

## SOMMAIRE

### SOCIAL

● Loi encadrant les stages

p.1

● IJ Maladie, maternité, AT/ MP  
des modalités de calcul simplifiées

p.2

● Précisions sur le paiement  
de la contribution formation

p.3

### JURIDIQUE

● La loi ESS publiée au JO  
du 1<sup>er</sup> août 2014

p.3

#### Loi encadrant les stages

Nous vous en avons déjà parlé sur nos éditions précédentes, le gouvernement a décidé de mieux encadrer le recours aux stagiaires et a publié au JO du 11 juillet 2014 la nouvelle loi sur les stages. Les points cruciaux de la nouvelle législation résident dans la hausse de la gratification obligatoire. Cette gratification, qui pour les stages de plus de deux mois, était jusqu'ici à 12.5% du plafond de la sécurité sociale, passera à partir du 1er septembre 2015 à 15%, soit une augmentation de 87 €. La loi propose que cette hausse puisse être opérante plus tôt avec une hausse en deux temps : 43.50 € au 1er septembre 2014, et 43.50 € à l'automne 2015, mais seul un décret pourra la rendre effective. Pour le moment ce décret n'est pas sorti. L'autre volet de la loi, repose sur la limitation du nombre de stagiaires par structure, il sera en fonction de l'effectif de l'entreprise : trois stagiaires maximum pour les entreprises jusqu'à 30 salariés, et 10% de l'effectif pour les plus grandes entreprises. Un décret devra être publié pour en préciser le nombre exact. Rappelons que cette loi permet aux stagiaires d'accéder aux congés et autorisations d'absence en cas de maternité, congés de paternité, congés d'adoption. Le stagiaire pourra avoir accès au même titre que les autres salariés aux tickets restaurants, et bénéficie également de la prise en charge de ses frais de transport, ce qui était facultatif auparavant.

\\ Voir la loi publiée au JO le 11 juillet

#### Social : ce qui a changé, ce qui pourrait changer

L'actualité sociale est riche sur ce deuxième semestre 2014, et plusieurs législations votées antérieurement deviennent effectives à partir de mi-2014 :

- obligation de créer des temps partiels d'au minimum 24 heures hebdomadaires (104 h par mois) depuis le 1er juillet 2014. Après avoir donné un délai supplémentaire de six mois aux différentes branches professionnelles pour mettre en œuvre des accords spécifiques en fonction des secteurs, la législation est devenue effective depuis le début du mois de juillet. Des dérogations pour des temps partiels de moins de 24h sont possibles pour les salariés qui en font la demande (sous forme écrite), ou pour les jeunes de moins de 26 ans qui suivent encore des études.
- réforme du régime d'assurance chômage : cette réforme a beaucoup fait parler d'elle au début de l'été, et est entrée en vigueur depuis le 1er juillet. Outre la question du différé pour les annexes 8 et 10 qui a été mis en suspens, et sur lequel un débat doit avoir lieu cet automne, notons la hausse des contributions chômage pour les artistes et techniciens qui passent de 7% à 8% en part patronale, et de 3.80% à 4.80% pour la part salariale. Pour le

régime général, les rémunérations des 65 ans et plus sont dorénavant soumises aux cotisations chômage.

- pour les complémentaires santé, les branches professionnelles avaient jusqu'au 30 juin pour négocier des accords spécifiques d'application. Depuis le 1er juillet, soit l'accord de branche a été réalisé et les entreprises ont jusqu'au 1er janvier 2016 pour se conformer à ces obligations conventionnelles ; soit en cas d'absence d'accord de branche, les entreprises doivent mettre en place une négociation avec les délégués syndicaux ou délégués du personnel pour une entrée en vigueur au plus tard le 1er janvier 2016.

Le calendrier social va se poursuivre avec, à partir d'octobre, l'ouverture de la négociation nationale interprofessionnelle dite « dialogue social » avec au débat :

- la question des seuils sociaux pour questionner la pertinence des échelons actuels (entreprises de plus ou moins 50 salariés) ;
- la poursuite ou non du contrat de sécurisation professionnelle (CSP) pour les salariés licenciés dans le cadre de plan de licenciement économique ;
- et également seront débattus les régimes de complémentaires retraite AGIRC et ARRCO.

