

SOMMAIRE

SOCIAL

- Les nouveautés au 1^{er} janvier 2016 p.1
- Stagiaires : quotas et gratifications p.2
- Assurance chômage : le conseil d'État annule l'arrêté du 14 mai 2014 p.2
- Déclaration sociale nominative : échéance reportée p.2
- Crédit d'impôt pour le spectacle p.3

FISCAL

NOUVEAUTÉS AU 1^{ER} JANVIER 2016

Augmentation du Smic horaire

Le SMIC horaire est fixé à 9.67€ brut (au lieu de 9.61 €) au 1er janvier 2016.
Le SMIC mensuel (35h) est donc de 1 466.62 € (9.67x35x52/12).
Le minimum garanti est maintenu à 3.52 €.

Augmentation du plafond mensuel de la sécurité sociale

Le plafond mensuel de la Sécurité Sociale est fixé à 3 218 € (au lieu de 3 170 €).
Le plafond annuel est de 38 616 €. Le plafond journalier est de 177 €.

Augmentation de la cotisation vieillesse des salariés

La cotisation vieillesse plafonnée est fixée à 8.55 % (au lieu de 8.50 %) pour la part patronale et à 6.90 % (au lieu 6.85 %) pour la part salariale.
La cotisation vieillesse déplafonnée est fixée à 1.85 % (au lieu de 1.80 %) pour la part patronale et à 0.35 % (au lieu de 0.30 %) pour la part salariale.
Rappelons que ces taux sont abattus de 30 % pour les artistes du spectacle.

!!! Voir sur le site de l'URSSAF

Augmentation de la part patronale de cotisation maladie au 1^{er} janvier 2016

Le taux de la cotisation patronale maladie passe de 12.80 % à 12.84 % au 1er janvier 2016. (La dernière augmentation datait de 1992).
Ce taux est abattu de 30 % pour les artistes du spectacle.

Baisse de la cotisation d'assurance garantie des salaires (AGS)

Cette cotisation à la charge exclusive de l'employeur passe de 0.30 % à 0.25 %.

!!! Voir sur le site de l'URSSAF

Baisse de la cotisation accident du travail pour les artistes

Le taux d'accident du travail (à la charge exclusive de l'employeur) passe de 1.8 % à 1.7 % (de 1.5 % à 1.4 % en Alsace/Moselle). Il faut ensuite appliquer l'abattement de 30 % relatif aux artistes, soit 1.19 % (0.98 % en Alsace/Moselle).

Augmentation de la cotisation de garantie minimale de point (GMP)

La cotisation GMP garantit l'acquisition d'un nombre minimal de points de retraite complémentaire (120 points/an) pour les salariés cadres et assimilés ayant une rémunération inférieure au plafond de la Sécurité Sociale (3.218 € en 2016) ou compris entre le plafond et un salaire charnière (3.549 € en 2016).
Le montant de cette cotisation forfaitaire est porté à 816.84 €/an au 1er janvier 2016 (au lieu de 796.08 € en 2015), soit une cotisation mensuelle de 68.07 € (42.23 € pour l'employeur et 25.84 € pour le salarié).

Le dispositif «Zéro charge» est modifié

Le dispositif « Zéro cotisations URSSAF » (ou réduction FILLON renforcée) au niveau du SMIC a été créé au 1er janvier 2015. Les modalités de calcul de la réduction ont été modifiées au 1er janvier 2016 pour tenir compte de l'évolution du taux de la cotisation vieillesse.
Cette réduction passe de 28.35 % à 28.45 % pour les employeurs de plus de 20 salariés. La réduction passe de 27.95 % à 25.05 % pour les employeurs de moins de 20 salariés. Cette réduction s'applique au titre des rémunérations n'excédant pas 1.6 SMIC /an, elle est maximale au niveau du SMIC.

