

SOMMAIRE

SOCIAL

- Aide de l'État pour les contrats CUI-CAE et CUI-CIE p.1
- Suppression de l'abattement pour frais professionnels des artistes pour Pôle Emploi p.2
- Nouvelles mesures pour les cotisations sociales des travailleurs indépendants p.2

JURIDIQUE

- Décret sur le registre d'accessibilité p.3

FISCAL

- Contrôle des reçus fiscaux p.3

RESSOURCES

- Rapport de l'IGAC et de l'IGAS sur la licence d'entrepreneur de spectacles p.5

SOCIAL

Brèves sociales

FONPEPS : liste des diplômés ouvrant droit à l'aide à l'embauche des jeunes artistes diplômés

D'un montant de 1 000 €/mois, cette aide est versée pendant 4 mois pour tout contrat (à temps plein) d'au moins 4 mois dans les 3 ans qui suivent l'obtention du diplôme. La liste exhaustive des diplômés concernés est consultable dans l'arrêté du 19 janvier 2017.

III [Arrêté du 19 janvier 2017](#)

Aide de l'État pour les contrats CUI-CAE et CUI-CIE

Un arrêté préfectoral du préfet de la région Auvergne-Rhône-Alpes a fixé les conditions d'attribution et les montants de l'aide de l'État pour les emplois CUI-CAE (secteur non marchand) et CUI-CIE (secteur marchand). Rappelons que ces contrats peuvent être conclus en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois pour les CAE et d'au moins 9 mois pour les CIE. L'aide peut être renouvelée au vu des engagements de l'employeur (accompagnement professionnel, formation, VAE...) et des prolongations dérogatoires jusqu'à 60 mois sont possibles.

Pour les CUI-CAE le montant de l'aide est de 60 à 90 % du salaire plafonné au SMIC et dans la limite de 20 à 26 h : le pourcentage

de prise en charge dépend de la situation du salarié concerné.

Pour les CUI-CIE le montant de l'aide est de 25 à 47 % du salaire plafonné au SMIC pour une durée hebdomadaire de 20 à 35 h : le pourcentage de prise en charge dépend également de la situation du salarié concerné.

III [Arrêté 17-036 du 08 février 2017](#)

Les barèmes des indemnités kilométriques ne sont pas réévalués en 2017

Ces indemnités kilométriques forfaitaires concernent les dépenses engagées par un salarié qui utilise son véhicule personnel pour son travail : soit en déplacement professionnel, soit pour le déplacement domicile/lieu de travail (dans la limite de 40 km pour un aller simple).

Le barème applicable pour 2017 reste inchangé par rapport à 2016.

III <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A11433>

Règles de calcul des tarifications des accidents de travail et des maladies professionnelles (AT/MP)

Dans un contexte où le nombre d'accidents de travail diminue, un décret du 14 mars 2017 modifie les règles de calcul des AT/MP sur 3 aspects :

- Modification des seuils d'effectifs
- Majoration pour les entreprises « accidentogènes »
- Modification des règles de calcul des taux mixtes

III Décret n°2017-337 du 14 mars 2017

Suppression de l'abattement pour frais professionnels des artistes pour Pôle Emploi

Le décret du 13 juillet 2016 qui a mis en application l'accord adopté le 28 avril 2016 par les partenaires de la branche du spectacle pour réformer le régime d'assurance chômage des intermittents, prévoit la suppression des abattements de 20 et 25 % pratiqués sur les assiettes de cotisations des artistes.

Cette suppression applicable à compter du 1^{er} juillet 2017 porte uniquement sur les cotisations Pôle Emploi Spectacle (il n'y a pas de changement pour les autres organismes sociaux).

Rappelons que cet abattement est conditionné par l'accord du salarié concerné et a pour conséquence de réduire mécaniquement les cotisations salariales et patronales, mais conduit également à la minoration des droits sociaux des artistes : ce ne sera plus le cas pour les droits à l'assurance chômage !

III Décret 2016-961 du 13 juillet 2016, article 59.

Infraction routière : la prise en charge de l'amende par l'employeur soumise à cotisations

L'employeur reçoit généralement les avis de contravention des infractions commises avec les véhicules professionnels en tant que titulaire du certificat d'immatriculation. Outre l'obligation depuis le 1^{er} janvier 2017 de révéler aux autorités l'identité du salarié auteur de l'infraction, l'arrêt de la Cour de Cassation du 9 mars 2017 précise que la prise

en charge par l'employeur de l'amende à la place du salarié est assimilée à un avantage financier. L'acquittement de l'amende devra alors être intégré dans l'assiette de calcul des cotisations sociales.