D'autres discussions vont s'opérer entre partenaires sociaux, comme notamment la généralisation des outils nécessaires à la mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC), et la simplification de l'épargne salariale.

## **IJ Maladie, maternité, AT/ MP des modalités de calcul simplifiées**

Un décret en date du 20 août 2014 modifie le mode de calcul des indemnités journalières (IJ). Le nouveau mode de calcul se décline comme suit pour les IJ maladie et maternité :

- 1/91,25 du montant des trois dernières paies (la référence aux six dernières paies est supprimée) des mois civils antérieurs à la date de l'interruption de travail, lorsque le salaire ou le gain est réglé mensuellement ou dans les cas autres que ceux mentionnés ci-dessous ;
- 1/84 du montant des six ou douze paies des mois civils antérieurs à la date de l'interruption de travail suivant que le salaire ou le gain est réglé toutes les deux semaines ou chaque semaine ;
- 1/365 du montant du salaire ou du gain des douze mois civils antérieurs à la date de l'interruption de travail, lorsque le travail n'est pas continu ou présente un caractère saisonnier.

Côté indemnités journalières AT/MP (accident du travail et maladie professionnelle) au titre des arrêts de travail, le calcul est également modifié de la manière suivante :

- 1/30,42 du montant de la paye du mois civil antérieur à la date de l'arrêt de travail lorsque le salaire est réglé mensuellement ou dans les cas autres que ceux cités ci-dessous ;
- 1/28 du montant des deux ou des quatre dernières payes du mois civil antérieur à la date de l'arrêt de travail, si le salaire est réglé toutes les deux semaines ou chaque semaine ;
- 1/365 du montant du salaire des douze mois civils antérieurs à la date de l'arrêt de travail, lorsque l'activité de l'entreprise n'est pas continue ou présente un caractère saisonnier.

Ce décret fait entrer en vigueur ce nouveau mode de calcul à partir du 1er janvier 2015.

\\ \\ Le décret du 20 août 2014

## **Complémentaire santé, un décret définit un panier de soin minimal et les salariés qui peuvent en être dispensés**

Comme nous vous l'avons précisé un peu plus haut, le calendrier de mise en place des complémentaires santé avance, et plusieurs décrets depuis maintenant trois mois viennent ont précisé leurs modes d'application.

Dans le décret du 8 septembre 2014 est précisé le panier minimal de soin auquel devra souscrire l'employeur afin d'éviter tout choix de complémentaire au rabais. L'ANI du 13 janvier 2013 sur la généralisation de la complémentaire santé avait déjà précisé un niveau minimal de garantie : 100 % de la base de remboursement des consultations, actes techniques et pharmacie en ville et à l'hôpital ; le forfait journalier hospitalier ; 125 % de la base de remboursement des prothèses dentaires ; un forfait optique de 100 € par an. Le décret du 8 septembre permet de rentrer dans le détail de ces prises en charge avec notamment des précisions apportées sur le ticket modérateur, la possibilité de prise en charge des frais de cures thermales, et de médicaments traitant de troubles sans gravité (homéopathie par exemple).

Le décret du 8 juillet permet de lister précisément les salariés pouvant être dispensés d'affiliation : salariés sous CDD, sous contrat de mission, mais également les salariés bénéficiant de la CMU Complémentaire ou de l'ACS (aide à l'acquisition d'une complémentaire santé) ou encore les salariés qui bénéficient d'un régime collectif et obligatoire en qualité d'ayants droit.

