

SOMMAIRE

SOCIAL

- Brèves sociales : ce qui change au 1^{er} janvier 2017

p.1-2

- Nouvelles règles d'indemnisation du chômage des intermittents

p.2

JURIDIQUE

- Les changements du régime micro-entreprise

p. 5

FISCAL

- Le crédit d'impôt de taxe sur les salaires

p.6

SOCIAL

Brèves sociales : ce qui change au 1^{er} janvier 2017

Retraite AGIRC : augmentation de la cotisation «GMP »

La cotisation GMP (Garantie Minimale de Points) garantit l'acquisition d'un nombre minimal de points de retraite complémentaire (120 points/an) pour les cadres et assimilés ayant une rémunération inférieure au plafond de la Sécurité Sociale.

Cette cotisation est portée à 844,56 €/an au 1^{er} janvier 2017 (au lieu de 816,84 € en 2016), soit une cotisation mensuelle de 70,78 € (26,71 /salarié, 43,67 €/employeur).

Le nouveau plafond de la Sécurité Sociale

Il passe au 1^{er} janvier 2017 de 3 218 € à 3 269 €, ce qui se traduit par :

- 39 228 € de plafond annuel
- 9 807 € de plafond mensuel
- 180 € de plafond journalier
- 24 € de plafond horaire

Changement de taux de versement de transport

La lettre circulaire de l'ACOSS du 23 novembre 2016 récapitule les taux de versement de transport en province au 1^{er} janvier 2017.

Augmentation du SMIC

Le SMIC horaire est fixé à 9,76 € brut au 1^{er} janvier 2017 (au lieu de 9,67 €), portant le Smic mensuel brut à 1 480,27 € (base 35h).

Durée de travail, médecine du travail, IRP...

- Durée de travail : primauté des accords d'entreprise majoritaires sur les accords de branche
- Droit à la déconnexion : la négociation doit aborder les modalités d'exercice du droit à la déconnexion.
- Parité hommes/femmes dans les élections professionnelles : le protocole préélectoral doit préciser la proportion hommes/femmes de chaque collège et les organisations syndicales doivent ajuster leur liste de candidats à la proportion hommes/femmes de la liste électorale.
- Utilisation par les syndicats des outils numériques : la loi supprime la condition tenant à l'existence d'un accord d'entreprise sur ce sujet.

- Réforme de la médecine du travail : la visite médicale d'embauche est remplacée par une simple visite d'information et de prévention, les visites périodiques sont supprimées et remplacées de façon

spécifique par un suivi médical adapté ou renforcé selon les personnes et les postes.

Cotisations : les nouveaux taux en vigueur

- Augmentation de la cotisation patronale maladie déplafonnée du régime général : le taux de cette cotisation passe de 12,84 % à 12,89 % (le taux de la part salariale reste inchangé à 0,75%).

- Augmentation des cotisations vieillesse du régime général : la cotisation vieillesse déplafonnée passe de 0,35 % à 0,40 % pour la part salariale et de 1,85 % à 1,90 % pour la part employeur. En revanche, les cotisations vieillesse/veuvage plafonnées, salarié et employeur, restent inchangées.

- Réduction de 0,25 % à 0,20 % de la cotisation AGS.

- Les taux de cotisations d'accident de travail et de maladies professionnelles ont été fixés par des arrêtés les 26 et 27 décembre 2016, ainsi la cotisation AT pour les artistes du spectacle est portée à 1,26 % (au lieu de 1,19 %).

- Pour rappel, le taux de cotisations AT pour les salariés du régime général est attribué individuellement par la CARSAT.

- Cotisation pénibilité :

- Cotisation de 0,01% pour toutes les entreprises

- Cotisation additionnelle de 0,20 % pour les entreprises qui exposent effectivement leurs salariés à des risques de pénibilité (0,4 % en cas de « poly exposition »)

- Augmentation de 0,50 % de la part patronale d'assurance chômage des intermittents (elle passe de 8,5 % à 9 %)

- Évolution de la réduction « Fillon » : le coefficient permettant le calcul de la réduction est porté à :

- 0,2809 pour les employeurs de moins de 20 salariés

- 0,2849 pour les employeurs de plus de 20 salariés.

