

Flash Expert Octobre 2012

La lettre mensuelle de veille

→ Hausse de la cotisation vieillesse plafonnée

Le 2 juillet dernier a été publié un décret étendant le droit à la retraite anticipée à 60 ans aux personnes ayant débuté leur activité avant l'âge de 20 ans et assouplissant également les conditions d'accès à la retraite anticipée des personnes en âge de la prendre dès cette année. Afin de financer cette nouvelle mesure, la cotisation vieillesse plafonnée va augmenter par palier annuel jusqu'en janvier 2016, pour atteindre une hausse globale de 0.5 point.

Les augmentations s'opèreront différemment en fonction du statut des salariés :

Cas général

Cotisation vieillesse	Part salariale	Part employeur	Total
Jusqu'au 31/10/2012	6.65	8.30	14.95
Du 01/11/12 au 31/12/13	6.75	8.40	15.15
Du 01/01/14 au 31/12/14	6.80	8.45	15.25
Du 01/01/15 au 31/12/15	6.85	8.50	15.35
A partir du 01/01/2016	6.90	8.55	15.45

Artiste du spectacle

Cotisation vieillesse	Part salariale	Part employeur	Total
Jusqu'au 31/10/2012	4.66	5.81	10.47
Du 01/11/12 au 31/12/13	4.73	5.88	10.61
Du 01/01/14 au 31/12/14	4.76	5.92	10.68
Du 01/01/15 au 31/12/15	4.80	5.95	10.75
A partir du 01/01/2016	4.83	5.99	10.82

→ Erratum cotisation prévoyance des permanents CCN EAC

Contrairement à ce que nous vous avons indiqué dans le Flash Expert de septembre 2012, la cotisation prévoyance des permanents dans les entreprises appliquant la CCN des entreprises artistiques et culturelles n'augmente pas pour le moment. Cette hausse devrait intervenir à une date ultérieure, inconnue à ce jour.

→ La DADS 2012 dès le 2 janvier 2013

La DADS 2012 pourra être réalisée en ligne dès le 2 janvier 2013, et devra être déposée au plus tard le 31 janvier 2013. Vous pouvez retrouver dès à présent sur le site e-ventail.fr toutes les évolutions législatives et réglementaires intervenues en 2012 sur le remplissage de la DADS. Certaines rubriques

sont modifiées comme celle concernant « le taux d'abattement pour frais professionnel » qui devient « la déduction spécifique pour frais professionnel ». Vous constaterez avec plaisir mesdames que le terme mademoiselle disparaît, celui-ci n'ayant ni justification, ni nécessité, la situation matrimoniale n'a plus vocation à être utilisée dans les formulaires administratifs (cf. circulaire du Premier Ministre du 21/02/2012). Plus d'informations [ici](#).

→ Evolution du plafond de la sécurité sociale pour 2013

La commission des comptes de la sécurité sociale estime que le plafond de la Sécurité sociale devrait augmenter de 1,8% en 2013 pour atteindre 37 032€. Une hausse moins forte qu'en 2012 qui avait été de 2,9% (plafond à 36 372€), qui s'explique par une dégradation du climat économique.

→ Réduction Fillon enfin au clair ?

Les dispositions relatives au nouvel allègement de cotisations d'allocations familiales et aux incidences de cet allègement sur la réduction Fillon, qui devaient s'appliquer aux rémunérations versées à compter du 1^{er} octobre 2012, sont abrogées par un décret (2012-1074). Cette suppression survient suite à la seconde loi de finances rectificative pour 2012.

Dans ce nouveau décret du 21 septembre 2012, la formule de calcul de la réduction Fillon est rétablie sous le même format qu'avant le décret du 4 mai 2012. Ce décret conserve le changement du seuil des salariés passé dans la première loi de finance de 19 salariés au plus, à 20 salariés au moins. La Direction de la Sécurité sociale a cependant précisé que, la réduction Fillon étant annualisée, la distinction entre les entreprises de moins de 20 salariés et celles d'au moins 20 salariés ne s'appliquera qu'à compter du 1^{er}

janvier 2013, sur la base de l'effectif annuel de l'année 2012 apprécié au 31 décembre 2012. Les articles D 241-8 et D 241-9, respectivement relatifs au calcul mensuel de la réduction Fillon et à sa régularisation annuelle ou progressive, sont également rétablis dans leur version antérieure au décret du 4 mai 2012. Ces dispositions sont entrées en vigueur le lendemain de la publication du décret au Journal officiel, soit le 24 septembre 2012.

