

ACTUALITÉ SOCIALE, FISCALE & JURIDIQUE

LA LETTRE

DE L'ADMINISTRATEUR

2018
AUTOMNE

SOMMAIRE

SOCIAL

P2

Retraite complémentaire AGIRC/ARRCO : revalorisation du point et fusion, cotisations, taux

Cotisations sociales

Modification des régimes sociaux des contrats d'apprentissage

Éxonération des cotisations salariales sur les heures supplémentaires et complémentaires

P3

Intégration des CUI dans le calcul des effectifs

Emploi de travailleurs handicapés

Le nouveau compte professionnel de prévention (C2P)

Sécurité sociale des auteurs : ce qui change pour les diffuseurs

P4-5

Réforme de la formation professionnelle

FISCAL

P6

Suppression du CICE et du CITS en 2019

P6-7

Le prélèvement à la source (PAS)

JURIDIQUE

P8

RGPD: les obligations des employeurs

Les tribunaux des affaires de sécurité sociale (TASS) supprimés en 2019

PUBLICATIONS

P9

Deux ressources d'Opale

Les dernières publications d'Auvergne-Rhône-Alpes Spectacle Vivant : Répertoire Entreprendre dans la culture, Atlas du spectacle vivant, site «Mes débuts dans la culture»

JURISPRUDENCE

P10

Association non éligible au mécénat

Licenciement pour faute grave consécutif à la critique de la politique salariale de l'entreprise sur un site internet public par le salarié

P11

Transmission de bulletins de paie dans le cadre d'un litige qualifié d'atteinte à la vie privée des salariés

Obligation de sécurité de l'employeur

SOCIAL

LETTRE DE L'ADMINISTRATEUR

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE AGIRC / ARRCO :

REVALORISATION DU POINT

La valeur du point de retraite complémentaire qui sert de base de calcul des pensions Agirc et Arrco est revalorisée de 0.6 % au 1^{er} novembre 2018.

→ Voir le texte

FUSION / COTISATIONS / TAUX

Les régimes de retraite complémentaire Agirc-Arrco fusionnent au 1^{er} janvier 2019 en un seul régime Agirc-Arrco.

Les principaux changements :

- Il n'y a plus que deux tranches de salaires
 - Tranche 1 (T1) : jusqu'au plafond de la SS
 - Tranche 2 (T2) : comprise entre 1 et 8 fois le plafond de la SS
- Les nouveaux taux de cotisations :
 - Tranche 1 : 6.2 % (taux contractuel), appelé à 127 % soit 7.07 %
 - Tranche 2 : 17 % (taux contractuel), appelé à 127 % soit 21.59 %
- La répartition des cotisations reste à 60 % (employeur) et 40 % (salarié), sauf en cas de disposition dérogatoire prévue par convention de branche ou d'accord d'entreprise.

→ Voir le texte

COTISATIONS SOCIALES

Des allègements de charges sur salaire s'appliquent en 2018 :

- Suppression de la cotisation d'assurance maladie
 - En janvier 2018, la cotisation salariale de l'assurance maladie de 0.75 % a été supprimée.
 - En contrepartie de cette suppression, le taux de la CSG a augmenté de 1.7 point (cette hausse concernait le taux de la fraction déductible de l'impôt sur le revenu : le taux est passé de 5.10 % à 6.80 %)
- Suppression de la cotisation salariale d'assurance chômage
 - La suppression de la cotisation chômage à la charge des salariés a été faite en 2 temps
 - 1^{er} janvier 2018 : baisse de 1.45 % (de 2.40 % à 0.95 %)
 - 1^{er} octobre 2018 : suppression totale

Les cotisations AGFF/GMP et CET prennent fin au 31/12/2018 et sont remplacées par deux nouvelles contributions :

- La Contribution d'Équilibre Général (CEG) : 2.15 % de la T1 et 2.70 % de la T2
- La Contribution d'Équilibre Technique (CET) : 0.35 % de T1 + T2 (si le salaire excède le plafond de la SS)

De nouveaux allègements sont prévus en 2019 :

- Réduction de 6 points des cotisations sociales employeurs d'assurance maladie (dans la limite de 2.5 fois le SMIC à compter de janvier 2019).
- Extension de la réduction Fillon sur les cotisations d'assurance chômage et de retraite complémentaire à compter du 1^{er} octobre 2019
- Exonération des cotisations salariales sur les heures supplémentaires à compter de septembre 2019

MODIFICATION DES RÉGIMES SOCIAUX DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE

Modification des régimes d'exonération :

- Toutes les exonérations actuelles de cotisations patronales seront supprimées, les employeurs ouvrant droit à l'application des allègements généraux renforcés (réduction FILLON)
- L'exonération totale des cotisations salariales légales et conventionnelles est maintenue, mais dans la limite du SMIC
- L'exonération dont bénéficient actuellement les apprentis pour la CSG et la CRDS n'est pas remise en cause

Modification de l'assiette des cotisations

Les règles de bases forfaitaires fixées en % du SMIC sont supprimées : désormais la base de calcul des cotisations est la rémunération versée.

