

Flash Expert Octobre 2013

La lettre mensuelle de veille

→ Téléprocédure fiscale, les obligations depuis le 1^{er} octobre 2013

L'obligation de télédéclaration devient obligatoire à compter du 1^{er} octobre pour toutes les entreprises non soumises à l'IS et ayant un chiffre d'affaires hors taxe supérieur de 80 000 euros. Depuis octobre 2012, toutes les entreprises soumises à l'IS doivent effectuer certaines déclarations ou paiements fiscaux uniquement en ligne :

- dépôt de la déclaration de résultats,
- paiement de l'IS et de la taxe sur les salaires,
- déclaration et paiement de la taxe sur la valeur ajoutée (TVA).

À partir d'octobre 2014, l'obligation de télédéclarer la TVA sera étendue à toutes les entreprises sans condition de chiffre d'affaires.

[En savoir plus](#)

→ Stage : des modifications à noter

La loi sur l'enseignement supérieur et la recherche votée début juillet a modifié certaines dispositions relatives aux stages. Depuis la loi Cherpion de 2011 les stages en entreprise ont été mieux encadrés, notamment en rendant obligatoire la gratification pour des stages supérieurs à deux mois, et en limitant la durée des conventions.

Les nouvelles dispositions intégrées dans la loi de juillet 2013 visent à aller plus loin avec quatre modifications à retenir :

- La législation relative aux stages s'appliquera de la même manière au secteur public et au secteur privé. Les gratifications de stage deviendront donc obligatoires quel que soit le milieu professionnel dans lequel il est effectué.
- La loi mentionne que le stage doit en aucun cas donner lieu à des tâches régulières qui correspondent à un travail permanent. Sont ici clairement visés les CDI déguisés en stage. Notons que dans ce cadre le législateur a pour la première fois défini la notion de stage en entreprise : "une période temporaire de mise en situation en

milieu professionnel au cours de laquelle l'étudiant acquiert des compétences professionnelles qui mettent en œuvre les acquis de sa formation en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'une certification."

- La durée des stages pouvait jusqu'ici être dérogée, notamment pour pouvoir les rendre plus longs que six mois, la nouvelle loi va rendre cela beaucoup plus limitatif (décret à venir).
- Création d'un document d'évaluation de l'entreprise que le stagiaire remplira en fin de stage et qui sera transmis à l'établissement d'enseignement.

Les stagiaires bénéficient aujourd'hui de législations plus favorables, et les négociations actuelles sur la réforme des retraites pourraient permettre « le rachat de périodes de stage à tarif bonifié à concurrence de deux trimestres maximum au sein des quatre trimestres de période d'études ».

→ IJSS maternité : nouveau calcul et nouveau formulaire

Depuis le 1^{er} juillet 2013 un nouveau mode de calcul des IJSS maternité est entré en vigueur. L'IJSS versée au titre d'un arrêt de travail ayant débuté à partir du 1^{er} juillet 2013 se calcule par application au salaire d'un taux forfaitaire unique de 21 % représentatif des cotisations salariales. Ce taux forfaitaire est le même pour tous les départements (y compris Alsace Moselle).

Ce nouveau mode de calcul concerne les congés de maternité et d'adoption, ainsi que les congés de paternité.

A noter que suite à cette modification, un nouveau modèle d'attestation de salaire est entrée en vigueur (Cerfa n°50236#03) valable à la fois pour les arrêts maternité et maladie.

[Télécharger le nouveau Cerfa](#)

Gestion du social : zoom sur les dernières jurisprudences

→ Temps partiel : toute modification sur la durée du travail doit être réalisée par écrit

Le 20 juin dernier, la Cour de Cassation a rendu un arrêt venant confirmer l'importance de l'écrit dans les contrats à temps partiel. De nombreuses jurisprudences existent sur le contrat initial où la durée du travail n'était pas mentionnée avec assez de précision, avec notamment beaucoup de requalifications en temps plein à la clé. En juin dernier, la Cour s'est prononcée sur l'importance des avenants modifiant la durée du travail d'un contrat à temps partiel. Elle précise que le formalisme qui entoure un temps partiel ne doit pas s'arrêter au contrat initial, mais à tous les avenants venant la modifier.

Cass. soc., 20 juin 2013, n° 10-20.507

→ Un retrait de permis ne peut être le motif d'un licenciement disciplinaire

Datant de juillet 2013, ce nouvel arrêt vient confirmer qu'en aucun cas un salarié, dont la conduite de véhicule est indispensable à ses fonctions, ne peut être licencié pour faute, si le retrait de son permis de conduire s'est effectué dans le cadre de sa vie personnelle. Seul un licenciement pour trouble objectif au fonctionnement de l'entreprise peut être mis en œuvre. Rappelons que les enjeux de ce type de licenciement sont importants : un licenciement pour faute grave prive le salarié de ses indemnités de rupture, alors que dans le cas d'un licenciement pour trouble, il bénéficiera d'indemnités de licenciement classiques. L'employeur se mettant sur une posture disciplinaire n'aura finalement pas gain de cause, il verra systématiquement son licenciement requalifié.