\\ \\ Voir le décret du 8 juillet

\\ \\ Voir le décret du 8 septembre

---

## Précisions sur le paiement de la contribution formation

La loi réformant la formation professionnelle du 5 mars 2014 a créé une contribution formation unique due par les employeurs, applicable sur les salaires qui auront été versées en 2015. Cette contribution est de 0.55% pour les entreprises de moins de 10 salariés, et de 1% pour les entreprises de 10 salariés et plus. Un décret du 22 août 2014 vient en préciser le mode d'application. Sa date de versement reste là même qu'auparavant, le 1er mars de l'année suivant celle pour laquelle elle est due. Pour cette nouvelle contribution, la loi rentrant en vigueur au 1er janvier 2015, elle sera due au plus tard le 1er mars 2016 pour les salaires de l'année 2015.

Pour les cas de dépassement de seuil, lorsqu'une entreprise dépasse l'effectif de 10 salariés, la contribution de 0.55% reste la même pour l'année N, N+1 et N+2. Le basculement sur les années N+3 et N+4 s'opère par paliers respectivement 0.7% et 0.9%. La contribution n'atteint le 1% qu'en année N+5.

Pour les entreprises d'au moins 10 salariés, la loi prévoyait la possibilité de réduire la contribution à 0.8%, si la part de 0.2% restante était consacrée au CPF (compte personnel de formation) des salariés et à son abondement. Le décret précise le mode de versement de cette contribution si un écart était constaté entre le versement fait sur les CPF et le montant devant être versé au titre des 0.2%. Le versement de l'éventuelle différence s'opérera après analyse de trois années de masse salariale, et devra être effectif au 1er mars suivant les trois années.

\\ Voir le décret du 22 août 2014

---

## Nouvel accord sur les salaires et indemnités pour la CCN EAC

L'accord du 7 juillet 2014 sur la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles (CCN EAC), augmente de 1% tous les salaires minima des salariés artistiques et non artistiques. Cette hausse est à répercuter, pour les entreprises adhérentes à un syndicat signataire, de manière rétroactive dès le 1er avril 2014. Pour ces mêmes employeurs la hausse des indemnités est à prendre en compte à partir du 1er juillet. Pour toutes les entreprises non signataires, cette hausse sera applicable à partir de l'extension de l'accord du 7 juillet 2014.

\\ Voir l'accord

---

## Nouvelles listes des fonctions techniques pour la CCN spectacle vivant privé

Suite à l'extension de la convention collective nationale du spectacle vivant privé (CCN SVP) en juillet 2013, une nouvelle liste des fonctions techniques a été mise à jour pour l'annexe 8 des techniciens. L'avenant à cette liste avait été réalisé le 14 janvier 2014, et il a été agréé au JO du 5 juin 2014. Les différences ne sont pas importantes entre les deux CCN du spectacle vivant, mais certains intitulés de postes diffèrent pour la CCN du spectacle vivant privé.

\\ Voir la nouvelle liste

---

## La loi ESS publiée au JO du 1er août 2014

Cette loi encadrant le secteur de l'économie sociale et solidaire était très attendue, et a été publiée le 1er août dernier suite à une construction législative démarrée à l'automne 2012. Cette loi ESS donne pour la première

fois une définition du terme ESS et surtout un périmètre plus clair des entreprises qui peuvent se revendiquer de l'ESS ou pas.

Trois conditions cumulatives sont affirmées :

- Un but autre que le seul partage des bénéfices ;
- Une gouvernance démocratique, définie et organisée par les statuts, prévoyant l'information et la participation ;
- Une gestion conforme aux principes suivants : les bénéficiaires sont majoritairement consacrés à l'objectif de maintien ou de développement de l'activité de l'entreprise ; les réserves obligatoires constituées, impartageables, ne peuvent pas être distribuées.

La loi met en place la création d'un agrément « Entreprise solidaire d'utilité sociale » permettant aux entreprises qui l'obtiendront d'accéder aux fonds d'épargne salariale solidaire et aux dispositifs de soutien fiscal.

