cnams
FABRICATION & SERVICES

NEWSLETTER

LANGUEDOC - ROUSSILLON
MENSUEL : MAI

N° 12
MAI
2015

SOMMAIRE

Page 2 : Enquête pour la création d'un groupement d'employeurs

Page 4 : Coiffure : invitation des artisans de l'Hérault à la conférence du 1er juin 2015

Page 5 : Coiffure : actions réalisées pour les artisans de l'Aude

Page 7 : INFO RSI

Page 8 : INFO PAIE

Page10 : INFO FISCALITE

Page 12 : FICHE PRATIQUE : Adoption ou modification d'un règlement intérieur

Page 14 : SOCIAL : Les limites a la communication syndicale via internet

Page 16 : Renouvellement du partenariat avec la mutuelle ViaSanté au bénéfice des artisans de l'Aude

Page 18 : SANTE & SECURITE : Le compte de pénibilité : nouvelles échéances et nouvel outil d'évaluation

Page 20 Formation à l'élaboration du DUER pour les entreprises de nettoyage de l'Hérault

Page 24 : CONSOMMATION & CONCURRENCE : Accessibilité : procédure d'évaluation et de dépôt des dossiers d'adhésion à l'Ad'AP

Page 27 : JURISPRUDENCE

Page 29 : Coiffure : Formation "collection chignons 2015 Ang'elle" dans l'Aude

Page 30 : CALENDRIER DES FORMATIONS ET STAGES COIFFURE DANS LE GARD.

Page 31 : CALENDRIER DES FORMATIONS ET STAGES ESTHETIQUE DANS LE GARD.

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

Compte personnel de prévention de la pénibilité – des avancées qui restent à confirmer !

Suite aux inquiétudes exprimées notamment par l'UPA sur la mise en œuvre du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P), le Premier Ministre avait décidé de confier deux missions à des personnes qualifiées. Le Premier Ministre exprime sa volonté de **mettre en œuvre sans délai les propositions des rapporteurs** et précise **qu'il a retenu les mesures suivantes** :

1-**pour évaluer l'exposition de ses salariés, l'employeur pourra se contenter d'appliquer le référentiel de branche qui identifiera quels postes, quels métiers ou quelles situations de travail sont exposés aux facteurs de pénibilité. Il n'y aura plus, pour ces facteurs, de mesures individuelles à accomplir**.

2-afin de **laisser aux organisations professionnelles le temps nécessaire** à l'établissement, à l'homologation et à l'appropriation des référentiels, **l'entrée en vigueur des 6 facteurs restants** (manutention manuelle de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques, agents chimiques dangereux, températures extrêmes et bruit) **sera fixée au 1er juillet 2016** et non plus au 1er janvier 2016.

3-pour **simplifier les formalités liées au compte pénibilité**, le Gouvernement retient la proposition concernant l'établissement et la transmission des fiches individuelles : aussi, cette **obligation ne reposera plus sur l'employeur,** et ce quelle que soit la taille de l'entreprise. **L'employeur déclarera en fin d'année à la caisse de retraite les salariés exposés, et la caisse de retraite se chargera d'informer les salariés de leur exposition et des points dont ils bénéficient**.

4-Le Gouvernement reprendra également les propositions du rapport visant à modifier la définition de certains facteurs pour la rendre plus précise (notamment le travail de nuit, le travail en équipe)

5-s'agissant du facteur de pénibilité **« gestes répétitifs »** (critère applicable depuis le 1er janvier 2015), **le Gouvernement souhaite que des travaux soient approfondis** afin d'aboutir à une définition opérationnelle plus satisfaisante. **Une mission particulière sur ce facteur sera conduite** afin de formuler d'ici la fin du mois de juillet des propositions permettant d'adapter sa définition à la réalité du travail dans les entreprises industrielles.

Le 26 mai jour de remise du rapport **le Gouvernement a déposé des amendements au projet de loi relatif au dialogue social et l'emploi pour concrétiser ses décisions. Les mesures annoncées vont plutôt dans le bon sens, elles ne suffiront probablement pas à rétablir la confiance des chefs d'entreprise qui considèrent, à juste titre, que le principe même de ce compte est une erreur**.

CNAMS LANGUEDOC-ROUSSILLON :
230 rue Saint-Exupéry - Immeuble La Croix du sud
34130 MAUGUIO –
Portable: 06.33.30.55.97
Mail : l.azougarh.cnams.lr@gmail.com

ENQUÊTE POUR LA CREATION D'UN GROUPEMENT D'EMPLOYEURS

Vous êtes nombreux à nous avoir communiqué vos besoins en matière économique et d'emploi. En effet, l'entreprise artisanale d'aujourd'hui se retrouve confrontée au paradoxe suivant : **des besoins permanents non couverts dans l'entreprise** (ou pris en charge en partie par le conjoint) **nécessiteraient une embauche pour une durée de travail inférieure ou égale à un mi-temps mais l'obligation de respecter une durée minimale de 24 hebdomadaires ne permet pas de la réaliser**. Il est également difficile de trouver des candidatures de qualité, disponibles sur le marché du travail, qui accepterait durablement un faible nombre d'heures de travail.

De plus, **le temps consacré à la recherche de candidats pour un emploi à temps partiel et les formalités liées à l'embauche s'avèrent trop importants et contraignants** pour l'artisan présent toute la journée, sur le terrain, pour piloter son entreprise et exercer son cœur de métier.

En connaissance de ces éléments, nous avons réfléchi à une solution qui permettrait à l'entreprise artisanale de couvrir ses besoins sans être confronté aux obstacles qui la dissuadent d'embaucher.

La création d'un groupement d'employeurs est la solution que nous vous proposons…

Pour étudier la pertinence et la faisabilité d'un tel projet, **nous vous avons adressé par mail le lien suivant sur lequel il vous suffit de cliquer pour accéder au questionnaire :**
http://fr.ze-questionnaire.com/repondre.php?s=44092&d=SPbYecBiT84A

Si vous rencontrez des difficultés pour accéder au questionnaire, n'hésitez pas à nous contacter.

Mais avant, quelques informations sur le groupement d'employeur…

CNAMS LANGUEDOC-ROUSSILLON :
230 rue Saint-Exupéry - Immeuble La Croix du sud
34130 MAUGUIO –
Portable: 06.33.30.55.97
Mail : l.azougarh.cnams.lr@gmail.com

Qu'est-ce qu'un groupement d'employeurs ?

Un groupement d'employeurs est un **regroupement d'entreprises** qui décident de **créer un partenariat entre elles pour embaucher le personnel qu'elles ne peuvent pas embaucher seules ou durant toute l'année**.

A partir des besoins à temps partiel, le groupement d'employeurs additionne les temps de travail pour constituer un temps plein. Il met, ensuite, ce personnel à disposition à des entreprises partenaires de façon pérenne.

Quels sont les avantages de recourir à un groupement d'employeurs pour une entreprise artisanale ?

- le recrutement, les formalités pour l'embauche ainsi que la formalisation de toute évolution de la relation de travail ne vous incombent pas : l'animateur du groupement d'employeurs s'en charge pour vous !

- un accès à des candidatures qualifiées, formées et opérationnelles pour **une durée de travail n'excédant pas vos besoins** (durée de travail inférieure à 24 heures par semaine envisageable !)

- un accès à des candidatures de qualité qui n'auraient pas été intéressées par une offre d'emploi émise directement par l'entreprise en raison de sa durée de travail à temps partiel

- l'absence de majoration du coût du personnel : **vous ne payez au groupement d'employeur que le montant du salaire brut et des charges**. Aucun coefficient majorateur ne vous est facturé au titre des frais de gestion du personnel par le groupement d'employeur.

- l'absence d'intégration du travailleur dans vos effectifs : c'est le groupement d'employeurs qui gère les incidents et la rupture du contrat de travail. Le risque de contentieux ne pèse donc pas sur l'entreprise !

Quel est l'avantage pour un travailleur de s'adresser à un groupement d'employeurs ?

Le groupement d'employeurs offre au travailleur un **emploi stable à temps plein** ou annualisé assortie d'une **rémunération unique** (un seul bulletin de paie) tout en ayant l'opportunité **d'enrichir ses compétences** en raison des missions réalisées au sein de plusieurs entreprises.

