

SOMMAIRE

SOCIAL

- **Projet de loi de financement de la sécurité sociale : les cotisations** p.1
- **Les autres changements relatifs aux salaires** p.2
- **FOCUS : les ordonnances Macron** p.4

JURIDIQUE

- **Accessibilité des locaux** p.5

FISCAL

- **Le dispositif de prélèvement à la source sur l'impôt sur le revenu décalé** p.5

SOCIAL

Brèves sociales

Nouveau modèle de déclaration des accidents de travail et des accidents de trajet

Le formulaire CERFA 14463*03 est disponible auprès des CPAM ainsi que sur les sites :

- www.ameli.fr,
- www.service-public.fr
- www.net-entreprises.fr pour télé-déclaration.

Harmonisation et simplification du décompte et de la déclaration des effectifs

Le décret 2017/858 du 9 mai 2017 simplifie et harmonise les modalités de décompte de l'effectif dans le contexte de généralisation de la Déclaration Sociale Nominative (DSN). Le décret procède également à une simplification des règles de calcul du plafond de la Sécurité Sociale et clarifie les règles de recouvrement des versements transport. Il abaisse également progressivement le seuil de l'obligation de versement auprès d'un seul organisme pour les entreprises ayant plusieurs établissements.

III Voir le décret

Révision des tarifications des accidents de travail/ maladies professionnelles

Deux arrêtés du 24 novembre 2017 (JO du 2 décembre 2017) modifient pour l'un la nomenclature de classement des entreprises et pour l'autre les taux de cotisation.

III Voir les arrêtés

Maintien de la cotisation AGS en 2018

Rappelons que la cotisation AGS permet en cas de redressement ou de liquidation judiciaire d'une entreprise, de garantir le versement des salaires.

C'est une cotisation uniquement employeur (plafonnée à 4 X le plafond mensuel de la SS) : son taux est maintenu à 0.15 % au 1^{er} janvier 2018.

Projet de loi de financement de la sécurité sociale : les mesures relatives aux cotisations

Le texte définitif a été adopté par l'Assemblée Nationale le 4 décembre 2017 (JO du 31 décembre 2017)

- Suppression de la part salariale d'assurance chômage en deux temps : 1.45 % au 1^{er} janvier 2018 puis 0.95 % au 1^{er} octobre 2018.
- Suppression de part salariale d'assurance maladie de 0.75 % au 1^{er} janvier 2018.

- Hausse de la CSG de 1.7 % à compter du 1^{er} janvier 2018 (augmentation de 7.5 à 9.2 % pour les revenus d'activité et de 8.2 à 9.9 % pour les revenus du capital et du patrimoine, de 6.6 à 8.3 % pour les retraites et pensions d'invalidité).
- Allègement des cotisations patronales : en contrepartie de la suppression du CICE au 1^{er} janvier 2019, le taux des cotisations patronales sera réduit de façon concomitante de 6 % pour les rémunérations inférieures à 2.5 fois le SMIC.
- Élargissement du champ de la réduction FILLON au 1^{er} janvier 2019 (réduction « bas salaires » : rémunération inférieure à 1.6 fois le SMIC) aux cotisations de retraite complémentaire et d'assurance chômage.
- Extension de l'Aide aux Chômeurs Créateurs (ACCRE) : l'exonération de charges sociales de ce dispositif sera étendue à tous les créateurs d'entreprises à partir de janvier 2019.
- Les cotisations des artistes auteurs : les cotisations des artistes auteurs suivent les modifications des cotisations salariales à partir du 1^{er} janvier 2018 (suppression de la cotisation maladie de 0.75%, et hausse de la CSG de 1.7 %).

III Voir le texte

Les autres changements relatifs aux salaires

- Augmentation du SMIC : le SMIC brut horaire passe de 9.76 à 9.88 € soit un brut mensuel pour 35h hebdomadaires de 1 498.47 €.
- Le plafond de la Sécurité Sociale 2018 : le plafond mensuel est de 3 311 € (le plafond journalier est de 182 €). Une circulaire de la Direction de la SS du 19 décembre 2017 (DSS/5B/5D/2017/351) répond à une

série de questions relatives au calcul de la valeur mensuelle du plafond, et plus particulièrement sur les cas et modalités de réduction dudit plafond qui ont été modifiés.

