

SOMMAIRE

- **Stagiaires : cotisations dues pour 2015**
p.1
- **Durée limitée du contrôle URSSAF dans les TPE**
p.2
- **Mise en place des modalités de recouvrement FCAP-SVP**
p.2
- **Zoom sur les jurisprudences**
p.5
- **Brèves sociales**
p.6

Stagiaires : cotisations dues pour 2015 – jours fériés et congés payés

Gratification

Le montant horaire minimum de la gratification due au stagiaire est fixé à :

- 12,50 % du plafond horaire de la sécurité sociale pour les conventions signées avant le 1er décembre 2014, soit 3 € par heure de stage en 2015 ;
- 13,75 % du plafond horaire de la sécurité sociale pour les conventions signées du 1er décembre 2014 jusqu'au 31 août 2015, soit 3,30 € par heure de stage en 2015 ;
- 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale pour les conventions signées à compter du 1er septembre 2015, soit 3,60 € par heure de stage en 2015.

Pour verser cette gratification, l'organisme d'accueil dispose de deux options :

- le versement d'une gratification mensuelle correspondant aux heures effectuées dans le mois (option 1) ;
- le versement d'une gratification mensuelle lissée, calculée sur la totalité de la durée du stage (option 2).

Ainsi, un étudiant qui effectue, par exemple, 147 heures en mai, 154 heures en juin et 161 heures en juillet (soit 462 heures entre le 1^{er} mai et le 31 juillet 2015), percevra une gratification totale minimale de 1524,6 €

(462 heures x 3,30 €).

Si l'employeur opte pour l'option 1, il devra verser au stagiaire :

- 485,10 € en mai (147 heures x 3,30 €) ;
- 508,20 € en juin (154 heures x 3,30 €) ;
- 531,30 € en juillet (161 heures x 3,30 €).

Si l'employeur opte pour l'option 2, le stagiaire recevra 508,20 € par mois (1524,6 € / 3).

Jours fériés et congés payés

Selon l'article L124-14 du Code de l'Éducation, il y a maintien de la gratification en cas de jours fériés chômés si le stagiaire a au moins 3 mois d'ancienneté. Dans ce cas, la gratification n'est pas soumise à charges sociales.

En revanche, les stagiaires ne bénéficient pas de congés payés. La loi prévoit uniquement les cas de grossesse, de paternité ou d'adoption : le stagiaire bénéficie de congés et d'autorisations d'absence d'une durée équivalente à celle prévue pour les salariés. Ainsi, en cas de congés payés autorisés au stagiaire, ceux-ci doivent être soumis à charges sociales.

III Voir la loi du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires

III Voir le décret n° 2014-1420 du 27 novembre 2014 relatif à l'encadrement des périodes de formation en milieu professionnel et des stages

Durée limitée du contrôle URSSAF dans les TPE

Une circulaire de l'ACOSS (Caisse nationale du réseau des URSSAF) vient préciser la durée des contrôles URSSAF dans les TPE : pour les contrôles exécutés depuis le 1^{er} janvier 2015, la durée du contrôle dans les entreprises de moins de dix salariés ne peut être supérieure à 3 mois. L'ACOSS apporte des précisions concernant les points de départ et d'arrivée de ce délai de 3 mois.

Cas général : concernant le point de départ, en cas de contrôle URSSAF sur place, le délai débute à partir de la date de la première intervention de l'inspecteur URSSAF dans l'entreprise. En cas de contrôle sur pièces, ce délai court à compter du début des vérifications mentionnées sur l'avis adressé à l'entreprise contrôlée. L'expiration du délai de 3 mois correspond à la date d'envoi en recommandé de la lettre d'observation.

Une éventuelle prolongation de la durée initiale maximale du contrôle URSSAF peut avoir lieu. Cette prolongation doit être formalisée par écrit, qu'elle émane de l'entreprise contrôlée ou de l'URSSAF.

Cas d'exception : la durée de 3 mois n'est pas applicable s'il est constaté au cours de cette période une situation de travail dissimulé, d'obstacle à contrôle, d'abus de droit, une comptabilité insuffisante ou une documentation inexploitable.