Passer son permis de conduire avec son compte personnel de formation (CPF)

Les formations éligibles au CPF sont strictement encadrées par le code du travail (article L 6323-6).

Suite à la loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté (article 66), le coût du permis de conduire (code et pratique) est éligible au CPF depuis le 1^{er} janvier 2017.

Nouvelles mesures pour les cotisations sociales des travailleurs indépendants

Modification des assiettes forfaitaires de début d'activité

Durant les deux premières années les cotisations provisionnelles sont calculées sur un revenu forfaitaire égal à 19 % du plafond annuel de la SS (soit 7 453 € pour 2017), auparavant la base était de 19 % la première année et de 27 % la deuxième année.

Réduction dégressive du taux de la cotisation maladie-maternité

Lorsque le montant du revenu est inférieur à 70 % du plafond annuel de la SS (soit 27 459.60 € en 2017), le taux de cotisation est calculé avec la formule suivante :

$$\text{TAUX} = T - [3.5\% \times (1 - R/0.7 \text{ PSS})]$$

T étant le taux de base : 6.5 %

PSS est le plafond annuel de la Sécurité Sociale (39 228 € en 2017).

Le taux applicable est donc compris entre 3 % et 6.5 % selon le revenu d'activité.

Ces dispositions s'appliquent à compter du 1^{er} janvier 2017.

Nouveaux taux de cotisations pour les microentrepreneurs

Les taux sont réduits comme suit

- 13.10 % (au lieu de 13.4 %) pour les activités de vente de marchandises
- 22.50 % (au lieu de 23 %) pour les activités libérales relevant de la CIPAV
- 22.70 % (au lieu de 23.10 %) pour tous les autres cas.

Nouvelles règles d'exonération des chômeurs créateurs (ACCRE)

L'ACCRE permet à ses bénéficiaires d'avoir pendant les 12 premiers mois, une exonération de leurs cotisations sociales.

À compter du 1^{er} janvier 2017, l'exonération est totale si le revenu est inférieur à 75 % du PSS (soit 29 421 € en 2017), au-delà de ce seuil l'exonération sera dégressive pour s'annuler au niveau du plafond de la SS (39 228 € en 2017).

Aide à la prévention des risques professionnels

La CARSAT Rhône-Alpes peut accompagner financièrement les entreprises qui s'engagent dans une démarche de prévention des risques professionnels.

Pour le secteur culturel cette aide peut concerner la prévention des risques psychosociaux et financer à hauteur de 70 % (pour un montant maximum de 3 300 €) le coût de l'accompagnement par un consultant.

III <http://www.carsat-ra.fr/accueil/entreprises/je-m-informe-sur-les-risques-professionnels/connaitre-les-incitations-financieres>

Décret sur le registre d'accessibilité

En date du 30 mars 2017 a été publié un décret demandant à l'ensemble des ERP la mise en œuvre d'un registre d'accessibilité dans un délai de 6 mois, soit d'ici fin septembre 2017. Ce registre devra mentionner les dispositions prises pour permettre à tous, notamment aux personnes handicapées, quel que soit leur handicap, de bénéficier des prestations en vue desquelles l'établissement a été conçu. Il contiendra trois parties principales :

- une information complète sur les prestations fournies dans l'établissement ;
- la liste des pièces administratives et techniques relatives à l'accessibilité de l'établissement aux personnes handicapées ;
- la description des actions de formation des personnels chargés de l'accueil des personnes handicapées et leurs justificatifs.

Ce registre devra être mis à disposition des publics qui en font la demande.

!!! <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2017/3/28/LHAX1702913D/jo>

Les rescrits fiscaux peuvent être contestés

Les décisions défavorables émises à la suite de certains rescrits fiscaux engagés par des contribuables, comme celui qui concerne la demande d'habilitation à émettre des reçus fiscaux (article L 80 C du Livre de procédures fiscales), sont contestables devant le tribunal administratif par la voie de recours pour excès de pouvoir.

!!! Lire l'analyse sur la décision du Conseil d'État par Associations Mode d'emploi

!!! Lire le texte de la décision du Conseil d'État

Contrôle des reçus fiscaux

Les particuliers et les entreprises peuvent bénéficier de réductions d'impôts lorsqu'ils réalisent des dons au profit d'associations habilitées à émettre des reçus fiscaux .