- CICE (employeurs assujettis aux impôts commerciaux) : le taux du crédit d'impôts est porté de 6 à 7 % des salaires bruts n'excédant pas 2,5 SMIC.

Les cotisations sociales des artistes auteurs

Les artistes-auteurs sont rattachés au régime général de la Sécurité Sociale : les cotisations maladie et vieillesse déplafonnées passent de 1,10 % (0,75 + 0,35) à 1,15 % (0,75 + 0,40) de leurs revenus au 1^{er} janvier 2017.

(ce taux s'applique donc au dispositif du précompte)

Les autres cotisations restent inchangées.

Les nouvelles règles d'indemnisation du chômage des intermittents : le décret du 16 décembre 2016

Les partenaires sociaux des branches du spectacle ont adopté un accord le 28 avril 2016 qui réforme en profondeur les annexes 8 et 10 : cet accord n'ayant pas été validé au niveau interprofessionnel, c'est le ministre du travail qui a décidé de son application par les décrets du 13 juillet (voir lettre de l'administrateur de l'automne 2016) et du 16 décembre 2016.

Le décret du 16 décembre apporte plusieurs précisions :

- Élargissement des bénéficiaires de la clause de rattrapage : cette clause permet à un intermittent qui ne remplit pas les conditions d'affiliation à sa date anniversaire (à partir du 1^{er} août 2017) de bénéficier, à titre d'avance sur ses droits à venir, d'une indemnisation pendant 6 mois.

Le décret précise que peuvent solliciter cette clause les allocataires qui ont ouvert

des droits à la suite d'une fin de contrat antérieure au 1^{er} août 2016 et dont les droits arrivent à épuisement avant le 1^{er} août 2017. Le décret précise également que la clause de rattrapage est interrompue lorsque l'allocataire justifie des conditions d'affiliation minimale au titre d'une autre réglementation pour des périodes d'emplois accomplies pendant la clause.

- Simplification des démarches de réexamen des droits : l'allocataire n'a plus à déposer une demande d'allocation à la fin de ses droits. A la date anniversaire (ou temporairement, à la date d'épuisement de ses droits ouverts à la suite d'une fin de contrat antérieure au 1^{er} août 2016), les données nécessaires à sa réadmission étant connues par Pôle Emploi, l'examen de ses droits seront automatiquement effectués.

- Cumul ARE/revenus d'activités : Le décret du 16 décembre supprime le calcul du coefficient majorant le plafond de 26 et 27 jours.

- Précisions sur la notion de « jours » : la notion de « jours » relative au plafond d'heures de travail prises en compte pour le plafond de la durée d'affiliation et du salaire annuel de référence servant au calcul de l'ARE doit s'entendre en « jours calendaires » c'est-à-dire tous les jours du calendrier, y compris les jours fériés et chômés).

III Décret du 16 décembre 2016

Les premières mesures du FONPEPS

Les quatre premières mesures du FONPEPS sont entrées en vigueur, il s'agit :

- De la Prime pour l'Emploi Pérenne des Salariés du Spectacle (PEPSS) d'un montant de 28 000 € (pour un temps plein) : elle sera versée aux employeurs embauchant en CDI un salarié précédemment bénéficiaire des annexes 8 ou 10 (elle est versés sur 4 ans :

10 000 € / 8 000 € / 6 000 € / 4 000 €. L'aide est proratisée en cas de temps partiel.

- De l'Aide au Premier Salarié (APS) : elle concerne la première embauche en CDI des entreprises de spectacle et n'est pas limitée aux salariés intermittents, son montant est de 4 000 €/an pendant deux ans. L'aide est proratisée en cas de temps partiel.

