

Flash Expert mars 2012

La lettre mensuelle de veille

→ Augmentation rétroactive de la cotisation (GMP)

La Garantie Minimale de Points (GMP) est une cotisation permettant aux cadres dont le salaire est inférieur à un salaire charnière (fixé par l'Agirc à 40 251,98 € pour 2012, soit 3 354,33 € par mois) d'acquérir un minimum de 120 points de retraite complémentaire par an.

Suite à la revalorisation du salaire de référence de l'Agirc de 1.82%, le montant de la GMP (garantie minimale de points) est revu à la hausse pour 2012. La cotisation mensuelle passe à 65,64 € (40,74 € de part patronale et 24,90 € en part salariale, pour un permanent à temps complet). Etant donné que la cotisation 2011 avait été maintenue à titre transitoire depuis le 1^{er} janvier 2012, il convient de réaliser une régularisation sur les trois premiers mois de l'année.

Pour les intermittents, le salaire charnière est porté à 184,81 € par jour. La GMP journalière s'élève désormais à 3,62 € (1.38 € part salariale, 2,24 € part patronale).

[Circ. AGIRC-ARRCO 2012-9 DT du 20 mars 2012.](#)

[Nos tableaux de cotisations sont mis à jour en conséquence.](#)

→ Hausse de la cotisation « Congés Spectacles » au 1^{er} avril

Nous vous rappelons que le taux d'appel de la cotisation Congés Spectacles passe de 14.80% à 15,20% au 1^{er} avril 2012.

→ Simplification du droit du travail

Une loi 2012-387 publiée au JO introduit un certain nombre de simplification en matière

de droit du travail à partir du 24 mars (sauf stipulation contraire).

Parmi celles-ci :

- l'ouverture des droits à congés payés des CDI sans condition d'ancienneté, à partir du 1^{er} juin 2012,
- le paiement obligatoire des jours fériés chômés pour les salariés mensualisés ayant au moins 3 mois d'ancienneté,
- la possibilité d'aménager le temps de travail sur une période supérieure à la semaine par le biais d'un accord collectif, sans avoir à recueillir l'accord de chaque salarié (sauf aménagement à temps partiel),
- l'inscription du télétravail (et des mesures afférentes) dans le code du travail,
- l'obligation de faire les DPAE par voie électronique pour les employeurs ayant réalisé plus de 1500 déclarations l'année précédente,
- l'allègement des obligations pesant sur les TPE de moins de 11 salariés en matière d'actualisation du document unique d'évaluation des risques (décret à paraître pour préciser le périmètre de cet allègement).

Nous développons ci-dessous 4 mesures nécessitant un développement particulier.

Ouverture immédiate des droits à congés payés

Le code du travail prévoit aujourd'hui qu'un salarié en CDI doit avoir travaillé au moins 10 jours pour ouvrir des droits à congés payés (1 mois minimum avant la loi de 2008).

La validité de cette condition était remise en cause par la jurisprudence européenne. En effet, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a confirmé à la Cour de Cassation que cette règle des 10 jours était contraire à la réglementation européenne sur le temps de travail (CJUE 24 janvier 2012, aff. C-282/10).

Le droit français évolue donc en conséquence : la condition sera supprimée à

compter du 1^{er} juin 2012. Les droits à congés payés devront être calculés dans tous les cas de figure (CDI ou CDD, hors CDD des artistes et techniciens du spectacle qui sont concernés par la caisse des Congés Spectacles).

Paiement des jours fériés chômés

Sauf accord collectif ou usage plus favorable que le droit du travail, les salariés mensualisés avaient jusqu'à présent droit au paiement des jours fériés chômés (autres que le 1^{er} mai) lorsqu'ils remplissaient 3 conditions :

- avoir au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise,
- avoir accompli au moins 200 heures de travail au cours des 2 mois précédant le jour férié ;
- être présent le dernier jour de travail précédant et le premier jour suivant ce jour férié.

La nouvelle loi supprime les deux dernières conditions : il suffit donc désormais d'avoir au moins 3 mois d'ancienneté pour bénéficier du paiement de ces jours fériés et chômés.

Les règles dérogatoires applicables aux travailleurs à domicile, aux saisonniers, aux intermittents (CDII) et aux salariés temporaires ne sont pas modifiées : le paiement de ces jours fériés chômés ne dépend pour eux que des accords collectifs et des usages.

