

Flash Expert avril 2012

La lettre mensuelle de veille

→ Mesures contre la précarité des agents contractuels

La fonction publique compte aujourd'hui environ 5,3 millions d'agents dont 16 % de contractuels. Afin d'améliorer les conditions d'emploi de ces agents, la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 prévoit qu'ils peuvent accéder à un contrat à durée indéterminée après six ans de contrat dans les huit dernières années (article 8 de la loi). Pour les agents âgés d'au moins cinquante-cinq ans, la durée requise est réduite à trois années de services publics effectifs accomplis au cours des quatre dernières années. Près de 100 000 personnes pourraient être concernées.

Par ailleurs, la loi permet à certains contractuels, s'ils le souhaitent, d'accéder à l'emploi titulaire, par la voie de concours professionnalisés et contingentés, ouverts pendant quatre ans. Cette mesure devrait déboucher sur 40 000 à 50 000 titularisations.

La loi publiée au journal officiel clarifie et harmonise les cas de recours aux agents contractuels dans les trois fonctions publiques, notamment lorsqu'il s'agit de faire face à des besoins temporaires.

Enfin, un titre de cette loi comporte des mesures relatives à la lutte contre les discriminations et en faveur du dialogue social. Il aborde également la question du télétravail.

→ CSG/CRDS : les dernières précisions de l'ACOSS

Après les réformes intervenues au 1er janvier 2011 et début 2012 en matière de CSG et de CRDS, l'ACOSS diffuse une circulaire « questions/réponses » sur l'abattement pour frais professionnels applicable à l'assiette CSG-CRDS.

Pour mémoire, l'assiette de la CSG et de la CRDS à laquelle l'abattement peut être appliqué est limitée à 4 fois le plafond de la

sécurité sociale depuis le 1er janvier 2011. Le taux de l'abattement a également été modifié (*Cf Flash expert de janvier 2012*).

La circulaire précise les modalités de plafonnement de cet abattement, notamment pour les artistes du spectacle qui bénéficient d'un mode de calcul du plafond particulier. En effet, pour les périodes d'engagement continu inférieures à 5 jours, le plafond applicable à chaque journée de travail accomplie par un artiste du spectacle pour un même employeur est égal à 12 fois le plafond horaire de la sécurité sociale, quels que soient le nombre d'heures et la nature du travail effectués dans la journée.

Ainsi, la limite de 4 plafonds qui encadre la mise en oeuvre de l'abattement d'assiette CSG/CRDS est calculée comme suit (question/réponse 14) :

- pour un engagement inférieur à 5 jours continus : sur la base de 4 X 12 plafonds horaires par jour d'engagement (1 104 € en 2012) ;

- pour un engagement d'au moins 5 jours continus : 4 fois le plafond correspondant à la périodicité de la paye.

Au-dessus de ce seuil de 4 plafonds, l'abattement pour frais professionnel spécifique à la CGS et à la CRDS ne s'applique plus.

Lettre-circ. ACOSS 2012-32 du 19 mars 2012.

→ Congés Spectacles : plafonds applicables d'avril 2012 à septembre 2013

Congés Spectacles : plafonds applicables d'avril 2012 à septembre 2013

La caisse des Congés Spectacles a publié début avril 2012 les nouveaux plafonds applicables pour les indemnités journalières pour la période d'avril 2012 à septembre 2013.

Vous pourrez retrouver le tableau des différents plafonds applicables dans le secteur

du spectacle vivant [ici](#) et également chaque mois dans les chiffres clé du social dans la [rubrique texte réglementaire du site de la Nacre](#).

→ Cotisations dues pour les apprentis

Les montants des cotisations forfaitaires dues par les employeurs au titre des rémunérations versées aux apprentis depuis 1er janvier 2012 sont désormais connus. Ces valeurs ont été diffusées par l'Acoss et l'Arrco respectivement les 20 et 30 mars. Retrouvez l'information détaillée sur [le site de l'Urssaf](#) et retrouvez chaque mois les chiffres clé du social dans la [rubrique texte réglementaire du site de la Nacre](#).

→ Forfait social : synthèse des changements intervenus

Le mode de calcul du forfait social a été modifié le 1er janvier 2012 alors que la taxe sur la prévoyance disparaissait à cette même date.

