/production-et-services/actualites/funeraire>

POURQUOI CE GUIDE ?

- ✂ L'objet de ce guide est de **proposer aux entreprises des secteurs du transport sanitaire, taxi et funéraire des repères méthodologiques, des outils et des conseils pour conduire des projets de prévention des risques professionnels et d'amélioration de la qualité de vie au travail.**
- ✂ Ce guide s'appuie sur l'expérience d'une étude menée à la demande des organisations professionnelles du Languedoc Roussillon, impliquant six entreprises réparties sur l'ensemble de la région, de nature et de taille différentes. Dans chaque entreprise, une analyse du travail réel ont été effectuées pour réaliser un état des lieux des situations de travail et proposer un plan d'action, en impliquant le chef d'entreprise et les salariés.

LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS EST OBLIGTOIRE MAIS NE DOIT PAS ETRE SUBIE

- ✂ *Le Code du travail contient une partie entière consacrée à la santé et à la sécurité au travail dont la majorité des obligations incombe au chef d'entreprise (articles L 4121-1 et suivants du Code du travail). Au fil des années, la jurisprudence a consacré le principe de l'obligation générale de sécurité comme une obligation de résultat en mettant à la charge du chef d'entreprise, l'obligation :*
 - de veiller à la sécurité et à la protection de la santé physique et mentale des salariés ;
 - de prendre des mesures de prévention des risques professionnels ;
 - et de former et d'informer ses salariés sur ces risques.
- ✂ **Bien au contraire, le chef d'entreprise doit voir en la réglementation relative à la protection de la santé et de la sécurité un levier positif de performance économique et de compétitivité.**

LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS : UN LEVIER D'ACTION POUR AMELIORER L'ATTRACTIVITE ET LIMITER LES COÛTS

- ✂ *Une entreprise dont la prévention des risques professionnels est optimisée **gagne en notoriété** tant à l'égard de ses partenaires commerciaux qu'à l'égard des demandeurs d'emploi. Par conséquent, elle attire les meilleurs profils susceptibles de développer la compétitivité de l'entreprise.*
- ✂ *Une gestion optimale des risques professionnels réduit également les **coûts liés à l'absentéisme d'origine non-professionnelle, aux accidents du travail et au turnover** : cumul du paiement du salaire d'un remplaçant avec le versement d'indemnités journalières complémentaires au remplacé, augmentation du taux de cotisation AT/MP, perte de productivité pendant la période d'intégration du remplaçant, coût d'une procédure de licenciement pour inaptitude dont le montant de l'indemnité de licenciement est doublé si l'origine est professionnelle,...*

LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS : UN LEVIER POSITIF FAVORISANT LA COHESION DANS L'ENTREPRISE

- ✂ **La prévention des risques professionnels est l'affaire de tous les acteurs de l'entreprise.** Le chef d'entreprise ne doit pas être le seul à porter de l'attention et de l'intérêt à ce domaine. En effet, **il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées** par ses actes ou ses omissions au travail et ce, conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur (*article L 4122-1 du Code du travail*).
- ✂ Dès lors, outre le fait que l'intégration des salariés à la démarche de prévention des risques professionnels favorise la réussite et l'efficacité des mesures de prévention adoptées, **leur implication crée ou renforce une cohésion sociale et participe au développement d'une identité collective.**
- ✂ Autant de raisons qui font tout l'intérêt et l'enjeu d'une politique de prévention des risques.

BON A SAVOIR : La consultation de ce guide est l'occasion pour vous de faire le point sur le niveau de qualité de vie au sein de votre entreprise et de nous contacter pour **bénéficier de notre accompagnement pour** :

- mettre en place ou développer un plan de prévention des risques professionnels ;
- optimiser votre plan de prévention des risques professionnels existant et en faire un levier positif de productivité.

Pour plus de précisions ou pour bénéficier de notre accompagnement, appelez à la CNAMS LR, Leila AZOUGARH au 06.29.72.72.95

LA MOBILISATION DES TAXIS DE L'HERAULT SUR MONTPELLIER

LE JEUDI 25 JUIN 2015



Autoroute A9 secteur MONTPELLIER

Bd de Strasbourg MONTPELLIER

Alors que [des manifestations importantes ont eu lieu à Paris, Nice, Lyon, Marseille, Toulouse...](#) **Montpellier** est impactée aussi. Environ **80 taxis de l'Hérault se sont mobilisés !**

Une partie a bloqué **l'aéroport de Fréjorgues**, filtrant les voitures pour laisser passer au compte-goutte les voyageurs, alors qu'une autre partie transitait par l'A9 en direction de l'aéroport pour ralentir la circulation. Les "accès routiers à l'aéroport ont été perturbés, et un rassemblement s'est formé **au niveau de la gare de Montpellier**.