En cas de délivrance irrégulière de reçus, les associations encourent une amende de 25 % des sommes indument mentionnées.

La loi n°2016-1918 du 29 décembre 2016 (article 17), applicable à compter du 1^{er} janvier 2018, prévoit une procédure de contrôle

sur place, c'est-à-dire dans les locaux de l'association : les agents du fisc pourront ainsi vérifier la réalité des versements, c'est-à-dire la concordance entre les montants portés sur le reçu et les montants effectivement perçus. En conséquence, les associations doivent conserver les pièces et documents relatifs aux dons effectués à compter du 1^{er} janvier 2017 pendant 6 ans.

!!! Loi n°2016-1918 du 29 décembre 2016

Rapport de la Cour des Comptes : renforcement des contrôles en matière de formation professionnelle

Dans son rapport 2016 publié le 8 février 2017, la Cour des Comptes indique que l'État et les OPCA doivent renforcer leurs contrôles dans le secteur de la formation professionnelle.

Les points clefs du rapport :

La Cour des Comptes constate que la formation est un secteur particulièrement exposé aux risques de fraude du fait de l'importance des montants en jeu et de la multiplication des prestataires et relève la faiblesse des contrôles actuels : 630 prestataires contrôlés en 2014 sur un effectif de 76 500 !

L'État doit réorganiser ses services de contrôle par la mise en place d'un « service national de contrôle » et d'une programmation annuelle des contrôles fondés sur une réelle analyse des risques.

La Cour des Comptes recommande également d'augmenter le nombre de contrôles sur les OPCA et les OPACIF, afin de s'assurer que ceux-ci remplissent bien leurs missions de contrôle des prestataires (service fait et respect des critères de qualité)

La Cour des Comptes constate enfin, qu'actuellement les infractions relevées donnent rarement lieu à poursuite et recommande que la loi autorise la DIRECCTE à prononcer des sanctions administratives et financières.

||| Rapport de la Cour des Comptes (pdf)

Le labo de l'ESS : transformer l'emploi, redonner du sens au travail

Le LABO de l'ESS a publié le 17 février le résultat des travaux d'un groupe de travail

sur les nouvelles formes d'emplois : cette publication s'intitule « Transformer l'emploi, redonner du sens au travail ».

Elle se décline en 4 chapitres :

- L'emploi en mutation
- L'analyse des formes actuelles d'emplois
- L'ESS : laboratoire d'innovations sociales pour un emploi de qualité

• Et demain ? : consolider les parcours de vie en conjuguant autonomie et protection collective.

En conclusion de leurs travaux les rédacteurs dégagent plusieurs points clefs :

- Les nouvelles formes d'emplois nous entraînent vers un dépassement du salariat
- Les réponses actuelles telles que le « compte personnel d'activité », assembleur de droits (formation, pénibilité, engagement citoyen), nous orientent vers des outils de sécurisation collective des parcours individuels
- Les acteurs de l'ESS portent une dynamique et s'appuient sur la coopération et la participation des actifs
- Les initiatives de l'ESS qui placent l'être humain au centre, démontrent que l'économie peut fonctionner autrement : elles ouvrent la voie à un véritable modèle de développement économique.

||| Téléchargeable sur : http://www.lalabo-ess.org/IMG/pdf/laboess_nfe_emploi_travail.pdf

Les partenariats entre associations et entreprises : les outils

L'association LE RAMEAU, créée en 2006 est un laboratoire de recherches appliquées : ses programmes de recherche sont menés en partenariat regroupant une trentaine

d'acteurs de référence, notamment le Mouvement Associatif, la Caisse de Dépôt et de Consignation et le MEDEF.

Elle travaille en particulier sur les coopérations, les alliances entre associations et entreprises : ces alliances concernent les opérations de mécénat, les pratiques responsables, les coopérations économiques et les innovations sociétales.

L'univers des partenariats est vaste : le mécénat n'est que la face la plus visible.

Beaucoup de modes de relations sont envisageables.