Modification du taux et de la base

Les changements portant sur le taux du forfait social qui est désormais de 8% mais surtout sur la base. L'assiette de ce forfait est en fait étendue dans la mesure où elle intègre désormais les contributions patronales destinées à financer les régimes complémentaires de prévoyance versées au bénéfice des salariés, des anciens salariés et des ayants droit répondant cumulativement à 2 conditions :

- être soumises à la CSG et à la CRDS
- et exonérées de cotisations sociales.

Cela étant, les contributions finançant le maintien du salaire en cas de maladie qui étaient soumises à l'ancienne taxe sur la prévoyance échappent au forfait social sous réserve que ce maintien soit imposé à l'employeur par convention ou accord collectif ou par la loi (ce qui est généralement le cas).

Changement des seuils d'effectif

Le changement de seuil d'effectif intervient à la marge et touchera peu d'employeurs : le forfait social ne concerne pas les employeurs

de moins de 10 salariés alors que la taxe sur la prévoyance dispensait les employeurs d'au plus 9 salariés.

Le calcul de l'effectif est en principe déterminé selon les règles en vigueur pour la détermination de la périodicité du versement des cotisations (règles qui visent à déterminer l'effectif au 31 décembre de chaque année).

Toutefois l'Acoss anticipe le publication d'un nouveau texte et offre la possibilité aux entreprises de déterminer leur effectif, depuis le 1er janvier 2012, selon les règles applicables en matière d'exonération (règles qui visent à déterminer l'effectif au 31 décembre de chaque année, en fonction de la moyenne, au cours de l'année civile, des effectifs déterminés chaque mois conformément aux articles L 1111-2, L 1111-3 et L 1251-54 du code du travail).

→ CDD de remplacement : mentions obligatoires

Le contrat à durée déterminée doit comporter la définition précise de son motif. A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée (Article L. 1242-12 du code du travail).

Le code du travail dispose par ailleurs que le contrat à durée déterminée doit comporter le nom et la qualification du salarié remplacé lorsque le CDD est conclu pour remplacer un salarié absent.

La Cour de cassation vient de rappeler dans cette affaire que ces deux conditions sont cumulatives. Dans la mesure où l'employeur n'avait mentionné que le nom du salarié malade, le contrat a été requalifié en CDI.

Cass. soc. 16 février 2012, n° 10-20113 D

→ Harcèlement moral : proférer des accusations mensongères justifie un licenciement pour faute

L'article L. 1152-2 du code du travail prévoit qu'« aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié [...] pour avoir subi ou refusé de subir

des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés ». Selon l'article L. 1152-3, toute rupture de contrat et, plus généralement, tout acte contraire intervenu en méconnaissance de cette interdiction est nul.

Selon la jurisprudence établie depuis 2009, un salarié ne peut donc être licencié pour avoir dénoncé de tels faits que si sa mauvaise foi est établie par l'employeur.

Après s'être appuyée sur ce que n'est pas la mauvaise foi, La Cour de cassation vient de publier un arrêt où elle explicite cette notion de mauvaise foi : celle-ci est constituée par la connaissance (par le salarié) de la fausseté des faits dénoncés.

Cass. soc., 7 février 2012, n° 10-18.035 FS-PBR

→ Transformation d'un CDD en CDI : reprise obligatoire des clauses antérieures ?

La Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a été interpellée sur le fait de savoir si une législation nationale (française en l'occurrence) devait imposer la reprise à l'identique des clauses principales du CDD en cas de transformation du CDD en CDI.

La CJUE répond, sur la base de l'accord-cadre européen sur le travail à durée déterminée du 18 mars 1999, par la négative mais s'empresse de préciser que « la législation nationale doit veiller à ce que la transformation des contrats ne s'accompagne pas de modifications substantielles des clauses du contrat précédent dans un sens globalement défavorable à la personne intéressée lorsque l'objet de la mission de celui-ci et la nature des fonctions demeurent les mêmes ».

Dans le cas présent, un chercheur engagé depuis 6 ans en CDD par une université publique française se voyait proposer un CDI mais avec une qualification moindre et une rémunération inférieure. Ces deux clauses

ont donc été jugées substantielles, donc non modifiables.