Selon Bison futé, à 9 h 30, **un bouchon de 5,5 km sur les trois 3 voies** s'est formé de Lattes à Montpellier dans le sens sud > nord au niveau de la sortie Montpellier - Est. Dans l'autre sens, vers 10 h 15 le bouchon s'étendait sur 4 km.

Nous remercions tous les taxis de l'Hérault qui se sont mobilisés afin de représenter et de défendre les valeurs et les intérêts de leur profession.

UNAMS 34
44, avenue Saint-Lazare – CS89026
34965 MONTPELLIER CEDEX 2
04.67.40.80.61
unams@orange.fr

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

- ✂ Dans certains secteurs d'activité, **la période estivale est l'opportunité d'augmenter son chiffre d'affaires** mais encore faut-il être ouvert au moment opportun : le dimanche. En effet, la croissance du chiffre d'affaires lié à la saisonnalité peut inciter les chefs d'entreprise à ouvrir les dimanches et à 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 de la saison estivale, 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 est inlassablement débattu au Parlement depuis le début de l'année 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 établie 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.

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 prévoyait le **renforcement du contrôle du volontariat des salariés** à déroger à leur repos dominical et à 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 devait faire l'objet d'un accord majoritaire des salariés. Alors que **le Sénat avait introduit, dans le projet de loi, l'exonération des entreprises de moins de 11 salariés de la plupart des contreparties au travail dominical et avait supprimé la nécessité à obtenir un accord majoritaire des salariés** ; les députés se sont réunis en commission le 11 juin dernier pour **instaurer une consultation directe des salariés qui porterait à la fois sur le principe de l'ouverture dominicale, sur son organisation et sur les modalités de compensation qui en découlent**. Débats à suivre...

(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

Rétractation suite à la notification du licenciement

La présence du salarié à un second entretien préalable alors qu'il vient de recevoir la notification de son licenciement ne suffit pas à caractériser l'acceptation de la rétractation de son employeur pour le premier licenciement. Telle est la position de la Cour de cassation dans un arrêt du 20 mai 2015.

En l'espèce, après avoir notifié au salarié son licenciement pour faute lourde, l'employeur s'aperçoit que la mesure prononcée est disproportionnée au regard de la gravité de la faute commise et que l'élément caractérisant la faute grave, à savoir l'intention de nuire, fait défaut. Il informe donc le salarié qu'il revient sur sa décision et que celui-ci ne doit pas tenir compte de la notification du licenciement.

Dès lors, l'employeur convoque le salarié à un nouvel entretien préalable, lequel aboutit à un licenciement pour faute grave. L'employeur estime que, par sa présence à ce second entretien, le salarié consent à l'annulation de la mesure de licenciement pour faute lourde qui avait été prononcée.

Mais la Cour de cassation procède à une toute autre analyse et estime qu'une fois que la lettre de licenciement est envoyée, **l'employeur ne saurait se rétracter de façon unilatérale**. Celui-ci doit obtenir **l'accord du salarié**. Sa décision d'accepter ou non la rétractation de l'employeur doit émaner d'une **volonté claire et non équivoque**, laquelle ne saurait se déduire du comportement du salarié ou de sa présence à un second entretien préalable.

L'employeur ayant la charge de la preuve de l'existence de l'acceptation de la rétractation, il est vivement conseillé d'**obtenir un écrit de la part du salarié qui démontrera sa volonté claire et non équivoque de consentir à l'annulation de la mesure de licenciement**.

(Cass. soc., 20 mai 2015, n° 14-11.790)

Licenciement économique : réalité des difficultés économiques

Le licenciement économique est le licenciement effectué pour un motif non inhérent à la personne et qui résulte :

- d'une suppression ou d'une transformation d'emploi en raison de difficultés économiques ou de mutations technologiques ;
- du refus d'une modification d'un élément essentiel du contrat de travail proposée en raison de difficultés économiques ou de mutations technologiques ;
- de la réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;
- de la cessation définitive de l'activité de l'entreprise.