Nous vous remercions pour votre aimable participation !

cnams
FABRICATION & SERVICES

FNC Hérault
Fédération Nationale de la Coiffure de l'Hérault

LA FEDERATION NATIONALE
DE LA COIFFURE HERAULT

Vous invite à

✓ **CONFERENCES/DEBATS animés par :**

La chambre des métiers : accessibilité, contrat apprentissage et contrat génération, la transmission d'entreprise

Un representant du RSI : les axes de soutiens méconnus

✓ **DEMONSTRATIONS COIFFURE CHIGNONS**

✓ **CAFE DISCUSSION**

Lundi 01 juin 2015 14h - 17h

Salle ORANGERIE - CHAMBRE DES METIERS

44 AV.Saint Lazare 34965 MONTPELLIER cedex 2

°°

CONFIRMATION : unams@orange.fr **---- 04-67-40-80-61 (répondeur)**

44 AV.Saint LAZARE CS 89026 34965 MONTPELLIER Cedex 2

Siège : 20 avenue du Maréchal Juin CS 70051 - 11890 CARCASSONNE Cedex. –
Tél. 04.68.11.20.47. Fax 04.68.47.55.30. Portable: 06.33.30.55.97
Mail : cnams.aude@orange.fr

Les actions réalisées par le Syndicat Départemental de la Coiffure de l'Aude :

23 février : Lancement de ligne printemps-été 2015 à Paris

23 mars : Manifestation Paris 800 personnes

20 avril : Nantes journées des présidents

27 avril : Stage technique couleur mèches

18-19 Mai : Collection chignon Padiglione

8 juin : Master chef outil anti crise C. Juillard

29 juin : Geste 1er secours 14 h Via Santé

1er trimestre 2015:

16 février 2015 : Assemblée Générale

9 mars : Lancement ligne Carcassonne 17 participants

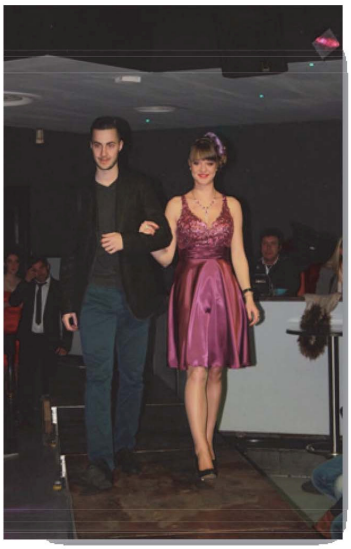
23 mars 2015: Formation améliorer sa relation client

Carcassonne 13 participants

20 Avril 2015 : Geste premiers secours

Siège : 20 avenue du Maréchal Juin CS 70051 - 11890 CARCASSONNE Cedex. –
Tél. 04.68.11.20.47. Fax 04.68.47.55.30. Portable: 06.33.30.55.97
Mail : cnams.aude@orange.fr

28 février 2015 : Défilé de coiffure au Black Botton Carcassonne



Nous remercions vivement chacun des artisans qui, par leur présence et leur implication, ont contribué à la réussite de ces évènements ainsi qu'à la représentation des intérêts de la profession.

cnams
FABRICATION & SERVICES

INFO RSI – MAI 2015

Déclaration sociale des indépendants (DSI)

- La Déclaration sociale des indépendants (DSI) remplace la Déclaration commune des revenus (DCR). Elle sert de **base de calcul des cotisations des travailleurs non salariés.**

- Les entreprises artisanales ont jusqu'au 27 mai 2015 pour déposer leur Déclaration sociale des indépendants (DSI). La date limite est portée au **11 juin 2015** si l'artisan opte pour la **télédéclaration sur net-entreprises.fr**.

(source : https://www.rsi.fr/zoom/declaration-sociale-des-independants.html)

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.

BON A SAVOIR

PERMANENCE TELEPHONIQUE DU RSI

Les chefs d'entreprise peuvent contacter (**du lundi au vendredi de 8h00 à 17h00**) le RSI en appelant les numéros suivants :

- le **36 48** pour **les prestations et services** : un seul numéro pour toutes les questions relatives à la retraite, santé, CMU-C, action sanitaire et sociale, prévention, affiliation, radiation et modifications administratives ;

- le **36 98** pour **les cotisations** : un seul numéro pour toutes les questions relatives aux cotisations, revenus, échéances et délais de paiement.

Ces numéros sont accessibles au prix d'une communication locale depuis un poste fixe et **remplacent depuis le 30 juin 2014 les numéros habituels des caisses RSI.**

EN CAS DE RECLAMATION

Ecrire un courrier au Directeur de la caisse régionale en indiquant « Service réclamation » sur l'enveloppe. Si la situation n'est pas résolue, certaines décisions peuvent être contestées devant la Commission de recours amiable (dans les deux mois). Il est également possible de s'adresser à un médiateur à l'adresse suivante :

Monsieur le Médiateur du RSI
Caisse nationale du RSI
260-264, avenue du Président Wilson
93457 La Plaine Saint-Denis Cedex

Projet de prise en charge par l'Etat de la première année d'apprentissage

- Sous réserve de sa confirmation par un texte règlementaire, pour **les entreprises de moins de 11 salariés qui embaucheraient des apprentis mineurs, l'Etat financerait pendant un an le paiement du salaire et des charges sociales.** Cette mesure serait **applicable uniquement durant la première année d'apprentissage à partir du 1er juillet 2015.**

- Cette prise en charge par l'Etat de l'intégralité du coût de la première année d'apprentissage prendrait la forme d'un **remboursement trimestriel du salaire et des charges** payées par l'entreprise pour l'apprenti mineur.
  Cela représenterait pour l'entreprise une **aide annuelle de 4 400 €,** un apprenti mineur étant rémunéré à hauteur de 25 % du SMIC, soit 364,39 € par mois pour 2015.

(sources : loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ; discours du Président de la République à Brest le 30 avril 2015)

Certificat de travail : nouvelle mention obligatoire

- A compter du 1er juin 2015, **la mention du bénéfice de la portabilité** de la prévoyance complémentaire **doit figurer sur le certificat de travail,** à l'instar de la mention du bénéfice de la portabilité de la complémentaire santé.

(sources : accord national interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, avenant du 18 mai 2009, accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi)

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

- Pour les rémunérations versées en 2015, **la contribution à la formation professionnelle**, payable d'ici mars 2016, **s'élève à** :
  - **0,55 % de la masse salariale** : pour les **entreprises de moins de 10 salariés ;**
  - **1 % de la masse salariale** : pour les **entreprises de 10 salariés et plus.**

  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.

- **Les entreprises qui franchissent le seuil de 10 salariés en 2015 bénéficient d'un taux de contribution à la formation professionnelle réduit et progressif**. Pour les **rémunérations versées en 2015, 2016, 2017**, le taux de contribution est celui applicable aux entreprises de moins de 10 salariés : **0,55 % de la masse salariale**. Il passe à 0,70 % pour les rémunérations versées en 2018, 0,90 % pour celles perçues en 2019 pour atteindre en 2020 le taux de 1 %.
  .

(source : décret du 22 août 2014 relatif aux contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle continue ; BOFIP Actualités, 6 mai 2015)

Calcul de la réduction Fillon : nouvelle règle de calcul de la rémunération annuelle brute et du coefficient

- L'administration vient de diffuser une circulaire consacrée à la réduction des cotisations Fillon, datée du 1er janvier 2015, mais qui n'a été finalisée que récemment.

- Pour les rémunérations versées à compter du 1er janvier 2015, les règles de calcul de la réduction Fillon demeurent identiques :

Valeur du coefficient = (valeur maximale du coefficient/0,6) X [(1,6 X SMIC calculé pour un an « SMIC Fillon » / rémunération annuelle brute) – 1]

- La circulaire précise que **sont incluses dans la rémunération annuelle brute** servant au calcul de la réduction Fillon, ***« toutes les sommes versées en contrepartie du travail, notamment les salaires ou gains, les indemnités de congés payés, les indemnités, les primes, les avantages en nature ou en argent ».***
  Par conséquent, comme auparavant, les rémunérations des heures supplémentaires et des heures complémentaires ne sont pas déduites du montant de la rémunération annuelle brute. Néanmoins, depuis le 1er janvier 2015, **la rémunération des temps de pause, d'habillage et de déshabillage, des temps de coupure et d'amplitude ainsi que des temps de douche est inclue dans la rémunération annuelle brute.**

- **La valeur du coefficient a été réévaluée** pour s'assurer que pour une rémunération égale au SMIC annuel, la réduction Fillon demeure égale au montant des cotisations et contributions versé par l'employeur. Ainsi, la valeur du coefficient est rapportée à :
  - **0,2795**, si la formule de calcul donne un résultat supérieur à 0,2795 **pour les entreprises soumises à la cotisation au FNAL de 0,10 %** (entreprises de moins de 20 salariés) ;
  - **0,2835**, si la formule de calcul donne un résultat supérieur à 0,2835 **pour les entreprises soumises à la cotisation au FNAL de 0,50 %** (entreprises de 20 salariés et plus).

(source : décret du 29 décembre 2014 relatif à la mise en œuvre de la réduction générale des cotisations et contributions patronales ; circulaire DSS/SD5B 2015-99 du 1er janvier 2015 diffusée sur Légifrance le 21 avril 2015)

Cotisation d'allocations familiales

- A compter du 1er janvier 2015, les employeurs bénéficieront d'une **baisse de la cotisation patronale d'allocations familiales de 1,8 point sur les salaires inférieurs à 1,6 fois le SMIC** annuel. Son taux passe de 5,25 % à **3,45 %.**

- **Pour les salaires égaux ou supérieurs à 1,6 fois le SMIC annuel,** le taux de **5,25 %** sera maintenu.