Aménagement du temps de travail : sécurisation et simplification des accords collectifs

La jurisprudence a estimé que la mise en place d'un accord de modulation du temps de travail constituait une modification du contrat de travail, donc nécessitait un accord préalable des salariés concernés.

Pour sécuriser les accords collectifs conclus et simplifier la conclusion des accords à venir, la loi précise désormais que l'employeur peut instituer un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine (et au plus égale à l'année) en application d'un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, d'une convention ou d'un accord de branche et que ce dispositif ne constitue pas une modification du contrat de travail.

Toutefois, si le dispositif d'aménagement du temps de travail s'accompagne d'autres mesures ayant des répercussions sur la

rémunération, l'accord préalable des salariés reste indispensable.

Par ailleurs, la loi précise que les dispositifs d'aménagement prévus dans le cadre du travail à temps partiel impliquent toujours un accord préalable.

Un cadre juridique pour le télétravail

Le télétravail est désormais défini et encadré. Jusqu'à présent, le télétravail n'était encadré que par un accord national interprofessionnel (ANI) s'imposant aux entreprises adhérentes des organisations patronales signataires (MEDEF, CGPME et UPA). Les dispositions de cet ANI ont inspiré les législateurs qui ont malgré tout recherché un cadre plus large et des dispositions moins précises.

- Définition du télétravail :

Le télétravail désigne « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci » (c. trav. art. L. 1222-9, al. 1 nouveau)

- Passage en télétravail :

Le télétravail peut être prévu dès l'embauche ou en cours de contrat. Le refus de passer vers cette forme de travail ne justifie pas une rupture du contrat de travail.

Le contrat ou son avenant fixe les conditions de retour à un travail dans les locaux de l'employeur. Le télétravailleur doit être informé de la vacance de postes équivalents dans les locaux et il est prioritaire pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail.

- Modalités de mise en œuvre :

L'employeur doit prendre en charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils, ainsi que la maintenance de ceux-ci (c. trav. art. L. 1222-10 nouveau, 1^o).

Le suivi des heures de travail se fait conformément à un accord collectif, ou à défaut selon le contrat de travail ou son avenant. La loi impose la définition par l'employeur, en concertation avec le

télétravailleur, les plages horaires durant lesquelles il peut habituellement le contacter.

La nouvelle loi précise aussi qu'un décret à venir précisera les conditions dans lesquelles l'employeur peut mettre en œuvre le télétravail pour répondre à des circonstances exceptionnelles (telles les épidémies, ...).

→ Nouveaux formulaires pour la rupture conventionnelle

Un arrêté vient de modifier les formulaires d'homologation ou d'autorisation de rupture par le biais desquels les employeurs doivent solliciter la DIRECCTE lorsqu'ils envisagent une rupture conventionnelle du CDI.

Les nouveaux modèles ([cerfa 14598*01](#) et [14599*01](#)) sont proches des anciens sauf en ce qui concerne les salariés protégés.

Arrêté du 8 février 2012, JO du 17, p. 2787

→ ZFU : exonérations de cotisations sociales et associations

Une lettre-circulaire Acooss du 20 février revient sur la prorogation de trois ans de l'exonération de cotisations sociales (cotisations patronales de sécurité sociale, Fnal et versement transport) applicable dans les zones franches urbaines (ZFU) et les zones de redynamisation urbaine (ZRU) et les nouvelles modalités d'application du dispositif introduites par la loi de finances pour 2012.

Prorogation de la date limite d'implantation

La date limite d'implantation dans les zones franches urbaines permettant d'ouvrir droit à l'aide est reportée au 31 décembre 2014. Ainsi, toute entreprise qui est implantée ou s'implante en ZFU entre le 1er janvier 2012 et le 31 décembre 2014 peut prétendre au bénéfice de l'exonération.

Ouverture aux associations

Le même dispositif d'exonération est ouvert aux associations créées ou implantées dans les ZFU avant le 1er janvier 2015 (et aux associations créées ou implantées dans une ZRU avant le 1er janvier 2009). Leur régime fiscal est sans incidence sur l'exonération

Condition d'embauche locale

Depuis le 1er janvier 2003, à partir de la troisième embauche, l'employeur ne peut conserver le bénéfice de l'exonération que si, à la date de cette embauche, au moins un tiers de l'effectif réside dans la ZFU où est située l'entreprise ou dans l'une des ZUS (zone urbaine sensible) de l'unité urbaine dans laquelle est située la ZFU.

