cnams
FABRICATION & SERVICES

NEWSLETTER

LANGUEDOC - ROUSSILLON
BIMENSUEL : Juillet/Août

N°23
2016

SOMMAIRE

Page 2 : **FLASH INFO : Elections aux CMA : un vote qui compte !**

Page 4 : **UN ARTISAN A L'HONNEUR : Duo de choc et tenues chics**

Page 7 : **INFO RSI**

Page 8 : **INFO PAIE**

Page 11 : **INFO FISCALITÉ**

Page 12 : **FICHE PRATIQUE** : Le contrat de professionnalisation

Page 14 : SOCIAL : La réforme du temps de travail (loi travail)

Page 18 : SANTE ET SECURITE : Réforme de la visite médicale (loi travail)

Page 24 : **HARMONIE MUTUELLE** : Prévenir la somnolence au travail

Page 25 : CONSOMMATION & CONCURRENCE : libre choix du réparateur automobile : précision sur les modalités d'information du consommateur

Page 27 : JURISPRUDENCE

Page 29 : CALENDRIER DES FORMATIONS ET STAGES COIFFURE DANS L'HERAULT

Page 29 : ASSEMBLEE GENERALE DE LA COIFFURE DANS LE GARD

Page 32 : CALENDRIER DES FORMATIONS ET STAGES COIFFURE DANS LE GARD

Page 33 : CALENDRIER DES FORMATIONS ET STAGES ESTHETIQUE DANS LE GARD

Page 34 : CALENDRIER DES FORMATIONS ET STAGES FLEURISTE DANS LE GARD

L'UPA réclame l'abandon de la nouvelle taxe spéciale d'équipement régional

Alors que le Président de la République et le gouvernement affichent leur volonté de mener une politique favorable aux TPE-PME, la création d'une nouvelle taxe au profit des régions vient en totale contradiction avec cet objectif.

Ainsi, l'UPA dénonce la création de cette taxe spéciale d'équipement régional qui va alourdir la fiscalité des entreprises alors que la Contribution foncière des entreprises - CFE -, qui a partiellement remplacé l'ex taxe professionnelle, s'est déjà traduite par une forte inflation fiscale pour la plupart des TPE-PME.

Ce changement de cap est de nature à freiner les investissements et s'oppose à l'emploi au moment même où la reprise reste incertaine.

Cette inquiétude de l'UPA est d'ailleurs partagée par certains exécutifs régionaux qui ne s'y trompent pas et envisagent déjà de ne pas mettre en œuvre la mesure.

Dans ce contexte, l'UPA qui est totalement opposée à cette nouvelle taxe spéciale d'équipement régional, appelle le gouvernement et les parlementaires à ne pas la créer dans le cadre du projet de loi de finances pour 2017

Pour contacter votre C.N.A.M.S : Leila AZOUGARH 06 29 72 72 95
Pyrénées-Orientales : 04 68 34 59 34 **Aude** : 09 67 57 55 30
Gard : 04 66 26 92 24 **Hérault** : 04 67 40 80 61

cnams
FABRICATION & SERVICES

FLASH INFO

ELECTIONS AUX CMA : UN VOTE QUI COMPTE !

Du 1er au 14 octobre 2016, les artisans sont appelés à élire leurs représentants qui composeront l'assemblée générale de chacune des Chambre des Métiers et de l'Artisanat (CMA) pour 5 ans.

COMPOSITION DE L'ELECTORAT

Sont électeurs :

- les chefs d'entreprise,
- les dirigeants sociaux,
- les conjoints collaborateurs.

Il convient d'être âgé d'au moins 18 ans et de ne pas être déchu du droit de vote conformément aux dispositions du Code électoral. L'électeur doit être inscrit au Répertoire des métiers au 14 avril 2016.

CONDITIONS D'ELIGIBILITE

Sont éligible les chefs d'entreprise immatriculés au Répertoire des métiers et âgés de moins de 65 ans au 1er janvier 2016.

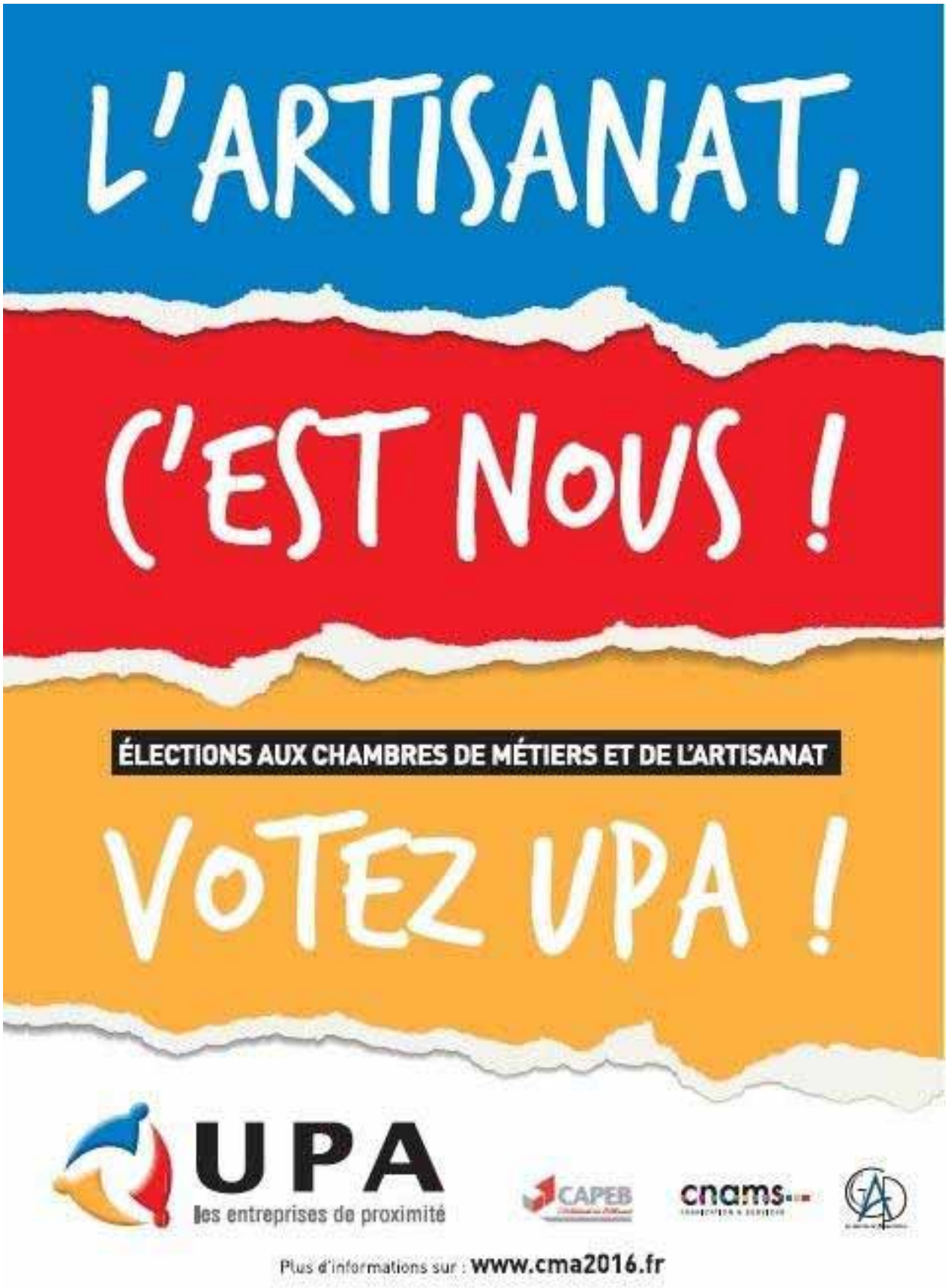
DEROULEMENT DU VOTE

Le vote se fera uniquement **par correspondance**. **Vous recevrez le matériel du vote** (bulletins, enveloppes,…) **durant les premiers jours d'octobre 2016**. Il vous suffira de glisser le bulletin de votre choix dans l'enveloppe pré-affranchie reçue pour l'occasion. **L'enveloppe devra être postée au plus tard le 14 octobre 2016** (le cachet de La Poste faisant foi)

IL EST IMPORTANT DE PARTICIPER A CE SCRUTIN ! La CMA joue un rôle essentiel. Elle propose une offre de services adaptée aux besoins de ses différents publics : les artisans, mais aussi les porteurs de projet, les apprentis, les collectivités locales et les partenaires de l'artisanat. Une offre de services qui couvre toutes les étapes de la vie de l'entreprise, de la création / reprise à la transmission, en passant par toutes les phases de développement.

Pour que l'UPA demeure représentative de l'artisanat au sein de votre chambre de métiers, vous devez impérativement vous mobiliser et voter.

cnams
FABRICATION & SERVICES



UN ARTISAN A L'HONNEUR

Rencontre avec Pascale et Caroline

« Duo de choc et tenues chics »

Par Marilyn FELTIN
CNAIB 30

Oyez, oyez braves gens ! Vous ne connaissez pas encore « THE PLACE TO BE » ? Un cocon en plein milieu de la vaunage, un havre de paix où vous serez chouchouté(e)s, bichonné(e)s, manucuré(e)s et en plus habillées !!!

L'une, pro des ongles pour Mr et Mme et l'autre, pro du modelage et du soin de beauté.

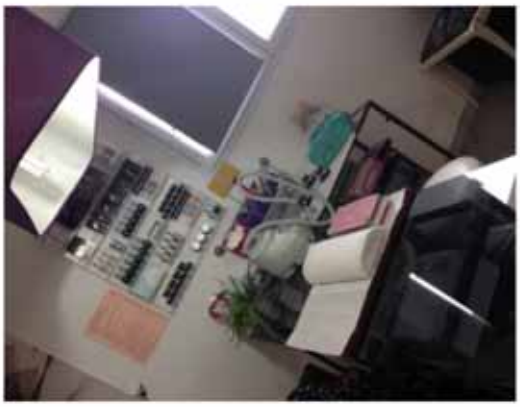
Le projet est né d'une idée de Pascale, il y a maintenant 2 ans. Son amour pour la mode et l'envie de permettre aux gens de se sentir bien l'ont amené à ouvrir cet espace privilégié.
Un lieu idéalement choisi, au cœur de la vaunage, une salle de sport et un coiffeur à coté, facile d'accés, un parking… bref tout pour réussir.