Stagiaires : quotas et gratification

Le décret attendu concernant le quota des stagiaires a été publié le 26 octobre 2015

- entreprises de 20 salariés et plus : accueil limité à 15 % de l'effectif (arrondi à l'entier supérieur)
- entreprises de moins de 20 salariés : accueil limité à 3 stagiaires

L'effectif de l'entreprise est égal au nombre de personnes employées au dernier jour du mois civil précédant la période concernée (mais si la moyenne du nombre de personnes employées les 12 derniers mois est supérieure à ce nombre, c'est cette moyenne qui est retenue).

Sont pris en compte dans le calcul de l'effectif tous les salariés, quels que soient leurs contrats (CDI, CDD, CDDU, contrats aidés...). En cas de non-respect de ce quota, l'employeur s'expose à une amende dont le montant est fixé par la DIRECCTE en fonction des circonstances de fait.

III Voir le décret

Gratification en 2016

Un employeur qui accueille un stagiaire au-delà de 2 mois doit lui verser une gratification minimale.

Le taux horaire reste fixé en 2016 au même niveau qu'en 2015, soit 3.60 €/heure de présence effective.

Les changement conventionnels

Convention collective du secteur privé du spectacle vivant : extension de l'avenant sur les salaires.

L'avenant du 24 mai 2015 revalorisant l'ensemble des salaires de la convention a été étendu le 13 novembre.

L'ensemble des employeurs entrant dans le champ d'application de la convention doit donc l'appliquer.

Convention collective des entreprises artistiques et culturelles : extension de l'accord sur les salaires.

L'accord sur les salaires du 20 juillet 2015 a été étendu par un arrêté publié le 10 novembre 2015 : cet accord est donc devenu obligatoire à cette date pour tous les employeurs entrant dans le champ d'application de la convention.

Allocataires des annexes 8 et 10 du spectacle

A compter du 1^{er} décembre 2015, la gestion des dossiers des allocataires sera exclusivement traitée par le Pôle Emploi Spectacle.

Les courriers doivent être adressés à l'adresse suivante :

PÔLE EMPLOI SPECTACLE
BP 109

76604 – SEYNOD – CEDEX

- contact mail : pessedprhone-alpes@pole-emploi.fr
- téléphone : 39 49 (service gratuit + prix d'appel)

Assurance chômage : le conseil d'État annule l'arrêté ayant agréé la convention du 14 mai 2014

Le Conseil d'Etat a annulé cet arrêté le 5 octobre 2015.

Les effets de l'annulation sont reportés au 1^{er} mars 2016 pour laisser aux partenaires sociaux le temps de renégocier la convention, ce qui signifie que la convention continue à s'appliquer jusqu'au 1^{er} mars.

Seules deux dispositions sont annulées avec effet rétroactif au 5 octobre 2015 :

- le mécanisme de retenue d'office
- la sanction de l'absence de déclaration dans les temps d'une période d'activité de plus de 3 jours

III Voir le communiqué du Conseil d'État

Compte pénibilité : les derniers facteurs de risque applicables différés au 1^{er} juillet 2016

Dans les derniers décrets et arrêtés finalisant la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité (JO du 31 décembre 2015), le gouvernement a différé au 1^{er} juillet 2016 l'application des six derniers facteurs de pénibilité. Pour rappel ces facteurs sont : la manutention manuelle de charges, les postures pénibles, les vibrations mécaniques, le bruit, les températures extrêmes et les agents chimiques dangereux.

Déclaration sociale nominative (DSN) : échéance reportée pour les TPE et les PME

La déclaration sociale nominative se généralise progressivement à tous les employeurs, elle s'accompagne également de la substitution des déclarations telle que la déclaration annuelle des données sociales (DADS).

Les PME et les TPE entrent progressivement dans le dispositif : l'obligation de la DSN en janvier 2016 ne concerne que les entreprises qui étaient soumises à l'obligation anticipée définie par le décret du 24 septembre 2014 (entreprises dépassant le seuil de 2 millions d'euros de cotisations annuelles).

Les autres entreprises auront plus de temps pour se préparer au changement et auront un délai supplémentaire d'un an, jusqu'au 1^{er} janvier 2017 (voir jusqu'en juillet 2017 pour certaines entreprises).