- Réduction FILLON : La formule de calcul de la réduction a été modifiée : le paramètre « T » correspond à la somme au niveau du SMIC, des cotisations patronales d'assurances sociales, d'allocations familiales, du FNAL et de la contribution de solidarité pour l'autonomie et d'une partie de la cotisation AT/MP. Le montant est de 0,2854 (FNAL de 0.50 %) ou de 0.2814 (FNAL de 0.1 %).
- Baisse du taux du CICE : avant sa suppression au 1^{er} janvier 2019, le taux du CICE baisse de 7 à 6 % en 2018.
- Suppression de la cotisation pénibilité universelle de 0.01 %.
- Hausse de la gratification des stagiaires : elle est relevée de 3.60 à 3.75 €/heure pour 2018, soit 577.50 € pour un temps plein (stage supérieur à 2 mois).
- Taxe sur les salaires : suppression à partir du 1^{er} janvier 2018 du taux de 20% pour les salaires supérieurs à 12 690 €/mois.

Nouvelle version des AEM

Le nouveau modèle d'AEM est en vigueur depuis le 23 octobre 2017 (version AEM V5) : cette version intègre les nouvelles règles relatives au champ d'application de l'annexe 8 déterminées à partir de l'identifiant de la convention collective (IDCC) en complément du code NAF (exemple : IDCC 1285 pour la CCNEAC / Public).

III Nouvelle version d'AEM (Pôle Emploi)

Cotisations retraite AGIRC

Compte tenu de la revalorisation du salaire de référence du régime de retraite complémentaire Agirc au 1^{er} janvier 2018, le montant de la cotisation GMP a été porté à 872.52 € au 1^{er} janvier 2018 en valeur annuelle, soit une cotisation mensuelle égale à 72.71 € répartie entre l'employeur (45.11 €) et le salarié (27.60 €).

Le salaire charnière à retenir pour 2018 est, quant à lui, fixé, en fonction du plafond de sécurité sociale à 43 977.84 € par an, soit 3 664.82 € par mois.

Modèles de lettres de licenciement

Dans le but de réduire les risques de contentieux, le décret 2017-1820 du 29 décembre 2017 de l'ordonnance MACRON propose en annexe 6 lettres type de licenciement :

- Motif personnel disciplinaire
- Motif personnel non disciplinaire
- Inaptitude
- Motif économique
- Collectif pour motif économique (moins de 50 salariés)
- Collectif pour motif économique (plus de 50 salariés).

III Voir le décret

Versement transport : les modifications dans le département du Rhône

Deux modifications sont applicables au 1^{er} janvier 2018 :

- Communauté de Communes de l'Est Lyonnais : augmentation de 0.2 % (de 1.4 à 1.6 %)
- Communes de Brindas, Chaponost, Grézieu, Messimy, Sainte-Consoce et Thurins : augmentation de 0.45% (de 1.40 à 1.85 %).

Interdiction de vapoter

Les cigarettes électroniques sont interdites « dans les locaux recevant des postes de travail et affectés à un usage collectif » (cette interdiction ne s'applique pas dans les locaux recevant du public).

III Décret n° 2017-633 du 25 avril 2017

Intégration du RSI dans le régime général

L'adossement du Régime Social des Indépendants (RSI) au Régime Général a été adopté le 4 décembre 2017 dans le cadre du Projet de Loi pour le Financement de la Sécurité Sociale.

Cette intégration de la protection sociale des indépendants sera progressive du 1^{er} janvier 2018 au 1^{er} janvier 2020 (les anciennes caisses du RSI deviennent « caisses déléguées du régime général ») : les travailleurs indépendants seront rattachés au régime d'assurance maladie et vieillesse de base, mais les régimes invalidité/décès et vieillesse complémentaire ne seront pas intégrés.

Le projet de loi de finance pour 2018 est adopté

Il a été adopté le 21 décembre 2017.

Il comporte 178 articles, parmi lesquels nous avons retenu les suivants :

- majoration de 1.7 % de la CSG déductible (à compter du 1^{er} janvier 2018) :
 - le taux de la CSG sur les revenus d'activité passe de 7.5% dont 5.1% déductibles des impôts, en 2017 à 9.2% dont 6.8% déductibles des impôts, le 1^{er} janvier 2018 (+ 1.7 point).
 - le taux de la CSG sur les retraites passe de 6.6% dont 4.2% déductibles des impôts à 8.3% dont 5.9 % déductibles des impôts (+ 1.7 points).
- régime fiscal des indemnités de rupture conventionnelle collective et des congés

mobilité : elles sont non imposables et exonérées de cotisations de sécurité sociale et CSG/CRDS (dans la limite de deux fois le plafond de la Sécurité Sociale (79 464 € en 2018).

