

Flash Expert Mars 2013

La lettre mensuelle de veille

→ Majorations FNAL et versement transport pour les intermittents.

Dans le cadre de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2013, les modalités de versement des cotisations FNAL (fond national d'aide au logement) et versement transport, dues sur le montant des indemnités de congés payés des intermittents du spectacle, sont transférées aux employeurs affiliés aux congés spectacles. Ce transfert est effectif depuis le 1^{er} janvier 2013, et se concrétise en pratique par une majoration de 11,5% des cotisations et contributions FNAL et versement transport dont l'employeur est redevable au titre des rémunérations qu'il verse à ses salariés intermittents.

Voir circulaire URSSAF du 30/01/2013 [ici](#).

Voir les tableaux de contributions réalisés par la Nacre (MAJ Janvier 2013) [ici](#).

→ Indemnité forfaitaire kilométrique : limitation à 7CV.

Les parlementaires ont adopté, dans le cadre de la loi de finance 2013, un plafonnement à 7 CV du barème kilométrique. La logique adoptée est avant tout écologique afin d'éviter de favoriser des véhicules à chevaux fiscaux élevés considérés comme plus polluants. Ce barème plafonné sera effectif pour la déclaration des revenus 2012 au printemps 2013 et au niveau social, ce nouveau barème s'appliquera dès que l'administration fiscale l'aura publié.

Nous mettrons à jour notre dossier Nacre sur les indemnités kilométriques dès que le nouveau barème sera publié.

→ Convention collective nationale du spectacle vivant privé : une extension annoncée pour avril 2013.

Signée en février 2012 par les syndicats représentatifs du secteur du spectacle vivant, la CCN du spectacle vivant privé devrait voir son extension mise en œuvre à partir d'avril 2013. Il aura fallu plus d'un an à la Direction Générale du Travail pour valider l'extension de cette CCN, qui viendra couvrir le champ du spectacle vivant non comblé pour le moment par la CCN des entreprises artistiques et culturelles (CCN EAC). L'entrée en vigueur de la CCN du privé se fera sur un volet de clauses minimum, pour laisser le temps aux entreprises de se mettre en conformité avec ce nouvel accord. Les clauses qui seront applicables dès extension concernent les rémunérations, les défraiements et les cotisations. Rappelons qu'avec l'extension de cette CCN tout le champ du spectacle vivant sera désormais couvert, obligeant les entreprises du secteur à opter pour l'une des deux CCN.

Nous organiserons à l'automne 2013 une journée d'information sur l'application de cette nouvelle CCN, notamment en comparant ces clauses à celles de la CCN EAC.

→ Création officielle du contrat génération.

Le 1^{er} mars a été promulguée la loi de création du contrat de génération, nouveau dispositif qui vise à faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi pour qu'ils accèdent à un CDI et également à favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés. Les conditions d'accès à ce type de contrat

sont variables en fonction de la taille de l'entreprise.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés les deux conditions pour bénéficier de l'aide sont :

- l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans, ou de moins de 30 ans s'il a un statut de travailleur handicapé, et son maintien dans l'entreprise pendant la durée de versement de l'aide. Le contrat devra être un CDI à temps plein, ou à minima à 80%, si accord du jeune embauché ;
- le maintien dans l'emploi d'un salarié d'au moins 57 ans en CDI, ou d'au moins 55 ans à l'embauche.

L'aide pourra être de 4 000 € par an, versée en deux fois de : 2000€ à l'embauche du jeune, et 2000€ au titre du maintien dans l'emploi du salarié âgé. Cette aide pourra être renouvelée pendant 3 ans, à partir de la date de création du CDI du jeune. Les entreprises pourront bénéficier de cette aide au maximum à compter du premier jour d'exécution du CDI du jeune (ou à compter de la date de promulgation de la loi pour les embauches effectuées entre le 1^{er} janvier 2013 et la date de promulgation de la loi).

[Voir la loi.](#)

Gestion du social : zoom sur les dernières jurisprudences

→ Une nouvelle faute commise après une première sanction peut donner lieu à un licenciement.