III Voir la lettre circulaire ACOSS du 13 avril 2015 (paragraphe 6.1)

Mise en place des modalités de recouvrement FCAP –SVP

Une nouvelle cotisation patronale est prévue par la convention des entreprises du secteur privé du spectacle vivant : la contribution pour le fonds commun d'aide au paritarisme (FCAP-SVP). Toutefois, depuis l'extension de

la convention collective le 1^{er} juillet 2013, les modalités de recouvrement de cette cotisation n'avaient pas été fixées.

La situation a été clarifiée : c'est AUDIENS qui sera en charge de la collecte de cette contribution. Le premier paiement de cette cotisation interviendra début juillet 2015. En raison du délai de mise en place du recouvrement du FCAP-SVP, ce premier versement sera rétroactif et concernera la période du 1^{er} juillet 2013 au 31 décembre 2014.

La contribution est fixée à 0,1% de la masse salariale, calculée sur la tranche A avec un plancher de 80 euros et un plafond de 300 euros par an et par entreprise. Pour la période du 1^{er} juillet au 31 décembre 2013, le plancher et le plafond seront proratisés : 40 € de plancher et 150 € de plafond.

Cotisations allocations familiales : un taux réduit applicable au cachet des artistes

Depuis le 1^{er} janvier 2015, tous les salaires qui ne dépassent pas 1,6 fois le smic et qui rentrent dans le champ d'application de la réduction Fillion, bénéficient d'un taux réduit sur la cotisation allocations familiales de 3,45% au lieu de 5,25%. Suite à cette mise en place, la question d'une application au salaire forfaitaire était restée en suspens. Pour le spectacle vivant, le cachet artiste était donc exclu de cette réduction. Une circulaire du 21 avril 2015 vient préciser l'application possible de cette réduction aux salaires sans durée de travail, à la tâche ou sans horaires. Il faut que l'employeur puisse déterminer le nombre de jours de travail auquel se rapporte la rémunération versée, cette durée est ensuite convertie en heures, sur une base de 7 heures par jour.

Ex. Un artiste travaille trois jours pour réaliser trois représentations pour une rémunération

globale de 500 €.

3 jours de travail correspondent à : 3 X 7 heures de travail soit 21 heures

Le seuil à ne pas dépasser est : 21 heures X 9,61€ (smic horaire en vigueur) x 1,6 (plafond de réduction) soit 322,90 euros.

La rémunération de l'artiste étant au-dessus du seuil, la réduction ne peut s'appliquer.

La circulaire précise que c'est bien la rémunération brute après abattement (si l'artiste en bénéficie) qu'il faut soumettre au calcul.

III Voir la circulaire

La portabilité de la prévoyance s'applique pendant 12 mois à compter du 1er juin 2015

Pour les entreprises qui disposent d'un régime de prévoyance, un dispositif prévoit que les droits des salariés, dont le contrat est rompu sont maintenus : il s'agit de la portabilité de la prévoyance. Au 1^{er} juin 2015, de nouvelles règles s'appliquent : la durée de la portabilité est portée de 9 à 12 mois.

Les garanties portables sont celles liées aux risques décès, incapacité de travail et invalidité. Les salariés concernés par la portabilité sont ceux dont le contrat de travail est rompu (pour un motif autre que la faute lourde) et qui peuvent justifier d'une prise en charge par l'assurance chômage.

Les garanties sont assurées au salarié qui quitte l'entreprise :

- Dans la limite de la durée de son dernier contrat de travail ;
- Au maximum pendant une période de 12 mois à compter du 1^{er} juin 2015.

Le maintien des garanties est applicable à partir de la date de cessation du contrat de travail.

A noter : l'employeur a obligation d'informer

le salarié du maintien de ses droits à la prévoyance, au moyen d'une mention spécifique sur le certificat de travail. De son côté, le salarié dont le contrat est rompu doit justifier auprès de l'organisme de prévoyance de sa prise en charge par l'assurance chômage.

Le financement de la portabilité est mutualisé (hausse de la cotisation prévoyance au 1^{er} juin 2015) : l'ancien salarié ne supporte ainsi aucun coût.

III Voir la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi

Les modalités de la future prime d'activité

Au 1^{er} janvier 2016, le RSA activité et la prime pour l'emploi seront supprimés pour être remplacés par un dispositif unique : la prime d'activité. Cette nouvelle prestation sera versée par les caisses d'Allocations familiales (CAF). Attention : le RSA dit « socle » continuera d'exister pour les personnes sans activité professionnelle.