- suppression en 2019 du Crédit d'Impôts de Taxes sur les Salaires (CITS pour les organismes non fiscalisés).
- aménagement et simplification du régime de la microentreprise :
 - les seuils sont doublés (et arrondis) : 170 000 € pour les activités de vente de marchandises et 70 000 € pour les activités de prestations de services et libérales.
 - les seuils de franchise de TVA sont maintenus (88 600 € pour les activités de vente de marchandises et 33 200 € pour les activités de prestations de services et libérales).

FOCUS : LES ORDONNANCES MACRON

Cinq ordonnances modifient en profondeur le code du travail, elles ont été publiées au JO du 23 septembre 2017. Nous vous donnons ci-dessous un bref aperçu de ces nouvelles mesures, avec une mise en avant non exhaustive des modifications apportées au Code travail.

Modification du droit de licenciement

Sur ce volet, notons une hausse des indemnités légales de licenciement (+25% pour les salariés ayant au maximum 10 ans d'ancienneté), et la mise en place d'un nouveau barème pour les indemnités prud'homales. (Voir le nouveau barème).

La procédure de licenciement est modifiée en donnant la possibilité à l'employeur, après notification de la lettre de licenciement, de préciser les motifs justifiant la rupture.

L'appréciation du motif économique et les conditions de reclassement, dans le cadre d'un licenciement économique sont revues.

Le délai de prescription pour contester un licenciement passe à 12 mois après la lettre de notification de licenciement.

Nouvelles règles de négociation collective

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et de représentant du personnel de nouvelles règles sont applicables :

- Entreprises de moins de 11 salariés : l'employeur peut proposer à l'approbation des salariés un projet d'accord, qui porte sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective (Art L2232-21 et suivants du Code du travail). Cette approbation doit être réalisée par les deux tiers des salariés.
- Entreprises comprises entre 11 et 20 salariés : soit une négociation avec le nouveau CSE (comité social et économique) ou si l'entreprise en est dépourvue, l'employeur peut procéder comme dans les entreprises de moins de 11 salariés.
- Entreprises entre 20 et 50 salariés : s'il n'y a pas de délégué syndical, la négociation pourra se faire par un représentant élu ou un salarié mandaté par un syndicat représentatif.

Assouplissement des règles du télétravail

Les règles pour la mise en place du télétravail sont simplifiées. Il faut pouvoir identifier si son recours va être occasionnel ou régulier. Si le télétravail est régulier dans l'entreprise celui-ci doit être encadré dans le cadre d'un accord collectif, ou à défaut dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur et soumis à l'avis du CSE s'il existe.

Si le télétravail est occasionnel, l'employeur

peut se passer d'un accord ou d'une charte, mais il doit le formaliser par tout moyen avec le salarié concerné.

Le Compte professionnel de prévention

Le compte personnel de prévention de la pénibilité devient le compte professionnel de prévention. La liste des risques dont l'exposition (au delà de certains seuils) permet l'acquisition de points est modifiée. En sont exclus : manutention manuelle de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques, et environnement physique agressif. Ces risques seront traités dans le cadre du dispositif de retraite anticipée pour incapacité.

III Voir les ordonnances

Ordonnance n°2017-1385 du 22/09/2017

Ordonnance n°2017-1386 du 22/09/2017

Ordonnance n°2017-1387 du 22/09/2017

Ordonnance n°2017-1388 du 22/09/2017

Ordonnance n°2017-1389 du 22/09/2017

Accessibilité des locaux : le registre public d'accessibilité

Dès qu'une entreprise accueille du public (ERP), elle doit disposer d'un registre public d'accessibilité depuis le 30 septembre 2017.

Un guide destiné à l'élaboration de ce registre est téléchargeable sur le site du ministère de la transition économique et solidaire.

III Voir le site

Les obligations de mise à disposition d'un local de restauration

Pour rappel, il est interdit à l'employeur de laisser les travailleurs prendre leur repas dans les locaux affectés au travail (bureaux ou autres locaux de travail). L'article R.4228-23 du Code du Travail prévoit une dérogation à cette interdiction dès lors que l'activité de ces locaux ne comporte pas l'emploi ou le stockage de substances ou de mélanges dangereux, et remplace depuis le 1^{er} janvier 2017 l'autorisation à solliciter auprès des services d'inspection du travail par une déclaration à ces mêmes services.