→ Définition jurisprudentielle du cadre dirigeant

Les juridictions sont régulièrement interpellées sur des conflits résultant de la durée du travail pour lesquels elles ont à déterminer si le salarié était ou non un « cadre dirigeant ».

En effet, un « cadre dirigeant » n'est pas concerné par l'essentiel de la législation sur la durée du travail et en particulier par la question des heures supplémentaires.

Selon le code du travail, la qualité de « cadre dirigeant » repose sur 3 critères :

- avoir des responsabilités impliquant une grande indépendance dans l'organisation de son emploi du temps ;
- être habilité à prendre des décisions de façon largement autonome ;
- avoir une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération de l'entreprise.

Un arrêt de la Cour de cassation du 31 janvier 2012 donne une vision restrictive à ces 3 critères en disposant que seuls les cadres participant à la direction de l'entreprise peuvent rentrer dans cette catégorie de salariés.

Cass. soc. 31 janvier 2012, n° 10-24412 FSPBR

→ Conditions de validité des avantages catégoriels dans les accords collectifs

En 2009, la Cour de cassation a construit les bases d'un édifice jurisprudentiel en jugeant illicites les différences de traitement introduites, dans les accords collectifs, entre les catégories professionnelles sans justification objective et pertinente.

Cette position, lourde de conséquences, vu la fréquente différenciation introduite dans les accords collectifs, a été nuancée en 2011 : au-delà du souci de trouver une justification

objective, la Cour de cassation a estimé qu'une différence de traitement fondée sur la catégorie professionnelle était justifiée lorsqu'elle avait pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de la situation des salariés relevant d'une catégorie déterminée, tenant notamment :

- aux conditions d'exercice des fonctions ;
- à l'évolution de carrière ;
- ou aux modalités de rémunération.

Quatre arrêts de jurisprudence portant sur les avantages catégoriels ont été rendus en ce début 2012. Dans ces ceux-ci, la Cour cherche la réalité et la pertinence des éléments objectifs justifiant les avantages catégoriels attribués à des cadres. Ce faisant, les juges confirment leur plus grande indulgence vis-à-vis des avantages catégoriels (dans ces affaires, il était question de jours de congés payés supplémentaires pour les cadres, d'indemnité de licenciement supérieure pour les cadres ; d'indemnité de préavis majorée pour les cadres).

→ Les règles de représentation des membres de l'association lors des assemblées générales

L'organisation d'assemblées générales d'associations suscite de nombreux conflits portant notamment sur la question des règles de représentation des membres de l'association et sur la distinction entre les assemblées générales ordinaires et les assemblées générales extraordinaires. Le ministère de l'Intérieur, sous couvert d'une réponse ministérielle, rappelle donc les règles applicables dans ces domaines.

Les relations entre les membres d'une association au sein de ses différentes instances ne sont régies ni par la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association, ni par son décret d'application du 16 août 1901. Seuls les statuts librement adoptés par les membres de l'association, et, le cas échéant, le règlement intérieur, fixent des règles concernant ces relations et notamment, celles de la représentation des membres de l'association. En conséquence, en cas de conflit, il appartient aux membres de l'association de saisir les tribunaux judiciaires afin que ceux-ci puissent interpréter les statuts et le règlement

intérieur et déterminer les droits et obligations de chacun.

Par ailleurs, lorsque les associations ne distinguent pas le cas d'une assemblée générale ordinaire de celui d'une assemblée générale extraordinaire, le ministre précise que l'expression « assemblée générale extraordinaire » est communément utilisée pour désigner les assemblées générales appelées à se prononcer sur la modification des statuts de l'association et délibérant selon des conditions de quorum et de majorité différentes des assemblées générales dites « ordinaires » dont la fréquence de réunion est généralement fixée par les statuts de l'association. Toutefois, aucune disposition législative ou réglementaire relative aux associations ne définit ces deux notions.

Réponse ministérielle, Le Nay, n° 124482, JOAN du 20 mars 2012

→ Une expérimentation financière locale de la Nef à suivre !

La crise économique et financière que nous traversons touche profondément les Petites et Moyennes Entreprises et les Très Petites Entreprises (PME/TPE). Éloignés des financements des banques, les porteurs de projets qui participent activement à un développement économique local et solidaire, ne trouvent parfois plus de solutions pour le financement de leurs projets de création et de développement. Dans le même temps, l'absence de réponses pour limiter la financiarisation croissante de l'économie amène de plus en plus de citoyens à questionner leurs comportements d'épargnants et d'investisseurs.