L'arrêt du 12 février (Cass.soc. n°12-15.330 FS-PB) dernier de la Cour de cassation vient valider une décision qui avait été prise par un employeur de licencier pour faute grave un salarié qui avait réitéré une faute après l'envoi de la lettre de mise à pieds. En effet la Cour a estimé que l'employeur était en droit de prendre en compte tous les nouveaux faits fautifs intervenus après envoi de la lettre notifiant la sanction initiale, que le salarié l'ai

reçue ou pas. Ce qui a primé dans la décision de la Cour, c'est le principe de réitération de faits fautifs mettant l'employeur dans une obligation de sanction.

→ L'employeur ne peut revenir unilatéralement sur un télétravail consenti à un salarié.

La Haute juridiction a confirmé le 13 février (Cass. Soc. n°11-22.360 F-D) qu'un employeur ne peut pas revenir sur une décision de télétravail, qui a été contractualisé ou qui a été réalisé en accord avec l'employeur pendant plusieurs années, sans l'accord du salarié, ceci étant considéré comme une modification du contrat de travail. Dans cette affaire l'employeur faisait valoir son pouvoir de direction pour obliger le salarié à regagner les locaux de l'entreprise, estimant que l'accord pour télétravail n'avait jamais fait l'objet d'un avenant au contrat. La Cour de cassation a estimé que le fait d'avoir laissé le salarié travailler de chez lui pendant plusieurs années (12 ans dans cette affaire), apparaissait comme une tolérance installée dans le temps, qui valait mode de contractualisation et que toute modification de ce mode devait donc passer par l'accord du salarié.

→ Requalification d'un CDD intermittent en CDI en temps plein : nouvel arrêt.

Dans le Flash Expert de février 2013, nous vous avons déjà sensibilisés à un arrêt du 17 octobre 2012 qui avait confirmé, dans le cas d'une requalification d'un CDD d'usage en CDI à temps plein, le rappel de salaire sans déduction des indemnités perçues par le salarié. Dans un nouvel arrêt du 20 février dernier (n°11-24.531 FS-D), la Cour de cassation poursuit sa jurisprudence sur les cas de requalification de CDD d'usage en CDI à temps plein. Pour elle, le défaut d'indication

de la durée annuelle minimale de travail ou de la répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes travaillées, déclenche, une simple présomption de travail à temps plein, si aucune preuve contraire du contrat de travail ne vient l'infirmier. La Cour de cassation prend donc ici une décision relativement sévère, mais néanmoins plus modérée que d'autres arrêts ayant déjà eu lieu (celui de janvier 2011 semblant être le plus dur) car elle laisse à l'employeur la possibilité d'amener la preuve contraire, prouvant l'intermittence des temps de travail.

→ **Forfait jours : la convention doit être écrite et individualisée pour chaque salarié.**

La Cour de cassation en date du 13 février (n°11-27.826 F-D) apporte une clarification sur la mise en place des forfaits jours dans l'entreprise. Au-delà de l'accord collectif qui permet le recours à ce type de forfait annuel, la Cour avait déjà spécifié en janvier 2012 que le seul renvoi général vers l'accord, dans le contrat de travail du salarié, ne constituait pas un écrit suffisant. Elle persiste dans cette voie dans son dernier arrêt, estimant que seule une convention individuelle passée entre l'employeur et le salarié peut être admise, et non pas, dans le cas de l'affaire qu'elle traitait, une note générale faisant référence aux salariés en forfait jours. En conclusion, seul un avenant au contrat de travail mentionnant la mise en œuvre du forfait jours peut être considéré comme une acceptation claire du salarié.

→ **Artistes auteurs : un changement à venir pour le régime de protection sociale.**

Fin janvier les ministres des Affaires sociales, de la Culture et du Budget ont demandé aux inspections générales des affaires sociales et affaires culturelles de travailler à une réforme du régime de sécurité sociale des artistes auteurs avant juillet 2014. Objectif phare de cette réforme : fusionner l'AGESSA et la Maison des artistes en une seule caisse. Les deux organismes, dans leurs derniers conseils d'administrations, ont fait part à leurs adhérents de ces changements à venir, en mentionnant qu'au-delà de la fusion, la nouvelle caisse devrait couvrir de nouvelles activités artistiques, et la prise en compte des AT-MP (accident du travail/maladies professionnelles) des artistes auteurs. En attendant, les améliorations doivent se poursuivre notamment avec la convergence des systèmes informatiques des deux caisses, la dématérialisation vers l'URSSAF, et le recouvrement de la cotisation vieillesse déplafonnée.