Ces drôles de dames travaillent dans le respect de l'environnement et avec des produits à la pointe.

Pour Caroline :
- une gamme bio de maquillage « ZAO » marque française, Vegan, Ecocert, bio, rechargeable, en bambou et sans test sur les animaux ;
- et la marque de soin « Bioreline », locale (près d'Alès), bio également et sa cire qui est également primée, bref un travail dans le respect de la peau.

Quant à Pascale, elle utilise un gel non acide, qui respecte l'ongle, de la marque « En vogue », pour laquelle elle est également la commerciale Grand sud. Chaque cliente a son kit de limes pour plus d'hygiène. Elle vous accompagnera, aussi, si vous souhaitez arrêter de vous ronger les ongles grâce à son coatching spécifique qui a de très bon résultat.

Ses prestations s'adressent autant aux femmes qu'aux hommes grâce à son professionnalisme et son savoir-faire. Messieurs, pour avoir de belles mains, n'hésitez pas ! Des fintions mates spécifiques existent pour vous !



Caroline vous prospose toute une palette de soins, visage, corps, modelage, mais aussi une nouvelle expérience minceur grâce à son drôle d'appareil unique dans la région. Un Dôme à infra rouge qui vous permettra de mincir tout en prenant un moment de détente. Très bon également pour la récupération musculaire, il convient aussi bien aux hommes qu'aux femmes. Il suffit de se glisser à l'interieur durant 45

minutes pour bénéficier de son efficactié : jusqu'à -4 kg et -2cm de tour de cuisse en 4 scéances ! Vous pouvez combiner les scéances dans le dôme avec des modelages minceur et guacha pour encore plus d'efficacité.

Mais ce n'est pas tout, il y a aussi une power plate prête à vous accueillir et à vous faire vibrer! Bref de quoi avoir une silouhette au top.

UN ARTISAN A L'HONNEUR

Que trouvez de plus dans ce lieu magique? Tellement d'autres choses : un kit "sourcil parfait" qui resiste à l'eau et à la journée de travail et qui convient parfaitement à toutes ; des nouveautés côté vernis semi permanent ; des nouvelles couleurs de gel avec leurs vernis assortis afin de faire des retouches ou assortir ces petits orteils aux couleurs de ses mains.

Vous me direz, il ne manque plus que la tenue pour aller avec notre nouvelle silouhette et notre mise en beauté !

Et bien pas besoin d'aller ailleurs, Pascale a combiné, ongles, soins de beauté et dressing haut de gamme!!

Oui mesdames, dans ce temple du bien-être vous trouverez également un dressing de vêtements haut de gamme d'occasion. Pascale a souhaité donner une seconde vie aux vêtements griffés. Son service se veut parfait : les vêtements sont examinés à la loupe pour etre sûre qu'ils soient en parfait état, un contrat est signé, et le prix fixé en accord avec le marché et à portée de toutes les bourses. Vous trouverez sûrement chaussures à votre pied, vestes à votre taille et jupes à volants !!!

cnams
FABRICATION & SERVICES

Si vous souhaitez, vous aussi, offrir une seconde vie à vos vêtements de marque, pensez à prendre rendez-vous avant de venir. C'est nécessaire pour une meilleure organisation et un accueil dans de bonnes conditions.

Vous trouverez également les accessoires qui vont avec votre tenue : sacs, lunettes, chaussures, ceintures et des pochettes créées non loin de là, à Nages, par une artisane locale.

N'hésitez pas à venir découvrir ce lieu magique ou vous serez accueillie par Pascale et Caroline !

Esprit détente et pensez à prendre rendez-vous avant de passer!

UN ARTISAN A L'HONNEUR

Pour les ongles

CODE CHIC
Rdv au 06 21 16 11 76

Lundi et samedi 9h30 13h30
Mardi au vendredi 9h30 12h30 – 14h 19h

https://www.facebook.com/CODE-CHIC-341408552617773/

Pour le dressing

Le Dressing Chic
Rdv au 06 21 16 11 76

Lundi et samedi 9h30 13h30
Mardi au vendredi 9h30 12h30 – 14h 19h

https://www.facebook.com/ledressingchic/

Pour les soins de beauté

Be Beautyfull Be Caroline
Rdv au 06 27 91 69 47

À l'institut les
Mercredi 9h30 – 15h30
Vendredi 9h30 – 18h30
Samedi 9h30 – 14h

Domicile les autres jours, sur RDV Nîmes et alentours

https://www.facebook.com/bbeautifulcaroline/

Le tout 5 chemin d'Azord, St Dionisy

cnams FABRICATION & SERVICES

INFO RSI – JUILLET-AOUT 2016

L'AIDE AU PAIEMENT D'UNE COMPLEMENTAIRE SANTE (ACS)

- **L'Aide au paiement d'une Complémentaire Santé (ACS) est une aide financière qui permet aux personnes résidant en France** de manière régulière depuis plus de 3 mois, et dont les ressources sont inférieures au seuil de pauvreté mais se situent au-dessus du plafond de ressources pour bénéficier de la Couverture Maladie Universelle (CMU), **de bénéficier d'une réduction sur le coût d'acquisition d'un contrat d'assurance complémentaire santé.**

- Elle prend la forme d'une **attestation-chèque délivrée par la caisse d'assurance maladie, à présenter à l'organisme de protection sociale complémentaire choisi par l'assuré parmi une liste sélectionnée.** Son montant varie de **100 à 550 €** en fonction de l'âge des personnes composant le foyer et est déduit du montant de la cotisation annuelle.

- Un formulaire de demande est à remplir, il est disponible :
  - sur internet : www.rsi.fr, rubrique « documentation » ou www.info-acs.fr ;
  - à la caisse d'assurance maladie (RSI, CPAM,…) de l'assuré, les organismes conventionnés, les centres communaux d'action sociale,…

- Par ailleurs, **l'action sanitaire et sociale du RSI peut,** sous certaines conditions, **apporter un soutien complémentaire aux personnes** bénéficiant de l'ACS mais dont l'adhésion à une complémentaire reste onéreuse ou **dont les ressources dépassent légèrement le plafond d'accès à l'ACS.** L'assuré peut déposer un dossier auprès de la caisse RSI dont il dépend.

(source : http://www.rsi.fr/acs.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.

*Indice des prix à la consommation (IPC) hors tabac : **en juillet 2016, l'IPC baisse de 0,4 %** après une hausse de 0,1 % en juin. **Sur un an, l'IPC croît de 0,2 %** comme le mois précédent.*
La baisse de l'IPC provient essentiellement des soldes d'été et du recul du prix des produits pétroliers. Cette baisse est en partie compensée par l'augmentation des prix des services liés au tourisme ainsi que par une légère hausse des prix des produits alimentaires.

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

- **Si le jour férié tombe un jour habituellement non travaillé**, cela n'emporte aucune incidence au niveau de la paie. Le salaire du mois correspondant est maintenu sans majoration ou le salarié ne dispose pas d'un jour de congé supplémentaire à prendre ultérieurement (sauf usage d'entreprise, convention ou accord collectif plus favorable).

- **Si le jour férié tombe un jour habituellement travaillé mais qu'il est chômé au sein de l'entreprise**, le salaire du mois correspondant est maintenu sans minoration si le salarié dispose de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise (sauf usage d'entreprise, convention ou accord collectif plus favorable). Un jour de RTT ne peut pas être positionné sur ledit jour férié chômé. De même, un jour de congés payés ne peut être décompté du solde des congés payés à prendre.

- **Si le jour férié tombe un jour habituellement travaillé et qu'il est effectivement travaillé** (lorsque le travail est prévu par l'employeur et qu'aucun usage, convention ou accord collectif n'y fait obstacle) : le salaire du mois correspondant est maintenu sans majoration ou le salarié ne dispose pas d'un jour de repos compensateur à prendre ultérieurement (sauf usage d'entreprise, convention ou accord collectif plus favorable). Le salarié peut choisir de prendre un jour de congés payés ou de positionner un jour de RTT sur ledit jour férié afin que celui-ci soit chômé.

(sources : articles L 3133-1 et suivants du Code du travail, articles L 3134-1 et suivants du Code du travail, article L 3164-6 du Code du travail)

Contrôle URSSAF : nouvelles règles

La procédure de contrôle URSSAF est désormais subordonnée au respect des règles de forme et de fond suivantes :

- Le cotisant doit recevoir, par lettre recommandé avec accusé de réception, **un avis de contrôle dans le respect d'un délai de prévenance de 15 jours** précédant la première visite de l'agent de contrôle.

ATTENTION : Lorsque l'objet du contrôle porte **exclusivement** sur les cotisations non perçues par l'URSSAF en raison d'un travail dissimulé, l'envoi d'un avis de contrôle n'est pas obligatoire.

- Parmi les mentions obligatoires de l'avis de contrôle (date et heure de la première visite, possibilité pour l'employeur d'être assisté par un conseil de son choix au cours du contrôle), doit figurer **l'existence de la charte du cotisant contrôlé et le droit de se la voir remettre en début de contrôle.** L'adresse électronique du site où ce document est consultable doit également être mentionnée.

BON A SAVOIR : A compter du 1er janvier 2017, les dispositions de la charte du cotisant contrôlé redeviennent opposables à l'URSSAF.

BON A SAVOIR : En cas de non respect par l'URSSAF des mentions obligatoires devant figurer sur l'avis de contrôle ou du délai de prévenance du cotisant, il est préférable de laisser le contrôle se dérouler malgré ces irrégularités de procédure. En effet, **il est préférable d'attendre la réception de la lettre d'observation et la saisine de la commission de recours amiable pour invoquer ces irrégularités**. Ainsi, **non seulement la procédure sera annulée mais également les éventuelles condamnations à des paiements prononcées pour chacun des chefs de redressement**.

- **Pour chacun des chefs de redressement** énoncé dans la lettre d'observation, **une motivation doit être donnée ainsi que le montant du redressement correspondant**.