- **Le taux réduit de cotisations d'allocations familiales est cumulable avec les autres dispositifs d'exonération**. En ce qui concerne la réduction Fillon, en principe, cette dernière n'est cumulable avec aucune autre exonération ou dispositif de réduction du coût du travail. Par exception, la circulaire précise que **la baisse du taux d'allocations familiales est cumulable avec la réduction Fillon**.

(sources : décret du 17 décembre 2014 relatif au taux des cotisations familiales et d'assurance vieillesse de divers régimes de Sécurité sociale ; circulaire DSS/SD5B 2015-99 du 1er janvier 2015 diffusée sur Légifrance le 21 avril 2015)

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

Déclaration des loyers des professionnels

- Depuis le 15 avril 2015, **tout contribuable locataire d'un local professionnel au 1er janvier** de l'année de dépôt de la déclaration de résultats **doit déclarer le montant du loyer annuel**, charges et taxes non comprises, pour l'année au cours de laquelle la déclaration est déposée.

- Sont concernés :
  - les personnes morales et les associations assujetties à l'impôt sur les sociétés ;
  - les exploitants individuels soumis au régime réel d'imposition, normal ou simplifié ;
  - les titulaires de bénéfices non commerciaux sous le régime de la déclaration contrôlée.

- Cette déclaration est réalisée à l'aide du formulaire DECLOYER qui prend la forme d'une annexe à la déclaration de résultats. Elle est déposée de manière dématérialisée (téléprocédure EDI) au plus tard le 2e jour ouvré qui le 1er mai. Exceptionnellement, pour 2015, **la date limite de la déclaration des loyers des professionnels est portée au 15 septembre 2015**.

(source : article 34 modifié de la loi du 29 décembre 2010 de finances rectificative pour 2010)

Réduction fiscale exceptionnelle en faveur de l'investissement

- Les **investissements industriels des entreprises réalisés entre le 15 avril 2015 et le 15 avril 2016** bénéficient d'un amortissement supplémentaire exceptionnel de 40 % du prix de revient de l'investissement. Cette mesure prend la forme d'une **réduction fiscale de plus de 13 % de la valeur de l'investissement**.

- Sont concernées :
  - les personnes physiques ou morales soumises à l'impôt sur le revenu dont les bénéfices proviennent de l'exercice d'une activité industrielle, commerciale, artisanale ou agricole ;
  - l'ensemble des personnes morales passibles de l'impôt sur les sociétés.

  Les entreprises doivent être soumises à l'impôt suivant le régime du bénéfice réel normal ou simplifié de plein droit ou sur option.

- Sont éligibles les **investissements de nature industrielle bénéficiant de l'amortissement dégressif** :
  - les matériels et outillages utilisés pour des opérations industrielles, de fabrication ou de transformation ;
  - les matériels de manutention ;
  - les installations productrices de vapeur, de chaleur ou d'énergie, à l'exception des équipements de production d'énergie électrique dont la production bénéficie de tarifs réglementés ;
  - les installations destinées à l'épuration des eaux et à l'assainissement de l'atmosphère,
  - les matériels et outillages utilisés à des opérations de recherche scientifique ou technique

(source : BOFIP-BOI-BIC-BASE-100-20150421)

Cotisation foncière des entreprises : suppression de l'envoi papier des avis d'acompte

- En 2015, toutes **les entreprises ne recevront plus leur avis d'acompte et d'imposition de CFE-IFER par voie postale**.

- Pour consulter leur avis, **les entreprises doivent se rendre dans leur compte fiscal (Espace professionnel)** préalablement aux échéances de paiement des :
  - **15 juin** : paiement de l'acompte,
  - **15 décembre** : paiement du solde.

  Si cela n'a pas déjà été fait, l'entreprise doit au préalable créer son espace professionnel, faute de quoi, elle ne pourra pas accéder à ses avis.

- Depuis le **1er 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.

  (sources : loi de finances rectificative pour 2012 du 29 décembre 2012, BOFiP Actualités du 5 août 2014)

CVAE : fin de dispense de déclaration

- Pour les exercices clos depuis le 31 décembre 2013, **toutes les entreprises assujetties à la CFE et dont le chiffre d'affaires excèdent 152 500 € HT doivent déclarer leur valeur ajoutée**.

- **Les entreprises** composées d'un seul établissement et dont les salariés n'exercent pas leur activité plus de 3 mois consécutifs en dehors des locaux **ne sont donc plus dispensées de compléter la déclaration n° 1330-CVAE**. Cette déclaration doit être **déposée, par voie électronique, au plus tard le 15 mai de chaque année**.

  (source : BOFiP Actualités du 1er juillet 2014)

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

*Indice des prix à la consommation (IPC) hors tabac : **en avril 2015, l'IPC augmente légèrement de 0,1 %** après une hausse de 0,7 % en mars. **L'IPC s'accroît de 0,1 % sur un an**. L'augmentation des prix provient essentiellement de la hausse saisonnière des produits manufacturés et des produits pétroliers. Globalement, les prix de l'alimentation sont stables.*

FICHE PRATIQUE – Adoption ou modification d'un règlement intérieur

Même si le règlement intérieur n'est obligatoire que dans les entreprises de 20 salariés et plus, **l'artisan peut trouver intérêt à le mettre en place volontairement afin de porter à la connaissance des salariés les règles applicables dans l'entreprise** en matière d'hygiène, de sécurité et de discipline ; **et d'en exiger leur respect**, à peine de sanctions disciplinaires
Une fois mis en place, lorsque l'artisan souhaite modifier son règlement intérieur, il doit suivre les mêmes étapes que lors de sa mise en place.

C'est l'occasion pour nous de faire le point sur les règles régissant le contenu du règlement intérieurs et les formalités à respecter préalablement à leur entrée en vigueur.

Contenu du règlement intérieur

- Clauses obligatoires :
  - santé, sécurité et hygiène :
    - les mesures de prévention des accidents du travail et maladies professionnelles ;
    - les conditions dans lesquelles tout salarié doit informer son employeur de la survenance d'un accident dont il est victime ou témoin ;
    - l'obligation pour les salariés de se rendre aux visites médicales prévues par la réglementation ;
    - les conditions d'utilisation des équipements de travail, des substances et préparations dangereuses ;
  - discipline :
    - l'obéissance aux ordres hiérarchiques ;
    - le respect des horaires de travail, des temps de pause ;
    - l'obligation de prévenir en cas d'absence ou de retard ;
  - droits de la défense des salariés :
    - rappel des règles de la procédure disciplinaire légale : délai entre convocation et entretien, droit à être assisté, notification motivée de la sanction,…
    - rappel des règle de la procédure disciplinaire conventionnelle, si elles diffèrent ;
    - délai de prescription des faits fautifs ;
  - protection des victimes et des témoins de harcèlement sexuel et/ou moral :
    - dispositions du Code du travail relatives au harcèlement sexuel et au harcèlement moral dans l'entreprise ;
    - interdiction des sanctions à l'encontre de la victime de harcèlement moral, d'un témoin ou de la personne ayant dénoncé les actes de harcèlement ;
    - interdiction des sanctions à l'encontre du salarié ayant refusé de subir des actes de harcèlement ;

- Clauses facultatives :
  - santé, sécurité et hygiène :
    - les consignes relatives à la circulation, aux transports, au port des équipements de protection individuelle,… ;
    - l'interdiction de prendre ses repas sur le lieu de travail ;
    - l'interdiction de fumer sur le lieu de travail ;
    - les conditions d'introduction, de distribution et de consommation de boissons alcoolisées ;
    - les conditions dans lesquelles sont nettoyés les lieux de travail, armoires et vestiaires ;
  - discipline :
    - la nature et l'échelle des sanctions en cas de manquement aux dispositions du règlement intérieur.

- Clauses illicites :
  - ✓ les clauses liées au contrat de travail et aux dispositions d'ordre public : période d'essai, rémunération, durée du préavis, exercice du droit de grève,…
  - ✓ les clauses discriminatoires ;
  - ✓ les clauses restrictives de liberté : atteinte à la vie privée, à la liberté du mariage par le biais d'une clause de célibat par exemple,…
  - ✓ les sanctions pécuniaires : clause prévoyant une réduction, voire une suppression de primes suite à un retard ou en cas d'absence par exemple.

Consultation des représentants du personnel (s'ils existent)

- Caractère obligatoire de la consultation à peine d'une condamnation pénale pour délit d'entrave ;

- Avis à recueillir : un avis défavorable ne fait pas échec à l'adoption ou à la modification du règlement intérieur.

Modalités de dépôt, d'affichage et de communication

- Dépôt en double exemplaire au greffe du Conseil de prud'hommes du ressort de l'entreprise ;

- Affichage dans les lieux de travail ;

- Communication en double exemplaire à l'inspection du travail (courrier recommandé avec accusé de réception) : joindre l'avis de consultation des délégués du personnel, le cas échéant.