Les travaux engagés depuis 2008 ont abouti à la construction d'un kit « Faire un partenariat avec une entreprise », destiné aux associations souhaitant s'engager dans une politique partenariale : il est disponible en « open source »

Le kit répond à 3 objectifs pour les associations :

- Comprendre ce que sont les partenariats associations/entreprises
- Se préparer et mettre en œuvre une politique partenariale
- Évaluer le partenariat

Le kit est structuré sur 4 axes :

- Des publications pour comprendre
- Des illustrations pour partager
- Des méthodes pour s'engager
- Une boîte à outils pour agir

||| Pour en savoir plus et construire votre stratégie, consultez le centre de ressources dédié :

<https://partenariatassociationsentreprises.wordpress.com/boite-a-outils/>

Évaluation des politiques publiques : le rapport de l'IGAC et de l'IGAS sur la licence d'entrepreneur de spectacles

La licence d'entrepreneur de spectacles initiée par l'ordonnance de 1945 sur les spectacles et modifiée par la loi du 30 juin 1999 est un système d'autorisation préalable d'exercer : elle vise notamment à assurer la protection des salariés, du public ainsi que le respect de la propriété intellectuelle des artistes.

Le système de la licence fait l'objet de remises en cause tant du côté des services instructeurs que des demandeurs, les uns et les autres reprochant la lourdeur des procédures, les charges administratives croissantes et l'inadéquation des contrôles et des sanctions.

Le rapport de l'IGAC et de l'IGAS remis en septembre 2016 aux ministres doit permettre d'éclairer le gouvernement avant la tenue d'une future conférence pour l'emploi.

Les points clefs du rapport :

- Le fonctionnement des procédures de délivrance, de renouvellement et de retrait de licence n'est pas satisfaisant (lourdeur, délais, exercice sans licence, rareté des sanctions...).
- Au regard des différents objectifs de la licence (professionnalisation du secteur, respect des cadres réglementaires...), les résultats du dispositif de licence apparaissent en demi-teinte.

Plusieurs fondamentaux du dispositif mériteraient d'être revus :

- Le caractère personnel de la licence
- Les 3 catégories de licences
- Les critères d'attribution (diplômes/ expérience)
- Les périodes de renouvellement (3 ans)

De façon générale, le dispositif actuel ne

répond pas de façon satisfaisante aux objectifs qui lui sont assignés :

- Maîtrise de l'accès au régime de l'intermittence
- Contrôle du respect du droit du travail
- Contrôle des cotisations sociales et des droits d'auteurs
- Formation en matière de sécurité imparfaite

Les évolutions possibles :

Le rapport préconise trois scénarios

- **Scénario A** : Maintien d'un dispositif obligatoire avec plusieurs options

- Option A 1 : maintien d'un régime d'autorisation explicite. Cette option pourrait se combiner avec l'exigence d'une formation obligatoire et/ou avec la limitation du rôle des commissions
- Option A 2 : maintien d'un dispositif obligatoire sous forme de régime déclaratif (à défaut d'opposition de l'administration dans un bref délai, la licence serait acquise)
- Option A 3 : maintien d'un dispositif obligatoire passant par une formation approuvée

- **Scénario B** : Remplacement de la licence par un agrément facultatif

Cet agrément donnerait accès à certains avantages : taux réduits de TVA, crédit d'impôts, éventuellement accès au régime intermittent...

- **Scénario C** : Suppression du dispositif. Cette suppression mettrait fin à « l'exception française ».

Ce scénario devrait être appuyé par des mesures d'accompagnement visant à sensibiliser les entrepreneurs à leurs obligations et de renforcer en parallèle les contrôles et les sanctions.

Ces scénarios ont été exposés aux membres du CODEV (Comité d'évaluation) le 4 mai 2016 :

- Les trois syndicats de salariés se prononcent en faveur du scénario A 1.
- Les représentants des employeurs soutiennent le scénario B.

III Rapport sur l'évaluation de la licence d'entrepreneur de spectacles vivants

Les référentiels métiers de la CPNEF-SV

La Commission Paritaire Nationale Emploi Formation du Spectacle Vivant (CPNEF-SV) a été constituée en 1993 afin de disposer d'un cadre de dialogue social et d'actions.

Elle agit en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans le spectacle vivant, et regroupe la quasi-totalité des employeurs et des salariés du secteur.

Rappelons que les entreprises dont l'activité principale est le spectacle étaient au nombre de 20 678 en 2015 (source AUDIENS) et employaient en 2015, 194 523 salariés.

Il y a plus de 200 métiers dans le spectacle vivant et ceux-ci se répartissent en trois familles :

- Les métiers artistiques
- Les métiers techniques
- Les métiers administratifs

Pour les principaux métiers, la CPNEF a construit des référentiels qui les présentent de façon très complète : ils décrivent de façon détaillée toutes leurs caractéristiques : les missions et activités, les conditions d'emploi, leur place dans l'organisation, les parcours possibles, les évolutions, les formations...