Fort de ce constat, la Nef en partenariat avec le Conseil Régional Rhône-Alpes et le Grand Roanne Agglomération ont mis en place un dispositif expérimental permettant aux citoyens d'affecter leur épargne au projet de leur choix sur leur territoire : « « Prêt de chez moi » ».

Plus d'informations [ici](#).

→ **Appel à projet dans le cadre du Programme de Coopération de l'ESS (PROCESS) Loire Sud**

Courant 2010, la Communauté d'Agglomération Saint-Etienne Métropole a fait réaliser une étude visant à mieux appréhender l'économie sociale et solidaire en Loire Sud. Cette étude a permis de dresser un premier état des lieux des acteurs et projets du territoire, et surtout de pouvoir mieux appréhender les enjeux auxquels l'ESS pouvait répondre. En partant de cet état des lieux, Saint-Etienne Métropole a mis en œuvre, dans le courant du premier semestre 2011, le pilotage d'une démarche de co-construction d'un plan d'actions en faveur de l'ESS intitulé : PROgramme de Coopération de l'ESS en Loire Sud. Partant du constat simple que de nombreuses structures de l'ESS quel que soit leur objet et statut, rencontraient des difficultés économiques malgré leur réelle plus-value pour le développement économique, un appel à projet est lancé par Saint Etienne Métropole et la MIFE Loire Sud pour soutenir financièrement les projets retenus. Cette aide versée par Saint-Etienne Métropole et la Région Rhône-Alpes ne pourra excéder 80% du budget de la structure, sans dépasser 15000€. L'envoi des dossiers doit être fait avant le 8 juin 2012.

Détail de cet appel à projet et territoires concernés [ici](#).

→ **Création d'un fond de dotation : Inpact**

Le Ministère de la culture a créé début avril un fond de dotation, Inpact (Initiative pour le partage culturel) afin de favoriser des initiatives de démocratisation culturelle portées par des structures à but non lucratif qui portent des projet innovants notamment dans l'accès à la diversité des pratiques culturelles, la médiation et l'accompagnement des publics. Ce fond est doté de 2.2 millions d'euros sur 3 ans, avec des partenaires tels que le Crédit Agricole, la Caisse des dépôts, les fondations d'entreprise La Poste et le Crédit Coopératif.

→ **Hausse du nombre de salariés intermittents du spectacle**

Pôle Emploi vient de communiquer les données statistiques sur l'emploi d'intermittents à la fin du 3ieme trimestre 2011. Sur ce trimestre-là, 51 870 employeurs ont employé au moins un salarié intermittent du spectacle. Cela représente une légère baisse du nombre d'employeurs (- 0,9 %) par rapport au 3ieme trimestre 2010, mais une hausse du nombre de contrats, du volume d'heures travaillées, de la masse salariale versée, ainsi que du nombre de salariés employés.

Les employeurs des secteurs professionnels (dont 70 % relèvent du spectacle vivant), qui représentent 40 % de l'ensemble des employeurs et emploient 80 % des salariés, sont en légère progression sur un an (+ 0,8 %). À l'inverse, le nombre d'employeurs hors secteurs professionnels (dont plus de la moitié appartiennent au secteur associatif ou sont des particuliers) baisse de 2 % par rapport au 3ieme trimestre 2010.

→ **Etude formation/emploi de la branche du spectacle vivant**

Le Cereq vient de rendre à la commission paritaire Emploi Formation du spectacle vivant une étude sur la relation entre la formation (initiale ou continue) et l'emploi dans le spectacle vivant (en dissociant les emplois techniques, artistiques et administratifs).

Il s'agissait :

- d'une part, d'analyser le processus d'insertion et de professionnalisation des sortants de formation, afin de décrire les modes d'entrée dans la vie active, d'identifier les voies d'accès aux métiers, d'analyser les trajectoires et les stratégies individuelles ;
- d'autre part, de mesurer l'articulation entre la formation suivie et l'emploi exercé (ou les emplois exercés), pour connaître la part des professionnels qui exercent un métier correspondant à leur formation et de mesurer le taux de professionnalisme.

Le rapport détaillé est téléchargeable [ici](#).