  ⇨ **respect des modalités de dépôt, d'affichage et de communication à peine d'inopposabilité au salarié du règlement intérieur et de condamnation à une amende de 750 euros.**

Vérification par l'inspection du travail des modifications apportées au règlement intérieur

- Rejet du règlement intérieur :
  - ✓ absence de certaines clauses obligatoires ;
  - ✓ présence de clauses illicites ;
    - ⇨ rejet contestable dans un délai de 2 mois auprès de la DIRECCTE

- Validation du règlement intérieur :
  - ✓ décision explicite ;
  - ✓ absence de décision explicite vaut validation.

Entrée en vigueur des modifications

- Prévoir la date d'entrée en vigueur dans le règlement intérieur ;
- Date fixée au plus tôt, un mois :
  - ✓ après le dépôt au greffe du Conseil de prud'hommes ;
  - ✓ et après affichage dans les lieux de travail.

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

- **Si une organisation syndicale a le droit de communiquer librement des informations au public sur un site internet, il ne lui est pas pour autant permis de porter atteinte aux droits des tiers et notamment, des entreprises, en divulguant des informations confidentielles**. Telle est la position de la Cour de cassation qui, depuis un **arrêt du 5 mars 2008,** a fixé les limites du droit d'expression d'un syndicat sur son site internet et, plus précisément, sur la question de savoir s'il peut librement diffuser sur ce site des informations à caractère social et économique concernant une entreprise nommément désignée.

- Il s'avère donc nécessaire que **l'employeur prenne connaissance** non seulement **de l'étendue de la liberté d'expression du syndicat** mais surtout, **des limites au-delà desquelles cette liberté est exercée abusivement.**

PRINCIPE : LA LIBERTE D'EXPRESSION DU SYNDICAT

A. REGULARITE DES SITES SYNDICAUX

- Deux vecteurs permettent à un syndicat d'exercer sa liberté d'expression :

  - **la diffusion de publications ou de tracts syndicaux sur le site syndical mis en place sur l'intranet de l'entreprise ou sur la messagerie électronique de celle-ci**. Cette diffusion requiert la conclusion préalable d'un accord d'entreprise, lequel doit encadrer les modalités de recours à ce mode de communication avec les salariés. Ainsi, **le syndicat est tenu de respecter la finalité du recours à l'intranet ou à la messagerie électronique de l'entreprise** en les réservant à la mise à disposition exclusive de publications et tracts de nature syndicale ;

  - **la diffusion de messages concernant l'expression des revendications syndicales sur un site internet externe à l'entreprise**, librement accessible aux salariés de l'entreprise.

B. OBLIGATIONS DE DISCRETION ET DE CONFIDENTIALITE A LA CHARGE DU SYNDICAT

- Le fait que le syndicat dispose d'un droit de recours à des outils informatiques externes échappant au contrôle de l'employeur pour exprimer ses revendications, ne signifie pas pour autant que toutes informations relatives à une entreprise déterminée puissent être divulguées. En effet, **les obligations de discrétion et de confidentialité s'appliquent aux syndicats et à leurs membres quant aux informations relatives à une entreprise qui seraient diffusés sur le site Internet d'un syndicat externe à cette entreprise**.

- Ne peuvent pas, notamment, être diffusés sur un tel site :
  - les délibérations des réunions avec les représentants du personnel ;
  - les grilles de salaire de chaque catégorie de personnel sur plusieurs années ;
  - les résultats d'une expertise d'une analyse financière de l'entreprise qui avaient été communiqués aux représentants du personnel mais sous couvert de la confidentialité…

- **En aucun cas, des tiers à l'entreprise**, voire des concurrents à celle-ci, **ne doivent pouvoir accéder à ce type d'information**. Le cas échéant, l'entreprise concernée peut obtenir, devant le Tribunal de grande instance, **le retrait des informations qui auraient dû rester dans l'entreprise** ainsi qu'une **condamnation du syndicat en cause à lui verser des dommages-intérêts.**
  Par ailleurs, si le site internet est utilisé afin de véhiculer des propos injurieux à l'encontre de l'employeur ou de l'entreprise, la Cour de cassation estime, dans un arrêt du 10 mai 2005, que la responsabilité pénale du propriétaire du site peut être engagée pour avoir manqué aux règles relatives à la presse.

LIMITE : LA PROTECTION DES INTERETS LEGITIMES DE L'ENTREPRISE

A. FONDEMENT DE LA LIMITE A LA LIBERTE D'EXPRESSION

- Les juridictions civiles ont plusieurs fois été amenées à connaître de situations caractérisant un abus de liberté d'expression. Ainsi, la jurisprudence fixe les limites de la liberté d'expression d'un syndicat sur son site Internet lorsque celui-ci y diffuse des informations confidentielles relatives à une entreprise nommément désignée. **La divulgation de telles informations peut être interdite au regard des intérêts légitimes de l'entreprise.**

- Dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt du 5 mars 2008, la Fédération CGT des sociétés d'études avait ouvert un site dénommé cgt.secodip.free.fr, accessible sans code d'accès à toute personne, y compris extérieure à la société TNS Secodip, et comportant un certain nombre d'informations concernant cette société. **Cette dernière ne demandait pas la fermeture du site, mais le retrait des cinq des neuf rubriques figurant sur le site qui, selon elle, comportaient des informations concernant sa rentabilité et les négociations salariales, normalement réservées à ses seuls salariés et présentant, pour certaines d'entre elles, un caractère confidentiel**.

- La Cour de cassation a fait appel à des textes généraux pour trancher le litige. Elle retient :

  - d'une part, que selon le paragraphe 2 de l'article 10 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, **des restrictions à la liberté d'expression des syndicats peuvent être prévues par la loi lorsqu'elles sont nécessaires à la protection des droits d'autrui**, notamment pour empêcher la divulgation d'informations confidentielles, **à la condition d'être proportionnées au but légitime poursuivi** ;

  - d'autre part, que l'article 1er de la loi du 21 juin 2004 pour la confiance dans l'économie numérique, dont elle fait pour la première fois application, dispose que **l'exercice de la communication électronique peut être limité dans la mesure requise notamment par la protection de la liberté et de la propriété d'autrui**.

- La Cour de cassation déduit de ces deux fondements juridiques que si un syndicat a le droit de communiquer librement des informations au public sur un site Internet, **cette liberté peut être restreinte** dans la mesure de ce qui est nécessaire **pour éviter que la divulgation d'informations confidentielles ne porte atteinte aux droits des tiers, et plus précisément de l'entreprise**.

B. PORTEE DE LA LIMITE A LA LIBERTE D'EXPRESSION

- La liberté du syndicat de diffuser sur un site externe des informations à caractère social et économique concernant une entreprise nommément désignée est une liberté qui trouve ses limites dans :
  - d'une part, le caractère confidentiel des informations en cause ;
  - et d'autre part, la nécessité de d'interdire leur divulgation au regard des intérêts légitimes de l'entreprise.

- Pour statuer sur un litige identique, la Cour de cassation **invite donc les juges du fond à exercer un contrôle de proportionnalité pour chacune des affaires qui lui sera soumise**, à charge pour l'employeur qui demande la fermeture du site ou le retrait des informations litigieuses de démontrer le préjudice subi pour l'entreprise en raison de la divulgation d'informations confidentielles.

(sources : article L 2142-6 du Code du travail ; article 10 paragraphe 2 de la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales ; l'article 1er de la loi du 21 juin 2004 pour la confiance dans l'économie numérique)

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

Siège : 20 avenue du Maréchal Juin – CS 70051 – 11890 CARCASSONNE Cedex
Tél. 04.68.11.20.47 / Fax 04.68.47.55.30 / Port. : 06.33.30.55.97.- mail : cnams.aude@orange.fr

Renouvellement du partenariat avec la Mutuelle VIASANTE

Dans le cadre son engagement dans une politique de développement économique et de défense des intérêts des artisans professionnels de la CNAMS sur le département de l'Aude, la CNAMS Aude souhaite poursuivre la valorisation de la profession de ses adhérents et leur apporter la meilleure information en matière de protection sociale. Suite à une première année de collaboration fructueuse, **la CNAMS Aude est heureuse de vous annoncer le renouvellement de son partenariat avec la Mutuelle VIASANTE**, le 26 mai 2015.

La Mutuelle VIASANTE est présente sur six régions Aquitaine, Auvergne, Languedoc-Roussillon, Limousin, Midi Pyrénées et Ile de France. Au niveau départemental, dans les actions qu'elle mène ou dans les partenariats qu'elle conclut, la Mutuelle VIASANTE œuvre toujours en résonance avec les valeurs mutualistes de solidarité, d'entraide, d'éducation et de citoyenneté afin de conserver une vraie proximité avec les territoires où elle est présente.

