

SOMMAIRE

- Focus / Loi Rebsamen : éléments choisis

p.1

- La loi sur les stages : des précisions apportées

p.2

- Artiste amateur : un amendement définit son statut

p.3

- Livret fiscal du créateur

p.4

FOCUS / Loi Rebsamen : éléments choisis

Sécurisation de l'assurance chômage des intermittents du spectacle

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi prévoit un article visant « à conforter le régime d'assurance chômage de l'intermittence ».

- **Le principe d'un régime spécifique d'assurance chômage de l'intermittence sera inscrit dans le code du travail.**

- **Négociation des annexes 8 et 10 :**

Le contenu des annexes 8 et 10 qui encadrent ce régime spécifique ne sera plus négocié au niveau interprofessionnel comme aujourd'hui, mais par les organisations d'employeurs et de salariés représentatives de l'ensemble des professions de l'audiovisuel et du spectacle.

Cette négociation s'inscrira dans un document de cadrage qui en définira ses objectifs : « trajectoire financière » et respect des principes généraux de l'assurance chômage.

Les propositions et accords issus de cette négociation seront évalués par un « comité d'expertise » (un prochain décret en précisera la composition et les prérogatives) : à défaut d'accord, la négociation remontera au niveau interprofessionnel.

- **Révision de la liste des emplois pouvant relever d'un contrat à durée déterminée d'usage (CDDU) :**

Il est demandé aux organisations professionnelles de l'audiovisuel et du spectacle de réviser avant le 31 mars 2016, la liste des emplois pouvant relever d'un CDD d'usage (et donc bénéficiaires des annexes 8 et 10) ; elles devront également revoir les conditions de recours à ce CDDU. En l'absence de l'établissement de cette nouvelle liste à cette date, celle-ci sera fixée par arrêté des ministères du travail et de la culture.

Renouvellement des contrats à durée déterminée

Les CDD ayant un terme précis peuvent être renouvelés : si les conditions de ce renouvellement ne sont pas envisagées dans le contrat initial, il faut rédiger un avenant soumis à la signature du salarié avant le terme du premier contrat.

La loi Rebsamen autorise dorénavant deux renouvellements.

La durée de ces renouvellements peut être inférieure, égale ou supérieure à la durée du contrat initial, mais la durée cumulée des contrats ne pourra pas excéder la durée maximale légale propre au contrat (le plus souvent 18 mois).

Développement de l'apprentissage et lutte contre le chômage

• L'aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire

Depuis le 1^{er} juillet 2014, les contrats d'apprentissage ouvrent droit à une aide supplémentaire des Régions d'un montant de 1 000 € : « L'aide au recrutement d'apprenti ».

Cette aide concerne les employeurs de moins de 250 salariés et nécessite une augmentation de l'effectif d'apprentis. Auparavant, elle était réservée aux entreprises couvertes par un accord de branche sur l'apprentissage. Depuis le 1^{er} juillet 2015, elle concerne toutes les entreprises.

• Révision de la période d'essai du contrat d'apprentissage

Jusqu'à présent, la période d'essai des contrats d'apprentissage était fixée à deux mois calendaires, cumulant le temps passé en entreprise et le temps en centre de formation.

Dorénavant, la période d'essai s'étendra aux 45 premiers jours, consécutifs ou non,

de présence effective en entreprise.

• Élargissement de l'accès aux contrats de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation « Nouvelle chance » permet d'étendre l'application de la durée dérogatoire à 24 mois (au lieu de 12 mois) aux demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi depuis plus d'un an.

• Aménagement des CUI en faveur des seniors (plus de 50 ans)

La prolongation du CUI jusqu'à 5 ans réservée jusqu'à présent aux bénéficiaires des minimas sociaux est maintenant élargie à toute personne de plus de 50 ans « rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi ».

Allègement des obligations en matière de santé au travail

Parmi les mesures de la loi Rebsamen, le « Burn out » est aujourd'hui reconnu comme une maladie professionnelle.

Par ailleurs, la loi simplifie la mise en place du « compte pénibilité » pour les entreprises : elle supprime l'obligation pour les employeurs d'établir une fiche individuelle de pénibilité.

Les employeurs seront uniquement tenus de déclarer annuellement à leur caisse de retraite, via la DSN, les expositions des salariés aux facteurs de pénibilité : pour cela, les employeurs pourront apprécier les situations d'exposition aux facteurs de pénibilité en utilisant les « modes d'emploi » établis dans les accords de branche (la loi reconnaît l'opposabilité de ces « modes d'emploi » devant la justice et devant l'administration).