- De la Prime aux Contrats de Longue Durée (PCLD) : elle est accordée aux entreprises de spectacle qui embauchent en CDD d'au moins deux mois des salariés ayant déjà été indemnisés au régime des annexes 8 ou 10, son montant est :

- 500 € pour les contrats de 2 à 3 mois
- 800 € pour les contrats de 3 à 6 mois
- 1 800 € pour les contrats de 6 à 12 mois
- 4 000 € pour les contrats de plus de 12 mois

- Aide à l'embauche des jeunes artistes diplômés : d'un montant de 1 000 € par mois, elle est versée pendant quatre mois pour tout contrat d'au moins quatre mois dans les trois ans qui suivent l'obtention de leur diplôme.

III *Voir site du ministère*

Les mesures sociales de la loi de finance pour 2017

La réforme des minimas sociaux :

- Les montants du RSA seront examinés tous les 3 mois et le cumul RSA et autres revenus en cas de reprise d'activité n'est plus autorisé
- Les conditions d'accès spécifiques des travailleurs indépendants au RSA et à la prime d'activité sont supprimées
- La possibilité de cumuler l'allocation adulte handicapé et l'allocation de solidarité spécifique est exclue
- Les personnes bénéficiaires de l'allocation adulte handicapé ayant un taux

d'incapacité supérieur à 80 % peuvent continuer à percevoir cette allocation à leur retraite sans avoir à faire valoir leur droit ASPA (allocation de solidarité aux personnes âgées)

Allègement des obligations des employeurs en matière d'affichage

Deux décrets du 20 octobre 2016 remplacent les obligations d'affichage par une obligation de communication par tout moyen (intranet, mail...)

Cela concerne :

- Les informations relatives aux temps de travail et aux congés
- Le règlement intérieur
- Les mesures relatives à l'égalité hommes/femmes
- Les listes des membres de l'instance de coordination des comités d'hygiène et de sécurité
- Les conventions et accords applicables
- Les procès-verbaux d'un référendum validant un accord d'entreprise minoritaire ou négocié.

Transmission des documents à l'inspection du travail

L'obligation de transmission est remplacée par une simple obligation de tenir à disposition, cela concerne entre autres :

- L'avis du comité d'entreprise sur la mise en œuvre d'horaires à temps partiel
- La déclaration à la CNIL relative au traitement automatique des données nominatives concernant la durée du travail
- Le rapport annuel du comité d'entreprise sur le fonctionnement du service social

Loi Travail : les décrets sur la durée du travail

Les décrets d'application de la loi travail concernant la durée du travail ont été publiés au JO du 19 novembre 2016, ces textes entrent en vigueur de 1^{er} janvier 2017 :

- Recodification de la partie réglementaire du code du travail : les dispositions réglementaires sont réorganisées, à droit constant, afin de séparer de manière lisible les dispositions selon qu'elles relèvent de l'ordre public, de la négociation collective ou de règlements supplétifs (c'est-à-dire applicables en l'absence d'accords collectifs)

Ces deux décrets actualisent également la partie réglementaire du code du travail afin de tenir compte de l'élargissement des domaines (comme par exemple celui des heures supplémentaires) pour lesquels l'accord d'entreprise primera sur l'accord de branche.

- Obligation de mise à disposition de documents à l'inspection du travail : l'employeur doit tenir à disposition les documents permettant de comptabiliser les heures en cas d'aménagement du temps de travail sur une période de plus d'un an.

- Transmission des accords d'entreprise : Il s'agit des accords portant sur la durée du travail, le temps partiel et intermittent, le repos quotidien, les jours fériés et les congés ainsi que le compte épargne/temps : la convention ou l'accord d'entreprise est transmis à la commission paritaire permanente de la branche.

Les adresses de ces commissions seront publiées sur le site du Ministère du travail.

III *Voir JO du 19 novembre 2016*

Infractions routières des salariés

Depuis le 1^{er} janvier 2017 l'employeur doit révéler aux autorités l'identité du salarié auteur d'une infraction routière constatée au moyen d'un appareil automatique, commise avec un véhicule de l'entreprise. Le décret du 28 décembre 2016 dresse une liste exhaustive des infractions concernées.