Grâce au renouvellement de ce partenariat, **les adhérents de la CNAMS Aude continueront à recevoir la "newsletters VIASANTE" et à bénéficier de conseils personnalisés et adaptés à leurs besoins, par une équipe de conseillers à leur écoute.**

(de gauche à droite : Mme Corinne BERTRAN DE BALANDA, Animatrice du réseau prescripteur ViaSanté ; Mme Martine BONNACCOLTA, Trésorerie générale et Responsable du comité de territoire Aude ; Mr Pierre VERA, Président de la CNAMS Aude)

SANTE & SECURITE – Le compte de pénibilité : nouvelles échéances et nouvel outil d'évaluation

- Malgré les polémiques et les difficultés annoncées par les entreprises sur qui pèsent le financement du compte personnel de prévention de la pénibilité ainsi que les coûts indirects liés par exemple au remplacement d'un salarié mobilisant les points de son compte pour passer d'un temps complet à un temps partiel,… ; **ce dispositif est entré en application le 1er janvier 2015**.

- Néanmoins, **seuls 4 facteurs d'exposition à la pénibilité** sur un total de 10 alimenteront en point le compte personnel de prévention de la pénibilité. Les facteurs concernés sont les suivants :
  - les activités exercées en milieu hyperbare ;
  - le travail de nuit ;
  - le travail en équipes successives alternantes ;
  - le travail répétitif.

EN PRATIQUE : L'évaluation de l'exposition de chaque salarié aux facteurs de prévention de la pénibilité est consignée sur **la fiche de prévention des expositions**. **C'est le traitement des données contenues par cette fiche qui génère ou non des points alimentant le compte personnel de prévention de la pénibilité**. Les entreprises ne doivent donc pas créer un compte ou réaliser une démarche supplémentaire à celle de l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER) et de la fiche de prévention des expositions.

- L'année 2015 marquant la première année de mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité, **l'Administration tolère que les fiches d'exposition soient remplies avant le 31 janvier 2016** tant pour les salariés en CDI que **pour les salariés en CDD d'au moins un mois ayant commencé ou fini leur relation de travail en cours d'année.**

BON A SAVOIR : D'ici le 31 janvier 2016, chaque branche d'activité pourra entrer en négociation pour conclure un accord mettant en place un **référentiel au sein duquel l'exposition aux facteurs de pénibilité sera évaluée pour chaque emploi type**. Sous réserve de l'adoption d'un tel accord, **l'employeur pourra utiliser ce référentiel pour calculer le nombre de points alimentant le compte personnel de prévention de la pénibilité au lieu de la fiche de prévention des expositions** établie individuellement pour chaque salarié.

- **La date d'évaluation de l'exposition des salariés aux 6 autres facteurs de pénibilité,** initialement fixée au 1er janvier 2016, **est repoussée au 1er juillet 2016.**

- Face à la densité des textes législatifs et règlementaires adoptés en la matière, nous vous proposons une **synthèse de l'essentiel des dispositions applicables au compte personnel de prévention de la pénibilité**.

L'OBJECTIF DU COMPTE PERSONNEL DE PREVENTION DE LA PENIBILITE

- **L'objectif poursuivi** par la fiche de prévention des expositions et par voie de conséquence, le compte personnel de prévention de la pénibilité **est la compensation** de la réduction du nombre d'années vécues en bonne santé par le salarié en raison de son exposition à la pénibilité. Dans ce cadre, **l'évaluation de l'exposition doit être réalisée post-adoption et application des mesures de prévention des risques professionnels**. Il s'agit donc d'une exposition à un ou plusieurs facteurs de pénibilité qui demeure malgré les actions mises en place par l'entreprise pour préserver la santé physique des travailleurs.

BON A SAVOIR : **L'évaluation de l'exposition du salarié à la pénibilité est réalisée uniquement pour les facteurs altérant la santé physique des travailleurs.** L'exposition aux risques psychosociaux est exclue de l'évaluation.

- **L'objectif poursuivi** par la fiche de prévention des expositions et par le compte personnel de prévention de la pénibilité **est donc différent de celui du DUER**. En effet, l'élaboration du DUER s'inscrit dans le cadre d'une démarche de **prévention des risques professionnels**. Ainsi, **l'évaluation des risques professionnels est réalisée avant l'adoption et l'application des mesures de prévention**. Il s'agit donc d'une exposition à un ou plusieurs facteurs de risque qui naissent des conditions réelles de travail et/ou inhérents à la profession exercée mais dont les effets sur la santé physique **et mentale** des travailleurs peuvent être réduits grâce à des mesures de prévention. A ce titre, l'évaluation porte également sur les risques psychosociaux.

L'EVALUATION DE L'EXPOSITION AUX FACTEURS DE PENIBILITE

- Pour que le salarié comptabilise des points sur le compte personnel de prévention de la pénibilité, il doit être considéré comme exposé à certains facteurs de pénibilité. **L' « exposition » est une notion objective évaluée au regard d'une durée et de seuils** définis par les textes règlementaires.

BON A SAVOIR : L'évaluation de l'exposition étant réalisée post-adoption et application des mesures de prévention des risques professionnels, la durée et les seuils d'exposition ouvrant droit à la comptabilisation de points sur le compte personnel de prévention de la pénibilité sont plus difficilement atteignables. Malgré cela, si la durée et les seuils d'exposition sont atteints, il est conseillé d'**inclure ou développer une polyvalence dans les missions réalisées par le salarié pour réduire l'exposition à la pénibilité générée par une mission en particulier.**

- Dans la catégorie **des contraintes physiques et marquées, les durées et seuils d'exposition aux facteurs de pénibilité sont les suivants** :
  - *les manutentions manuelles de charge* : durée minimale d'exposition de 600 h/an et seuil déterminé en charges de centaines de kilos ;
  - *les postures pénibles définies comme position forcées des articulations* : durée minimale d'exposition de 900 h/an et seuil déterminé en degré d'inclinaison ou de torsion ;
  - *les vibrations mécaniques* : durée minimale d'exposition de 450 h/an et mesure sur une période de référence de 8 heures.

- Dans la catégorie **des environnements physiques agressifs, les durées et seuils d'exposition aux facteurs de pénibilité sont les suivants** :
  - *les agents chimiques dangereux* : seuil déterminé par une grille d'évaluation *(arrêté ministérielle en attente de parution)* ;
  - *les milieux hyperbares* : 60 interventions ou travaux / an pour une intensité maximale de 120 hectopascals ;
  - *les températures extrêmes* : durée minimale d'exposition de 900 h/an à une température inférieure ou égale à 5C° ou égale ou supérieure à 30C° ;
  - *le bruit* : durée minimale d'exposition de 600 h/an avec des journées de 8h à 80 décibels et un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels auquel le salarié est exposé au moins 120 fois par an.

- Dans la catégorie **des rythmes de travail, les durées et seuils d'exposition aux facteurs de pénibilité sont les suivants** :
  - *le travail de nuit* : durée minimale d'exposition de 120 nuits/an avec des horaires de travail situés entre 24h et 5h du matin ;
  - *le travail en équipes successives alternantes* : durée minimale d'exposition de 50 nuits/an avec des horaires de travail situés entre 24h et 5h du matin ;

- *le travail répétitif* : durée minimale d'exposition de 900 h/an avec des temps de cycles inférieur ou égal à une minute et à 30 actions techniques au moins avec un cycle supérieur à une minute.

LA COMPTABILISATION DE POINTS SUR LE COMPTE PERSONNEL DE PREVENTION DE LA PENEBILITE ET LEUR MOBILISATION

- Dans les limites du **plafond annuel de 8 points et du plafond de 100 points par carrière**, les points sont comptabilisés par **trimestre d'exposition**, à hauteur de :
  - 1 point pour une exposition à un facteur de pénibilité ;
  - 2 points en présence d'une polyexpositions.

  Les points sont doublés pour les salariés nés avant le 30 juin 1956.

- Le salarié ayant acquis des points sur son compte personnel de prévention de la pénibilité peut les mobiliser pour se soustraire à son exposition à des facteurs de pénibilité et ainsi, faire réduire ou cesser la perte d'années vécues en bonne santé.

- La mobilisation des points acquis sur le compte personnel de prévention de la pénibilité est réglementée. **Les 20 premiers points sont obligatoirement destinés à des actions de formation : 1 point équivaut à 25 heures de formation.** Ainsi, sous réserve de l'accord préalable du salarié, l'employeur peut trouver dans le compte personnel de prévention de la pénibilité, un financement supplémentaire d'actions de formation. De même, le salarié peut utiliser ces points pour réaliser un abondement supplémentaire dans son compte personnel de formation (CPF).

> **ATTENTION** : Toutes les formations ne pourront pas être financées en mobilisant les 20 premiers points du compte personnel de prévention de la pénibilité. Il devra s'agir de **formation aidant le salarié à se soustraire à une situation d'exposition à la pénibilité** (action de reconversion professionnelle partielle ou totale, action d'acquisition de nouvelles compétences dans le cadre d'une mobilité interne,…) **et non pas de formation visant à diminuer les effets de l'exposition sur la santé du salarié** (aménagement de poste,…).