Les entreprises ayant recours à un expert-comptable devront anticiper leur démarrage de DSN en 2016 afin que la bascule en janvier 2017 ne concerne un trop grand nombre d'employeurs : le dispositif technique sera précisé par décret publié en 2016.

III Voir le site de la DSN

Adoption définitive du projet de loi de finance de la sécurité sociale 2016 (PLFSS) : les mesures relatives aux cotisations sociales

Protections sociales complémentaires : redressements proportionnés

L'URSSAF pourra, par exception, à compter du 1^{er} juillet 2016, proportionner les redressements qu'elle opère lorsque le régime de protection complémentaire ne respecte pas complètement le caractère collectif et obligatoire du système : ces deux critères sont nécessaires pour que l'employeur puisse exclure de l'assiette de cotisations sociales les contributions sociales patronales versées au régime.

Ainsi, le redressement sera opéré sur les seuls versements correspondants aux salariés qui auraient dû être inclus dans le champ de ce régime.

Réduction des cotisations d'allocations familiales :

A compter du 1^{er} avril 2016 (au lieu du 1^{er} janvier 2016 initialement prévu), le taux réduit de 3.45 % (au lieu de 5.25 %) sera étendu aux salaires compris entre 1.6 et 3.5 fois le SMIC.

Dispense d'adhésion de plein droit à la complémentaire santé et modalité du « chèque santé »

Dispense d'adhésion de droit

Sont dispensés du droit d'adhésion les salariés en CDD ou en contrat de mission dont la durée est inférieure à 3 mois (décret du 30 décembre 2015) : pour être dispensés, les intéressés doivent justifier qu'ils bénéficient d'une couverture complémentaire respectant les conditions du contrat responsable.

Au-delà de ce premier cas de dispense, le décret du 30 décembre 2015 dresse une liste des autres cas possibles :

- salariés bénéficiaires de la CMU/C ou de l'Aide à la Complémentaire Santé (ACS)
- salariés couverts par une assurance individuelle « frais de santé » en vigueur au moment de l'embauche
- salariés déjà couverts au titre d'un autre emploi

A noter que les dispenses d'adhésion relèvent toujours et dans tous les cas du libre choix du salarié : c'est à lui d'en faire la demande (un formulaire type sera publié courant janvier 2016)

Les modalités du « chèque santé »

La loi prévoit le versement par l'employeur d'une somme « dédiée » pour les salariés précaires (CDD, contrats de missions...) ayant fait valoir une faculté de dispense : le décret du 30 décembre 2015 a fixé les modalités de calcul de ce « chèque santé ». Le montant du versement est calculé à partir de la contribution mensuelle que l'employeur aurait dû verser pour la catégorie à laquelle appartient le salarié concerné, multipliée par un coefficient de 105 % pour les salariés en CDI à temps partiel et 125 % pour les salariés en CDD ou en contrats de mission.

À noter que la Direction de la Sécurité Sociale indique que les URSSAF feront dans un premier temps preuve de souplesse et bienveillance et ne procéderont pas à des régularisations en cas de calculs erronés des contributions versées lors du 1^{er} semestre 2016.

A noter également que le décret précise que l'employeur est dispensé de financer le « chèque santé » si le salarié est dispensé au titre de la CMU/C, de l'ACS ou encore d'une couverture collective obligatoire santé (y compris en qualité d'ayant droit), ou d'une couverture complémentaire donnant lieu à participation financière d'une collectivité publique.

Le régime d'indemnisation kilométrique Vélo

Tout employeur peut prendre en charge (cette prise en charge est facultative) les frais engagés par les salariés qui se déplacent en vélo (trajet résidence/lieu de travail).

Les sommes versées à ce titre sont exonérées de cotisations et d'impôts sur le revenu dans la limite des frais réellement engagés plafonnés à 200 €/an/salarié.

Cette mesure prend effet au 1^{er} janvier 2016, sous réserve d'un décret annoncé qui fixera également le montant de l'indemnité kilométrique.