→ Voir le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2019

ÉXONÉRATION DES COTISATIONS SALARIALES SUR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET COMPLÉMENTAIRES

L'exonération s'appliquera à la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires ainsi qu'aux majorations de salaires qui y sont attachées.

Rappel des taux de majoration :

- Les heures supplémentaires sont majorées de 25 à 50 %
- Les heures complémentaires sont majorées de 10 à 25 %

Le nouveau dispositif d'exonération a vocation à s'appliquer à compter du 1^{er} septembre 2019.

→ Voir le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2019

SOCIAL

LETTRÉ DE L'ADMINISTRATEUR

INTÉGRATION DES CUI DANS LE CALCUL DES EFFECTIFS

Les entreprises ayant atteint l'effectif d'au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs doivent mettre en place un Comité Social et Economique (CSE), à la place du CE, de la DUP ou du CHSCT.

Ce sont les effectifs salariés qui déterminent l'obligation d'élire des représentants du personnel, de déterminer leur nombre et le volume d'heures de délégation.

À partir du 1^{er} janvier 2019, les salariés en Contrat Unique d'Insertion devront être pris en compte dans le calcul de l'effectif.

→ Voir le texte de loi

EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Un décret publié au JO du 6 octobre 2018 simplifie les démarches des bénéficiaires dans le cadre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

Les autorités doivent désormais délivrer systématiquement aux personnes concernées une attestation de reconnaissance de bénéficiaire de l'OETH.

Cette reconnaissance est automatiquement prorogée en attente des résultats de l'instruction d'une demande de renouvellement.

Le décret prévoit également une meilleure information des bénéficiaires sur les droits dont ils peuvent se prévaloir.

→ Voir le décret

LE NOUVEAU COMPTE PROFESSIONNEL DE PRÉVENTION (C2P)

Ces obligations concernent les structures d'au moins 50 salariés dans la mise en place de nouveaux critères pour la négociation obligatoire sur la pénibilité. La loi a prévu 6 facteurs de risque pour lesquels des seuils ont été fixés :

- Travail de nuit
- Milieu hyperbare
- Travail répétitif
- Températures extrêmes
- Travail en équipes successives alternantes
- Bruit

L'évaluation doit se faire une seule fois par an pour chaque salarié exposé en s'appuyant sur le document unique d'évaluation des risques (DUER).

Le nombre de points acquis est de 4 par an pour les salariés soumis à un facteur de risque, et de 8 pour les salariés soumis à plusieurs risques.

Le salarié pourra utiliser les points inscrits sur son compte :

- Pour financer une formation lui permettant d'accéder à un emploi non exposé
- Pour financer son passage à temps partiel indemnisé

→ Voir le dossier du Ministère du travail

SÉCURITÉ SOCIALE DES ARTISTES AUTEURS : CE QUI CHANGE POUR LES DIFFUSEURS

LE PRÉCOMPTE DE LA COTISATION VIEILLESSE PLAFONNÉE

Actuellement la cotisation vieillesse plafonnée est la seule qui n'est pas précomptée : elle le sera à partir du 1^{er} janvier 2019 au même titre que les autres cotisations (CSG / CRDS / Formation professionnelle)

Rappel : la procédure de précompte est obligatoire sauf pour les rémunérations versées aux auteurs qui déclarent leurs revenus artistiques sous le régime fiscal des bénéficiaires non commerciaux et disposent d'une attestation de dispense du précompte.

LE PLAFONNEMENT DE L'ASSIETTE POUR LE CALCUL DES COTISATIONS VIEILLESSE

Des modalités de plafonnement des cotisations précomptées devront être appliquées : ces modalités sont attendues avant le 31 décembre 2018.

VERSEMENT DE LA « CONTRIBUTION DIFFUSEUR »

Pour les rémunérations versées en 2018, rien ne change : déclaration et versement à la Maison des Artistes ou à l'AGESSA.