Cass. soc., 10 juillet 2013, n° 12-16.878

→ Un salarié handicapé n'est pas tenu d'en informer son employeur

Ce que la Cour de cassation vise dans cet arrêt du 18 septembre, c'est de préserver le droit au secret médical, sans obligation d'en informer son employeur. L'importance de cet arrêt porte sur le fait que cette non obligation de déclarer à son employeur son nouveau statut de travailleur handicapé, son droit dit au silence, n'empêche en aucun cas l'employeur de faire bénéficier au salarié des droits conventionnels et légaux attachés à ce statut. L'obligation de loyauté du salarié ne pourra pas être opposé par l'employeur dans le cas d'un non respect des droits, plusieurs jurisprudences de 2011 l'ont confirmé,

toujours dans un souci de protection de la vie privée.

Cet arrêt a été rendu lors d'un litige d'un salarié qui n'avait pas informé son employeur de son statut de travailleur handicapé, et qui, quand il a été licencié, n'a pas bénéficié d'un doublement du préavis comme cela est obligatoire pour ce type de salarié.

Cass. soc., 18 septembre 2013, n° 12-17.159

→ Détermination du statut de cadre dirigeant et heures supplémentaires

En juillet 2013, la Cour de Cassation a rendu un arrêt qui pourrait avoir des conséquences lourdes pour le secteur du spectacle vivant. Cet arrêt concerne un litige entre un directeur technique et son association qui l'a licencié après de nombreuses années de collaborations. Le directeur technique a demandé auprès des prud'hommes, après avoir été licencié, un rappel de salaire concernant des heures supplémentaires effectuées, du travail des jours fériés et du travail de nuit. L'association avait adopté comme défense le fait que le directeur technique était considéré comme un cadre dirigeant, et que les heures effectuées ne pouvaient donc être majorées. La Cour de Cassation a démontré que seul un salarié ayant une délégation générale de l'employeur, illustrée par une grande autonomie de travail (pas de demande sur le fait de rendre des comptes réguliers à sa direction), et également par une rémunération plus élevée que le niveau légal et conventionnel, pouvait être considéré comme un cadre dirigeant de l'entreprise. Le directeur technique a donc été considéré dans son droit de bénéficier d'un rappel notamment en ce qui concerne les heures supplémentaires.

Cass. soc., 10 juillet 2013, n° 12-13.229 et 12-13.288

→ Evolution du statut d'autoentrepreneur

Depuis plusieurs mois le statut d'autoentrepreneur est questionné, et son évolution est programmée. Dans le cadre de la loi votée fin août sur le commerce, l'artisanat et les très petites entreprises, le statut d'autoentrepreneur connaît des modifications :

- Nouveau seuil de chiffres d'affaires, prochainement fixé par décret. Les passages de seuil de 81500 € à 47500€ pour les activités de commerce, et de 32600 € à 19000€ pour les activités de service et d'artisanat ont pour le moment été

supprimés de la loi. L'objectif que les autoentrepreneurs tombent plus rapidement dans un statut de droit commun (EURL, SARL...), par une baisse des seuils reste maintenu.

- Obligation de l'immatriculation au RCS pour les autoentrepreneurs relevant d'une activité commerciale. Cette obligation reste gratuite.
- Droit à la formation professionnelle continue : chaque autoentrepreneur cotise en fonction de son activité. Il ne pourra dorénavant bénéficier de ce droit que s'il a déclaré du chiffre d'affaires dans les douze derniers mois précédant sa demande.
- Assurance professionnelle obligatoire : la loi énonce que l'inspection du travail pourra effectuer des contrôles pour vérifier si ces assurances ont été contractées.

→ Plafond annuel de la Sécurité sociale pour 2014

Le plafond annuel de la Sécurité sociale devrait passer de 37 032 € en 2013 à 37 548 € en 2014, soit une progression de 1,4 %, selon le rapport de la commission des comptes de la Sécurité sociale.

→ Saisie du salaire : la fraction insaisissable revalorisée

Lors d'une procédure de saisie sur salaire, l'employeur doit toujours laisser au salarié une fraction insaisissable de son salaire est égale à la partie forfaitaire du RSA pour un foyer composé d'une seule personne. Ce montant a été revalorisé au 1^{er} septembre à 492,90€.