Durée minimale de travail : comment gérer les demandes des salariés à temps partiel

Depuis le 1^{er} juillet 2014, tout nouveau contrat à temps partiel doit prévoir une durée minimale de travail de 24 heures par semaine. Par contre des aménagements sont prévus pour les salariés embauchés avant le 1^{er} juillet 2014 et les salariés nouvellement embauchés qui souhaitent travailler moins de 24 heures.

- Cas des salariés embauchés sur une durée de moins de 24 heures avant le 1^{er} juillet 2014 : ces salariés bénéficient non pas d'un droit mais d'une priorité pour bénéficier de la durée de 24 heures.

- Cas des salariés qui souhaitent travailler moins de 24 heures par semaine : une durée de travail inférieure à 24 heures peut être fixée, à la demande du salarié dans les cas suivants :

- les étudiants de moins de 26 ans
- les CDD ou intérim de moins de 7 jours
- les raisons thérapeutiques sur décision d'un médecin
- les salariés handicapés
- les motifs fondés, soit sur des contraintes personnelles précisées par le salarié dans sa demande, soit sur son souhait de cumuler plusieurs emplois lui permettant d'atteindre une durée totale de plus de 24 heures par semaine.

Crédit d'impôts pour le spectacle

Dans le cadre du Projet de Loi de Finance 2016 (PLF 2016), l'Assemblée Nationale a adopté 2 amendements importants en faveur de la création musicale, audiovisuelle et cinématographique française.

En ce qui concerne le Spectacle Vivant, le « Crédit d'Impôt Spectacle Vivant » devrait

s'élever, dans une première estimation, à 1.9 millions d'€ en 2016, 5.6 millions d'€ en 2017 et 7.3 millions d'€ en 2018.

III Voir l'amendement

Suite aux attentats de Paris : création d'un numéro d'urgence

Le Ministère de la Culture a pris l'initiative de créer un numéro d'urgence destiné notamment aux organisateurs de spectacles. Il permettra de répondre aux questions des organisateurs de spectacles et de manifestations culturelles sur les dispositifs et consignes de sécurité qu'ils doivent mettre en place, et pour leur apporter un conseil permanent.

Il s'agit du n° 06 38 54 41 64 ou du mail info.securite.dgca@culture.gouv

Représentant des salariés, attention au statut de salarié protégé

La Cour de cassation a rendu en octobre dernier, un arrêt qui remet l'accent sur l'importance de la qualité de salarié protégé, qui n'est octroyé qu'à un certain type de personnel. Dans cette affaire, la Cour avait à rendre un avis concernant une procédure de licenciement qui avait été contestée par un salarié d'un établissement public administratif d'enseignement et de formation professionnelle. Ce dernier avait le statut de représentant du personnel au sein du conseil d'administration de la structure. Il demandait à bénéficier d'un statut de salarié protégé, estimant qu'étant représentant du personnel sa fonction s'apparentait à celui d'un délégué du personnel. Il s'appuyait pour cela sur le cas des représentants du personnel au conseil d'administration des EPIC (établissement publics industriels et commerciaux), qui eux bénéficient dans un texte qui leur est dédié (art L 2411-17 du Code du travail), d'un statut de salarié protégé. Mais, selon la Cour, chaque statut juridique n'a pas forcément son texte dédié au statut des salariés protégés, il faut donc s'en référer au texte initial du Code du travail (L 2411-1), notamment en droit privé, où les cas de salariat protégé sont très explicitement listés.

III Arrêt du 14 octobre 2015 – n°14-14.196

Harcèlement sexuel, des précisions sur l'intention coupable et les propos tenus par SMS

L'arrêt du 18 novembre 2015 de la Cour de cassation apporte des informations précieuses quant au délit de harcèlement sexuel, notamment pour les victimes, qui doivent apporter la preuve du délit. La Haute juridiction a démontré, dans le verdict rendu, que le fait que le chef de rayon visé par la plainte de deux salariées, ait reconnu avoir « une mauvaise appréciation de son propre comportement », qu'il avait conscience que son attitude avait été insistante, avec des propos déplacés, constituait clairement une intention coupable. Le fait qu'il ait agi en connaissance de cause a clairement orienté le jugement vers un délit de harcèlement sexuel, les victimes ayant été placées dans une situation intimidante, hostile et offensante à plusieurs reprises. Dans cette affaire l'ensemble des propos tenus par le chef de rayon s'était fait par envoi de SMS, qui ont servi ici de preuve pour démontrer les intentions coupables du prévenu.