→ **Une nouvelle loi à venir pour encadrer le recours aux stages.**

Lors du comité interministériel pour la Jeunesse du 21 février dernier, le Ministère du travail a été chargé de préparer un texte pour améliorer le statut des stagiaires. Trois thèmes principaux devront être discutés avec les partenaires sociaux : le plafonnement du nombre de stagiaires en fonction de l'effectif des entreprises, une limitation effective des stages longs à six mois et la requalification en contrats de travail des stages se substituant à un emploi permanent. Ont été aussi évoquées la volonté que les stagiaires puissent disposer des mêmes conditions que les salariés sur la durée du travail et l'harmonisation du système des gratifications.

→ **Copie privée : l'avocat général de la CJUE plaide pour une validation du financement des actions d'intérêt général.**

La copie privée vit depuis plusieurs mois des remises en questions et des rebondissements qui inquiètent les sociétés civiles, notamment sur le volet des financements des actions d'intérêt général. Chaque année ces aides à l'action culturelle permettent à des artistes, des salles, des festivals de bénéficier de soutiens financiers pour développer leurs activités. L'une des clés de cette remise en question de ce financement a trouvé son quasi dénouement lors de la plaidoirie de l'avocat général de la cour de justice de l'Union européenne le 7 mars dernier, dans l'affaire opposant en Autriche, Amazon et la société de perception des droits Austro Mechana. En effet l'avocat général a basé son argumentaire sur la conformité de la redistribution des droits sous forme d'aide à l'action culturelle avec la directive 2001/29/CE du Parlement européen et du Conseil du 22 mai 2001. Cette séance à la CJUE avait un enjeu important, car les décisions de la Cour de Justice vont toujours dans le sens de la plaidoirie de l'avocat général. Une première étape dans le conflit qui oppose les sociétés de perception des droits aux fabricants et importateurs de matériel qui estiment que la part redirigée vers l'intérêt général est trop importante. Rappelons qu'en France celle-ci est de 25%. [Voir le dossier réalisé par l'IRMA en partenariat avec le Bureau Export.](#)

Au parlement, les groupes de travail s'activent

→ **Nouvelle charte d'engagement entre collectivités publiques et secteur associatif.**

Depuis fin janvier, sous l'impulsion de la Ministre de la vie associative, Valérie Fourneyron, un groupe de travail est chargé de la rédaction d'une nouvelle charte

d'engagements partagés entre les collectivités et les associations. En 2001 cette charte avait concerné l'Etat et le secteur associatif, pour cette version 2013 les collectivités territoriales seront parties prenantes. Le groupe de travail se constitue de parlementaires, de représentants des regroupements des collectivités territoriales et de la CPCA (conférence permanente des coordinations associatives). Ce travail est engagé en parallèle de celui mené par le ministre de l'économie sociale et solidaire, Benoît Hamon, qui concerne la sécurisation des financements publics aux associations. Les résultats du groupe de travail devraient être remis à la fin du 1^{er} semestre 2013, pour une mise en œuvre fin 2013 début 2014.

→ **Un groupe de travail pour une réflexion objective sur le régime des intermittents.**

Les commissions culture et affaires sociales du Sénat ont lancé depuis le 21 février un groupe de travail sur le régime d'intermittence en vue de la future renégociation des annexes 8 et 10 de la convention d'assurance chômage, prévue pour fin 2013. Ce groupe doit permettre un débat objectif sur ce statut particulier afin de tenir compte des spécificités des activités artistiques mais aussi sur son mode de financement et son coût qui pose toujours question. Les conclusions du groupe seront présentées à l'automne 2013. Suivre l'actualité du groupe de travail [ici](#).