Autant dire que ces référentiels sont des outils précieux pour la gestion des ressources humaines des entreprises.

Tous les référentiels métiers sont consultables sur le site de la CPNEF-SV.

III <http://www.cpnfsv.org/metiers-spectacle/decouvrez-spectacle-vivant>

La remise de l'attestation Pôle emploi s'impose en cas de démission

La Cour de Cassation dans un arrêt du 15 mars 2017 confirme l'obligation pour l'employeur de délivrer une attestation d'assurance chômage au salarié qui s'applique à tous les cas d'expiration ou de rupture du contrat de travail et doit impérativement être remise en cas de démission.

La Cour de Cassation confirme qu'il n'est pas du ressort de l'employeur de préjuger des droits à l'assurance chômage du salarié. D'autant plus que certaines démissions peuvent être requalifiées en démissions légitimes et ouvrent des droits auprès de l'assurance chômage.

Les démissions pouvant être requalifiées en démissions légitimes se font sur présentation de justificatifs valables et par jugement de Pôle Emploi et non celui de l'employeur.

4 cas de figures :

- Déménagement (pour suivre son conjoint, après mariage/pacs, enfant handicapé placé dans une structure éloignée, victime de violence conjugale),
- Nouvel emploi,
- Non paiement de votre salaire,
- Victime d'actes délictueux au travail,

Par ailleurs l'employeur qui ne délivre pas l'attestation Pôle Emploi au salarié, lui porte un réel préjudice, et s'expose à une action en dommages et intérêts et à une contravention de 1500 à 3000 euros en cas de récidive.

\\ Cass.soc., 15 mars 2017, n°15-21.232 FS-PB

Les mises en œuvre des astreintes clarifiées

Deux arrêts de la Cour de Cassation sont venus préciser les mises en œuvre de systèmes d'astreintes, tout d'abord du côté de l'encadrement par des accords collectifs et la possibilité pour un employeur d'en réviser l'application, et ensuite lorsque ces astreintes sont mises en place à l'initiative des salariés.

Pour rappel une astreinte correspond à une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

L'arrêt de septembre 2016, est venu confirmer qu'un système dit d'astreinte mis en œuvre par des salariés, ne peut en aucun cas ouvrir à des compensations financières même si l'employeur était au courant de cette situation. Dans le cas jugé, des infirmières travaillant pour un cabinet de soins infirmiers, avaient décidé de proposer à leurs collègues aides-soignantes, de rester joignables pour leur donner si besoin un conseil à distance. Cette situation connue de l'employeur, avait été mise en place à l'initiative des salariées. La Cour s'est fondée sur ces deux éléments factuels pour juger qu'en l'absence d'accord collectif mentionnant l'astreinte, ou sans décision unilatérale de l'employeur sur ce point, les salariées ne pouvaient en aucun cas organiser leurs temps de travail en système d'astreinte ouvrant droit à compensation financière ou en jours de congés.

Pour le jugement de mars 2017, la Haute Juridiction a dû rappeler le cadre de mise en œuvre d'un système d'astreinte qui peut se faire sous deux modes, soit par accord collectif, soit par décision unilatérale de l'employeur. Dans cette affaire, l'entreprise

était régie par un système d'astreinte encadré par un accord collectif, mentionnant que toute modification dans son application devait être réalisée par un avenant de révision. Dans cette entreprise, l'employeur a souhaité modifier l'application du système d'astreinte, il a donc pour se faire, convoqué les syndicats pour réaliser un avenant de révision. Cet avenant n'a pas pu être mis en œuvre, et sans accord, l'employeur a décidé de modifier de manière unilatérale les conditions du système d'astreintes. La Cour de Cassation a estimé qu'en cas d'accord collectif sur le système d'astreintes, seule la révision pouvait mettre en œuvre une modification de son application, et que même en cas de désaccord, l'employeur ne pouvait pas décider unilatéralement de le modifier.