Selon le projet de loi, la prime d'activité est une prestation qui incite à l'exercice et à la reprise d'activité professionnelle. Destinée aux travailleurs modestes, elle vise particulièrement les travailleurs qui sont rémunérés entre 0,8 et 1,2 smic. Elle sera versée aux personnes en activité (salariés et travailleurs indépendants), sous conditions de ressources du foyer ; son montant sera calculé en fonction de la composition et des ressources du foyer (contrairement à la prime pour l'emploi qui est calculée et versée par personne).

La prime d'activité sera ouverte aux jeunes actifs dès 18 ans (la question des étudiants salariés et des apprentis sera traitée durant le débat au Parlement). Elle sera versée chaque mois : les bénéficiaires devront déclarer

tous les 3 mois leurs revenus du trimestre précédent ; le montant de la prime sera calculé pour 3 mois fixes. Durant ces 3 mois, il ne variera pas en fonction des changements de situation, familiale et professionnelle, du bénéficiaire.

La loi n'étant pas encore votée, ces points peuvent faire l'objet d'évolutions. Plusieurs décrets viendront encore préciser de nombreux aspects de cette réforme.

III Voir le projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi

L'aide « TPE jeunes apprentis » est créée

Cette mesure permet aux entreprises de moins de 11 salariés, qui recrutent des apprentis de moins de 18 ans durant leur première année de contrat, de bénéficier d'une aide de 1 100 euros par trimestre, financée par l'Etat. Tous les contrats d'apprentissage conclus depuis le 1^{er} juin 2015 peuvent en bénéficier.

Le dispositif concerne les entreprises de moins de 11 salariés. L'effectif de l'entreprise est apprécié au titre de l'année civile précédant la date de conclusion du contrat, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne des effectifs déterminés chaque mois sur l'année civile considérée. L'aide est réservée à l'embauche d'apprentis de moins de 18 ans. L'âge retenu est celui de l'apprenti à la date de signature du contrat d'apprentissage.

Cette aide est cumulable avec les autres aides déjà existantes : prime d'apprentissage d'un montant minimum de 1 000 euros dans les entreprises de moins de 11 salariés, aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire, d'un montant minimum de 1 000 dans les entreprises de moins de 250 salariés, crédits d'impôts et CICE.

Les démarches des employeurs pour accéder

à cette aide sont également simplifiées et totalement dématérialisées : une fois le contrat d'apprentissage enregistré par la chambre consulaire, l'employeur pourra se connecter au portail de l'alternance (www.alternance.emploi.gouv.fr), et valider la demande d'aide pré-remplie.

III Voir le décret n° 2015-773 du 29 juin 2015 portant création d'une aide en faveur des très petites entreprises embauchant des jeunes apprentis

Allègement dans la mise en œuvre du compte pénibilité

Suite au rendu du rapport Sirugue-Huot-Virville sur le compte pénibilité, le gouvernement a annoncé un allègement dans sa mise en œuvre. L'objectif du rapport était de trouver des solutions pour conserver le principe du compte pénibilité en facilitant aux employeurs sa mise en place.

A retenir trois mesures prises par amendement dans le cadre de la Loi Rebsamen sur le dialogue social et l'emploi :

- Pour identifier l'exposition des salariés, l'employeur pourra appliquer le référentiel de sa branche, qui identifiera quels postes, quels métiers ou quelles situations de travail sont exposés aux facteurs de pénibilité. L'employeur ne sera plus obligé de mettre en place des mesures individuelles pour chaque salarié. Ces référentiels de branche devront être homologués par le Ministère de travail pour être appliqués ;
- L'entrée en vigueur des six facteurs de pénibilité restants (pour rappel : manutention manuelle de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques, agents chimiques dangereux, températures extrêmes, bruit) est décalée de six mois, pour

laisser le temps à l'ensemble des branches d'homologuer leur référentiel de branche. Ces facteurs seront donc applicables à partir du 1^{er} juillet 2016. En outre ces facteurs de pénibilité devront pour certains, bruit ou manutention de charges par exemple, être précisés dans leur définition par décret. Il apparaît à ce jour que certains facteurs de pénibilité sont trop peu précis, pour être objectivement mesurés ;

- La fiche individuelle de prévention qui inquiétait beaucoup les employeurs, pour la lourdeur de sa mise en place, est supprimée au profit d'une déclaration annuelle, via le logiciel de paie auprès de la caisse de retraite, des facteurs et des durées d'exposition des salariés de l'entreprise. C'est la caisse de retraite qui informera les salariés des expositions et des points accumulés.