- Le salarié peut également **mobiliser les points du compte personnel de prévention de la pénibilité pour réduire son temps de travail tout en maintenant sa rémunération habituellement perçue**. Pour la prise en charge financière durant un trimestre du complément de salaire pour un passage à mi-temps par exemple, le salarié doit disposer de 10 points. Dans tous les cas, **la réduction du temps de travail est d'au moins 20 % et d'au plus 80 % de la durée habituelle de travail**.

- Enfin, **les points comptabilisés sur le compte personnel de prévention de la pénibilité peuvent être mobilisés pour un départ en retraite anticipé dès 55 ans**. Pour financer un trimestre de pension de retraite à taux plein, le salarié doit mobiliser 10 points. Ce financement est limité à 8 trimestres, soit 80 points.

- Le compte personnel de prévention de la pénibilité est **valide durant toute la durée de la carrière professionnelle du salarié**. Il prend fin avec la liquidation de la pension de retraite à taux plein suite à un départ ou une mise à la retraite.
  En présence d'un cumul emploi-retraite, la pension de retraite étant liquidée, le salarié ne recouvre pas son droit à comptabiliser des points dans le compte personnel de prévention de la pénibilité.

LA DECLARATION PAR L'EMPLOYEUR DES POINTS ALIMENTANT LE COMPTE PERSONNEL DE PREVENTION DE LA PENIBILITE

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

BON A SAVOIR : Il existe des logiciels de traitement des fiches de prévention des expositions calculant le nombre de points à déclarer et à reporter sur la DADS. Certains cabinets comptables en sont équipés.

- **Ces points sont reportés sur la Déclaration annuelle des Données Sociales (DADS)** dans une rubrique prévue à cet effet, au plus tard le 30 juin de chaque année. **La CARSAT** en prend connaissance et **alimente le compte personnel de prévention de la pénibilité du nombre de points correspondants**. Elle peut ensuite procéder à des opérations de vérification au sein des entreprises.

LE FINANCEMENT DU COMPTE PERSONNEL DE PREVENTION DE LA PENIBILITE

- **En 2015 et en 2016, aucune cotisation n'est due par l'ensemble des entreprises.** A compter de 2017, l'ensemble des entreprises devront payer une cotisation de base fixée à 0,01 % de l'ensemble des rémunérations et gains versés aux salariés.

- **Dès 2015, une cotisation additionnelle** également assise sur l'ensemble des rémunérations et gains versés aux salariés, **doit être versée par les entreprises ayant au moins un salarié exposé à la pénibilité au-delà des durées et seuils d'exposition**. Le taux de cette cotisation additionnelle s'élève à :
  - pour 2015 et 2016 : 0,1 % pour une exposition à un seul facteur et à 0,2 % en présence d'une polyexpositions ;
  - dès 2017 : 0,2 % pour une exposition à un seul facteur et à 0,4 % en présence d'une polyexpositions.

(sources : loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites ; loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites ; décret du 9 octobre 2014 relatif à la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité, aux modalités de contrôle et de traitement et des réclamations ; décret du 9 octobre 2014 relatif à l'acquisition et à l'utilisation des points acquis au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité ; décret du 9 octobre 2014 relatif au fonds de financement des droits lié au compte personnel de prévention de la pénibilité ; décret du 9 octobre 2014 relatif au document unique d'évaluation des risques et aux accords en faveur de la prévention de la pénibilité ; décret du 9 octobre 2014 relatif à l'exposition des travailleurs à certains facteurs de risque professionnel au-delà de certains seuils de pénibilité et à sa traçabilité ; décret du 9 octobre 2014 relatif aux accords en faveur de la prévention de la pénibilité ; instruction DGT-DSS du 13 mars 2015 relative à la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité en 2015 ; discours du Premier ministre du 26 mai 2015)

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

Formation prévention des risques professionnels Document unique SECTEUR NETTOYAGE

Béziers : **JEUDI 25 juin 2015 8h30 à 12h30 et de 14h00 à 17h00.**
THEME : **Accompagnement à Élaboration du Document unique & fiche individuelle de prévention.**

Vous êtes concernés : **ARTISAN/EMPLOYEUR d'un ou de salarié, apprenti, stagiaire, intérimaire**

Modalités : Collations et déjeuner offerts
Bulletin d'inscription
Demande de prise en charge FAFCEA (artisan non salarié)

A renvoyer dument complétés avant le 08 JUIN 2015

Madame, Monsieur,

L'UNAMS 34 (métiers des services et de fabrication de l'Hérault), l'AIST (médecine du travail) et la DIRECCTE coopèrent pour vous proposer une ***journée de formation*** **à Béziers** afin de vous ***accompagner*** dans la mise en place du ***document unique*** (obligatoire depuis 2001 art R.4121-1 du code du travail) et de ***la fiche individuelle de prévention des risques professionnels*** dans votre entreprise (obligation depuis 2012 de transmission aux services de santé au travail).

Le non-respect de ces réglementations vous expose à :

- une sanction financière de 1500 € par document
- engager votre responsabilité en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle d'un salarié, c'est la faute inexcusable de l'employeur qui peut être retenue.

Les thèmes suivants seront abordés, des ateliers seront proposés :

- Obligations du chef d'entreprise
- Identification des risques professionnels de votre profession
- Méthodologie d'évaluation de ces risques
- Plan d'action visant à supprimer ou réduire les risques recensés
- Aide à la rédaction de la Fiche de prévention des expositions à certains facteurs de risques professionnels

Cette formation fera l'action d'une demande de prise en charge FAFCEA ou OPCA pour laquelle nos services administratifs vous accompagnerons.
Persuadées de tout l'intérêt que vous trouverez à participer à cette formation, nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Mme Séverac Marie Thérèse
Présidente de l'UNAMS

Pour l'AIST, le Dr VAISSIERE
Médecin Coordinateur

Formation prévention des risques professionnels Document unique
COUPON d' INSCRIPTION et DEMANDE DE PRISE EN CHARGE

à RETOURNER avant le 08 JUIN 2015

Nom : Prénom :
Raison sociale/ Dénomination commerciale :
Adresse :
Téléphone :
Email :
Activité principale :
N° répertoire des Métiers (SIREN)*:
Code NAFA (APRM : 4 chiffres & 2 lettres)*:

Statut dans l'entreprise*: (cochez la case correspondante)

☐ Chef d'entreprise artisanale inscrit au Répertoire des Métiers
☐ Auto-entrepreneur
☐ Conjoint collaborateur ou associé inscrit au Répertoire des Métiers
☐ Auxiliaire familial
☐ salarié
☐ Chef d'entreprise / salarié
NOMBRE DE PERSONNES PARTICIPANT :

Coupon à renvoyer par courrier à:

unams@orange.fr
Tél : 04.67.40.80.61
fax : 04 67 79 24 23
UNAMS 44 Avenue Saint Lazare,
CS 89026,
34965 MONTPELLIER Cedex2

cnams
FABRICATION & SERVICES

FAFCEA
Fonds d'Assurance Formation des Chefs d'Entreprise Artisanale

DEMANDE DE PRISE EN CHARGE D'UNE ACTION DE FORMATION

N° de dossier

** : A remplir obligatoirement en LETTRE CAPITALE*

ORGANISME DE FORMATION :	ACTION DE FORMATION
NOM*: UNAMS	Titre du stage*:
N° déclaration d'activité*: *(11 chiffres)* 91 34 0739 34	
Adresse*: 44 Av St Lazare CS 89026	Durée en heures*: 7H Dates*: du 25 JUIN 2015 au 25 JUIN 2015
	Montant de la Formation*: 196 €
CP*: 34965 Ville*: MONTPELLIER CEDEX 2	Autre financeur : Montant :
☎*: 0467408061	Adresse complète du stage*:
@* : unams@orange.fr	Code Postal* : Ville*:
	Formation dans l'entreprise du stagiaire ?* : ❒ Oui ☒Non

STAGIAIRE	ENTREPRISE
❒ Monsieur ❒ Madame	NOM de l'Entreprise*:
NOM*:	Adresse*:
Prénom*:	
Date de naissance*:	CP*: Ville* :
	☎*: 📱 :
Statut dans l'entreprise*: (cochez la case correspondante)	@*:
❒ Chef d'entreprise exerçant une activité artisanale	Activité principale :
❒ Auto-entrepreneur inscrit ou non au Répertoire des Métiers	N° répertoire des Métiers (SIREN)*:
❒ Conjoint collaborateur	Code NAFA (APRM : *4 chiffres & 2 lettres*)*:
❒ Conjoint associé exerçant une activité Artisanale	*(Attribué lors de l'inscription à la Chambre des Métiers)*
❒ Auxiliaire familial	

CONSEIL A L'ENTREPRISE

(à ne remplir que si le stagiaire a été conseillé par une Organisation Professionnelle)

(Partie à compléter par l'Organisation Professionnelle)	(Partie à compléter par le stagiaire)
Organisme :	☒ Je reconnais avoir été conseillé par une Organisation Professionnelle
Conseiller :	
Qualité :	
Signature du Conseiller et Cachet de l'OP	Signature du stagiaire et cachet de l'Entreprise

ATTESTATION

Je soussigné(e) M(me)

Atteste :
- que tous les renseignements portés sur ce document sont certifiés sincères et conformes,
- avoir pris connaissance de la possibilité que le FAFCEA engage une démarche de vérifications des conditions d'utilisation des fonds destinés au financement de la formation.