/// Voir la loi Rebsamen dans son intégralité

Loi sur les stages : des précisions apportées

Une circulaire ACOSS du 2 juillet 2015 apporte des précisions sur les droits aux congés des stagiaires et sur le quota maximum de stagiaires accueillis.

• Le droit aux congés des stagiaires

Lorsque le stage dure plus de 2 mois, la convention de stage doit prévoir la possibilité de congés et d'autorisations d'absence (en de ça de 2 mois ce n'est pas obligatoire).

La durée des congés ainsi que les autorisations d'absence (grossesse, paternité, adoption...) sont équivalentes à celles des salariés.

Les jours de congés et les autorisations d'absence prévus dans la convention de stage sont assimilés à du temps de présence pour le calcul de la durée du stage : la gratification versée aux stagiaires (dans la limite du plafond autorisé) pour ces périodes bénéficie de la franchise de cotisations sociales.

• Quota maximum de stagiaires

Un décret limitant le nombre de stagiaires à 15 % de l'effectif de l'entreprise d'accueil est attendu (la limite étant fixée à 3 stagiaires pour les entreprises de moins de 20 salariés).

/// Voir la circulaire de l'ACOSS

Dernière minute

Le Conseil d'État a annulé l'agrément d'État du 25 juin 2014 à la convention d'assurance chômage. La totalité de la convention d'assurance chômage est en conséquence remise en cause, mais avec effet au 1^{er} mars 2016.

/// Voir plus d'informations à ce sujet

Artiste amateur : un amendement définit son statut

Un amendement présenté par le gouvernement sur la pratique amateur dans le cadre du projet de loi sur la création artistique a été adopté le 18 septembre 2015.

À la différence du vieux décret du 19 décembre 1953, qui se limitait aux « groupements amateurs », cet amendement définit l'artiste amateur comme « ... toute personne qui pratique seule ou en groupe une activité artistique à titre non professionnel et qui n'en tire aucune rémunération ».

Le texte indique que l'artiste ou le groupement amateur a droit au remboursement des frais occasionnés par son activité. Il indique également que le cadre non lucratif de la représentation en public n'empêche pas le recours à la publicité et l'utilisation de matériel professionnel, ainsi que la mise en place d'une billetterie payante.

Enfin, ce texte autorise les entrepreneurs de spectacles à faire appel à des artistes amateurs sans être tenus de les rémunérer, sans préjudice de la présomption de salariat, dans la limite d'un nombre annuel de représentations (dont le nombre n'est pas encore fixé) : il est précisé que cette participation des artistes amateurs doit s'inscrire « dans le cadre d'un accompagnement de la pratique amateur, de sa valorisation ou d'actions pédagogiques ou culturelles ». Les modalités d'application de cette participation des amateurs à des spectacles professionnels feront l'objet d'un décret à paraître.

/// Voir l'amendement

Aide à l'embauche d'un premier salarié

Cette aide d'un montant de 4 000 € concerne uniquement les « primo-employeurs » (l'entreprise ne doit pas avoir conclu de contrat de travail avec un salarié, au-delà de la période d'essai, dans les 12 derniers mois) et l'embauche doit être soit un CDI soit un CDD d'au moins un an.

Elle exclut par ailleurs les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation, et elle ne peut pas se cumuler avec une autre aide de l'État (contrats aidés). En revanche, l'employeur peut la cumuler avec une aide d'un Conseil régional dès lors qu'il ne s'agit pas d'une aide de l'État.

/// Voir le site www.emploi.gouv.fr/premiersalarie

Brèves sociales

Dispositifs TESE et CEA

La gestion (gratuite) des salaires par les dispositifs TESE (Titre Emploi Service Entreprise) et CEA (Chèque Emploi Associatif) mise en place par l'URSSAF est dorénavant étendue aux employeurs de moins de 20 salariés (au lieu de 9 jusqu'à présent).

/// Voir l'ordonnance

Revalorisation des salaires de la convention des entreprises artistiques et culturelles

Les organisations syndicales des salariés et des employeurs de la branche des entreprises artistiques et culturelles ont revalorisé les salaires conventionnels

le 20 juillet 2015 avec application rétroactive au 1^{er} juillet.