Le rapport Sirugue-Huot-Virville a également préconisé qu'il y ait une meilleure articulation entre compte pénibilité et prévention, avec notamment l'intégration d'un volet pénibilité, dans le document unique de prévention.

III Voir le rapport sur le compte personnel de prévention de la pénibilité

III Voir le communiqué de presse du Gouvernement suite à la remise du rapport

● **Accessibilité : ordonnance approuvée et simplification des obligations pour les petites communes**

Le 26 septembre 2014, le gouvernement publiait une ordonnance révisant les obligations prévues par la loi dite « Handicap » du 11 février 2005 en matière d'accessibilité, des établissements recevant du public (ERP), des bâtiments d'habitation et des services de transport public de voyageurs. Cette ordonnance avait pour objectif de décaler l'obligation du 1^{er} janvier 2015 de mise en

accessibilité, dix ans n'ayant pas suffi pour permettre aux collectivités d'être prêtes pour l'échéance. Le gouvernement a relancé un projet de loi de ratification en avril 2015, pour la mise en place des agendas d'accessibilité programmés dits Ad'Ap. La loi a été adoptée le 2 juin 2015 par le Sénat, avec quelques modifications par rapport au texte initial avec par exemple :

- Les PAVE (plan d'accessibilité de la voirie et des espaces publics) qui seront obligatoires pour les communes au-dessus de 1000 habitants au lieu de 500 habitants, pour éviter aux petites communes une mesure trop contraignante ;
- Les employeurs devront proposer aux professionnels amenés à être en contact avec les usagers et clients d'ERP des formations à l'accueil et à l'accompagnement des personnes handicapées.
- Etendre aux commissions intercommunales pour l'accessibilité, et non plus seulement aux commissions communales, l'obligation de tenir à jour, par voie électronique, une liste publique des ERP accessibles et de ceux qui ont déposé un Ad'Ap.

La loi devrait paraître au Journal officiel très prochainement.

III Voir la loi dite handicap

III Voir l'ordonnance n° 2014-1090 du 26 septembre 2014 relative à la mise en accessibilité des établissements recevant du public, des transports publics, des bâtiments d'habitation et de la voirie pour les personnes handicapées

● **Evaluation de l'utilité sociétale des partenariats associations – entreprises**

Dans le mouvement actuel d'une mutation

des modèles économiques des structures, de nombreuses associations s'interrogent sur la diversification de leurs ressources, et le mécénat d'entreprises semble être une piste possible. Le RAMEAU, association pour le rayonnement des associations par le mécénat d'entreprises, d'administrations et d'universités, publie une étude sur les enjeux et les pratiques dans ce domaine ; un document structurant lorsque l'on souhaite travailler sur ces financements et connaître ce que cette économie représente, quelles sont les entreprises engagées dans ses démarches, et sur quel volume financier peut-on tabler.

III Voir l'étude

Zoom sur les dernières jurisprudences

Contrats aidés et obligation de formation

La jurisprudence est dense sur la formation obligatoire des salariés en contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), ou contrat unique d'insertion (CUI). L'arrêt du 9 avril 2015 confirme les jurisprudences passées, en condamnant à nouveau un employeur pour carence partielle dans l'exécution de son obligation de formation. La Cour de cassation a répondu positivement à la demande de cette aide éducatrice, qui avait eu trois CAE et CUI successifs entre 2008 et 2012. La Cour s'est appuyée sur le fait que l'employeur n'avait jamais proposé individuellement à cette salariée de formation, et qu'elle n'en avait donc jamais bénéficié sur la durée totale de ses contrats. La défense de l'employeur reposait sur le fait que des réunions collectives incitant à faire des formations avaient été réalisées, et que des catalogues de formation avaient été mis à disposition des salariés. Cette démarche a été jugée insuffisante par la Cour, estimant que seule l'action de proposition de formation faite directement à chaque salarié en contrat d'insertion, pouvait être prise en compte.