Pour les rémunérations versées en 2019 les déclarations et paiements devront être adressés à l'URSSAF : les diffuseurs seront informés directement par l'URSSAF.

→ Voir le communiqué de l'URSSAF

SOCIAL

LETTRE DE L'ADMINISTRATEUR

RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

LES PRINCIPAUX AXES DE LA RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les axes de la réforme sont inscrits dans la loi du 5 septembre 2018 (JO du 6 septembre 2018).

La plupart des dispositions seront appliquées au 1^{er} janvier 2019 et plus de 300 décrets sont attendus.

NOUVELLE DÉFINITION DE L'ACTION DE FORMATION

Une action de formation est « un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel » : cette nouvelle définition permet d'étendre le nombre d'actions désormais finançables.

La définition des formations « certifiantes » est également balisée : les formations certifiantes sont uniquement celles qui sont sanctionnées par une certification inscrite au RNCP.

LE PLAN DE FORMATION REMPLACÉ PAR LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Le plan de formation disparaît au 1^{er} janvier 2019 et laisse la place au « Plan de développement des compétences »

Les principales modifications concernent le régime applicable aux heures suivies dans le cadre de ce plan (pendant et hors temps de travail) qui sera fixé par décret à paraître.

Le financement de formations hors temps de travail serait possible pour les formations non obligatoires dans la limite de 30 heures par an ou 2 % du forfait jour. Cela nécessitera l'accord formalisé du salarié.

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION : LE CPF

Le CPF est placé au cœur du système de formation.

- L'acquisition des droits : à partir du 1^{er} janvier 2019, le CPF sera crédité en euros et non plus en heures (les heures acquises antérieurement seront transformées en euros / en principe sur la base de 15 € / heure, décret à paraître)
- Les formations pouvant être financées par le CPF :
 - Il n'y a plus de listes paritaires ou de branche
 - Les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) non-inscrits au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles) ne sont plus éligibles
 - Peuvent être financées par le CPF toutes les formations sanctionnées par une certification au RNCP ou les certifications et habilitations enregistrées dans un répertoire spécifique
 - Sont également éligibles les formations destinées aux bénévoles et aux volontaires en service civique dans le cadre du contrat d'engagement citoyen.
- L'utilisation du CPF par le salarié :

Seuls sont pris en charge les frais pédagogiques et les frais liés à l'évaluation (les rémunérations du salarié et les frais annexes ne seront plus pris en charge).

À compter du 1^{er} janvier 2019, le salarié devra demander une autorisation d'absence lorsqu'une partie au moins de la formation est suivie pendant le temps de travail.

LE CPF DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

À partir du 1^{er} janvier 2019, le CIF (Congé Individuel de Formation) est remplacé par le CPF de transition professionnelle pour les formations de longue durée.

Ce qui change par rapport au CIF est le fait que le salarié bénéficie d'un positionnement préalable permettant d'adapter la durée du parcours : la candidature est présentée à une commission paritaire interprofessionnelle qui apprécie la pertinence du projet et autorise le financement.

Le CPF prend en charge les frais pédagogiques et une rémunération minimale (déterminée par décret).

SOCIAL

LETTRE DE L'ADMINISTRATEUR

LA RECONVERSION OU PROMOTION DE L'ALTERNANCE

L'ancienne « période de professionnalisation » s'appelle désormais « reconversion ou promotion de l'alternance » : elle concerne un public plus limité : les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail et correspondant à une qualification inférieure ou égale à un niveau de diplôme fixé par décret (en principe niveau 3 / BTS).

AMÉNAGEMENT DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

La périodicité de l'entretien (tous les deux ans) pourra être aménagée par accord d'entreprise et devra aborder de nouveaux sujets : activation du CPF, conseils en évolution professionnelle...

NOUVEAU SYSTÈME DE FINANCEMENT DE LA FORMATION

Les contributions légales et conventionnelles seront versées aux URSSAF et non plus aux OPCA à compter du 1^{er} janvier 2021.

Les OPCA vont désormais s'appeler des Opérateurs de Compétences (OPCO) et vont progressivement changer de rôle : la réforme privilégie le conseil aux entreprises et ils n'auront plus à terme la fonction d'assurer la collecte des fonds.