La déclaration préalable doit alors être adressée à l'agent de contrôle de l'inspection du travail et au médecin du travail par tout moyen conférant date certaine. L'arrêté du 4 mai 2017 précise le contenu de cette déclaration qui depuis le 1^{er} juillet 2017 doit indiquer :

- L'identité de l'employeur ou la raison sociale de l'entreprise ou de l'établissement.
- Le secteur d'activité de l'entreprise ou de l'établissement.
- L'adresse du site concerné et le numéro Siret de l'établissement.
- Le nombre de travailleurs concernés.
- Les caractéristiques des locaux affectés au travail et de l'emplacement

permettant aux salariés de se restaurer dans de bonnes conditions de santé et de sécurité.

III Article R4228-19 du Code du travail

III Décret n° 2016-1331 du 06/10/16 relatif aux obligations des entreprises en matière de vestiaires et de restauration sur les lieux de travail

III Article R 4228-23 du Code du Travail

III Arrêté du 04/05/17 relatif à la déclaration auprès des services de l'inspection du travail pour les établissements dans lesquels le nombre de travailleurs souhaitant prendre habituellement leur repas sur les lieux de travail est inférieur à 25.

Les taux de l'intérêt légal du 1^{er} semestre 2018 sont parus

Pour les prochaines mises en demeure de payer, le recouvrement judiciaire ou encore les conditions générales de vente entre professionnels, de nouveaux taux d'intérêt sont à prendre en compte.

Ainsi, les taux de l'intérêt légal viennent d'être publiés par arrêté, pour le premier semestre 2018. On notera que ces deux taux, calculés semestriellement, ont encore baissé. Ils s'élèvent pour le premier semestre 2018 à :

- 3.73 %, contre 3.94 % au deuxième semestre 2017, pour les créances des personnes physiques n'agissant pas pour des besoins professionnels ;
- 0.89 %, contre 0.90%, au semestre précédent, pour tous les autres cas.

III Arrêté du 28 décembre 2017, JO du 30

Le dispositif de prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu

Le décalage d'un an, du 1^{er} janvier 2018 au 1^{er} janvier 2019 de la réforme du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu a été entériné par une ordonnance du 22 septembre 2017.

Une phase de préfiguration, sur la base du volontariat des entreprises, sera mise en place au 4^{ème} trimestre 2018.

Bâtir son modèle économique d'utilité sociale

Ce guide élaboré par France Initiative est construit autour de 4 objectifs :

- penser sa stratégie pour donner vie à son projet ;
- traduire sa stratégie en modèle économique ;
- adapter son modèle économique à son secteur d'activité ;
- connaître les différents types de financements.

Le guide s'adresse à toutes les structures de l'économie sociale et solidaire afin de les aider à faire évoluer, voir repenser leur modèle économique pour assurer leur pérennité tout en préservant leur utilité sociale.

||| *Guide téléchargeable sur le site www.franceactive.org (« se documenter/publications »)*

Groupement d'employeurs culturels : foire aux questions et bonnes pratiques

OPALE (centre de ressources du secteur culturel) a élaboré une foire aux questions très complète sur les groupements d'employeurs : les questions/réponses se répartissent en 12 thèmes

- Les principes fondateurs des GE
- Les différences entre les GE et les autres formes de mutualisations
- Les membres du GE
- Les postes
- Les formes de contrats possibles
- L'organisation concrète des mises à disposition
- Les conditions de travail
- La TVA
- Les tarifs
- La fin de collaboration
- Les facteurs de réussite d'un GE
- Ou trouver des informations, de l'aide pour créer un GE

||| <http://www.opale.asso.fr/article634.html>

Absences de mesures préventives et de réactions face à des faits avérés d'harcèlement sexuel.