La loi de finances pour 2012 a renforcé l'obligation d'embauche pour les entreprises créées ou implantées dans une ZFU à compter du 1er janvier 2012. Pour ces entreprises, le nombre de salariés employés ou embauchés et résidant dans la zone à la date d'effet de toute nouvelle embauche, doit être au moins égal à la moitié du total des salariés employés dans l'entreprise.

Pour évaluer le respect de cette obligation, seuls les CDI ou les CDD d'au moins 12 mois dont l'horaire de travail est équivalent au moins à 16 heures hebdomadaires sont pris en compte.

Lettre-circ. ACOSS n° 2012-017 du 20 février 2012 § 3,7 page 14 et suivantes.

Télécharger la lettre-circ. sur le sommaire.

→ Règles relatives aux jours fériés en 2012

La série des jours fériés 2012 va commencer le 9 avril avec le lundi de Pâques. Ces jours fériés appellent une série de questions, à commencer par le fait de savoir s'ils peuvent être travaillés et s'ils doivent être majorés quand ils ne sont pas chômés. Pour répondre aux questions qui se rapportent à ce sujet, il convient de recouper le droit du travail, les dispositions conventionnelles et les usages en vigueur dans les entreprises.

Le travail est-il envisageable les jours fériés ?

Selon le code du travail, tous les jours fériés peuvent être travaillés, sauf le 1er mai qui fait l'objet d'un régime d'exception. D'où le terme de jours fériés ordinaires.

En l'absence d'usage et de disposition conventionnelle, l'employeur pourrait donc

déterminer librement quels seront les jours fériés travaillés et les jours fériés chômés.

Dans les faits, les conventions collectives prévoient très fréquemment que les jours fériés sont chômés. Dans le spectacle, les deux conventions collectives principales vont dans ce sens mais prévoient la possibilité pour certaines catégories de personnel de travailler les jours fériés ordinaires (voir article IX-E de la CCN EAC et article X-2 de la CCN du spectacle privé).

NB : Les salariés et apprentis de moins de 18 ans ne peuvent pas travailler les jours fériés. Dans le spectacle, un décret autoriserait ce travail des jeunes à condition que la convention collective le prévienne expressément.

Règles applicables en matière de rémunération

Les jours fériés chômés ne sont pas récupérables (alors que les jours de ponts peuvent l'être).

Si le jour férié est un jour férié ordinaire

En l'absence de disposition conventionnelle, le code du travail prévoit désormais que le jour férié ordinaire chômé qui tombe un jour de travail du salarié mensualisé est payé si le salarié dispose d'au moins 3 mois d'ancienneté (voir information sur la loi de simplification du droit parue au JO du 23 mars dernier). On applique alors une règle de maintien du salaire qui aboutit au versement de la part fixe et, le cas échéant, de la part variable du salaire. Pour les salariés saisonniers, intermittents (CDII) ou payés à l'heure, le code du travail n'impose pas que le jour férié chômé soit payé.

Lorsque les jours fériés ordinaires sont travaillés, le code du travail n'introduit pas de majoration de la rémunération

De la même manière, le code du travail ne prévoit aucune compensation si un jour férié tombe un jour habituellement non travaillé (Cf., par exemple, le 1^{er} janvier qui tombait cette année un dimanche).

Comme indiqué ci-dessus, les conventions collectives interviennent fréquemment sur ce

sujet pour mettre en place des jours fériés chômés et rémunérés. Ces mêmes textes définissent des situations et/ou des catégories de salariés pouvant être amenés à travailler ces jours fériés ordinaires. Dans la majorité des cas, ils bénéficient alors d'une rémunération majorée (Cf. exemple du personnel de la filière administrative de la CCN du spectacle privé qui bénéficie de 15% de majoration s'ils travaillent un jour férié ordinaire).

Si le 1^{er} mai tombe un jour habituellement travaillé

Si le 1^{er} mai est chômé, il est payé ou indemnisé, y compris pour les salariés payés à l'heure (règle du maintien de salaire quel que soit le mode de rémunération).