- + 0.5 % pour les personnels artistiques.
- + 0.5 % pour les personnels autres qu'artistiques des groupes 1 à 5.
- + 0.6 % pour les personnels autres qu'artistiques des groupes 6 à 8.
- + 0.8 % pour les personnels autres qu'artistiques du groupe 9.

Les indemnités de grand déplacement sont fixées à 100.90 € :

- repas principal : 18.10 €.
- chambre + petit-déjeuner : 64.70 €.

Cette revalorisation est applicable aux entreprises adhérentes des organisations signataires.

Les autres employeurs ne devront l'appliquer qu'après la publication de l'arrêté d'extension.

/// Voir le site du SYNDEAC

Création d'une indemnité kilométrique pour les trajets domicile/travail à vélo

Le projet de loi de transition écologique pour la croissance verte, adoptée le 22 juillet 2015, prévoit que tout employeur (quelle que soit sa localisation) doit prendre en charge les frais engagés par ses salariés se déplaçant à vélo pour se rendre au travail.

Cette prise en charge prendra la forme d'une « indemnité kilométrique vélo » dont le montant sera fixé par décret (elle sera exonérée de charges sociales et d'impôt sur le revenu).

Cette mesure sera rétroactive au 1^{er} juillet 2015 après publication de la loi et de son décret d'application.

/// Voir l'article de loi

Spectacle vivant : recon- duction de deux dispositifs en faveur de l'emploi et des compétences :

Lancés en 2009 et gérés par l'AFDAS, l'appui-conseil aux TPE du spectacle et le bilan de compétence sont reconduits pour trois ans.

- La prestation d'appui-conseil concerne les entreprises de spectacle de moins de 10 salariés (équivalent temps plein) au lieu de 5 précédemment : elle a pour objectif de pérenniser et développer les activités avec l'appui d'un consultant spécialisé.
- Le bilan de compétence est maintenant étendu à tout le territoire national.

/// Voir le site de l'AFDAS

Mise en ligne du livret fiscal du créateur d'entreprise

Le Ministère des finances a mis en ligne le « livret fiscal du créateur d'entreprise » : celui-ci fait une synthèse complète et actualisée de la fiscalité des entreprises et des démarches à accomplir (choix de la forme juridique et du régime fiscal, régime de TVA, allègements fiscaux ...).

/// Voir le site impots.gouv.fr

L'avenir des modèles socio- économiques des associa- tions

La FONDA, dont l'objectif est de mieux comprendre et de valoriser les actions du secteur associatif, a réalisé une

note d'analyse en juin 2015, visant à identifier les modèles économiques des associations. La FONDA a repéré les grandes tendances, collecté des données statistiques sur ce secteur et réalisé des propositions d'évolution possibles. Forte d'une vision prospective, cette note permet d'affirmer le poids socio-économique du secteur associatif et de donner des pistes envisageables pour assurer sa pérennité face aux baisses des subventions publiques.

/// Voir la note

Zoom sur les jurisprudences

Statut d'autoentrepreneur et requalification en contrat de travail

L'arrêt de la Haute juridiction de mai 2015 vient à nouveau questionner le rapport parfois trop flou entre prestataire sous statut d'autoentrepreneur et entreprise donneur d'ordre. Même si le statut d'autoentrepreneur bénéficie de fait d'une présomption de non salariat, depuis sa création en août 2008, les cas de requalification ont été nombreux. Des précisions ont été apportées notamment par une réponse ministérielle en août 2013, sur les indices qui devaient mener à la requalification (relation salariale antérieure, donneur d'ordre unique, respect d'horaires, etc...). L'arrêt de la Cour de cassation de mai 2015 est ainsi venu casser l'arrêt de la Cour d'appel qui avait exclu un rapport de lien de subordination entre un agent commercial sous statut d'autoentrepreneur et une société. La Cour de cassation a porté un jugement contraire à la Cour d'appel, en s'attachant à démontrer point par point l'existence d'un lien de subordination manifeste : respect d'un planning quotidien, entretiens individuels et réunions commerciales, objectifs de chiffre d'affaires annuel, enregistrement sur une procédure adaptée commune aux autres salariés de la société. La relation salariale était pour eux avérée, le contrat passé entre l'agent commercial et la société s'est révélé caduc et requalifié en contrat de travail.