Cette nouvelle législation a pour objectif de renforcer le positionnement de l'ESS dans le paysage entrepreneurial, notamment par le biais de sa promotion avec la création d'une Chambre française de l'ESS et d'un Conseil supérieur de l'ESS en charge de son développement. Côté emploi, le renforcement des coopératives d'activités et d'emplois et des SCIC sera largement soutenu, les PTCE (pôles territoriaux de compétence économique) sont reconnus, et la création de postes dans les SCOP sera largement facilitée. Cette loi apportera un soutien particulier à destination du secteur associatif : volonté de faciliter les démarches administratives des associations, le volontariat de service civique basculera en un volontariat associatif, d'une durée de 6 à 24 mois pour les plus de 25 ans. Cette loi s'accompagne de nouveaux moyens de financement mis en œuvre par la BPI, avec notamment des dispositifs de fonds de garantie associative, de prêts participatifs sociaux et solidaires, et d'un fonds

d'innovation sociale.

Même si cette loi a été globalement bien accueillie par le secteur, certains domaines restent encore à travailler, notamment au niveau fiscal. Les acteurs de l'ESS aimeraient que le CICE (Crédit d'impôt compétitivité emploi) puisse leur bénéficier, alors que pour les entreprises non lucratives ce n'est toujours pas le cas.

La taxe sur les salaires fait toujours débat, et questionne le secteur de l'ESS, qui le vit comme une inégalité fiscale. Enfin les nouvelles dispositions législatives de la taxe transport intégrée dans la loi de finance rectificative 2014 inquiètent. En effet, le champ d'exonération de la taxe transport sera cantonné aux fondations et aux associations reconnues d'utilité publique

à but non lucratif, dont l'activité principale vise, soit à apporter un soutien à des personnes en situation de fragilité économique ou sociale, soit à contribuer à l'éducation à la citoyenneté et à la lutte contre les inégalités sociales par l'éducation populaire.

\\ Voir la loi

## Zoom sur le social : les dernières jurisprudences

### La Cour de cassation confirme l'obligation d'avoir un document unique

Par un arrêt de la Cour de cassation du 8 juillet dernier, est réaffirmé l'obligation pour toute entreprise de posséder un document unique. En effet dans le litige qu'elle devait régler la Cour est revenue sur une décision prise en appel, de ne pas condamner un employeur qui ne possédait pas de document unique. Ce litige portait en grande partie sur un défaut d'information fait aux salariés de l'entreprise, sur un certains nombres de points, dont des questions d'hygiène et de sécurité. La Cour réaffirme ce qui est défini dans les articles art. L. 4111-1 et R. 4121-1 du Code du travail, qui oblige tout employeur à mettre en place un document unique même en l'absence de risques professionnels avérés.

\\ Voir l'arrêt n°13-15470

### Un salarié titulaire d'une délégation de pouvoir en matière d'hygiène et de sécurité

engage la responsabilité de l'entreprise en cas de manquement. Cet arrêt de mars 2014, affirme fortement qu'une délégation de pouvoir faite à un

salarié n'exonère en rien l'employeur à donner les moyens au salarié de mettre en œuvre cette délégation. Dans le conflit qu'elle devait résoudre, la Haute juridiction devait déterminer la responsabilité portée par un salarié chef d'une équipe, dont l'un des salariés avait été victime d'un accident de travail en lien avec la conduite d'un engin. L'employeur avait estimé ne pas être responsable de manquement ayant provoqué l'accident du travail, estimant que le chef d'équipe ayant reçu délégation, était pleinement responsable de mettre en œuvre les conditions de sécurité pour la conduite de cet engin. La Cour n'a pas été dans le sens de l'employeur estimant que seule la personne morale pouvait engager sa responsabilité en terme d'hygiène et de sécurité, la délégation à une personne physique ne l'exonérant en rien de sa responsabilité. Cet arrêt réaffirme l'obligation de résultat faite aux employeurs en terme d'hygiène et de sécurité, et aussi et surtout, la différence clairement établie en terme de responsabilité, entre personne morale et personne physique.