III *Voir décret du 28 décembre 2016*

Le bulletin de paie électronique

Le décret 2016-1762 du 16 décembre 2016 a fixé les modalités de dématérialisation des bulletins de paie et leur accessibilité dans le cadre du compte personnel d'activité : à partir du 1^{er} janvier 2017 le bulletin de paie électronique devient le principe et le format papier l'exception, sauf si le salarié s'y oppose.

L'employeur devra donc informer les salariés de leur droit d'opposition par tout moyen conférant une date certaine.

III *Voir décret du 16 décembre 2016*

La charte des cotisants contrôlés

Cette charte a été approuvée par un arrêté du 23 décembre 2016.

Au préalable d'un contrôle d'URSSAF auprès d'un cotisant (employeur ou travailleur indépendant), l'avis du contrôle doit être accompagné de la « charte du cotisant contrôlé » qui lui présente ses droits et obligations.

Toutes les dispositions contenues dans cette charte seront opposables aux organismes effectuant le contrôle.

ADS : analyser ses données sociales

Réalisé par l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) ce kit a pour objectif d'aider les entreprises à analyser leurs données sociales.

Il permet à l'entreprise d'effectuer un autodiagnostic visant à améliorer les conditions de travail, il lui permet de disposer d'un état des lieux permettant l'échange avec les salariés et leurs représentants.

Le kit « ADS » est téléchargeable gratuitement sur le site de l'ANACT :

<https://www.anact.fr/offre/ads>

Accord du 8 juin 2016 sur la mensualisation des artistes interprètes

L'accord du 8 juin 2016 concernant la mensualisation des artistes interprètes a été étendu en date du 25 janvier 2017 avec sa parution au journal officiel.

Pour rappel cet accord précise les conditions dans lesquelles doit se réaliser la mensualisation des artistes interprètes :

- La rémunération mensuelle telle que prévue dans les grilles annexées à la convention est garantie non proratisée et non lissée quel que soit le temps de travail effectif réalisé par l'artiste au cours du mois.
- Si le premier et/ou le dernier mois civil est incomplet, le salaire de celui-ci est calculé en multipliant 1/21 du montant du salaire mensuel inscrit au contrat (lequel ne peut être inférieur au minimum mensuel garanti) par le nombre de jours travaillés.
- A l'exception de la période de création mensualisée prévue pour le titre XIII, voire XIV, l'engagement au cachet des artistes reste possible pour les contrats d'une durée supérieure à 1 mois.

III *Voir l'accord publié au JO*

La loi dite numérique renforce les pouvoirs de sanctions de la CNIL

Jusqu'à maintenant l'ensemble des sanctions sont prononcées après une procédure contradictoire et la CNIL ne peut sanctionner pécuniairement, enjoindre le responsable de cesser le traitement ou retirer l'autorisation qu'après une étape préalable de mise en demeure, seul l'avertissement pouvait être prononcé immédiatement.

L'article 64 de la loi numérique réforme cette procédure sur plusieurs points :

- Il impose une mise en demeure préalable avant toutes sanctions (y compris un avertissement) : actuellement de 5 jours, le délai dans lequel le responsable du traitement doit faire cesser son manquement en cas d'extrême urgence, est réduit à 24 heures

- Lorsque le manquement constaté ne peut pas faire l'objet d'une mise en conformité, la CNIL peut désormais prononcer toutes sanctions sans mise en demeure préalable

- La CNIL peut ordonner que les personnes sanctionnées informent individuellement de cette sanction, et à leur frais, chacune des personnes concernées

- Le montant de la sanction pécuniaire est portée à 3 millions d'euros (au lieu de 150 000 € ou 5 % du CA auparavant)

Ces dispositions anticipent la transposition du règlement européen relatif à la protection des données personnelles du 27 avril 2016 qui devrait entrer en vigueur au plus tard le 25 mai 2018.

Voir article 64 de la loi numérique

Les aides à l'emploi pour les groupements d'employeurs

Un décret du 16 décembre 2016 en application de la loi travail définit les modalités d'ouverture à des groupements d'employeurs des aides publiques au titre des salariés qu'ils mettent à disposition de leurs adhérents.

Il doit être établi que les entreprises adhérentes auraient bénéficié de l'aide si elles avaient embauché directement la personne mise à disposition.