Le 13 décembre 2017, la Cour de cassation a rendu un arrêt venant rappeler l'obligation de l'employeur de mettre en place des mesures préventives contre le harcèlement sexuel en entreprise. Dans l'affaire jugée, la Cour a donné raison à une salariée qui avait mis en cause son employeur. La Cour a estimé que ce dernier avait dérogé à deux obligations lui incombant :

- réaliser une action de formation et d'information auprès du personnel de l'entreprise pour prévenir la survenue de faits de harcèlements sexuels ;
- mettre en place des mesures concrètes pour faire cesser les agissements d'harcèlements sexuels dénoncés. Dans ce cas, malgré la convocation du CHSCT et la mise en place d'une enquête interne, l'employeur avait attendu plus d'un mois pour muter dans un autre service le salarié mis en cause. Il avait de plus refusé le changement d'horaire demandé par la salariée dénonçant ces faits de harcèlements.

Cet arrêt succède à d'autres, rendus sur la même thématique depuis plusieurs mois, et vient renforcer le rôle primordial de l'employeur pour prévenir ces risques au regard des articles L4121-1 et L4121-2 du Code du Travail. L'employeur s'en exonérant et restant passif face à des agissements dénoncés pourra être tenu responsable si les faits étaient avérés.

III *Cass. soc.* 13 décembre 2017, n°16-14.999 F-D

Forfait jour versus contrôle de la charge de travail

Les arrêts de la Haute juridiction sur les forfaits jours sont très nombreux et viennent questionner à chaque fois la responsabilité de l'employeur sur sa mise en œuvre et surtout sur son suivi.

L'arrêt du 8 novembre 2017 a démontré point par point que les mesures mises en place par l'employeur avaient été jugées insuffisantes. En effet, les juges ont souligné avec insistance l'importance « du temps utile » pour réagir quand une anomalie sur la charge de travail est constatée. Pour les juges, l'accord d'entreprise mis en cause avait opté pour un suivi individuel sur l'année, avec une mention disant que « autant que faire se peut, la direction cherchera à faire un point chaque trimestre ». Cette mention et sa mise en œuvre effective n'a pas convaincu les juges estimant que ce suivi ne permettait pas à l'employeur de remédier en temps réels à une charge de travail incompatible avec une durée déterminée.

Cet arrêt permet de dessiner, en plus des arrêts déjà rendus, quel suivi du forfait jour les employeurs doivent mettre en œuvre. Il remet l'employeur face à sa responsabilité de contrôle effectif de la charge de travail dans un temps raisonnable pour pouvoir si besoin la réguler.

III *Cass. Soc.* 8 novembre 2017, n°15-22.758 FS-PB

Passivité de l'employeur face à un stress d'origine professionnelle

L'arrêt du 5 juillet 2017 pointe la responsabilité de l'employeur face une situation de stress générée par une activité

professionnelle. Dans l'affaire jugée, une salariée demandait la résiliation judiciaire de son contrat de travail, estimant que son employeur avait manqué à son obligation de sécurité. La salariée avait pris de nouvelles responsabilités dans l'entreprise, et subissait à ce titre un stress important qui s'était traduit par un malaise et un arrêt de travail.

Si la Cour d'appel avait jugé l'employeur non responsable car la salariée n'avait pas clairement exprimé cette situation de stress et de souffrance, le Cour de cassation a cassé l'appel. Elle a estimé que l'employeur avait, quel qu'en soit les remontées faites par ses salariés, une obligation de sécurité quant à la prise en compte et la prévention de la souffrance au travail. Pour la Cour, donner de nouvelles responsabilités à un salarié, oblige l'employeur à prévenir tous risques de difficultés dans sa mise en œuvre, estimant qu'il est conscient que de nouvelles responsabilités peuvent induire un stress d'origine professionnelle.

III *Cass. Soc.* 5 juillet 2017, n°15-23.572 F-D

Obligation de confidentialité : divulgation des salaires par un responsable administratif : faute grave

La Cour de cassation rappelle que tout salarié est tenu en vertu de son contrat de travail par une obligation de discrétion : il est interdit de divulguer un certain nombre d'informations auxquelles ses fonctions donnent accès sous peine de faute grave. Elle s'applique tant à l'égard des personnes extérieures à l'entreprise qu'à l'égard des collègues de travail.

Dans le cas présent, une salariée responsable administrative a révélé à un salarié des

informations relatives à son salaire et à celui des autres salariés (primes, bénéfices, montant des salaires,...). La Cour de cassation a alors confirmé qu'il s'agit d'un manquement aux règles de confidentialité et d'une faute de nature à créer des difficultés au sein de l'entreprise (contentieux en égalité de traitement, conflit entre salariés,...). Il a été considéré qu'il s'agissait d'une faute grave rendant impossible le maintien de la salariée au sein de l'entreprise.