BON A SAVOIR : Outre le montant du redressement, le cotisant est tenu au paiement d'une **pénalité de 0,4 % pour chaque mois de retard de paiement des cotisations**. A la demande du cotisant et à la discrétion de l'URSSAF, cette pénalité peut être annulée. Dorénavant, **cette annulation devrait être plus facilement accordée.**

- En présence d'un **solde créditeur** en faveur du cotisant, l'URSSAF doit procéder à sa notification ainsi qu'à son **remboursement dans les 4 mois qui suivent le contrôle**.

- Le cotisant dispose d'une voie de recours par la **saisine de la commission amiable dans un délai de 30 jours**. L'opportunité d'exercer ce recours est portée à sa connaissance dans la lettre d'observation.

BON A SAVOIR : Le **délai de saisine** de la commission de recours amiable va être prolongé en 2017 et sera porté à **deux mois**.

- Dans le cadre du recours exercé auprès de la commission amiable, le cotisant peut dorénavant **indiquer toute précision qu'il juge nécessaire**, notamment en **proposant des documents supplémentaires à ceux qui ont été consultés lors du contrôle**.
  Pour chacune des précisions apportées par le cotisant, une réponse motivée doit lui être communiquée ainsi que l'éventuel nouveau montant du redressement correspondant à chaque chef de redressement.

EXEMPLES DE MOTIF DE RECOURS : **1.** Si le cotisant a déjà fait l'objet d'un contrôle portant sur des chefs de redressement identiques sur une même période, celui-ci peut invoquer, dans le cadre de son **recours, l'interdiction de cumul des redressements** lorsque sa situation en fait et en droit demeure inchangée.
2. Les circulaires et instructions ministérielles ou ACOSS peuvent également être invoquées au soutien d'un recours. En effet, ces textes sont opposables à l'URSSAF et l'absence de respect de leurs dispositions justifie un recours.
3. Pour les **TPE** (moins de 10 salariés), la **durée du contrôle est limitée à 3 mois** (sauf contrôle pour travail dissimulé). Lorsque ce délai prend fin, l'URSSAF doit clôturer son contrôle et communiquer les éventuels manquements constatés. **La poursuite de la procédure au terme de ce délai est irrégulière** et dès lors, **toute éventuelle condamnation à des paiements prononcée pour chacun des chefs de redressement peut faire l'objet d'un recours.**

(source : décret du 8 juillet 2016 relatif au renforcement des droits des cotisants)

Bulletin de paie simplifié et dématérialisé

- Depuis le 1er mars 2016, les entreprises peuvent remettre à leurs salariés un bulletin de paie simplifié. **Ce bulletin de paie simplifié s'imposera** aux entreprises d'au moins 300 salariés à compter du 1er janvier 2017, puis **à toutes les entreprises quel que soit leur effectif à partir du 1er janvier 2018.**
  En revanche, la dématérialisation du bulletin de paie n'est pas obligatoire : **à compter du 1er janvier 2017, l'entreprise pourra choisir de remettre le bulletin de paie sous forme électronique.** Si le salarié exprime son opposition, l'entreprise devra revenir à une remise du bulletin sous forme papier.

BON A SAVOIR : **La dématérialisation du bulletin de paie est envisageable avant le 1er janvier 2017**. Néanmoins, **l'employeur doit obtenir l'accord préalable du salarié**. C'est donc une inversion de la règle qui s'opère à partir du 1er janvier puisqu'il sera considéré que l'accord du salarié est implicite en l'absence de l'expression d'une volonté contraire.

- Dans la version simplifiée du bulletin de paie, **les mentions suivantes sont supprimées** :
  - la référence de l'organisme auprès duquel l'employeur verse les cotisations de Sécurité sociale ;
  - le numéro sous lequel ces cotisations sont versées.

- En revanche, **il faut faire figurer sur la version simplifiée du bulletin de paie** :
  - le code NAF ;
  - le numéro d'inscription au répertoire SIRENE ;
  - **le montant, l'assiette et le taux de cotisation et de contribution d'origine légale et conventionnelle, à la charge de l'employeur et du salarié**, avant déduction d'exonérations et d'exemptions ;

ATTENTION : Actuellement, il est possible de ne pas faire apparaître les cotisations patronales sur les bulletins de paie, à condition de les communiquer en détail une fois par an. Cette faculté est supprimée à compter du 1er janvier 2018.

  - la nature et le montant des versements et retenues (notamment au titre de la prise en charge des frais de transport public ou personnels) ;
  - le montant total des exonérations et exemptions de cotisations et de contributions sociales (réduction Fillon, celles accordées au titre des allocations familiales,…) ;
  - la somme du salaire brut et des cotisations et des contributions à la charge de l'employeur, déduction faite des exonérations et exemptions ;
  - la mention de la rubrique dédiée au bulletin de paie figurant sur le portail service-public.fr**.**

- Enfin, **certaines mentions du bulletin de paie font l'objet d'un regroupement**, à savoir :
  - toutes les informations relatives aux cotisations de protection sociale sont regroupées par risque couvert, conformément au modèle fixé par arrêté ;
  - les autres contributions relevant de l'employeur (versement transport, cotisation FNAL, contribution solidarité autonomie, forfait social, taxe d'apprentissage, contribution patronale au financement des organisations syndicales) sont regroupées en une seule ligne « Autres contributions dues par l'employeur ».

- Si, à compter du 1er janvier 2017, l'entreprise choisit de remettre le bulletin de paie sous forme électronique sans que le salarié n'y oppose son désaccord, **l'employeur devra recourir au service d'une plateforme en ligne gérée par la Caisse des dépôts et consignations**. Un décret sera adopté ultérieurement pour définir les modalités de l'accessibilité à ce service par l'employeur et le salarié afin de préserver la confidentialité des données.

(sources : loi du 12 mai 2009 de simplification du droit ; décret du 25 février 2016 relatif aux mentions figurant sur le bulletin de paie ; arrêté du 25 février 2016 fixant les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin de paie mentionnées à l'article R 3243-2 du Code du travail ; loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels)

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

La Taxe d'apprentissage

- L'entreprise déclare l'assiette servant de calcul de la taxe d'apprentissage par l'intermédiaire de la Déclaration annuelle des données sociales (DADS). Dès lors, elle reçoit un **bordereau d'appel à cotisations adressé par l'organisme collecteur agréé (OCTA)**. Sur ce bordereau figure le **montant de la taxe d'apprentissage,** représentant 0,68 % de la masse salariale annuelle brute (MSAB)**, à payer avant le 1er mars 2017** auprès de l'OCTA.

- Néanmoins, **les dépenses réalisées en 2016 pour l'apprentissage et la formation initiale peuvent être déduites du bordereau d'appel à cotisations** adressé par l'OCTA dans la limite de 49 % du montant de la taxe d'apprentissage dû, dont :

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

BON A SAVOIR : La loi « Travail » étend la liste des établissements pouvant percevoir la part « hors-quota » de la taxe d'apprentissage. Dorénavant, **seront également concernés les établissements privés habilités à recevoir des boursiers nationaux et les écoles techniques privées reconnues par l'Etat**. Auparavant, pour les établissements privés d'enseignement, seuls ceux sous contrat d'association avec l'Etat étaient éligibles au bénéfice de la part « hors-quota ».

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

(source : loi du 29 décembre 2013 de finances pour 2014 ; loi du 8 août 2014 de finances rectificatives pour 2014 ; décret du 28 août 2014 ; loi du 8 août 2016 relative au Travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels)

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

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 règlementaire 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 (RSA), 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).

Formations éligibles
- obtention d'une certification professionnelle enregistrée dans le répertoire national ;
- acquisition d'une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective;
- obtention d'un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.

BON A SAVOIR : Jusqu'au 31 décembre 2017, **les formations habituellement exclues pour la conclusion d'un contrat de formation deviennent éligibles** lorsque celles-ci visent l'acquisition de qualifications par des **demandeurs d'emploi** (y compris ceux qui ont été licenciés pour inaptitude) et des **travailleurs handicapés**, notamment ceux les moins qualifiés et les plus éloignés de l'emploi.

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) ;

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.

  - financement par l'OPCA, sur la base de forfaits, des actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement et des frais liés au tutorat

BON A SAVOIR : Dorénavant, la prise en charge par les OPCA peut également concerner les **actions de positionnement** incluses dans le parcours pédagogique.

- 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.

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

- Il faudra désormais **prendre en considération les mesures de la loi relative au travail**, à la modernisation du dialogue sociale et à la sécurisation des parcours professionnels, dite loi « Travail » ou bien encore loi « El Khomri », en matière de **temps de travail** et plus particulièrement :
  - de durée maximale du travail,
  - d'heures supplémentaires.

- Lors de l'adoption de la loi du 20 août 2008 portant réforme du temps du travail, le législateur exprimait déjà sa **volonté d'établir dans l'entreprise une libre organisation du temps de travail**. Ainsi, pour certains sujets (période de décompte des heures supplémentaires, fixation du contingent d'heures supplémentaires, mécanismes d'aménagement du temps de travail,…), **des accords d'entreprise peuvent prévoir des dispositions dérogeant à celles des accords de branche**, y compris dans un sens moins favorable au salarié.

- Avec la loi Travail, la primauté accordée au dialogue social en entreprise est réaffirmée et renforcée. Non seulement **les domaines pour lesquels un accord d'entreprise peut déroger aux dispositions d'un accord de branche** (y compris dans un sens moins favorable au salarié) **sont étendus** mais ils portent également sur des dispositions autrefois figées par le Code du travail, comme **la durée maximale du travail.** Il est donc d'ores et déjà prévu que le Code du travail sera réécrit dans les deux prochaines années.

- Pour rappel, **la loi Travail a été adoptée définitivement le 21 juillet 2016** après une nouvelle présentation devant le Sénat puis, à l'Assemblée nationale sans qu'aucun débat n'ait lieu. En effet, le 5 juillet dernier, le gouvernement a choisi de recourir à l'article 49-3 de la Constitution pour parvenir à l'adoption de la loi après avoir intégré plusieurs amendements à la version validée par la Commission des Affaires sociales le 30 juin. Aucune motion de censure n'ayant été déposée, la loi Travail a été adoptée sans avoir été votée une seule fois à l'Assemblée nationale. La loi Travail a donc été **publiée au Journal officiel du 9 août 2016**, après sa **validation par le Conseil constitutionnel.**

- Dans l'attente de l'adoption des décrets d'application, voyons l'ensemble des dispositions applicables en matière de temps de travail.