- Les aides accessibles aux groupement d'employeurs sont les suivantes :

- La prime régionale à l'apprentissage des entreprises de moins de 11 salariés

- L'aide au recrutement d'un premier apprenti

- L'aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire

- L'aide TPE jeune apprenti

- L'exonération des cotisations au titre de l'emploi d'apprentis

- L'aide à l'embauche du premier salarié

- L'aide embauche PME

- L'aide relative au contrat de génération

- Et enfin les trois nouvelles aides accordées aux entreprises de spectacle dans le cadre du FONPEPS :

- La prime pour l'emploi pérenne des salariés du spectacle

- L'aide au premier salarié

- La prime aux contrats de longue durée

Voir le décret du 16 décembre 2016

Les changements du régime micro-entreprise

Le projet de loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2017 prévoit 6 grands changements pour les micro entrepreneurs

- Fusion des régimes vieillesse des commerçants et des artisans

Le texte prévoit également qu'avant fin 2017, les micro entrepreneurs exerçant une activité libérale pourront choisir de quitter leur caisse vieillesse actuelle (la CIPAV) et rejoindre le RSI, leur permettant ainsi d'ouvrir droit aux indemnités journalières

- Nouvelle organisation du RSI pour le recouvrement des cotisations

Une structure va être mise en place pour coordonner le RSI et l'URSSAF et le site internet va être amélioré.

- Baisse des cotisations

Les nouveaux taux sont les suivants à compter du 1er janvier 2017 :

- Activités de ventes : 13,3 % au lieu de 13,4 %

- Activités de prestations de service : 22,4 % au lieu de 23,1 %

- Activités libérales : 22,4 % au lieu de 23,00 %

- Augmentation des plafonds de chiffres d'affaires

Les nouveaux plafonds permettant le choix du régime de la microentreprise sont les suivants :

- Activité de ventes : 82 800 € au lieu de 82 200 €

- Activités de prestations de services ou libérales : 33 100 € au lieu de 32 900 €

- Ouverture d'un compte bancaire professionnel

Depuis 2015 les micro entrepreneurs doivent ouvrir un compte bancaire dédié à leur activité professionnelle : la nouvelle loi leur permet d'ouvrir ce compte dans l'année qui suit l'immatriculation.

- Stage de préparation à l'installation

Ce stage obligatoire concerne les entreprises artisanales : dorénavant ce stage pourra s'effectuer dans les 30 jours suivant l'immatriculation.

FISCAL

Exonération de la cotisation foncière pour les petits lieux de spectacle

Cet amendement n° II – 875 a été adopté à l'Assemblée Nationale le 14 novembre 2016 et concerne l'application du dispositif d'exonération facultative de la cotisation foncière des lieux de spectacle d'une jauge inférieure à 1 500 places.

Cette mesure complète l'exonération facultative de cotisation foncière des exploitants de salles de diffusion de spectacles vivants (article 1464 A du CGI), elle permet aux collectivités territoriales d'exonérer spécifiquement de cotisation foncière (jusqu'à 100 %) les lieux de diffusion de petites tailles (moins de 1 500 places).

Cette mesure permet à ces collectivités territoriales de ne pas prendre une délibération de portée générale exonérant la totalité des entreprises de spectacles définies dans l'article 1464 du CGI, mais de cibler uniquement les petites salles.

III Voir amendement du 14 novembre 2016

TVA sur l'essence des véhicules d'entreprises

Jusqu'en 2016 la TVA sur l'essence ne pouvait faire l'objet d'aucune récupération de TVA, que cela soit pour un véhicule de tourisme ou un véhicule utilitaire, contrairement au diesel.

La loi de finance pour 2017 prévoit un alignement sur 5 ans du régime de déduction de la TVA sur l'essence sur celui du gazole :

- En 2017 le taux de TVA déductible sera de 10 % pour les voitures de tourisme et de 0 % pour les utilitaires
- En 2022 le taux de TVA déductible sera de 80 % pour les voitures de tourisme et de 100 % pour les utilitaires

Le crédit d'impôt de taxe sur les salaires

La loi de finance pour 2017 instaure au bénéfice des associations et des organismes sans but lucratif un dispositif de crédit d'impôt de taxe sur les salaires : le « CITS »
Ce nouveau dispositif est analogue au CICE dont bénéficient depuis 2013 les entreprises. Rappelons que le CICE ne concerne pas les associations dès lors qu'elles ne sont pas assujetties aux impôts commerciaux.