Fait le

Signature du stagiaire et cachet de l'entreprise

CONSOMMATION & CONCURRENCE – Accessibilité : procédure d'évaluation et de dépôt des dossiers d'adhésion à l'Ad'AP

- La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, dite « Loi Handicap » préoccupe l'ensemble des artisans car elle met à leur charge une **obligation d'accessibilité générale des personnes handicapées à compter du 1er janvier 2015**. Cette loi vise à modifier la perception du handicap et demande à chacun de devenir un acteur du changement (établissements recevant du public, installations ouvertes au public, logement collectif ou individuel, voierie et espaces publics, transports collectifs).

- Plusieurs textes règlementaires réglementaires fixant la procédure à suivre ont été adoptés :
  - lorsque l'entreprise est accessible et qu'aucune mise en conformité n'est nécessaire ;
  - lorsque l'entreprise n'est pas accessible et que la réalisation des aménagements et des travaux de mise en conformité requiert un délai supplémentaire, lequel pourra être obtenu par le dépôt d'un dossier d'adhésion à l'Ad'AP.

  Ces textes ayant été publiés, nous vous communiquons les dernières actualités.

EVALUATION DE L'ACCESSIBILITE

- Pour avoir une idée du niveau d'accessibilité de son entreprise, le chef d'entreprise peut **réaliser un autodiagnostic par voie électronique sur diagnostic-accessibilité.fr.**

- **La CNAMS LR accompagne également le chef d'entreprise et se déplace dans ses locaux pour évaluer le niveau d'accessibilité de son entreprise et réaliser un pré-diagnostic** comportant :
  - un rappel des de la règlementation applicable en matière d'accessibilité générale des personnes handicapées ;
  - une évaluation personnalisée ainsi qu'un plan d'actions ;
  - un accompagnement à l'accomplissement des déclarations et formalités (déclaration préalable de travaux et d'aménagements non soumis à permis de construire, déclaration de conformité aux normes d'accessibilité des travaux soumis à permis de construire, demande d'adhésion à un Agenda d'accessibilité programmée Ad'AP,…).

ABSENCE DE MISE EN CONFORMITE

- Si, au 31 décembre 2014, l'entreprise respecte son obligation d'accessibilité générale des personnes handicapées et qu'aucune mise en conformité n'est nécessaire, le chef d'entreprise ne doit pas se considérer exonérer de toute formalité.

- En effet, dans ce cas de figure, le chef d'entreprise devait **adresser une attestation d'accessibilité au préfet de département avant le 1er mars 2015**, ainsi qu'une copie à la commission communale pour l'accessibilité dans les communes de plus de 5 000 habitants. **Toutefois, si l'entreprise a évalué sa conformité postérieurement au 1er mars 2015, le dépôt de l'attestation d'accessibilité s'impose tout de même**.

- Cette attestation mentionne :
  - la dénomination de l'établissement, sa catégorie et son type, le nom est l'adresse du propriétaire ou de son exploitant, son numéro SIREN/SIRET ou à défaut, sa date de naissance ;
  - les pièces qui établissent la conformité et qui sont jointes à cette attestation ;
  - une déclaration sur l'honneur de cette conformité.

EN PRATIQUE : Sont accessibles les entreprises dont les **locaux ont été construits conformément à un permis de construire dont la demande a été déposée à partir du 1er octobre 2007**. En effet, le dépôt de la demande de permis de construire doit être accompagné d'une déclaration de conformité aux normes d'accessibilité.
En dehors de ce cas précis, rares sont les locaux répondant aux exigences de l'obligation d'accessibilité générale des personnes handicapées.

MISE EN CONFORMITE NECESSAIRE : PROCEDURE POUR LE DEPOT DES DOSSIERS D'ADHESION A L'AD'AP

- L'échéance du 1er janvier 2015 s'avérant extrêmement difficile à respecter, **le gouvernement a annoncé,** le 26 février 2014, **un délai supplémentaire d'un à trois ans de mise en conformité sous réserve de l'adhésion à un Agenda d'accessibilité programmé (Ad'AP) par celui qui souhaite bénéficier de ce délai.** Cet agenda permettra aux acteurs publics et privés, qui ne seront pas en conformité avec l'ensemble des règles d'accessibilité au 1er janvier 2015, de s'engager sur un calendrier précis et resserré de travaux d'accessibilité. En cas de non respect de l'Ad'AP, son signataire s'exposera à des sanctions.

A. DATE DE DEPOT DE LA DEMANDE D'ADHESION A L'AD'AP

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

- Les entreprises pourront tout de même déposer une demande d'adhésion à l'Ad'AP après cette date limite sous réserve de justifier d'un motif légitime et d'obtenir une autorisation. Est considéré comme un motif légitime le montant élevé des travaux et aménagements qui ne peut pas être financé par l'entreprise sous peine de créer des difficultés économiques.
Dès lors, le délai supplémentaire de mise en conformité sera réduit de la durée du retard pris pour le dépôt de la demande.

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

B. CONTENU DE LA DEMANDE D'ADHESION A L'AD'AP

- Le chef d'entreprise formule sa demande d'adhésion à l'Ad'AP à l'aide du **formulaire Cerfa 13824*03** valant également déclaration préalable de travaux et d'aménagements non soumis à permis de construire.

- Ce formulaire Cerfa complété doit être accompagné :
  - d'une analyse de la situation de l'établissement au regard des obligations d'accessibilité en vigueur ;
  - d'un chiffrage et du calendrier de la mise en accessibilité de l'établissement sur une période d'un à trois ans ;
  - des priorités et des orientations des travaux et actions de mise en accessibilité, si plusieurs établissements sont concernés par la demande d'adhésion à l'Ad'AP.

C. LIEU DE DEPOT DE LA DEMANDE D'ADHESION A L'AD'AP

- **L'entier dossier doit être déposé à la mairie, en 4 exemplaires**, et à la commission communale pour l'accessibilité (pour les communes de plus de 5 000 habitants).

- Ce dépôt est réalisé auprès du préfet de département si la demande d'adhésion à l'Ad'AP concerne au moins deux établissements.

D. INSTRUCTION DE LA DEMANDE D'ADHESION A L'AD'AP

- Le **délai maximum d'instruction** de la demande d'adhésion de l'Ad'AP **est de 4 mois**. Au terme de ce délai, le silence de l'administration vaut acceptation.

- Lorsque la demande est rejetée, un délai d'attente avant dépôt d'une seconde demande est notifié à l'entreprise, lequel ne peut pas être supérieur à 6 mois.

- Lorsque la demande est acceptée, le chef d'entreprise :
  - dispose d'**un délai supplémentaire** pouvant aller jusqu'à 3 ans, pour être fin prêt, **au plus tard le 27 septembre 2018**, à respecter les normes d'accessibilité ;
  - doit **dresser un bilan annuel des travaux réalisés** (formulaire CERFA en attente de publication) ;
  - doit adresser au préfet de département **une attestation d'achèvement des travaux et actions de mise en accessibilité** dans les deux mois qui suivent le terme de l'Ad'AP.

EN PRATIQUE : Bien que la « Loi Handicap » mette à la charge des entreprises une obligation générale d'accessibilité à compter du 1er janvier 2015, **aucun contrôle du respect de cette obligation ne pourra être réalisé avant le 27 septembre 2018 sous réserve d'avoir adhéré à l'Ad'AP.**

(sources : loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ; communiqué ministériel du 26 février 2014 ; loi du 10 juillet 2014 habilitant le gouvernement à adopter des mesures législatives pour la mise en accessibilité des établissements recevant du public, des transports publics, des bâtiments d'habitation et de la voirie pour les personnes handicapées ; ordonnance du 26 septembre 2014 relative à la mise en accessibilité des établissements recevant du public, des transports publics, des bâtiments d'habitation et de la voirie pour les personnes handicapées ; décret du 5 novembre 2014 relatif à l'agenda d'accessibilité programmée pour la mise en accessibilité des établissements recevant du public et des installations ouvertes au public ; arrêté du 8 décembre 2014)

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

JURISPRUDENCE – MAI 2015

Congés payés non pris : charge de la preuve

Les congés payés non pris sont perdus sauf si cette situation résulte du fait de l'employeur ou de l'impossibilité pour le salarié de prendre ses congés en raison d'absences liées à son état de santé (maladie, accident du travail professionnel ou non). Dès lors, **les congés payés non pris font l'objet d'un report,** auquel le salarié ne peut pas renoncer, **sur l'exercice suivant ou du paiement d'une indemnité compensatrice si le contrat de travail est rompu**. A défaut, si le salarié estime qu'il a été privé de ses congés payés par la faute de l'employeur, il peut également saisir le Conseil de prud'hommes en demande de paiement de dommages et intérêts versés en réparation du préjudice subi.
Mais sur quelle partie pèse la charge de la preuve ? **Le salarié doit-il prouver avoir été empêché de prendre ses congés ou est-ce à l'employeur de démontrer que l'absence de prise de congés ne relève pas de sa responsabilité ?** Lorsque les congés non pris sont des **congés payés légaux**, c'est à l'employeur de prouver qu'il a tout fait pour permettre l'exercice effectif du droit au congé. **L'employeur doit impérativement solliciter les salariés pour qu'ils prennent leurs congés et prendre en main l'organisation des départs**. Mais qu'en est-il lorsqu'il s'agit de congés payés conventionnels ? A qui incombe la charge de la preuve ? Ce sont les questions auxquelles la Cour de cassation répond dans un arrêt du 12 mai 2015.