III Arrêt n°14-14.745 F-D / 9 avril 2015

Plainte pour harcèlement : l'immunité des salariés ne peut être levée qu'en cas de mauvaise foi

Lorsqu'un salarié se plaint de harcèlement moral ou sexuel dans son cadre de travail, il bénéficie d'une immunité, empêchant l'employeur de toute sanction, licenciement ou mesure discriminatoire en lien avec les accusations portées par le salarié. Cette immunité peut être levée uniquement si l'employeur est en capacité de prouver la mauvaise foi du salarié. Cette mauvaise foi est délimitée en jurisprudence par le fait que le salarié a réalisé des accusations infondées, et que le salarié avait pleinement connaissance de ces faits mensongers au moment où il a réalisé cette accusation. Deux arrêts de la Cour de cassation du 10 juin 2015, viennent confirmer que prouver la mauvaise foi d'un salarié se révèle difficile. Dans les deux arrêts, le licenciement ou la rupture du contrat d'apprentissage ont été annulés, car les employeurs avaient tous deux invoqué la mauvaise foi des salariés, se basant sur le principe que leurs accusations étaient infondées. Cependant, même si l'employeur peut prouver que les accusations étaient fausses, seul le fait que le salarié ait été de mauvaise foi, c'est à dire en pleine connaissance de déclaration mensongère, peut permettre la levée de l'immunité.

III Arrêt n°13-25.554 et 14-13.318 / 10 juin 2015.

Tabagisme passif au travail : l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur

Les cas de tabagisme passif au travail ont été à plusieurs reprises jugés par la Cour de Cassation, et l'arrêt du 3 juin 2015 réaffirme l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur. Dans cette affaire la Haute juridiction a estimé que l'arrêt de la Cour d'appel allait à l'encontre de cette obligation de sécurité. En effet la Cour d'appel avait estimé que la salariée n'avait jamais invoqué en entretien individuel ce tabagisme passif, qu'elle prenait couramment des pauses avec ses autres collègues dans un local de l'entreprise où il était toléré de fumer, et qu'elle était libre de s'y rendre, qu'elle avait été souvent en arrêt à la fin de son contrat de travail donc peu exposée au tabac de l'entreprise. La Cour de cassation a estimé, elle, que l'employeur ne pouvait en aucun cas s'exonérer de son obligation de sécurité de résultat, et devait absolument s'assurer que ses salariés ne soient pas exposés au tabac dans l'exercice de leur profession.

III Arrêt n°14-11.324 F-D / 3 juin 2015

Brèves

Seuil de déclaration des honoraires, commissions, courtages, ristournes commerciales, vacations, gratifications

A compter des revenus 2014 déclarés en 2015, seules les sommes supérieures à 1200 € doivent être portées sur la déclaration (au lieu de 600 €).

Voir le Bofip du 1^{er} avril 2015

Nouveaux taux de versement de transport au 1^{er} juillet

L'ACOSS a publié le nouveau taux de versement de transport à appliquer au 1^{er} juillet.

Voir le tableau

Liste des formations certifiantes éligibles au Compte Personnel de Formation (CPF)

Conformément à la loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle, la CPNEF-SV a été chargée d'établir la liste de formations certifiantes pour les salariés du spectacle vivant, permanents et intermittents.

Voir la liste des formations éligibles

Informations sur le Compte personnel de formation

Droits d'auteur dans le cadre du festival Off d'Avignon 2015 : revalorisation des minima garantis par la SACD

Réindexation des minima garantis par la SACD pour les représentations durant le festival Off d'Avignon.

Voir les minimas

Les prochains Rendez-Vous de La Nacre

Journée d'information

Billetterie dématérialisée : un outil multiple au service de votre projet

Vendredi 9 octobre, Rocktambule (Grenoble)

Journée d'information

Zoom sur l'actualité fiscale et juridique

Mardi 13 octobre, le Radiant (Caluire)

Rencontre professionnelle

Les droits culturels, une facette des droits humains : comment les mettre en oeuvre ?

Lundi 19 octobre, Annonay

Groupe de travail - Administrateurs

Comment mettre en place la mutuelle obligatoire au 1^{er} janvier 2016

Jeudi 5 novembre, Le Croiseur (Lyon)

Journée d'information

L'innovation sociale au service de l'innovation artistique

Le mardi 24 novembre, Le Fil (Saint-Etienne)

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

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