Les associations non assujetties aux impôts commerciaux sont par contre redevables de la taxe sur les salaires, c'est donc sur celle-ci que le CITS sera imputé.

Le CITS est calculé sur les rémunérations brutes comprises dans l'assiette de la taxe sur les salaires (dans la limite de 2,5 fois le SMIC) et son taux est de 4 %.

Le CITS se rajoute à l'abattement de 20 304 dont bénéficient déjà les associations employeuses.

Une convention de coproduction d'un album musical requalifiée en contrat de travail

L'affaire jugée par la Cour de cassation le 6 octobre 2016, vient rappeler la prédominance de la présomption de salariat pour l'artiste et la réalité juridique d'un contrat de coproduction. Un musicien avait réalisé une convention de production, faisant donc office de contrat, avec un studio d'enregistrement pour la réalisation d'un album musical. Ce contrat stipulait clairement les deux parties, et également le fait que l'artiste, cocontractant, n'avait aucune autonomie sur l'exécution des moyens de production, le studio d'enregistrement étant le seul à pouvoir décider des moyens matériels et humains pour l'exécution du contrat. L'artiste a donc été à l'origine d'une demande de requalification du contrat de coproduction en contrat de travail, estimant que la rédaction du contrat allait dans le sens d'une subordination de son cocontractant. La Cour lui a donné définitivement raison dans l'arrêt d'octobre 2016 s'appuyant sur deux principes :

- un contrat de coproduction stipulant que les deux parties font entreprise commune en vue de partager des bénéfices ou à participer aux pertes, est une société en participation. De ce fait il est rappelé par la Cour, que l'artiste, pour exclure tout principe de présomption salariale, devenant coproducteur, aurait dû être enregistré au registre du commerce.
- Le studio d'enregistrement s'est révélé dans l'impossibilité de fournir un autre document que la convention de production, pour prouver que la présomption de salariat

n'était pas avérée dans l'accord convenu entre les deux parties.

Cet arrêt doit mettre en alerte le secteur du spectacle vivant et des musiques enregistrées sur les conventions habituellement mises en œuvre, car il vient fortement questionner les pratiques du secteur.

[Cass soc. 6 octobre 2016, n°15-15024](#)

Harcèlement moral : deux arrêts qui font progresser son interprétation

La dénonciation de harcèlement moral se révèle complexe pour les salariés, et les deux dernières jurisprudences de l'automne 2016 démontrent à quel point cette notion est sensible dans son interprétation.

Pour le premier arrêt du 28 septembre 2016, la Haute juridiction a exclu la possibilité d'engager des poursuites pour diffamation à l'encontre d'un salarié ayant dénoncé des faits de harcèlement moral. Pour la Cour, il est important de rappeler que le salarié possède un véritable droit à dénoncer des faits de harcèlement dont il estime être victime, et que lui faire encourir des risques diffamatoires serait un obstacle à l'effectivité de ce droit. Par contre, la Cour rappelle que si les faits dénoncés par la dite victime sont démontrés comme étant faux, et que la victime le savait en les dénonçant, elle pourra être poursuivie pour dénonciation calomnieuse.

Dans le deuxième arrêt du 19 octobre 2016, la Cour de cassation a démontré que la responsabilité d'un employeur ne peut pas être engagée sur le volet du harcèlement moral, lorsque ces faits d'harcèlement sont commis par un tiers de l'entreprise (prestataire par exemple) qui n'exerce pas

une autorité de droit ou de fait sur la victime. L'autorité de droit ou de fait s'entendant par le principe qu'un contrat ou lien officiel, ou relation de dépendance non contractuelle lie le salarié au tiers.