\\ Voir l'arrêt 1017 FS

### Directeur d'association : quelle autonomie ?

Le conflit portait sur un directeur d'association qui avait été licencié pour faute grave, au motif de manquement quant à la défense des intérêts de l'association. L'arrêt du 18 juin 2014 a demandé à la Haute juridiction de juger de la responsabilité portée par ce directeur d'association, notamment en analysant son contrat de travail et sa délégation de pouvoir. La Cour a procédé à l'analyse détaillée de son contrat de travail et aux missions qui lui étaient confiées ainsi qu'à la délégation de pouvoir réalisée par le président, en lien avec le bureau de l'association. La Cour, après analyse, a estimé que rien ne justifiait cette accusation de manquement tant la responsabilité portée par le directeur restait en totale articulation avec le bureau de l'association. Pour la Cour, l'autonomie du directeur restait limitée à ses engagements contractuels et de délégation de pouvoir, le bureau de l'association ne pouvant pas l'accuser de manquement non spécifiquement défini dans ceux-ci.

\\ Voir l'arrêt n° 13-11.697

## Guide sur les groupements d'employeurs du secteur non marchand

L'Avisé, portail de l'économie sociale et solidaire, vient de sortir un guide très complet sur les groupements d'employeurs du secteur non marchand.

Ce document permet de mieux définir les enjeux de ce type de statut juridique, d'en comprendre mieux les principes de fonctionnement et surtout les facteurs de réussite pour leur création. Construit avec une première partie dédiée à qu'est-ce qu'un GE, quelles sont ses particularités juridiques, fiscales, économiques, et également les avantages et freins d'une mise en œuvre, et une deuxième partie dédiée à des témoignages de réalisation, en mettant

l'accent sur l'importance du fort ancrage territoriale, ce guide sera un bon support pour tous ceux qui s'interrogent aux solutions à apporter à la multiplication des temps partiels et aux situations de multi employeurs.

\\ Voir le guide

## Publication de l'enquête sur les besoins de financement des associations, coopératives et autres entreprises de l'ESS

Les réseaux des chambres régionales de l'ESS et de France active ont décidé de réaliser une étude sur les besoins de financements des associations, coopératives et autres entreprises de l'ESS, en ciblant trois régions pilotes Limousin, Nord Pas de Calais et Rhône-Alpes. Partant du constat que les

difficultés financières des entreprises de l'ESS étaient globalement mal connues, cette étude avait pour objectif premier d'évaluer la situation économique et financière de ces structures, et de réaliser des hypothèses sur les raisons de ces difficultés. Cette étude met en avant les insuffisances de trésorerie impliquant bien souvent une mise en difficulté de l'exploitation de la structure (délai de paiement rallongé, découvert bancaire, échelonnement des dettes sociales...). Dans le cadre des besoins d'investissement le recours au prêt bancaire n'est pas favorisé, les subventions d'investissement étant privilégiées. Cette publication va permettre aux réseaux des CRESS et France Active de pouvoir proposer de nouvelles solutions de financements ou de dispositifs d'appui au plus près des acteurs.

\\ Voir l'étude

### Journée d'information

#### Zoom sur l'actualité sociale et juridique

Jeudi 2 octobre 9h30-12h30 Théâtre de la Renaissance, Oullins (69)

La Nacre et des professionnels de la gestion du social et de l'expertise fiscale vous présentent les dernières actualités du secteur, une veille interactive pour mieux appréhender les enjeux de leurs applications.

### Rencontre professionnelle

#### D'autres financements sont-ils possibles dans le spectacle vivant ?

Mardi 4 novembre 9h-17h La Source, Fontaine (38)

### Atelier

#### Optimiser le recrutement d'un poste administratif

Jeudi 6 novembre 13h30-16h30 Pôle Emploi Europe, Grenoble (38)

### Groupe de travail des administrateurs

#### Comment rémunérer un collaborateur (salaire, accessoires aux salaires, facture, droits d'auteurs, honoraires...)?

Jeudi 13 novembre 9h30-12h30 Les Abattoirs, Bourgoin Jallieu (38)

\\ Information et inscription sur [www.la-nacre.org](http://www.la-nacre.org) \\

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