Dans cette affaire, un salarié cadre bénéficiait de jours de congés supplémentaires par trimestre en application de la convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées. N'ayant pu prendre qu'une partie de ses congés conventionnels, le salarié demandait un rappel de congés. Pour statuer, la Cour de cassation donne une grille de lecture aux juges du fond. La Haute juridiction estime que, contrairement à un contentieux né de congés payés légaux non pris, **c'est au salarié de prouver qu'il n'a pas pu prendre ses congés payés conventionnels du fait de l'employeur**.

(Cass. soc., 12 mai 2015, n° 13-20.349 ; Cass. soc., 28 mai 2014, n° 12-28.082)

Non cumul de sanctions disciplinaires pour une même faute

Une même faute ne peut pas faire l'objet de deux sanctions successives. Il n'est donc pas envisageable de sanctionner deux fois la même faute sauf si :

- de nouveaux faits se sont produits depuis la première sanction ;
- ou si le salarié maintient son comportement fautif après avoir été sanctionné une première fois.

Mais qu'en est-il lorsqu'après avoir sanctionné une première fois une faute, l'employeur découvre la gravité des faits fautifs ? L'adoption d'une nouvelle sanction caractérise-t-elle un cumul de sanctions disciplinaires ? Ce sont les questions auxquelles la Cour de cassation répond dans un arrêt du 16 avril 2015.

En l'espèce, un salarié a pendant plusieurs jours multipliés des messages inadmissibles extrêmement intrusifs envers une collègue. Son employeur le sanctionne par un avertissement. Conformément à ses obligations, l'employeur ouvre une enquête qui révèle l'existence de faits de harcèlement moral et leur caractère prolongé et répété. Compte tenu de la gravité de la faute commise, l'employeur licencie pour faute grave le salarié. Ce dernier saisit le Conseil de prud'hommes d'une demande de nullité du licenciement au moyen que la faute avait déjà été sanctionnée par un avertissement. Les juges du fond donnent droit à cette demande, considérant que l'avertissement et le licenciement formaient un cumul de sanctions disciplinaire pour une même faute.

Mais la Cour de cassation procède à une toute autre analyse. La Haute juridiction estime que, **si une enquête postérieure à une sanction permet de constater l'ampleur et l'ancienneté du comportement du salarié, celui-ci peut être une nouvelle fois sanctionné**. L'employeur n'a pas sanctionné deux fois les mêmes faits fautifs, il a, au moyen des nouveaux éléments postérieurs à la sanction portés à sa connaissance, pu évaluer la réelle gravité de la faute commise et par conséquent, adopter une sanction proportionnée à la faute.

(Cass. soc., 16 avril 2015, n° 13-27.271)

Appréciation par les juges du fond de la preuve de l'abandon de poste

L'abandon de poste se caractérise par le départ inopiné du salarié de son poste de travail durant ses horaires de travail suivi d'une absence non justifiée de réintégration du poste de travail. Il s'agit d'une faute souvent analysée par l'employeur, à tort, comme l'expression de la volonté du salarié de démissionner. En effet, face à une telle situation, **l'employeur, qui n'obtient pas d'explications et de justificatifs d'absence, ne doit pas considérer le salarié comme démissionnaire**, l'expression d'une volonté non équivoque de rompre le contrat de travail faisant défaut.
Pour autant, l'employeur ne saurait laisser la relation de travail se poursuivre en l'absence du salarié. **Il doit donc prendre l'initiative de mener une procédure de licenciement** après plusieurs tentatives vaines d'obtenir des explications. Ce sont les faits à l'origine de l'arrêt rendu par la Cour de cassation le 11 février 2015.

Dans cette affaire, un salarié est licencié par son employeur pour abandon de poste. Le salarié contestant la cause réelle et sérieuse de son licenciement, saisit le Conseil de prud'hommes. En effet, il estime ne pas avoir abandonné son poste de travail car il avait été congédié verbalement par son employeur peu de temps avant. Constatant que le salarié ne rapportait pas la preuve du licenciement verbal, ni d'avoir tenté de reprendre son emploi ou d'être resté à la disposition de son employeur, les juges du fond déboutent le salarié de ses demandes et confirment la cause réelle et sérieuse du licenciement.

La Cour de cassation, quant à elle, confirme l'analyse des **juges du fond** au motif que ces derniers **doivent apprécier souverainement la preuve de l'abandon de poste.**

(Cass. soc., 11 février 2015, n° 14-10.484)

Consultation du téléphonne professionnel du salarié

Les fichiers enregistrés sur les ordinateurs professionnels sont présumés avoir un caractère professionnel. L'employeur peut donc les **ouvrir sans que la présence du salarié ne soit requise**, sauf si ce dernier les a identifié comme confidentiel. Le raisonnement est identique :

- pour les fichiers contenus par une clé USB connectée à l'ordinateur professionnel même si la clé appartient au salarié ;
- pour les courriels adressés par le salarié à l'aide de la messagerie professionnelle.

Mais qu'en est-il lorsqu'il s'agit de SMS adressés à l'aide du téléphone portable professionnel ? L'employeur peut-il procéder à leur ouverture sans la présence du salarié ? Ce sont les questions auxquelles la Cour de cassation répond dans un arrêt du 15 février 2015.

Sans surprise, la Haute juridiction y répond par la positive. **Les SMS envoyés ou reçus par le salarié au moyen d'un téléphone professionnel sont également présumés avoir un caractère professionnel.** L'employeur peut librement les consulter sauf s'ils sont identifiés comme étant personnels.

(Cass. soc., 10 février 2015, n° 13-14.779)

Formation « Collection Chignons 2015 Ang'elle »

Dans le cadre des stages de coiffure que nous organisons en partenariat avec l'AFAA (Association de Formation Artisanale Audoise), la formation « Collection chignons 2015 Ang'elle » s'est déroulée **les lundi 18 et mardi 19 Mai 2015**.

Cette formation a accueilli une douzaine d'artisanes coiffeuses qui ont participé à ce stage animé par une **formatrice confirmée, Karine Marsan**.

L'objectif de ce stage était d'acquérir et de savoir maîtriser 6 Chignons à proposer pour les mariages ou autres occasions particulières. Chignons commerciaux passant du lissage parfait au flou organisé. Les salons de coiffure et coiffeurs à domicile pourront ainsi proposer à leurs clientes des chignons tendances pour les prochains mariages de la période estivale !

Nous remercions vivement chacune des artisanes qui par leur présence et leur implication ont contribué à la réussite de cette formation.

D'autres formations sont à venir ! Des programmes sont actuellement en cours d'élaboration.

Nous invitons les coiffeurs désirant se former aux nouvelles techniques à contacter, dès à présent,
le SDC 11 au 04.68.11.20.47
ou par e-mail cnams.aude@orange.fr

Leila AZOUGARH

cnams
FABRICATION & SERVICES

unec
Union Nationale des Entreprises de Coiffure
30

FORMATIONS
COIFFEURS 2015

DATE	THÈME	LIEU
LUNDI 1ER JUIN	LANCEMENT DE LIGNE ETE 2015 STAGE ANIME PAR Nicole AUDIER et Philippe	NIMES
LUNDI 22 JUIN	CHIGNONS STAGE ANIME PAR Camille SAMMUT	NIMES

COMMENT FINANCER VOS STAGES?

CHEF D'ENTREPRISE ARTISANALE

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

SALARIE

- FAF SEA / OPCALIA / AGEFOS *

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

* soumises à certaines conditions tarifaires revues chaque semestre

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

cnams
FABRICATION & SERVICES

CNAMB 30
Affiliée CNAMS UPA CEPEC

FORMATIONS
ESTHETIQUE 2015

DATE	THÈME	LIEU
7/8 juin (complet) 5/6 juillet	**Maquillage – Make Up For Ever – Elsa Choisy** *Nude, jour, smoky et mariée*	NIMES
18/19 juin	**DERMOPIGMENTATION niveau 1 – Béatrice Floutier** *Sourcils et lèvres*	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