[Cass 28 septembre 2016 n°15-21.823 FS PBRI](#)

[Cass 19 octobre 2016 n°14-29.624 F-D](#)

Forfait jour, remise en cause du système auto-déclaratif

La jurisprudence fournie sur les forfaits jours continue à s'étoffer avec un arrêt du 9 novembre 2016, qui remet en question un dispositif de contrôle conventionnel qui s'appuyait sur le seul principe d'un système d'auto déclaration des jours travaillés, complété uniquement par le salarié. Aucun contrôle de la déclaration faite par le salarié, n'était réalisé par un supérieur hiérarchique ou employeur. Pour la Cour, ce dispositif se révèle insuffisant notamment pour répondre à un besoin de contrôle effectif, pour apporter si besoin des modifications de la charge de travail en cas de dépassement ou de surcharge. Rappelons que ce contrôle a pour objectif d'assurer la protection de la sécurité et de la santé au travail du salarié.

[Cass soc. 9 novembre 2016, n°15-15.064 FS-PB](#)

Temps partiels et augmentation de la durée du travail

La Cour a rendu le 9 novembre 2016 un verdict sur l'augmentation de la durée du travail pour les temps partiels, qui valide le principe qu'un délai de prévenance peut ne pas être respecté, si l'augmentation des heures a été réalisée par l'employeur avec l'accord exprès du salarié (celui-ci devant être prouvable). En tout état de cause la Cour vient appuyer ici, que seule une augmentation unilatérale

de l'employeur doit respecter un délai de prévenance de 7 jours. Pour rappel, le délai de prévenance pour compléments d'heures sur temps partiels était prévu dans la loi de sécurisation de 2014, avec une obligation de le conditionner par un accord de branche et dans la limite annuelle de huit avenants. Depuis août 2016, la loi travail a intégré ce délai de prévenance dans l'article L. 3123-11.

Cass soc. 9 novembre 2016, n°15-19.401 FS-PBR

Test salivaire de dépistage de drogues, le supérieur hiérarchique peut les pratiquer

Le Conseil d'Etat, dans un arrêt du 5 décembre 2016, s'est positionné très clairement sur

l'utilisation des tests salivaires de drogues en entreprise. Le Conseil estime que ceux-ci peuvent être pratiqués par un supérieur hiérarchique ou un employeur, si cette pratique est encadrée dans le cadre d'un règlement intérieur qui précise les éléments suivants : réserver ce test uniquement aux salariés occupant des postes à risque avéré ; les réaliser de manière aléatoire et pas de manière systématique ; donner la possibilité au salarié de faire appel à une contre-expertise médicale ; et enfin imposer à l'employeur un secret professionnel des résultats du test. Le Conseil d'Etat a notamment construit son jugement sur le fait qu'un test salivaire ne relevait pas d'un acte de biologie médicale (selon le Code de

santé publique), obligeant l'employeur à être accompagné d'un médecin du travail, mais uniquement d'une lecture instantanée d'une récente consommation.

CE, 5 décembre 2016, n°394178

Les prochains Rendez-Vous de La Nacre

Rencontre pro

Les droits culturels (suivis de l'AG de la Nacre)

Lundi 3 avril 2017 | Lieu à préciser

Sécurité et sûreté : contextes et enjeux pour la création et la diffusion artistique dans l'espace public I

Mardi 11 avril 2017 | Villeurbanne

Séminaire DAV [Projet Développement des Arts Vivants en Massif Central]

La Gouvernance

fin mars 2017 | Lieu à préciser

Retrouvez tous les Rendez-Vous de La Nacre en cliquant ici

Information et inscription sur
www.la-nacre.org

Appel à candidatures pour les dispositifs d'accompagnement de la Nacre

Start [me] up !

Assurer le développement de votre projet, sa construction financière et sa pérennité future.

Date limite : 14 février 2017

Plus d'infos > <http://bit.ly/117yx1H>

Culturdiag

Analyser le modèle économique et financier de votre structure et améliorer la qualité de votre pilotage.

Date limite : 14 mars 2017

Plus d'infos > <http://bit.ly/1wZ3xm4>