LA DUREE MAXIMALE DU TRAVAIL

A. AVANT LA LOI TRAVAIL.

- Le Code du travail fixait les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail (heures supplémentaires comprises) respectivement à :
  - 10 heures de travail journalières ;
  - 48 heures de travail hebdomadaires.

B. DEPUIS LA LOI TRAVAIL

- La loi Travail offre l'opportunité d'augmenter les plafonds des durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail (heures supplémentaires comprises) par **l'adoption d'un accord d'entreprise ou, à défaut, d'un accord de branche**. Cette hausse doit nécessairement correspondre à une **croissance de l'activité de l'entreprise** ou être justifiée par **le maintien de la bonne organisation de l'entreprise**.

- Dès lors, l'accord d'entreprise ou de branche peut prévoir des durées maximales de travail allant jusqu'à :
  - 12 heures de travail journalières ;
  - 60 heures de travail hebdomadaires.

- La fixation de la durée du travail hebdomadaire à 60 heures doit faire l'objet d'une **autorisation préalable de l'Inspection du travail** et ne saurait être pérennisée. Celle-ci demeure ponctuelle et doit être adoptée pour répondre à des **circonstances exceptionnelles**.

LE DECOMPTE DE LA DUREE DU TRAVAIL ET DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

A. AVANT LA LOI TRAVAIL

- **Les heures supplémentaires** accomplies par les salariés dont le temps de travail est décompté en heures **se déclenchent au-delà de la durée légale de 35 heures par semaine civile** *(articles L3121-10 et L 3121-20 du Code du travail)*. La semaine civile débute le lundi 0 heure et se termine le dimanche 24 heures, sauf dispositions conventionnelles spécifiques.

- Il est envisageable **de substituer au décompte des heures supplémentaires sur la semaine civile le décompte sur une période supérieure pouvant aller jusqu'à l'année**. C'est notamment le cas pour les salariés en forfait heures ou jours sur l'année. Cette dérogation doit être prévue par **un accord d'entreprise** ou, à défaut, par un **accord de branche** ou encore, dans les entreprises qui fonctionnent en continu, par une décision unilatérale de l'employeur *(article L 3122-1 du Code du travail)*. Dans ce cas, **les heures supplémentaires se décomptent :**
  - **au-delà de la durée moyenne de 35 heures calculée sur une période de plusieurs semaines** retenue par l'accord ou la décision de l'employeur pour apprécier la durée légale du travail ;
  - **ou au-delà de 1607 heures** si l'accord organise le décompte de la durée légale sur l'année.

- **Les heures supplémentaires** qui résultent du décompte sont imputées sur un contingent annuel dont **le volume doit être fixé par accord d'entreprise ou, à défaut, par accord de branche**. Lorsque le contingent est épuisé, **les entreprises peuvent demander au salarié de poursuivre l'exécution des heures supplémentaires** après avoir recueilli l'avis préalable des délégués du personnel s'ils existent *(article L 3121-11-1 du Code du travail)*. Ce dépassement se fait dans les conditions fixées par l'accord collectif fixant le volume du contingent.

- En l'absence d'accord d'entreprise ou d'accord de branche, le contingent d'heures supplémentaires est fixé à **220 heures de travail par an par salarié** *(article D 3121-14-1 alinéa 1er du Code du travail)*. Lorsque le contingent est épuisé, **les modalités de son dépassement sont définies par décision unilatérale de l'employeur**, prise après consultation des délégués du personnel s'ils existent.

> **BON A SAVOIR** : **Le contingent annuel de 220 heures supplémentaires** applicable en l'absence d'accord d'entreprise ou, à défaut, d'accord de branche, **ne s'impose pas** aux cadres dirigeants **ainsi qu'aux salariés soumis à un forfait annuel en jours ou en heures** *(article D 3121-14-1 alinéa 2 du Code du travail).*

B. DEPUIS LA LOI TRAVAIL

- La loi Travail rappelle le principe selon lequel les heures supplémentaires accomplies par les salariés dont le temps de travail est décompté en heures se déclenchent au-delà de la durée

légale de 35 heures par semaine civile. Un accord d'entreprise ou à défaut, un accord de branche demeure nécessaire pour décompter la durée du travail sur une autre période que la semaine. Toutefois, désormais, **les entreprises de moins de 50 salariés peuvent proposer à leur salarié de passer au forfait jour et donc de déroger aux 35 heures et ce, même en l'absence d'accord collectif.**

ATTENTION : L'employeur doit accorder une vigilance toute particulière à **la convention de forfait conclue avec le salarié et veiller à ce que celle-ci contienne toutes les mentions nécessaires à la validité du forfait** puisque de telles mentions ne peuvent être retrouvées dans un accord collectif auquel la convention de forfait aurait fait référence.

- La loi Travail maintient également le principe selon lequel les heures supplémentaires doivent être imputées sur un contingent annuel dont **le volume doit être fixé par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par accord de branche**. En l'absence d'accord collectif, le contingent d'heures supplémentaires demeure fixé à **220 heures de travail par an par salarié.**

LA REMUNERATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

A. AVANT LA LOI TRAVAIL

- **Pour les heures supplémentaires exécutées dans la limite du contingent annuel, leur rémunération** est majorée de :
  - 25 % pour les 8 premières heures (de la 36e à la 43e heure) ;
  - 50 % pour les suivantes (de la 44e à la 48e heure).

  Un accord d'entreprise peut prévoir une **majoration inférieure mais d'au moins 10 %, sauf disposition contraire d'un accord de branche.** Il peut y être également prévu que tout ou partie de l'heure supplémentaire et de sa majoration soit remplacée par **un repos compensateur.** Dès lors, **la durée du repos est équivalente à la rémunération majorée.**

EXEMPLE : Une heure supplémentaire payée en principe à un taux majoré de 50 % donne lieu à un repos compensateur d'une heure et demi.

- **Pour les heures supplémentaires exécutées au-delà du contingent annuel,** une contrepartie en repos est obligatoire *(article L 3121-11 du Code du travail)*. En effet, celle-ci représente :
  - pour les entreprises de 20 salariés au plus : **50 % des heures supplémentaires excédant le contingent ;**
  - pour les entreprises de plus de 20 salariés : **100 % des heures supplémentaires excédant le contingent.**

  L'employeur ne peut pas prévoir des durées de repos moindre par la conclusion d'un accord d'entreprise. Ce repos est assimilé à une **période de travail effectif** et n'entraîne aucune diminution de rémunération *(article D 3121-9 du Code du travail)*.

B. DEPUIS LA LOI TRAVAIL

- **Pour les heures supplémentaires exécutées dans la limite du contingent annuel,** le taux de majoration demeure identique. Toutefois, la loi Travail offre **l'opportunité d'adopter**, par accord d'entreprise, **une majoration inférieure mais d'au moins 10 %, même si un accord de branche prévoit une majoration à un taux supérieur.** Ce sont donc les dispositions de l'accord d'entreprise qui priment sur celles de l'accord de branche.

- **Pour les heures supplémentaires exécutées au-delà du contingent annuel,** les règles applicables demeurent identiques.

L'EXTENSION DES REGLES DES ACCORDS DEFENSIFS AUX ACCORDS OFFENSIFS

A. AVANT LA LOI TRAVAIL

- Depuis la loi 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques dite loi « Macron », une entreprise qui rencontre **de graves difficultés économiques conjoncturelles** peut conclure un accord d'entreprise prenant la forme d'un **accord de maintien dans l'emploi** appelé également « accord défensif ». Cet accord peut notamment prévoir des modifications de salaire ou de temps de travail.

- Le salarié qui refuse de se voir appliquer un tel accord s'expose à un **licenciement pour motif économique.**

B. DEPUIS LA LOI TRAVAIL

- Les règles applicables aux accords de maintien dans l'emploi demeurent inchangées.

- Par l'adoption de la loi Travail, les règles applicables aux accords de maintien dans l'emploi sont en partie étendues à une **nouvelle catégorie d'accord d'entreprise : l'accord de développement de l'emploi** appelé également « accord offensif ». En cas de développement de l'entreprise, lorsque l'entreprise souhaite conquérir de nouveaux marchés, un accord d'entreprise prévoyant une **augmentation de la durée du travail** peut donc être conclu afin de répondre aux nouveaux besoins de l'activité. Cet accord de développement de l'emploi est applicable durant une **durée maximale de deux ans**.
  Le salarié qui refuse de se voir appliquer un tel accord s'expose à un **licenciement pour motif personnel.** Dès lors, ce salarié bénéficie d'un parcours d'accompagnement personnalisé auprès de Pôle emploi co-financé par l'employeur.

(sources : loi du 20 août 2008 portant réforme du temps de travail ; décrets du 4 novembre 2008 ; circulaire du 13 novembre 2008 ; loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques ; loi du 8 août 2016 relative au Travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels)

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

- **Un assouplissement du suivi médical des salariés est déjà applicable depuis le 1er juillet 2012** avec, notamment :
  - la mise en place de situations pouvant justifier l'absence d'organisation de visite médicale d'embauche ;
  - l'espacement des visites médicales périodiques au-delà de 2 ans si le service de santé au travail a reçu un agrément délivré par la DIRECCTE après avis du médecin inspecteur régional du travail.

  La **liste des personnes** soumises à un examen médical renforcé ainsi que la **fréquence** en vertu de laquelle il doit être organisé, **avaient également été modifiées.**

- **La loi relative au travail**, à la modernisation du dialogue sociale et à la sécurisation des parcours professionnels, dite loi « Travail » ou bien encore loi « El Khomri » vise également **à alléger le volume des examens menés par les médecins du travail**, **Au 1er janvier 2017 au plus tard, de nouvelles règles s'appliqueront aux visites médicales d'embauche et périodiques ainsi qu'à l'examen médical renforcé** que l'employeur est tenu d'organiser auprès du médecin du travail.

- La loi « Rebsamen » avait auparavant prévu que **les salariés affectés à des postes présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité ou celles de tiers fassent l'objet d'une surveillance médicale renforcée.** L'entrée en vigueur de cette disposition était subordonnée à l'adoption d'un décret d'application. Ce dernier n'étant jamais paru, c'est donc la loi « Travail » qui édicte les règles en la matière.