Il convient d'ajouter que dans l'appréciation du caractère grave du manquement à l'obligation de discrétion, les fonctions exercées par le salarié ainsi que les circonstances dans lesquelles une telle divulgation est faite doivent être nécessairement prises en compte. Une analyse fine des faits et circonstances doit toujours être effectuée avant toute décision de licenciement pour faute grave.

III *Cass. soc.*, 22 novembre 2017, n° 16-24.069

Association : directeur ou président, qui a le pouvoir de licencier un salarié ?

Dans un premier temps, la cour d'appel avait donné raison au directeur général d'avoir procédé au licenciement d'un salarié. Elle s'est appuyée d'une part sur le procès-verbal d'une assemblée générale validant dans les statuts sa qualité de directeur général et incluant la fonction de direction du personnel et d'autre part sur son contrat de travail précisant que dans le cadre de ses fonctions administratives, le directeur détenait la gestion du personnel, le pouvoir d'embaucher et le pouvoir disciplinaire. La cour de cassation, dans son arrêt du 21 septembre 2017, n'a pas jugé ces éléments suffisants et a cassé la décision de la cour d'appel, relevant le fait que le directeur général n'avait reçu aucune délégation du président de pouvoir procéder à des licenciements. Elle

rappelle que le pouvoir de licencier un salarié d'une association relève de la responsabilité du président sauf disposition contraire statutaire attribuant expressément cette compétence à un autre organe.

Cass. Soc 21 septembre 2017, n°16-10.305

Le défaut d'organisation d'une visite médicale de reprise après un arrêt maladie peut-elle justifier une prise d'acte ?

Dans son arrêté du 27 septembre 2017, la cour de cassation confirme que l'employeur a manqué à ses obligations en n'organisant pas une visite médicale de reprise à un employé l'ayant demandée à l'issue de son arrêt maladie de plus de 30 jours. Ce manquement étant jugé suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail par le dit salarié, la cour de cassation confirme que la prise d'acte du salarié produit dans ce cas les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Il est rappelé que bien que le salarié puisse prendre l'initiative d'une visite de reprise, l'obligation de l'organiser ne pèse pas sur ce dernier mais sur l'employeur, débiteur d'une obligation de sécurité de résultat.

Par ailleurs, le salarié ayant bénéficié précédemment de deux visites de reprises qu'il avait toutes deux contestées, l'employeur demeurait responsable d'organiser une nouvelle visite à l'issue de la nouvelle période de suspension du contrat de travail, l'état de santé du salarié ayant pu évoluer.

Un arrêté du 19 octobre 2017 a également validé la prise d'acte d'une salariée pour laquelle l'employeur avait pourtant accepté de diligenter la demande de visite médicale par le médecin du travail en vue d'une reprise du travail, mais avait affiché la convocation de la salariée dans le vestiaire de l'entreprise. La salariée n'ayant pas été directement destinataire de la convocation, l'employeur a manqué à son obligation de

sécurité de résultat à l'égard de sa salariée en ne la mettant pas en mesure de subir cet examen de reprise.

**Nota Bene : La prise d'acte de la rupture du contrat de travail constitue un mode de rupture du contrat d'origine jurisprudentielle. Le salarié qui prend acte de la rupture pour des faits qu'il reproche à son employeur saisit le juge afin qu'il statue sur les conséquences de cette rupture. Ainsi, la prise d'acte produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués par le salarié la justifiaient. Dans le cas contraire, elle produit les effets d'une démission.*

III *Cass. soc.*, 27 sept. 2017, n° 15-27.764 et 19 oct. 2017, n°15-26.950

Les prochains Rendez-Vous d'Auvergne-Rhône-Alpes Spectacle vivant

Rencontre DAV #3

**Penser les mobilités comme atouts du
développement local**

14-15 mars 2018 | Cité de la Voix |
Vézelay (89)

Ateliers

Faire évoluer ma gouvernance

22 mars | Lobster (69)

Recruter un poste administratif

29 mars 2018 | Pôle Emploi Scènes et
Images

Groupe de travail

Administrateurs-trices

L'artiste intervenant

Mars 2018 | Lyon (69)

Journée des GT-Métiers

24 avril 2018 | Clermont-Ferrand (63)

/// Information et inscription sur :
www.auvergnerhonealpes-spectacle vivant.fr ///

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