→ Emploi d'avenir : mise en œuvre au 1^{er} novembre 2012

Dans notre Flash expert de septembre 2012 nous avons présenté le dispositif de l'emploi d'avenir. Sauf si l'opposition dépose un recours constitutionnel, ce nouveau dispositif de contrat d'insertion devrait entrer en vigueur le 1^{er} novembre prochain. La loi a précisé les critères pour les salariés bénéficiaires : 16 à 25 ans au moment de la signature du contrat, sans qualification ou peu qualifié, et également rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. L'habitat en ZUS, en zone de revitalisation rurale, ou dans les départements d'outre-mer reste une priorité du dispositif. Deux dérogations au niveau des publics éligibles sont prévues : les travailleurs handicapés de moins de 30 ans peu ou pas qualifiés, des jeunes engagés dans des études supérieures et habitant dans les zones d'habitat prioritaire.

Sur le mode contractuel, il y a toujours le choix entre CDD pour 36 mois ou 12 mois renouvelables ou CDI, sur un poste à plein temps, ou à temps partiel si accord du salarié et de Pôle Emploi.

L'aide de l'Etat est de 75% d'un smic brut, et peut monter à 80% dans l'outre-mer. Les employeurs du secteur non marchand bénéficieront de l'exonération de charges sociales. Rappelons que comme tout contrat d'insertion, il y a une obligation de formation des salariés, à plus forte raison au vue des publics ciblés.

Attendons maintenant les arrêtés préfectoraux qui fixeront le montant des aides pour la Région Rhône-Alpes et le détail des publics ciblés.

→ **Gestion du social : zoom sur les dernières jurisprudences**

L'obligation de formation pour un contrat d'accompagnement dans l'emploi. Un arrêt de juillet 2012 (Cass.soc. n°11-13.827) de la Cour de cassation vient rappeler aux employeurs l'obligation de formation des contrats d'insertion par l'emploi du type CAE. L'insertion professionnelle étant la base de ce type de contrat financé par l'Etat, tout manquement dans la formation du salarié peut être puni très sévèrement, soit par requalification du contrat en CDI, soit par le remboursement des aides versées. L'employeur doit donc être vigilant quant à la formation interne donnée au salarié, notamment à l'adaptation au poste de travail.

L'employeur peut refuser une demande de changement d'horaire d'une salariée revenant de congé maternité. Le cas instruit par la Cour de cassation (Cass. Soc. 12 septembre 2012 n°11-21.494) concernait une salariée ayant refusé de reprendre ses horaires de travail antérieurs à son congé de maternité. Agent d'entretien elle avait invoqué l'impossibilité de reprendre ces horaires de travail de 6h à 9h du matin, car elle ne trouvait pas de garde pour ses enfants. Elle demandait à passer en horaire de journée. L'employeur a motivé son refus par son incapacité à faire travailler cette salariée en journée, le ménage devant être réalisé hors horaire de bureau. La salariée n'ayant pas repris le travail aux horaires antérieurs, l'employeur l'a licenciée pour faute grave. Ce qui interroge dans cet arrêt c'est le fait que la salariée n'ait pas pu faire valoir l'incompatibilité de ses horaires avec sa vie familiale. La situation aurait sûrement été différente si elle n'avait pas refusé, malgré mise en demeure de l'employeur, de reprendre ses horaires antérieurs. Rappelons

qu'un femme revenant de congé maternité est une salariée protégée pendant le mois qui suit son retour, et est donc protégée contre le licenciement sauf pour faute grave.