- L'employeur doit impérativement maîtriser le nouveau cadre législatif afin de ne pas risquer de manquer à son obligation de sécurité de résultat et de devoir en répondre devant les juridictions. En effet, les exemples de décision de justice illustrant la sévérité des juges sur ce sujet sont nombreux. Récemment, La Cour de cassation ne cesse d'affirmer que **l'employeur reste le garant de la réalisation par le médecin du travail des examens obligatoires** pour vérifier l'aptitude du salarié à occuper le poste de travail.
  Demander l'organisation d'une visite médicale ne suffit donc pas, l'employeur doit veiller ce que celle-ci ait effectivement lieu.

- Vous trouverez donc ci-après les règles applicables aux visites médicales ainsi que nos consignes et conseils en la matière.

EXAMEN D'EMBAUCHE

A. AVANT LA LOI TRAVAIL

- **La visite médicale d'embauche est obligatoire.** Celle-ci devait se dérouler au plus tard **avant la fin de la période d'essai** sauf pour les salariés soumis à une surveillance médicale renforcée (femme enceinte, travailleur de moins de 18 ans et travailleur handicapé) pour lesquels la visite médicale d'embauche devait avoir lieu avant l'entrée effective en fonction.

- Depuis le 1er juillet 2012, le médecin du travail est tenu :

  - d'informer le salarié sur les risques d'exposition au poste de travail et le suivi médical nécessaire ;

CONSEIL N° 1 : L'employeur n'est pas tenu d'inviter le médecin du travail à évaluer les risques liés à un poste de travail Néanmoins, dès la connaissance de la date d'embauche, l'employeur doit solliciter un rendez-vous pour la visite médicale d'embauche et **accepter**, le cas échéant**, la demande du médecin qui souhaiterait passer du temps dans l'entreprise pour évaluer les risques liés à un poste** et ce, afin de ne pas faire obstacle à l'exécution de ses nouvelles missions.

- sensibiliser le salarié sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.

Depuis le 1er juillet 2012, l'employeur bénéficie d'un **délai au cours duquel il est possible de ne pas organiser de visite médicale au moment de l'embauche d'un salarié**.
Pour être dispensé d'organiser une visite médicale d'embauche, deux conditions doivent être respectées :

- le salarié doit être embauché au sein de l'entreprise à un emploi identique à celui pour lequel le médecin du travail a déjà rendu un avis d'aptitude ;

CONSEIL N° 2 : Pour avoir la certitude d'être dispensé d'organiser une visite médicale d'embauche, il convient de se procurer une copie de l'avis d'aptitude rendu lors du précédent emploi soit auprès du salarié, soit auprès du médecin du travail si le salarié ne l'a pas conservé.

- cet avis doit dater de :
  - ✓ **moins de 24 mois** : lorsque le salarié est réembauché au sein de la même entreprise à un emploi identique ;
  - ✓ **moins de 12 mois** : lorsque le salarié est embauché à un emploi identique au sein d'une autre entreprise.

B. DEPUIS LA LOI TRAVAIL

Au plus tard, à compter du 1er janvier 2017, **la visite médicale d'embauche n'est plus obligatoire.** Elle est remplacée par une **visite d'information et de prévention organisée dans un délai** qui sera fixé par décret, **probablement de 6 mois**.

Cette visite d'information et de prévention ne poursuit plus le but de vérifier l'aptitude médicale du salarié au poste de travail auquel il est embauché mais de **l'informer des moyens de prévention à la protection de santé ainsi que des services de santé existants auxquels il peut s'adresser**. En conséquence, la visite d'information n'est pas systématiquement conduite par un médecin du travail : un médecin collaborateur, un interne en médecine du travail ou un infirmier pourra la mener.

Néanmoins, **l'examen d'embauche reprendra la forme d'une visite médicale menée par un médecin du travail** lorsque :

- celui qui conduit la visite d'information et de prévention jugera **nécessaire que le salarié soit examiné par un médecin du travail** ;
- le salarié déclarera, lors de la visite d'information et de prévention, être reconnu **travailleur handicapé** et/ou percevoir une **pension d'invalidité** ;
- le salarié doit occuper un **poste présentant des risques particuliers pour sa santé et sa sécurité ou celles de tiers** évoluant dans son environnement immédiat. Dès lors, l'examen médical doit se dérouler avant l'affectation au poste de travail.

EXAMENS PERIODIQUES

A. AVANT LA LOI TRAVAIL

- Avant le 1er juillet 2012, **les visites périodiques devaient avoir lieu tous les 2 ans**. En pratique, les médecins du travail n'étaient pas en mesure de recevoir les salariés de toutes les entreprises de leur secteur dans les délais requis. Un employeur obtenait donc difficilement que tous ses salariés soient examinés tous les 2 ans.

- Pour désengorger le nombre de demandes d'examens périodiques, il est désormais possible d'espacer les visites sur des périodes supérieures à 2 ans. **Cette possibilité ne relève pas du libre-choix de l'employeur mais doit figurer dans l'agrément délivré par la DIRECCTE**, après avis du médecin inspecteur régional du travail, **au service de santé au travail.**

CONSEIL N° 1 : Depuis le 1er juillet 2012, il est préférable de **s'assurer auprès de son service de santé au travail de l'obtention de l'agrément et de lui en demander une copie** :
- avant d'estimer que la fréquence des visites médicales périodiques puisse être supérieure à 2 ans ;
- afin de connaître plus précisément le délai maximal s'écoulant entre la visite médicale d'embauche et la visite médicale périodique ou entre deux visites médicales périodiques.

B. DEPUIS LA LOI TRAVAIL

- Au plus tard, à compter du 1er janvier 2017, **le suivi médical du salarié ne sera plus réalisé selon une périodicité fixe** mais selon une périodicité variable évaluée à partir des critères suivants :
  - les conditions de travail,
  - l'état de santé du travailleur,
  - l'âge du travailleur,
  - les risques professionnels auxquels le travailleur est exposé.

- La visite médicale périodique pourra donc se tenir à une fréquence inférieure ou supérieure à 2 ans selon les résultats de cette évaluation. **Cette périodicité pourra être portée à 4 ou 5 ans lorsque les résultats de l'évaluation seront positifs**.

- Un décret d'application devra être adopté pour déterminer **les modalités du suivi médical des salariés en CDD et des travailleurs temporaires** de telle façon à ce que ceux-ci bénéficient d'un suivi d'une périodicité identique à celles des salariés en CDI.

EXAMEN MEDICAL RENFORCE

A. AVANT LA LOI TRAVAIL

- Depuis le 1er juillet 2012, la **liste des personnes** soumises à un examen médical renforcé ainsi que la **fréquence** en vertu de laquelle il doit être organisé, **sont modifiées**.

- **Sont toujours compris les salariés de moins de 18 ans, les femmes enceintes, les travailleurs handicapés ainsi que les travailleurs de nuit**. En revanche, ne bénéficient plus de l'examen médical renforcé :
  - les mères dans les 6 mois suivants leur accouchement et pendant l'allaitement ;

- les salariés qui viennent de changer d'activité ou de migrer pendant les 18 mois suivants leur nouvelle affectation.

- **D'autres salariés bénéficient de l'examen médical renforcé lorsqu'ils sont exposés aux environnements** suivants, **susceptibles d'avoir un impact sur leur santé** :
  - l'amiante ;
  - les rayonnements ionisants ;
  - le plomb ;
  - le risque hyperbare ;
  - le bruit ;
  - les vibrations ;
  - les agents biologiques ;
  - les agents cancérogènes ou toxiques de la reproduction.

- **Depuis le 1er juillet 2012, cet examen peut se dérouler tous les 2 ans au maximum sauf pour les travailleurs de nuit pour lesquels l'examen doit avoir lieu tous les 6 mois.**

B. DEPUIS LA LOI TRAVAIL

- Au plus tard, à compter du 1er janvier 2017, **l'examen médical renforcé ne concernera plus une liste de travailleurs clairement déterminée.** En bénéficieront les salariés affectés à des postes à risques pour leur santé ou celle de leurs collègues ou de tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail. Les modalités d'identification de ces salariés seront fixées par décret.

- L'examen médical pourra donc se tenir à une fréquence inférieure ou supérieure à 2 ans en fonction des dispositions du décret d'application ainsi qu'à une fréquence supérieure à 6 mois pour les travailleurs de nuit.

CONSEIL N° 1 : L'allongement des délais pour organiser les examens médicaux renforcés poursuit le but de désengorger les services de santé au travail. **Il ne faut pas voir en cela un assouplissement des textes à l'égard de l'obligation de sécurité de résultat qui pèse sur l'employeur.** Toute évolution engendrant un risque d'incompatibilité entre le poste de travail et la santé du salarié doit vous amener à solliciter une visite médicale auprès du médecin du travail et ce, indifféremment du fait que le délai d'organisation de l'examen médical renforcé ne soit pas arrivé à son terme.

EXAMEN DE PRE-REPRISE

A. AVANT LA LOI TRAVAIL

- Depuis le 1er juillet 2012, **pour favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail d'origine professionnelle et non professionnelle de plus de 3 mois, la visite de pré-reprise devient obligatoire**. Les personnes désignées comme devant prendre l'initiative de son organisation demeurent identiques : le salarié, le médecin traitant ou le médecin conseil de la Sécurité sociale.

- En pratique, la visité médicale de pré-reprise est le plus souvent organisée à l'initiative de l'employeur.

CONSEIL N° 1 : Dès lors que l'arrêt de travail est d'une durée de plus de 3 mois, **vous devez veiller à ce que cette visite médicale de pré-reprise soit organisée, voire même sollicitée par vos soins, directement auprès du médecin du travail.** Ainsi, en cas de licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement, le salarié ne pourra pas se prévaloir d'une perte de chance de son maintien dans l'emploi au soutien d'une demande d'indemnisation

B. DEPUIS LA LOI TRAVAIL

- La loi « Travail » ne se prononce pas sur le sort réservé aux visites de pré-reprise. Celles-ci devraient dont demeurer obligatoires. L'importance du rôle joué par l'examen de pré-reprise dans le cadre d'une procédure d'inaptitude sera, quant à elle, précisée ultérieurement par décret.