Si le 1^{er} mai est travaillé (rares secteurs d'activités autorisés car ne pouvant pas interrompre leurs activités, tels les hôtels, les transports et les hôpitaux), il est payé au moins à 200% (disposition du code du travail qui peut donner lieu à une rémunération accrue).

Congés payés, congé maladie, RTT et jours fériés

Si le jour férié ordinaire est chômé et tombe pendant les congés payés du salarié, ce jour ne doit pas être décompté comme un jour de congé payé.

Si le jour férié chômé tombe pendant un congé maladie ou maternité, il n'a aucune conséquence sur la rémunération de ce congé et il ne reporte pas d'autant le terme du congé.

Les jours de RTT ne peuvent être posés sur un jour férié chômé. Toutefois, la journée de solidarité peut être programmée sur un jour férié ordinaire (souvent le lundi de la Pentecôte), ce qui peut amener les salariés à poser une journée de congés payés ou de RTT.

→ Forfait-jours : une pluie d'arrêts pour un système de plus en plus prisé

La Cour de Cassation a rendu sur les deux premiers mois de l'année 3 arrêts conséquents sur les forfait-jours. Deux portent sur la convention individuelle obligatoire et sur les conséquences de son

absence. Le 3^{ème} renvoie à l'accord collectif autorisant les forfait-jours.

Pour mémoire, la mise en place d'un système de forfait-jours implique la conclusion d'un accord collectif autorisant le recours à ce dispositif (Art. L. 3121-39 du code du travail) et une convention individuelle constatant l'accord du salarié (Art. L. 3121-40 du code du travail).

Conséquences de l'absence de la convention individuelle écrite

Dans un 1^{er} arrêt en date du 31 janvier, la Cour de cassation a récemment insisté sur la nécessité de passer cette convention individuelle par écrit. Le seul renvoi général fait dans le contrat de travail à l'accord collectif n'a donc pas été suffisant (Cass. soc., 31 janvier 2012, n° 10-17.593). Dans cet arrêt, l'absence de convention individuelle a permis au salarié de réclamer le paiement d'heures supplémentaires.

Un 2nd arrêt en date du 28 février (Cass. soc., 28 février 2012, n° 10-27.839 F-D) révèle que l'employeur peut être poursuivi au titre de la législation sur le travail dissimulé, en raison du défaut de mention sur le bulletin de salaire des heures supplémentaires effectuées (lesquelles devenaient exigibles, faute de convention individuelle ; Cf. arrêt du 31 janvier cité ci-dessus).

Le fait marquant réside surtout dans l'appréciation de la Cour de Cassation et de ses magistrats : le fait de **pratiquer le forfait-jours sans signature préalable d'une convention individuelle caractérise l'élément intentionnel** nécessaire à la reconnaissance d'une dissimulation d'emploi salarié.

Condition de validité de l'accord collectif imposé par l'article L. 3121-3

La Cour de cassation conserve sa position antérieure (cass. soc. 29 juin 2011, n° 09-71107) et rappelle que le système de forfait-jours doit respecter le droit à la santé et au repos, ainsi que les principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur.

L'accord collectif doit comporter des dispositions qui sont réellement en mesure de

garantir le respect des durées maximales de travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires.

Si cet accord ne fixe pas les garanties minimales permettant d'assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié au forfait, la convention de forfait annuel en jours est privée d'effet. Le salarié peut donc prétendre au paiement d'heures supplémentaires.

➔ **Diffusion de musique amplifiée : rappel de la réglementation et précisions sur les modalités de contrôle**

Une circulaire interministérielle relative à la réglementation applicable aux établissements diffusant à titre habituel de la musique amplifiée a été publiée en février dernier. Les ministères concernés rappellent en préambule que les articles R. 571-25 à R. 571-30 et R. 571-96 du code de l'environnement relatifs aux prescriptions applicables aux établissements recevant du public et diffusant à titre habituel de la musique amplifiée sont destinés

- à assurer la protection de l'audition du public,
- et la tranquillité des riverains de ces lieux.