Forfait-jour : un nouvel arrêt préconise le suivi régulier de la charge de travail du salarié. L'arrêt du 26 septembre de la Cour de cassation (n°11-14.540) revient sur l'importance du suivi d'un salarié au forfait jour, et qu'un entretien annuel avec la hiérarchie ne peut répondre à cette condition. Nous vous rappelons que la mise en place d'un forfait-jour doit être prévu par un accord d'entreprise, qui doit pouvoir garantir le respect des durées maximales de travail, ainsi que les repos journaliers et hebdomadaires. La Cour de cassation a précisé par cet ~~arrêt~~ **arrêt** que le suivi du salarié, s'il doit répondre aux exigences du droit constitutionnel de santé et repos, doit être réalisé avec des outils permettant de juger si le salarié a une amplitude et une charge de travail raisonnable. Le forfait-jour se trouve à nouveau mis en question par ce type de jugement, et va obliger les partenaires sociaux à sécuriser ce système en instaurant des obligations de contrôle.

L'accord d'entreprise met fin automatiquement à l'application volontaire de la convention collective. La décision du 26 septembre dernier de la Cour de cassation est venue préciser d'autres arrêts pris dans ce sens depuis le début des années 90. En effet lorsqu'une convention collective est appliquée par usage ou par engagement unilatéral de l'employeur, la mise en place d'un accord d'entreprise d'un même objet appliqué ultérieurement à la convention collective, se substitue automatiquement à cette dernière. Dans ce cas, et uniquement dans celui-ci, il est inutile de suivre les règles de dénonciation prévues pour les usages et engagements unilatéraux.

→ **Régime d'auto-entrepreneur, bientôt un alignement sur les cotisations sociales des travailleurs indépendants**

Le projet de loi de finance 2013 prévoit un alignement des cotisations sociales des auto-entrepreneurs sur celui des travailleurs indépendants. Cette hausse devrait se situer entre 2% et 3,3 %. Si cette mesure rentre en vigueur, elle marquera la première étape dans la volonté du gouvernement de réformer en profondeur le statut récent de l'auto-entrepreneur. En effet, au cours de sa campagne M. Hollande avait exprimé le souhait d'une réforme de ce statut, qui pourrait se traduire dans les prochains mois, outre la hausse des cotisations, par une limitation du statut dans le temps, par une exclusion de certains secteurs d'activités pour éviter la concurrence déloyale ou encore par l'imposition à certaines taxes dont les auto-entrepreneurs étaient jusqu'ici exclus. Une mission d'évaluation est prévue par le gouvernement pour sonder à la fois les deux représentants du statut ; la FAE (Fédération des auto-entrepreneurs) et l'UAE (Union des auto-entrepreneurs), ainsi que les syndicats de l'artisanat. Les premières mesures devraient voir le jour dans le courant du premier semestre 2013. Rappelons que ce régime a séduit 1,1 millions de personnes depuis sa création en 2009, et qu'il est limité à 81 500€ HT de ventes de marchandises, et à 32 600€ HT pour la prestation de services, activités artisanales et professions libérales.

→ **Elections professionnelles dans les TPE**

Du 28 novembre au 12 décembre prochains auront lieu les élections professionnelles pour les TPE. Dans ce cadre l'USGERES, l'UNIFED et la CRESS Rhône-Alpes ont réalisé une note d'explication à destination des salariés du secteur de l'économie sociale et solidaire. L'objectif est que ce support soit diffusé par les employeurs du secteur au sein des entreprises (avec les bulletins de salaires par

exemple) pour augmenter la participation des salariés, qui de part la taille de leur structure n'ont pas un accès facilité à l'information syndicale.

Voir la note d'information en sommaire.

→ **Le site d'Artefacts compile des informations sur des financeurs privés de la culture**

Artefacts, coopérative d'activité et d'emploi culturelle basée à Orléans, créée en 2010, réunie une quarantaine d'associations culturelles. Leur site internet est devenu un site ressources avec de nombreuses informations sur le secteur. Un onglet est consacré à la recherche de financements, notamment privés, où sont compilées les sociétés civiles et surtout un grand nombre de fondations, avec plus d'une centaine de structures référencées.

[Voir le site](#)