EXAMEN DE REPRISE

A. AVANT LA LOI TRAVAIL

- **Depuis le 1er juillet 2012, la visite médicale de reprise est obligatoirement organisée :**
  - après un congé maternité ;
  - après une absence pour cause de maladie professionnelle ;
  - après une absence **d'au moins 30 jours** suite à un accident du travail ;
  - après une absence **d'au moins 30 jours** pour cause de maladie ou d'accident non professionnel.

  La visite de reprise n'est plus imposée suite à des absences répétées pour raisons de santé.

CONSEIL N° 1 : La visite médicale de reprise doit se dérouler dans les 8 jours qui suivent le retour du salarié. **Dans l'hypothèse où le médecin du travail ne peut pas examiner le salarié le jour de sa reprise, nous préconisons de demander au salarié de rester à son domicile.**

Dans le cas contraire, **si le salarié exécute ses missions sans avoir été examiné par le médecin du travail et se blesse ou blesse un autre salarié, vous commettriez une faute inexcusable**. En effet, en connaissance de l'arrêt de travail et sans vous être préalablement assuré de la compatibilité de l'état de santé du salarié avec son poste de travail, vous auriez exposé le salarié à un risque pour sa santé sans prendre de mesures pour l'en protéger. Dans un tel cas de figure, **la seule mesure à prendre pour respecter votre obligation de sécurité est de demander au salarié ne pas rejoindre son poste de travail tant qu'il n'a pas été examiné par le médecin du travail.**

- L'inaptitude est constatée par le médecin du travail après **deux examens médicaux espacés de 15 jours** si le **poste de travail est incompatible avec l'état de santé du salarié et que des aménagements de poste ne suffiraient pas à le rendre compatible**. Le médecin du travail peut éclairer son avis d'inaptitude par des **conclusions écrites assorties d'indications relatives au reclassement, de telles conclusions s'imposant à l'employeur.**

- Seule exception, en cas de danger immédiat pour la santé du salarié, une seule visite médicale suffit pour déclarer le salarié inapte.

  Depuis le 1er juillet 2012, une seconde exception permet la constatation de l'inaptitude à l'issue d'une seule visite. **Lorsqu'un examen de pré-reprise a eu lieu dans les 30 jours précédents la première visite médicale de reprise, l'avis d'inaptitude médicale peut être délivré en seul examen.**

Cette seconde exception pourra concerner la situation du salarié dont l'arrêt de travail est de plus de 3 mois en fonction de la date de l'examen de pré-reprise.

B. DEPUIS LA LOI TRAVAIL

- Au plus tard, à compter du 1er janvier 2017, **la procédure d'inaptitude sera profondément modifiée.** Le médecin du travail prononcera l'inaptitude s'il constate que l'état de santé justifie un changement de poste et qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation de poste de travail n'est possible. **Ne plus exiger une incompatibilité entre l'état de santé du salarié et le poste occupé semble donc laisser plus de latitude au médecin du travail pour prononcer l'inaptitude.**

- Préalablement, le médecin du travail devra :
  - **avoir réalisé une étude de poste** du salarié ou délégué cette tâche à un membre de son équipe pluridisciplinaire ;
  - **s'être entretenu avec** le salarié et **l'employeur**. Un décret d'application doit fixer les modalités de ces échanges : rencontre physique ou non, de manière individuelle ou collective, fréquence, contenu des échanges,…

- La rédaction de **conclusions écrites assorties d'indications relatives au reclassement ne sera plus une option : le médecin du travail sera tenu de les rédiger pour éclairer son avis d'inaptitude**. Le médecin du travail pourra éventuellement proposer à l'employeur l'appui de l'équipe pluridisciplinaire ou de celui d'un organisme compétent en matière de maintien en emploi pour mettre en œuvre les indications ou propositions qu'il formule.

ATTENTION : Comme auparavant, les conclusions du médecin du travail s'imposent à l'employeur. Néanmoins, au plus tard à compter du 1er janvier 207, **l'employeur qui refusera de les appliquer devra motiver sa décision par écrit auprès du salarié et du médecin du travail.**

(sources : décret du 30 janvier 2012 ; loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi ; loi du 8 août 2016 relative au Travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels)

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

La **santé** GAGNE l'**entreprise**

Prévenir la somnolence au travail

Conséquence de l'insomnie ou d'une dette de sommeil, la somnolence est un danger sournois responsable d'accidents de trajet ou du travail. Une somnolence est également synonyme d'une perte d'efficacité professionnelle. Explications.

20 à 40 % des salariés dorment mal. Pourtant, on dispose de peu d'études sur la somnolence en tant que telle.

Rappelons qu'elle se manifeste par une difficulté à rester éveillé qui s'apparente à un sommeil léger.

Danger au volant

Si la somnolence a fait l'objet de peu d'études en entreprise, on en sait plus sur ses conséquences en matière d'accidents de la route. Les conducteurs minimisent le risque lié à la somnolence au volant, qu'ils classent en 4ème position dans une enquête de l'Association des Sociétés Françaises d'Autoroutes et d'Ouvrages à Péages (ASFA) alors qu'en réalité, les statistiques démontrent qu'elle est responsable d'un accident mortel sur trois sur l'autoroute. La somnolence concerne tous les conducteurs avec deux périodes critiques, entre 4 et 8h du matin, et entre 14h et 16h. Dans la majorité des cas, elle est provoquée par une dette du sommeil. Signalons également que le syndrome des apnées du sommeil qui concerne 2 à 5 % de la population expose à une somnolence la journée et augmente les temps de réaction d'une demi-seconde sur route, d'où un risque doublé de collision.

Baisse des réflexes

En matière de réflexes altérés, la fatigue accumulée après 17 à 19 heures consécutives de veille équivaut à un taux d'alcoolémie de 0,5 g/l. Au-delà de 19 heures, on l'estime à 1 g/l !

Une dangerosité qui va donc se manifester au volant comme en entreprise par une baisse de toutes les performances : attention, réaction, coordination et même mémoire spatiale. Au volant vers 5 heures du matin, la vitesse de réaction chute de 57 %, alors que les erreurs d'appréciation des distances et de la vitesse augmentent.

Etre vigilant : une nécessité

Il est donc impératif de repérer les premiers signes de somnolence avant que le sommeil s'installe : bâillements irrépressibles, paupières lourdes, nuque endolorie ou instable avec la tête qui chute, agitation sur le siège (besoin de changer de position), difficultés à garder les mains à 9h15 sur le volant, sensation de vertige au défilement de la route, instabilité du regard (l'image saute avec les chaos de la route).

Prévenir la somnolence

Plusieurs précautions permettent d'éviter la survenue de la somnolence ou d'en limiter l'impact.

- **Évitez les repas trop copieux, trop alcoolisés ou riches en sucres rapides** qui favorisent respectivement la somnolence durant la période de digestion et l'endormissement.
- En cas d'insomnie la nuit précédente, **faites une courte sieste de 20 mn** l'après-midi afin d'éviter le « coup de barre » au mauvais moment.
- Au volant, **faites des pauses régulières.**
- Sur le lieu de travail ou dans l'habitacle de la voiture, **maintenez une température proche de 19°C.**
- **Évitez les médicaments qui provoquent une somnolence.** Référez-vous au pictogramme inscrit sur la boîte.
- **Hydratez-vous** suffisamment.

Plus d'informations sur :
www.lasantegagnelentreprise.fr

03 87 18 40 53
nathalie.milanetti@harmonie-mutuelle.fr
www.protection-sociale-entreprise.fr

Harmonie Mutuelle, spécialiste de la protection sociale en entreprise, 1re mutuelle santé de France.

Harmonie mutuelle
En harmonie avec votre santé
www.harmonie-mutuelle.fr

CONSOMMATION & CONCURRENCE – Libre-choix du réparateur automobile : précisions sur les modalités d'information du consommateur

- La route fut longue pour obtenir **l'entrée en application des dispositions de la loi relative à la consommation dite « Loi Hamon »**. Bien que la loi ait été adoptée le 17 mars 2014, ses dispositions, dont celles relatives au **libre-choix du réparateur automobile,** n'étaient toujours pas entrées en application à la fin de l'année 2014.

- En effet, le Comité consultatif du Secteur Financier (CCSF), composé de courtiers et sociétés d'assurance, demandait à reporter la publication des décrets d'application au 15 avril 2015 afin de disposer d'un délai pour la préparation de leurs réseaux et conseillers aux modifications apportées par la loi. Or, le gouvernement avait annoncé que les textes règlementaires seraient adoptés à l'automne ou d'ici la fin de l'année 2014. C'est donc le 29 décembre 2014 que **ces textes tant attendus ont permis au libre-choix du réparateur automobile d'entrer en vigueur le 1er janvier 2015.**

- Voici donc un rappel de la liberté offerte au consommateur de choisir son réparateur automobile qui pourrait **dissuader les assureurs de subordonner le libre-choix du réparateur à l'avance du paiement des frais de réparation par l'assuré lorsque celui-ci ne choisit pas un réparateur agréé.**

- Mais pour que la liberté de choix du réparateur automobile soit effective, encore faut-il que **l'automobiliste en soit informé en temps utile, de manière claire et non équivoque**. C'est notamment sur ce point que la F.N.AA (Fédération nationale de l'artisanat automobile) et le CNPA (Conseil national des professions de l'automobile) ont exprimé leur désaccord quant aux dispositions règlementaires qui avait été adoptées et que le CNPA a exercé un recours auprès du Conseil d'Etat pour que soit obtenue la réécriture des modalités d'information du consommateur s'imposant à l'assureur.

RAPPEL DU PRINCIPE DE LIBRE-CHOIX DU REPARATEUR AUTOMOBILE

- Un grand nombre de professionnels de la mécanique de l'automobile et de la carrosserie ont exprimé une perte potentielle de clientèle en raison de l'absence d'agrément détenu auprès d'un ou plusieurs assureurs.