Ce document précise :

- le champ d'application de la réglementation (laquelle ne concerne pas, par exemple, les festivals en plein air),
 - les contrôles des établissements et les agents qui peuvent être mobilisés pour ces contrôles,
 - Les mesures liées aux débits de boisson, et en particulier les discothèques
 - la question des nuisances sonores, qu'elles soient liées au comportement de la clientèle ou à la diffusion de la musique,
 - l'étude de l'impact des nuisances sonores (EINS)
 - la question des limiteurs de pression acoustique,
 - le traitement des contentieux et la préférence qui doit être donnée à la conciliation. **Circulaire à télécharger sur le sommaire.**
-

→ Mise en place d'un plan d'action conjoncturel par le CNV

Dans un contexte national de crise financière, le secteur du spectacle vivant des variétés et de la musique doit faire face à de nombreuses difficultés économiques. Afin d'y faire face, le CNV (Centre National de la chanson, des Variétés et du jazz) a décidé de mettre en place un plan d'action conjoncturel, le 17 février dernier, de 750 000 €.

[En savoir plus](#)

→ Les prix CHORUM « Agir pour la prévention des risques professionnels dans l'économie sociale »

Les prix CHORUM « Agir pour la prévention des risques professionnels dans l'économie sociale » soutiendront des actions de prévention des risques professionnels, pour :

- favoriser la mise en œuvre de démarches de prévention des risques professionnels ;
- repérer et diffuser des démarches de préventions innovantes et adaptées au contexte de l'économie sociale ;
- valoriser et de donner une visibilité aux actions innovantes et participatives de prévention des risques professionnels initiées par les structures de l'économie sociale.

Attention : seules les structures de l'économie sociale (associations, mutuelles...) **de plus de 5 salariés et adhérentes en prévoyance à Chorum peuvent candidater à ces prix pouvant atteindre 10 000€.**

[En savoir plus](#)

→ Les chiffres clés de la culture pour 2012

L'annuaire statistique de la culture *Chiffres clés 2012* vient de paraître. Il présente, sous forme de tableaux et graphiques, les

statistiques relatives au champ culturel en France (patrimoines, création, enseignements artistiques, technologie de l'information, usages culturels numériques...) et offre les outils de mesure d'une approche transversale des grands thèmes de politique culturelle (usages et fréquentations, emploi, financements). Vendu en librairie ou par la documentation française au prix de 20 €, il est consultable au centre de ressources de la NACRe. Sa version synthétique peut être téléchargée [ici](#).

→ Ressources et territoires d'intervention des compagnies de spectacle vivant en France

L'étude menée par Philippe Henry et Daniel Urrutiaguer interroge le lien entre le type de financement des compagnies, le spectre de l'ensemble de leurs activités et la relation au(x) territoire(s). Elle permet de découvrir de manière approfondie les éléments présentés le 2 février dernier par ces chercheurs au cours de la rencontre professionnelle organisée par la NACRe dans les murs de la Comédie de Valence.

[En savoir plus](#)

→ Sortie du rapport sur le financement du spectacle vivant

[L'édition du Monde datée du 26 mars](#) dernier interrogeait le peu de publicité faite autour de la mise en ligne du travail réalisé par Serge Dorny, Jean-Louis Martinelli, Hervé Adrien Metzger et Bernard Murat sur la question du financement du spectacle vivant.

Chaque année, l'Etat donne 720 millions d'euros au spectacle vivant. Les collectivités territoriales en accordent le double. Une situation "*particulièrement enviable*" pour nombre de pays voisins, admettent les rapporteurs, mais qui "*ne doit pas masquer les limites, les signes d'essoufflement et les besoins de rénovation des politiques publiques*".

Au-delà du questionnement des modes d'intervention de l'Etat (trop de saupoudrage, notamment pour les auteurs), la mission propose 7 pistes de ressources « extrabudgétaires » pour financer le spectacle vivant.

Téléchargez le rapport sur le sommaire.

→ **Des ressources documentaires
éditées par Opale**

Opale et Hors les Murs ont actualisé en janvier dernier leur publication « secteur culturel : subventions ou marchés publics ». D'autres publications, bien que plus anciennes, sont aussi mise en exergue sur la page d'accueil du site d'Opale, CNAR culture. Parmi celles-ci, [le document sur « l'emploi d'intermittents dans les compagnies sous statut associatif »](#) qui synthétise les erreurs à ne pas commettre et les précautions à prendre.