→ GUSO : vers un élargissement de ses activités ?

Un rapport récent remis à la Ministre de la Culture, souligne le coût de fonctionnement élevé du GUSO. En effet, ce guichet unique gère aujourd'hui pas moins de 621 800 déclarations simplifiées par an pour une moyenne de plus de 84 000 employeurs, dont 43,6% sont des associations. Même si dorénavant un volume d'au moins 40% des déclarations est réalisé en ligne, si cette tendance va s'accroître, le rapport préconise d'élargir le champ d'activité du GUSO.

L'une des pistes évoquées est l'ouverture du GUSO aux petits entrepreneurs de spectacles (moins de 6 représentations par an). La CGT-

spectacle n'y serait pas favorable, craignant de créer un appel d'air pour les petites structures ne voulant pas appliquer les minimums conventionnels.

→ Avant projet de loi sur la création artistique : des avancées sur la pratique amateur

L'encadrement législatif de la pratique amateur est à nouveau en débat dans la mise en œuvre de la prochaine loi sur la création artistique. Même si pour certaines organisations (COFAC notamment), les propositions semblent aller dans un sens positif, pour la FUSE (Fédération des usagers du spectacle enseigné), les dispositions concernant le travail des enfants apparaissent inadaptées. En effet, la loi pourrait prévoir que dans un spectacle dit lucratif, le travail des enfants serait encadré par le code du travail, et non plus par les dispositions particulières actuelles.

Voir dans Guide des obligations sociales ci-dessous, la partie travail des enfants.

→ Egalité homme-femme dans le secteur de l'animation

L'accord consacré aux principes d'égalité professionnelle, de non-discrimination, conclu dans le cadre de la CCN de l'animation le 17 décembre 2012, est désormais étendu en application d'un arrêté publié au JO du 31 juillet.

Cet accord vise à plus de mixité dans les postes à responsabilité, notamment en favorisant un accès équitable à ce type de poste. Les entreprises devront progressivement augmenter le nombre de femmes dans les postes d'encadrement jusqu'ici plus tenus par des hommes, et à l'inverse favoriser l'entrée des hommes sur des postes d'activités périscolaires par exemple. Cette évolution sera suivie par l'Observatoire de l'emploi et des métiers.

Cet accord resouligne l'importance d'établir un diagnostic préalable des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, et de définir des mesures de rattrapage. Enfin, il rappelle que la CCN de l'animation contient une mention sur la prise en compte du congé parental d'éducation dans l'ancienneté du salarié. Elle vise à favoriser une meilleure adéquation entre vie professionnelle et vie personnelle.

[Télécharger l'accord du 17 décembre 2012](#)

→ **Guide des obligations sociales liées à l'emploi d'artistes et de techniciens dans le secteur du spectacle vivant et enregistré**

[Télécharger le document d'Opale](#)

Réalisé en collaboration avec la Direction générale du travail, la Direction de la Sécurité sociale et le CNC, le Ministère de la Culture a mis en ligne début juillet 2013 une version actualisée de son guide des obligations sociales. Construit sous forme de fiches synthétiques, ce support remplit l'objectif de réunir l'ensemble des éléments incontournables à la gestion du social dans une structure de spectacle vivant ou enregistré. Très complet, ce guide aborde les contrats de travail, les cotisations sociales, les risques professionnels, la formation, l'embauche des enfants et des salariés étrangers. Un guide clé pour toutes celles et tous ceux dont le quotidien est l'administration de structures culturelles.

[Télécharger le guide](#)

→ **SACEM plus, de nouveaux services pour les sociétaires**

La SACEM progresse dans son accessibilité sur le web, avec quatre nouveaux services en ligne depuis juin : accès aux données de diffusion, déclaration des programmes de concerts ou spectacles, accès à un espace sécurisé sur tablette, et prochainement dépôt des œuvres en ligne. La volonté d'un passage à la dématérialisation s'explique par plus de transparence et pour faciliter les déclarations et consultations des sociétaires.

[Voir le site de la SACEM](#)

→ **Réactualisation du document d'Opale sur le mécénat**

Opale (CNAR Culture) a réactualisé en juin dernier son document *Mécénat et fondations, quelles options pour les associations culturelles ?* En ces temps de baisse des subventions, la réflexion sur la diversification de ses ressources met à nouveau le mécénat en question. Faisant le point sur ce qu'est le mécénat (définition, cadre juridique), ce document présente ensuite vingt fondations dans le cadre de fiches descriptives permettant de mieux connaître l'objet, les domaines d'intervention, les critères de sélection des projets, le type d'aide apportée, les conditions requises pour adresser un projet, les exemples de projets soutenus, informations pratiques (site Internet, coordonnées).