Arrêt n°13-27.535 F-D, 6 mai 2015

/// Voir réponse ministérielle du 6 août 2013

/// Voir fiche ressources de la Nacre sur le statut d'autoentrepreneur

Renouvellement de la période d'essai

La loi de modernisation sociale de juin 2008 a introduit la possibilité de renouveler une fois la période d'essai, à condition qu'un accord de branche en précise les conditions et que le contrat de travail ou la lettre d'engagement le prévoient. L'arrêt de juillet 2015 de la Cour de cassation vient préciser l'importance sur le fait que le salarié donne son accord pour ce renouvellement. Celui-ci doit clairement être signifié par le salarié, et la simple signature de la lettre de renouvellement ne peut pas être considérée comme un accord du salarié. Dans le conflit jugé par la Cour de cassation, le juge devait se prononcer sur la rupture d'une période d'essai où le salarié estimait que le renouvellement lui avait été imposé sans lui demander son accord. Le renouvellement doit donc se réaliser dans une procédure où le salarié doit clairement donner son accord. Pour rappel, dans un arrêt de la Cour de cassation de janvier 2015, la mention « lu et approuvé » apposée par le salarié sur la lettre de renouvellement avait été considérée comme un accord exprès du salarié.

Arrêt n°14-11.762 F-D, 8 juillet 2015

/// Voir l'arrêt

Congés payés et temps partiel

Le décompte des congés payés pour les contrats à temps partiel se réalise sur les jours ouvrables pour que ceux-ci aient la même durée de congés payés que les salariés à temps plein. Pour les temps partiels, devront être décomptés les jours ouvrables inclus dans la période d'absence y compris les jours non travaillés habituellement dans le cadre du temps partiel. Cette application ne peut en aucun cas être modifiée, sauf par accord collectif, mais dans tous les cas, aucune discrimination ne doit être établie en rapport aux salariés à temps plein. L'arrêt de mai 2015 est venu à nouveau préciser l'importance d'un décompte équitable entre tous les salariés, temps partiel ou temps plein, les congés payés pris par les temps partiels, uniquement sur les jours travaillés, n'étant en aucun cas recevables.

Arrêt n°14-10.509 FS-PB, 12 mai 2015

/// Voir l'arrêt

Contrôle de l'alcoolémie au travail

Le terrain jurisprudentiel sur le contrôle de l'alcoolémie a défini des limites très claires à sa mise en œuvre. Seuls les salariés qui effectuent un travail qui pourrait exposer les personnes ou les biens à un danger sont contrôlables. Le mode de contrôle doit, quant à lui, être précisé dans le cadre du règlement intérieur, et intégrer également une procédure de contestation possible pour le salarié contrôlé.

Plusieurs arrêts sont venus préciser l'importance de la rédaction de ces modalités dans le règlement intérieur. Certains salariés contrôlés sont arrivés à rendre caduc le contrôle, car le règlement intérieur donnait la possibilité de contrôler uniquement des salariés en état d'ébriété manifeste, alors que pour eux, le contrôle s'était réalisé de manière inopinée sans constat d'un état d'alcoolémie avancé. Dans l'affaire jugée par la Cour de cassation en mars 2015, le salarié contestait le contrôle,

celui-ci ayant été effectué en dehors des locaux de l'entreprise. L'entreprise avait réalisé le contrôle à la gendarmerie car son éthylomètre était indisponible. Le salarié estimait que le contrôle n'était pas valide, car il s'était déroulé hors des locaux de l'entreprise, alors que le règlement intérieur stipulait que celui-ci devait s'effectuer dans l'entreprise. La Cour de cassation n'a pas donné raison au salarié, estimant que le contrôle n'avait pas pu être réalisé dans l'entreprise pour raisons techniques, le salarié ne pouvait

donc pas se prévaloir d'une atteinte à sa liberté fondamentale, les causes de son licenciement ont donc été maintenues.

Arrêt n°13-25.436 FS-PB, 31 mars 2015

/// Voir l'arrêt

Les prochains Rendez-Vous de La Nacre

Atelier

Préparer le recrutement d'un poste administratif

Le 19 novembre à Pôle Emploi Villeurbanne (69).

Journée d'information

L'innovation sociale au service de l'innovation artistique

Le 24 novembre au Fil à Saint-Étienne (42).

Groupe de Travail administrateurs

La mutuelle obligatoire

Le 26 novembre à Acte 2 Théâtre (69).

Outils de pilotage financier

Le 17 décembre à la Nacre (69).

/// Information et inscription sur www.la-nacre.org ///

Retrouvez tous les Rendez-Vous de La Nacre en cliquant [ici](#)