- Avant l'adoption de la loi du 17 mars 2014 relative à la consommation, bien que l'automobiliste était libre de recourir au service du mécanicien ou du carrossier de son choix, **l'absence d'agrément auprès de son assureur le contraignait à faire l'avance des frais des réparations et à demander ensuite un remboursement**. Le montant des sommes à payer ainsi que la crainte que la demande de remboursement n'aboutisse pas incitaient l'automobiliste à recourir aux services du professionnel agréé par son assureur.

- La F.N.AA et le CNPA ont signalé cette situation lors de leur participation aux discussions visant l'élaboration du projet de loi relatif à la consommation. La loi vise donc à diminuer la position de force des assureurs et à **accroître la liberté de choix par l'automobiliste de son réparateur en cas de sinistre.** Cette loi dispose que **l'automobiliste bénéficie de la prise en charge des réparations par son assureur que le réparateur ait ou non reçu son agrément.**

LES MODALITES D'INFORMATION DU CONSOMMATEUR

- L'obligation d'information du consommateur n'était pas clairement mise à la charge des assureurs à lecture des dispositions de l'arrêté du 29 décembre 2014. Elle incombait *« à tout professionnel »*. Cette formulation imprécise pouvait donc engendrer une confusion sur les obligations de chacun. Elle pouvait également laisser supposer que le réparateur automobile était

tenu d'informer son client qu'il pouvait recourir au service d'un autre professionnel. **Alors que l'objectif poursuivi par le principe du libre-choix du réparateur automobile était de veiller à une concurrence exercée librement car émancipée des conséquences financières pour le consommateur du recours à un réparateur agréé ou non par son assureur, les dispositions règlementaires amenaient le réparateur à inciter un client potentiel à s'adresser à un autre réparateur.**

- Par décision en date du 17 février 2016, le Conseil d'Etat a annulé l'arrêté du 29 décembre 2014 ainsi que ses dispositions ambigües sur les **modalités d'information du consommateur**. Ces dernières sont désormais **clairement mises à la charge de l'assureur** depuis l'adoption de l'arrêté du 17 juin dernier. Les réparateurs automobiles ne sont plus, quant à eux, d'adopter une attitude pouvant inciter son client potentiel à s'adresser à un concurrent.

- En conséquence, les assureurs sont tenus de préciser le libre-choix du réparateur automobile :
  - **lorsque l'assuré déclare un sinistre et à travers le constat amiable**. Si le libre-choix est précisé oralement et non pas à travers le constat amiable, l'assureur doit en faire une confirmation écrite immédiate, par SMS par exemple ;
  - **dans leur contrat d'assurance**. Cette information s'impose pour tous les contrats d'assurance conclus ou reconduits tacitement depuis le 1er janvier 2015. Pour **les contrats d'assurance renouvelables par tacite reconduction**, c'est-à-dire renouvelables sans signature d'un avenant, **l'assureur est tenu d'inscrire la mention du libre choix du réparateur automobile sur chaque avis d'échéance annuelle de prime ou de cotisation.**

- Bien que l'arrêté du 17 juin 2016 ne le précise pas, **l'obligation d'information du consommateur s'impose non seulement aux assureurs mais également à tout mandataire** (mutuelles ou plateforme de gestion) **auprès duquel l'assureur pourrait sous-traiter la gestion des déclarations et traitements des sinistres.**

- Néanmoins, nombreux sont les assureurs qui ne respectent pas leurs obligations d'information du consommateur ou tentent encore d'inciter le consommateur à s'adresser à un réparateur automobile ayant reçu leur agrément en présentant cette condition comme nécessaire pour ne pas avoir à faire l'avance du paiement des frais. La F.N.AA souhaite donc intervenir auprès des autorités concernées (Direction Générale du Trésor et DGCCRF) chaque fois qu'elle aura connaissance de toute pratique contraire au principe du libre-choix du réparateur automobile.

(sources : décision du Conseil constitutionnel du 13 mars 2014 ; loi du 17 mars 2014 relative à la consommation ; arrêté du 29 décembre 2014 relatif aux modalités d'information de l'assuré au moment du sinistre sur la faculté de choisir le réparateur professionnel auquel il souhaite recourir prévue à l'article L 211-5-1 du Code des assurances [annulé] ; décret du 29 décembre 2014 relatif à la résiliation à tout moment de contrats d'assurance et portant application de l'article L 113-15-2 du Code des assurances ; décision du Conseil d'Etat du 17 février 2016 ; arrêté du 17 juin 2016)

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

Maladie : délai de carence et maintien de salaire

Si une convention collective prévoit le maintien de salaire en cas de maladie, sans préciser de délai de carence, le salarié est indemnisé dès son premier jour d'arrêt. C'est ce que précise la Cour de cassation dans un arrêt du 7 juillet 2016.

En l'espèce, un salarié en maladie ne perçoit les indemnités complémentaires payées par son employeur qu'au terme du délai de carence et estime que le maintien de salaire auquel il a droit, en application des dispositions de sa convention collective, n'a donc pas été respecté.
L'employeur, quant à lui, **affirme qu'il respecte son obligation en matière de maintien de salaire car celle-ci n'est effective qu'à échéance du délai de carence puisque les indemnités complémentaires versées par l'employeur ne sont dues que lorsque des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) sont payées.**

Tel n'est pas l'avis des juges qui relèvent que dans la mesure où la convention collective prévoit expressément que le salarié bénéficie du maintien de son salaire, l'employeur doit, en toute logique, verser le salaire pendant le délai de carence au cours duquel le salarié ne perçoit pas les IJSS.

Plus généralement la Cour de cassation pose le principe suivant. **Lorsqu'une convention collective prévoit qu'en cas d'arrêt maladie, le salarié perçoit, à condition d'être pris en charge par la Sécurité sociale, la rémunération qu'il aurait gagnée s'il avait continué à travailler sous déduction des IJSS ; l'intéressé peut prétendre au maintien de sa rémunération et ce, dès le premier jour de son arrêt de travail.**

(Cass. soc., 7 juillet 2016, n° 15-21.004)

Auto-entreprenariat et redressement social

Un employeur ayant fait travailler ses anciens salariés sous le statut d'auto-entrepreneur dans les mêmes conditions, encourt un redressement social. Telle est la position de la Cour de cassation dans un arrêt du 7 juillet 2016. Une fois de plus, la Haute juridiction rappelle que recourir à des auto-entrepreneurs n'est pas sans risques lorsque le lien de subordination demeure entre ces derniers et l'entreprise.

Dans cette affaire, des salariés d'une société de cours de soutien scolaire étaient passés sous le statut d'auto-entrepreneur pour continuer à fournir leur prestation de travail.
Suite à la saisine des juges du fonds par l'employeur d'une demande tendant à contester un redressement social de 1 337 538€ (dont 1 177 420 € de cotisations sociales impayées et 160 118 € de majorations de retard), les juridictions ont estimé que **la présomption légale de non salariat offerte par le statut d'auto-entrepreneur devait être écartée**. En effet, **ces auto-entrepreneurs fournissaient en réalité à l'entreprise des prestations dans des conditions qui les plaçaient dans un lien de subordination juridique permanent à l'égard de celle-ci**, et qu'en conséquence **l'URSSAF était fondée à réclamer le paiement des cotisations sociales**.

La Cour de cassation, quant à elle, confirme la position des juges du fond et **rappelle à l'ordre les employeurs tentés de détourner le statut de la micro-entreprise pour échapper au paiement des charges sociales de leurs salariés.**

Par ailleurs, outre la condamnation au paiement des charges sociales, l'employeur encourt également une **condamnation pénale pour travail dissimulé.**

(Cass. civ., 2e ch., 7 juillet 2016, n° 15-16.110)

Contrôle à domicile de l'assuré – perte des indemnités journalières

L'assuré en arrêt pour maladie qui ne se trouve pas chez lui lors d'un contrôle, perd les indemnités journalières versées par le Régime Social des Indépendants (RSI). C'est ce que rappelle la Cour de cassation dans un arrêt du 16 juin 2016.

En l'espèce, la caisse régionale du RSI des Alpes demandait à un assuré la restitution du montant des indemnités journalières en raison de son absence lors d'un contrôle administratif

effectué à son domicile. L'assuré décide d'exercer un recours contre cette décision, faisant valoir **qu'il se trouvait pour un court moment dans la maison de ses parents jouxtant le terrain de la sienne et dont l'éloignement de son domicile n'avait quasiment pas excédé celui de son jardin ou de son parking.**

Mais la Cour de cassation ne l'entend pas ainsi. Avec sévérité et inflexibilité, les juges de la Haute juridiction estiment que la demande de remboursement des indemnités journalières est parfaitement fondée. En effet, l'adresse figurant sur l'arrêt de travail est celle du domicile de l'assuré et ce dernier ne justifiait d'aucune force majeure l'ayant empêché de sortir durant les heures de sortie autorisée, ni d'une autorisation de sortie préalable de sa caisse.

Il faut noter que cette décision particulièrement sévère pour l'assuré est transposable aux indemnités journalières versées par le régime général de sécurité sociale.

(Cass. soc., 16 juin 2016, n° 15-19.041)

Maladie pendant les congés payés : charge de la preuve de la justification de l'absence

Un salarié adresse un arrêt de travail à son employeur durant ses congés payés. Mais qu'en est-il si au terme de l'absence, le salarié ne réintègre pas son poste de travail ? Son absence est-elle forcément injustifiée ? Un licenciement pour faute grave peut-il être envisagé ? Ce sont les questions auxquelles répond la Cour de cassation dans un arrêt du 14 juin 2016.

Dans cette affaire, un salarié en congés payés et parti au Mali informe son employeur qu'il est victime d'un accident. Il adresse un arrêt de travail à son employeur mais ne revient pas à son poste de travail une fois celui-ci expiré. L'employeur déplore ne pas avoir reçu de certificat de prolongation et informe le salarié par courrier recommandé avec accusé de réception qu'en l'absence de justificatif, une sanction pourra être prononcée. Le courrier revient à l'employeur avec la mention « non réclamé, retour à l'envoyeur ».
En conséquence, l'employeur convoque le salarié à un entretien préalable au licenciement et une fois de plus, son courrier recommandé lui revient. Il procède donc à son licenciement pour faute grave, estimant qu'il s'agit d'une absence injustifiée. Le courrier de notification du licenciement revient à l'entreprise comme les deux précédents courriers.