\\ Cass. Soc 8 septembre 2016 n°14-26.825 FS-PB

\\ Cass. Soc 1^{er} mars 2017 n°14-22.269 FS-PB

Temps partiel et avenant à la durée du travail

Tout employeur connaît l'importance du formalisme dans la gestion des contrats de travail à temps partiel, notamment en ce qui concerne le volet de leurs modifications sur la durée du travail. La jurisprudence est riche à ce sujet, et elle a été à nouveau complétée, par un arrêt en date de novembre 2016, concernant plus particulièrement les avenants temporaires. En effet, les derniers arrêts précisaient que les avenants, au même titre que le contrat initial, devaient mentionner la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail et sa répartition sur ces périodes. Cet arrêt de novembre 2016, rajoute un cran sur le formalisme, en précisant aux employeurs que, même dans un cas d'avenant temporaire sur la durée du travail, (même de quelques jours), l'avenant doit mentionner quelle sera la durée du travail et sa répartition sur la période. Sans cette mention d'importance sur l'avenant temporaire, le contrat pourra être requalifié en temps plein. La Cour souhaite ici réaffirmer que la gestion d'un contrat de travail à temps partiel doit respecter scrupuleusement le cadre légal de son exécution que ce soit dans sa forme initiale, ou dans ses avenants qu'ils soient temporaires ou non, avec une mention particulière donnée à la durée du travail, rappelant que le temps partiel reste une dérogation au temps plein.

\\ Cass. Soc 23 novembre 2016, n°15-18.093
FS-PB

Mise en jeu de la responsabilité pécuniaire du salarié possible uniquement en cas de faute lourde

Pour rappel, lorsqu'un salarié est licencié pour faute, celle-ci doit être qualifiée de faute simple, grave ou lourde. La faute grave et la faute lourde entraînent le départ immédiat du salarié dont le maintien dans l'entreprise est rendu impossible, sans indemnité de licenciement ni préavis. La constatation d'une faute lourde peut engager la responsabilité pécuniaire du salarié, s'il est condamné à verser des dommages-intérêts pour le préjudice subi par l'employeur.

La Cour de Cassation rappelle par ses arrêts du 25 janvier et du 8 février 2017 que la qualification de faute lourde n'intervient que si celle-ci a été commise dans l'intention de nuire à l'employeur. Tout préjudice subi par une entreprise n'entraîne pas la qualification de faute lourde et ce même si la faute commise par le salarié aurait pu entraîner des poursuites pénales à l'employeur. La volonté de nuire du salarié doit être clairement caractérisée et doit résulter d'actes malveillants qu'il aurait commis.

Ces arrêts précisent qu'il ne suffit pas que le salarié ait conscience du caractère dommageable de ses agissements. Il incombe à l'employeur d'en démontrer l'intention malveillante. Si un doute subsiste, il profite au salarié.

L'arrêt du 8 février démontre par ailleurs que l'intention de nuire ne peut être corrélée avec la qualification ou le niveau de responsabilité

du salarié. Dans le cas jugé, le salarié, expert-comptable et directeur d'agence d'un cabinet national d'expertise, avait dénigré la politique tarifaire de l'entreprise face à ses clients. Or sauf abus résultant de propos injurieux, diffamatoires ou excessifs, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression. Dans ce cas, la Cour a jugé que malgré le désaccord du salarié avec cette politique tarifaire, dont il avait d'ailleurs informé sa direction, il n'a pas été fait état de ce qui dans ses propos était susceptible de constituer un abus de sa liberté d'expression et de dénigrement de l'entreprise.

Enfin, la Cour précise dans l'arrêt du 25 janvier 2017 que si le motif de licenciement d'un salarié est fondé sur une faute grave, sa responsabilité pécuniaire ne peut être engagée et ce même si le contrat d'engagement a été exécuté de façon déloyale, car il n'est pas possible de modifier le motif du licenciement après que celui-ci ait été notifié.

\\ Cass. Soc., 25 janvier 2017 n°14-26.071 FS-PB

\\ Cass. Soc., 8 février 2017, n°15-21.064 FS-PB

Les prochains Rendez-Vous de La Nacre

Atelier

Législation et réglementation du spectacle vivant : tour d'horizon des sites ressources et présentation du site www.travaillerdanslaculture.fr

Jeudi 11 mai | 14h à 17h | La Nacre (Lyon)

Journée d'information

Le partenariat associations / entreprises

15 juin | La Bobine, Grenoble (38)

En partenariat avec GAIA

Journée d'information

Les différents modes de rémunérations des artistes

7 juin | 9h30 - 11h | Le Transbordeur, Lyon

En partenariat avec Disk'Over

Groupe de métiers - Administrateur

La gestion des conflits

22 juin | 9h30-17h | La gare à coulisses, Eurre (26)

Séminaire métiers - Administrateur

Gouvernance des projets culturels

Piloter, décider, déléguer : quel impact au quotidien ?

Jeudi 14 et vendredi 15 septembre 2017 |

St-Léger-sous-Beuvray (71)

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

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