Mais qu'en est-il lorsque l'entreprise accuse une baisse de bénéfices ? Cette situation peut-elle caractériser un motif économique de licenciement ? Ce sont les questions auxquelles la Cour de cassation répond dans un arrêt du 16 avril 2015.

Dans cette affaire, une entreprise procède à des licenciements au seul motif que ses bénéfices sont en baisse, **sans démontrer l'existence de difficultés économiques ou la perte de compétitivité qui menacerait à terme l'intégralité de ses emplois**. La carence de l'employeur alors qu'il a à charge de prouver que les difficultés économiques doivent être réelles et suffisamment sérieuses pour justifier le licenciement amène la Cour de cassation à affirmer que **la seule réalisation de bénéfices moindres est insuffisante à établir les difficultés économiques**.

(Cass. soc., 16 avril 2015, n° 14-10.551)

Clause de non-concurrence : réduction du montant de l'indemnité selon la nature de la rupture

La clause de non-concurrence dans un contrat de travail a vocation à **protéger l'entreprise de la concurrence d'un ancien salarié « dangereux » après la rupture de son contrat de travail**. Mais **cette restriction à la liberté du travail doit être justifiée** au regard du risque encouru par l'entreprise, limitée dans

le temps et géographiquement et **faire l'objet d'une contrepartie financière.**

L'obligation de non-concurrence peut s'appliquer à tous les cas de rupture du contrat de travail. Toutefois, **il est possible de limiter son application en fonction du mode de rupture** : démission, licenciement, rupture conventionnelle,... Cette modulation peut-elle également porter sur le montant de la contrepartie financière ? Est-il envisageable de faire varier à la hausse ou à la baisse le montant de l'indemnité en fonction du mode de rupture du contrat de travail ?

Ce sont les questions auxquelles la Cour de cassation répond dans un arrêt du 9 avril 2015.

En l'espèce, la clause de non-concurrence prévoyait que la contrepartie financière versée après la rupture du contrat de travail était fixée à 25 % de la rémunération mensuelle brute en cas de licenciement et à 10 % en cas de démission. Face à une telle clause, la Cour de cassation estime que **l'obligation de non-concurrence s'impose mais que la minoration de l'indemnité est réputée non écrite**, le salarié devant percevoir l'intégralité du montant de la contrepartie financière quel que soit le mode de rupture du contrat de travail.

(Cass. soc., 9 avril 2015, n° 13-25.847)

Moment de la notification d'une mise à pied conservatoire

Une mise à pied qualifiée de conservatoire notifiée en faisant référence à la procédure de licenciement disciplinaire peut être prise après l'entretien préalable et avant le licenciement. Telle est la position de la Cour de cassation dans un arrêt du 4 mars 2015.

La mise à pied est une mesure de procédure destinée à donner à l'employeur un délai pour statuer sur l'avenir de la relation contractuelle compromis par des manquements d'une gravité telle que le maintien du salarié en poste est dangereux. Généralement, la mise à pied conservatoire est notifiée au salarié dans la lettre de convocation à un entretien préalable à un éventuel licenciement ou celle-ci lui est confirmée par écrit si elle a été notifiée oralement.

La mise à pied conservatoire n'étant pas une mesure disciplinaire, elle aboutit au prononcé d'une sanction pouvant être :

- sa transformation en mise à pied disciplinaire ;
- un licenciement (disciplinaire ou non).

En fonction du but poursuivi par l'employeur, la Cour de cassation affirme **qu'une mise à pied prononcée après l'entretien préalable n'est pas, de plein droit, une sanction disciplinaire.** A ce stade de la procédure, la Haute juridiction estime que l'employeur peut juger opportun d'évincer le salarié de son poste de travail jusqu'à l'adoption d'une sanction disciplinaire. Il s'ensuit que **le licenciement prononcé postérieurement à la mise à pied conservatoire n'enfreindra pas la règle de non cumul des sanctions disciplinaires pour une même faute.**

En raison de la confusion qui pourrait exister sur la nature de la mise à pied prononcée après un entretien préalable dans le cadre d'une procédure disciplinaire, il est donc impératif pour l'employeur de préciser que cette mise à pied est une mesure de procédure et non pas une sanction disciplinaire.