A son retour en France, le salarié saisit la juridiction prud'homale, contestant la cause réelle et sérieuse du licenciement aux motifs **qu'il avait adressé ses certificats de prolongation successifs par fax et par courrier recommandé**, tout en fournissant les récépissés d'envoi, et qu'il se trouvait encore au Mali lorsque les trois courriers recommandés lui avaient été adressés à son domicile. Il renforce sa **démonstration de sa bonne foi** en invoquant le fait qu'en 25 ans de carrière au sein de l'entreprise, il n'a jamais fait l'objet d'une procédure disciplinaire.
L'employeur, quant à lui, estime que les certificats de prolongation sont réputés n'avoir jamais été envoyés, le salarié n'étant pas en mesure de fournir les récépissés de réception. Or, il est de son obligation de justifier toute absence (initiale et toute prolongation qui suit) dans un délai de 48 heures.

Mais la Cour de cassation ne l'entend pas ainsi. Elle estime que le salarié qui a transmis à son employeur les justificatifs d'absence remplit ses obligations. Dès lors, **elle considère que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse car le salarié avait bien transmis ses justificatifs d'absence**.
De plus, la jurisprudence est constante sur les conséquences du défaut de justification d'une prolongation d'absence : **si l'employeur a connaissance de l'état de santé du salarié, le fait pour le salarié d'omettre de justifier une prolongation à la date d'expiration de son arrêt maladie ne constitue pas une faute grave, ni même une cause réelle et sérieuse de licenciement.**

Cette jurisprudence revêt un grand intérêt en matière de répartition de la charge de la preuve. En effet, **elle apporte une précision essentielle en matière d'absence : il pèse donc sur le salarié la charge de prouver qu'il a bien adressé ses justificatifs d'absence à son employeur. En aucun cas, le salarié est tenu de démontrer que son employeur a bien reçu ses justificatifs d'absence.**

(Cass. soc., 14 juin 2016, n° 14-17.749)

	Sept. 2016	Oct. 2016	Nov. 2016	Déc. 2016
01-Un petit plus pour votre salon (1 jour) - 260€	12			
02-Diagnostic multi'styles émotionnel (1 jour) - 380€	19			
03-Mixité de la couleur (1 jour) - 260€	25			
04-Nattes d'exception (1 jour) - 260€	26			
05-Tresses plaquées (2 jours) - 520€		2 & 3		
06-Box 4 x 4 niveau 1 (2 jours) - 520€		9 & 10		
07-Chignons couture (1 jour) - 260€		17		
08-Lancement de la ligne automne / hiver 2016 (1 jour) - 260€		24		
09-Le conseil, une éducation à partager (2 jours) - 560€		30 & 31		
10-Hair contouring (1 jour) - 260€			7	
11-Visagisme 3D émotionnel (2 jours) - 700€			20 & 21	
12-Coiffures de fin d'année - 260€			21	
13-Taille de barbe (1 jour) - 260€			28	
14-A chaque profil un style (1 jour) - 260€				5

COMMENT S'INSCRIRE ?

Pour toute inscription ou tout renseignement concernant ces stages, n'hésitez pas à contacter l'ASFORMS
par téléphone : **04 67 40 80 61** ou par mail : **contact@asforms34.fr**

TARIFS

Merci de renvoyer le dossier complet ainsi que les règlements dans un délai de 3 semaines avant le début du stage

Règlement par chèque uniquement **à l'ordre de l'ASFORMS,** pour chaque stage technique :

- 1 chèque de **50 €** de caution (caution encaissée en cas d'absence injustifiée)
- 1 chèque du montant de la formation
- Frais de dossier : - **gratuits** pour les **adhérentes** UNEC 34 - 1 chèque de **30 €** par stage pour les **non adhérentes**
- Repas offert pour les adhérentes UNEC 34

Programme des Stages techniques Coiffure

2ème semestre 2016

Asforms
Association de formation

Programme de stages techniques Coiffure 2ème semestre 2016

SEPTEMBRE 2016

01 - UN PETIT PLUS POUR VOTRE SALON

Elargir sa gamme de prestations, de connaissances et augmenter son CA (embellissement des mains, pose de vernis)

Formatrice : Iris BAROUKH

Date : **Lundi 12 septembre 2016**

02 - DIAGNOSTIC MULTI'STYLES EMOTIONNEL

Apprendre à diagnostiquer la coiffure de votre cliente dans les 5 premières minutes de son arrivée

Méthode C. JUILLARD

Date : **Lundi 19 septembre 2016**

03 - MIXITE DE LA COULEUR AUTOMNE 2016

Techniques de couleurs, géométrie correspondantes
Flashs tendances

Formatrice : Claude COQUEMER

Date : **Dimanche 25 septembre 2016**

04 - NATTES D'EXCEPTION AUTOMNE 2016

Techniques de mise en forme pour nattes et tresses européennes
Nouvelles tendances

Formatrice : Claude COQUEMER

Date : **Lundi 26 septembre 2016**

* valable pour tout stagiaire non salarié. Sous réserve d'acceptation de FAFCEA suivant les critères de prise en charge 2016

En tant qu'artisan, vous bénéficiez d'un crédit d'impot sur le revenu pour nos stages. En 2016, le crédit d'impôt est de 67€ pour 7h de formation—dans la limite de 40h/année civile, soit 386€/an

OCTOBRE 2016

05 - TRESSES PLAQUEES

Mi-ethnique, mi-sport chic, la tresse africaine 2016 se veut chic, moderne et glamour

Formatrice : Haoua HALLAY

Dates : **Dimanche 02 et Lundi 03 octobre 2016**

06 - BOX 4 x 4 Niv. 1

Booster vos performances et être apte à gérer toutes les demandes de vos clientes sur tout type de cheveux

Formateur : Ludovic D'AMBRA

Dates : **Dimanche 9 et Lundi 10 octobre 2016**

07 - CHIGNONS COUTURE

Astuce et maîtrise des équilibres et harmonie des Chignons Couture

Formatrice : Sandra KEIBER

Date : **Lundi 17 octobre 2016**

08 - LANCEMENT DE LA LIGNE AUTOMNE / HIVER 2016

Présentation des nouvelles tendances de la ligne automne / hiver 2016

Formatrice : Nicole AUDIER

Date : **Lundi 24 octobre 2016**

09 - LE CONSEIL, UNE EDUCATION A PARTAGER

(3 sessions de 2 jours non dissociables)

Apprendre à décrypter notre langage corporel et verbal afin d'être en adéquation avec votre clientèle

Formateurs : Héléna MAGALHAES et Marco TRIBUTE

Dates : **Dimanche 30 et Lundi 31 octobre 2016**

NOVEMBRE 2016

10 - HAIR CONTOURING

A chaque forme de visage sa coloration, sa coupe : modifier complètement l'ensemble du visage ou certaines zones spécifiques

Formatrice : Graziella DEBOUSSE

Date : **Lundi 7 novembre 2016**

11 - VISAGISME 3D EMOTIONNEL

Maîtrise du visagisme 3D interactif : développer sa créativité et son CA

Méthode C. JUILLARD

Dates : **Dimanche 20 et Lundi 21 novembre 2016**

12 - COIFFURES DE FIN D'ANNEE

Techniques de coiffure et astuces pratiques pour vos coiffures de fin d'année

Formatrice : Sandra KEIBER

Date : **Lundi 21 novembre 2016**

13 - TAILLE DE BARBE

Maîtriser les styles et les formes dans la taille de barbe

Formateur : Sébastien PLUCHINO

Date : **Lundi 28 novembre 2016**

DECEMBRE 2016

14 - A CHAQUE PROFIL, UN STYLE

Comprendre les outils de communication (PNL) avec ses clients et développer ses prestations en salon

Formatrice : Sandra DEVILLARD

Date : **Lundi 5 décembre 2016**

Merci de renvoyer le dossier complet ainsi que les règlements dans un délai de 3 semaines avant le début du stage

FNC Gard

Fédération Nationale de la Coiffure du Gard

faites passer l'info

OUVERT A TOUS ET A TOUTES

CHER(e) COIFFEUR ET COIFFEUSE

NOTEZ CETTE DATE SUR VOTRE AGENDA

LE LUNDI 19 SEPTEMBRE 2016 A 10 HEURES

SE TIENDRA L'ASSEMBLEE GENERALE DES COIFFEURS

À NIMES

PLUSIEURS INTERVENANTS PRENDRONT LA PAROLE

LE PRESIDENT MONSIEUR NICOLAS SAMMUT, LES MEMBRES DU BUREAU ET MOI-MEME

COMPTONS SUR VOUS.

N'OUBLIEZ PAS POUR UNE QUESTION D'ORGANISATION DE CONFIRMER OU NON VOTRE PRESENCE A LA FNC : MERCI.

AU 04.66.26.92.24 ou 09 67 10 92 24

cnams.cnams@wanadoo.fr

www.facebook.com/CNAMS 30

Le Président Nicolas SAMMUT **La Secrétaire administrative Anne-Marie DAUTHERIVES**

FNC Gard

Fédération Nationale de la Coiffure du Gard

FORMATIONS
COIFFEURS 2016

DATE	THÈME	LIEU
Le 5 septembre	MAITRISE DES BLONDS Animée par Francisca FAUCON	NIMES
Le 12 septembre	GESTES PREMIERS SECOURS Animée par Marc BRETMOREL (Pompier)	NIMES
Le 3 octobre	LANCEMENT DE LIGNE HIVER Animée par Nicole AUDIER	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

Affiliée CNAMS UPA CEPEC

FORMATIONS
ESTHETIQUE 2016

DATE	THÈME	LIEU
11 & 12 septembre	**JADE LIFTING VISAGE** **Animée par Sophie MEYER**	NIMES
25 & 26 septembre	**MAQUILLAGE** **Animée par Elsa CHOISY**	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

cnams
FABRICATION & SERVICES

CHAMBRE SYNDICALE DES FLEURISTES DU GARD

FORMATIONS FLEURISTES 2016

DATE	THÈME	LIEU
Le lundi 12 septembre	GESTES PREMIERS SECOURS Animée par Marc BRETMOREL (Pompier)	NIMES
Le lundi 24 octobre	DEUIL DERNIER VOYAGE FLORAL Animée par Muriel BAILET (FLORIFORM)	CAISSARGUES

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

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