III Arrêt du 18 novembre 2015 – n°14-85.591

Obligation de sécurité de résultat

L'arrêt du 25 novembre 2015 de la Chambre sociale de la Cour de cassation, vient en écho direct avec les attentats ayant eu lieu à Paris en janvier et novembre 2015. Dans cette affaire, qui concerne une dépression consécutive aux attentats du 11 septembre 2001, la Cour a dû se prononcer sur l'obligation de sécurité de résultat incombant à tout employeur. Jusqu'ici, les arrêts ont toujours engagés la responsabilité de l'employeur, quand bien même celui-ci aurait pris des mesures, notamment dans les affaires de harcèlement sexuel ou moral, seul l'apport de preuves tangibles de mesures (mesures adaptées et pertinentes) permettait à l'employeur d'éviter des condamnations. Dans cet arrêt, un salarié, chef de cabine d'une compagnie aérienne, avait assisté aux attentats de 11 septembre 2001 depuis son hôtel newyorkais. Il accusait son employeur de ne pas avoir pris les mesures adaptées à son retour, notamment en termes de suivi à moyen terme des répercussions psychologiques. Celui-ci avait déclaré une maladie anxio-dépressive à partir de 2006 qu'il imputait aux manques de mesures adaptées de son employeur. Le salarié a été débouté en appel, cependant en cassation le 25 novembre dernier, les juges ont estimé que l'employeur n'avait pas manqué à son obligation de sécurité de résultat puisqu'il avait mis en place des mesures dès le retour du salarié, et que celui-ci avait été déclaré apte à quatre visites médicales consécutives. La Cour a appuyé sa décision en rappelant que « ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail. ».

Cet arrêt est un réel changement quant à la dimension de responsabilité incombant aux employeurs dans le cadre de la santé et la sécurité des salariés, son obligation de résultat peut aujourd'hui clairement être reconnu dans les mesures nécessaires qu'il aura mis en place pour éviter tout dommage.

III Arrêt du 25 novembre 2015 – n°14-24.444

Adhérez à la nacre !
rendez-vous sur :
www.la-nacre.org
dans la rubrique :
"Adhérez à La Nacre"

Les prochains Rendez-Vous de La Nacre

Groupe Administrateur

Comment construire un dossier de financement ?

Jeudi 3 mars au Théâtre de Grenoble à Grenoble (38)

Rencontre professionnelle

Qu'est-ce qu'être artiste francophone aujourd'hui

Le 16 mars au Train Théâtre à Portes-lès-Valence (26)

Journée d'information

Améliorer la sécurité des publics dans un lieu de diffusion

Le 31 mars à Lyon, Lieu à préciser



Information et inscription sur
www.la-nacre.org

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

Et bientôt en ligne !

**Le guide des employeurs et salariés du spectacle, de
l'audiovisuel et du cinéma :**

www.travaillerdanslaculture.fr

LA NACRE
AGENCE POUR
LE DÉVELOPPEMENT
DU SPECTACLE VIVANT
EN RHÔNE-ALPES

LA NACRE
33 cours de la Liberté
69003 Lyon
Tél. 04 26 20 55 55
Fax. 04 26 20 55 56
contact@la-nacre.org
www.la-nacre.org



AUVERGNE – Rhône-Alpes*

* Signature provisoire : le nom de la Région sera fixé par décret
en Conseil d'Etat avant le 1er octobre 2016, après avis du Conseil
Régional.

La lettre de l'administrateur _ Hiver 2016
Directeur de publication : Nicolas Riedel
Rédaction : Luc Jambois, Ludivine Ducrot et Magali Lapiere

La Nacre est soutenue par la Région Rhône-Alpes et le ministère
de la Culture et de la Communication/Drac Rhône-Alpes.