(Cass. soc., 4 mars 2015, n° 13-23.228)

STAGES TECHNIQUE COIFFURE DANS L'HERAULT (2e semestre 2015)

RENSEIGNEMENTS AU 04 67 40 80 61 ou contact@asforms34.fr
LIEU DE FORMATION : Eurotel Montpellier
Cheque : 50 € ordre ASFORMIMS + 224 €/JOUR DE FORMATION

FORMATEUR	INTITULE STAGE	CONTENU	DATE
KEIBER Sandra	Barbes et moustaches	Le rasage à l'ancienne fera revivre l'essence de la tradition dans sa pure simplicité, efficace et adaptée à la peau de chacun : Savoir tailler barbe et moustache en fonction de la géométrie intérieure du visage, du sens des poils. Connaître les tensions et les bonnes prises pour un rasage de près. Maîtriser les étapes du rasage à l'ancienne, avec blaireau, rasoir à lames inter-changeables et son rituel massage. Pré-requis : 2 ans d'expérience minimum	Dimanche 20 et lundi 21 septembre 2015
COQUEMER Claude	Coupes automne 2015	Maîtriser le changement d'apparence par l'art et l'essence des subtiles techniques de Claude Coquemer, pour les nouvelles coupes d'automne 2015.	Dimanche 27 et lundi 28 septembre 2015
		Lancement de la ligne : Nouvelles coupes tendances automne /hiver 2015	Octobre 2015 (date à préciser)
MOA	Chignons sur cheveux courts	Techniques de chignons et coiffures sur des cheveux courts, voir très courts, avec positionnement de postiches et techniques pour les travailler et les attacher.	Lundi 19 octobre 2015
MAGHALAES Hélène	New light Maghalaes nouveautés 2015	Harmoniser les différentes techniques rapides, afin de mettre en valeur la coupe. Répondre à tous les styles de mise en lumière.	Lundi 26 octobre 2015
HALLAY Haoua	Tresses plaquées avec ou sans rajout	Apprentissage des différentes tresses (droites, renversées, épis de blé, en cascade, américaine...) Maîtriser l'entretien et la dépose	Dimanche 8 et lundi 9 novembre 2015
MOA	Tresses nouveautés	Jeux d'élastiques qui donne une apparence de tresse et mise en place rapide de coiffures. Parfait pour des coiffures à la minutes avec de nouvelles tresses et coiffures tendances actuelles. ou Maîtriser les jeux d'élastiques qui donne une apparence de tresse pour des coiffures à la minutes, avec les tendances d'aujourd'hui.	Lundi 16 novembre 2015
COQUEMER Claude	Chignons de ville & tresses faciles 2015	Chignons et tresses simples et rapides. Nouvelles géométries, tendance automne 2015	Dimanche 22 et lundi 23 novembre 2015
HALLAY Haoua	TISSAGE - niveau 1	Diagnostiquer la technique de tissage adaptée, savoir coudrer des cheveux naturels sur supports tressés, Harmoniser la coupe et maîtriser l'entretien et la dépose.	Lundi 30 novembre 2015
HALLAY Haoua	Defrisage alcalin sur cheveux afro & crépus	savoir diagnostiquer la structure, la nature et l'état des cheveux, savoir déterminer la force du produit, connaître le protocole d'utilisation des produits et maîtriser les conseils d'entretien. Pré-requis : avoir le BP Coiffure	A PROGRAMMER

FORMATIONS COIFFEURS 2015

DATE	THÈME	LIEU
Les 5 et 6 juillet 2015	COUPE – RASAGE – BARBE Animée par Jean-Romain JUANICO	SAINT VICTOR DE LA COSTE

COMMENT FINANCER VOS STAGES?

CHEF D'ENTREPRISE ARTISANALE

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

SALARIE

↪ FAF SEA / OPCALIA / AGEFOS *

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

* soumises à certaines conditions tarifaires revues chaque semestre

CONTACTEZ LA CNAMS AU 04.66.26.92.24/09 67 10 92 24 ou cnams.cnams@wanadoo.fr
www.facebook.com/CNAMS 30

FORMATIONS ESTHETIQUE 2015

DATE	THÈME	LIEU
5/6 juillet	<p>Maquillage – Make Up For Ever – Elsa Choisy</p> <p><i>Nude, jour, smoky et mariée</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/CNAMS 30