L'URSSAF va redistribuer les contributions collectées auprès des entreprises à un nouvel organisme : « France Compétence » qui les reversera ensuite aux différents acteurs qui financent la formation professionnelle : OPCO, Ministères, Caisse des Dépôts pour le CPF ...

Enfin la gestion du versement de la contribution des employeurs va changer : l'année de versement va désormais correspondre à l'année de l'assiette sur laquelle elle s'assoit.

Ainsi dans la transition, la contribution de 2018 sera à verser au 1^{er} février 2019 comme d'habitude, par contre, la contribution 2019 sera versée en partie au moins vers le mois de novembre 2019.

→ [Voir le dossier sur le site du Ministère du travail](#)

→ [Voir le texte de loi](#)

FISCAL

LETTRÉ DE L'ADMINISTRATEUR

SUPPRESSION DU CICE ET DU CITS EN 2019

- Le CICE (Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi) permet aux entreprises assujetties aux impôts commerciaux (IS ou BIC/BNC) de bénéficier d'un crédit d'impôts calculé sur les rémunérations brutes versées (pour les salaires inférieurs à 2.5 fois le SMIC) : le taux était de 6 % en 2018 et de 7 % en 2017.
- Le CITS (Crédit d'Impôt de Taxe sur les Salaires) a été instauré pour les employeurs non assujettis aux impôts commerciaux et par conséquent assujettis à la taxe sur les salaires : le crédit d'impôt est calculé sur les mêmes bases que le CICE (et vient en réduction de la taxe sur salaire due).

Les deux dispositifs sont supprimés à compter du 1^{er} janvier 2019 et sont remplacés par une baisse pérenne de 6 % des cotisations employeur d'assurance maladie, maternité, invalidité, décès (au titre des rémunérations ne dépassant pas 2.5 fois le SMIC).

Cette réduction des cotisations sera applicable à partir des rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2019.

→ Voir le communiqué de l'URSSAF

LE PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE (PAS)

LES OBJECTIFS ET LES PRINCIPES DE LA RÉFORME :

L'objectif de la réforme est de supprimer le décalage entre la perception des revenus et le paiement de l'impôt sur le revenu correspondant : elle ne modifie ni le montant ni le calcul de l'impôt.

Pour les salariés, les retraités et les revenus de remplacement (allocations de chômage, indemnités journalières ...) l'impôt s'adaptera immédiatement et automatiquement au montant des revenus perçus.

Le prélèvement est calculé par le collecteur à l'aide d'un taux de prélèvement qui lui est transmis par l'administration fiscale.

QUELS SONT LES REVENUS SOUMIS AU PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE ? :

Il s'agit de la quasi-totalité des revenus soumis à l'impôt sur le revenu : salaires, pensions, allocations, revenus des indépendants (BIC/BNC), revenus fonciers, rentes ...

En sont exclus les revenus déjà soumis à une retenue à la source (revenus des capitaux mobiliers, plus-values immobilières, plus-values mobilières).

QUELLES SONT LES MODALITÉS DE PRÉLÈVEMENT ? :

Elles diffèrent selon qu'il s'agit de revenus avec ou sans « collecteurs »

- Pour les revenus avec collecteur (versés par un tiers) tels que les salaires, les pensions, les allocations, c'est celui-ci qui opère la retenue au moment du paiement à l'aide d'un taux de prélèvement personnalisé qui lui a été transmis par l'administration fiscale, ou à l'aide d'un taux « neutre » lorsqu'aucun taux personnalisé n'a été transmis (voir paragraphe suivant).
- Pour les revenus sans collecteurs, le prélèvement mensuel est opéré par l'administration fiscale sur le compte du contribuable à l'aide d'un taux calculé sur la base de la dernière déclaration fiscale.

LES DIFFÉRENTS TYPES DE TAUX :

Le taux personnalisé :

Il peut être « unique » ou « individualisé » :

- **Le taux personnalisé unique (taux du foyer fiscal)** est déterminé par l'administration fiscale en fonction de la dernière déclaration de revenus du contribuable (il est transmis à l'été 2018 sur la base des revenus 2017). Le taux est nul pour les contribuables non imposables au titre des deux dernières années et dont le revenu de la dernière année est inférieur à 25 000 € pour une part.
- **Le taux individualisé** concerne les contribuables mariés ou PACSÉS qui souhaitent, à leur demande relever chacun d'un taux spécifique
- **Une modulation** pourra être appliquée dans le cas où le contribuable demande à l'administration fiscale une révision de son taux s'il peut démontrer un écart significatif (au moins de 10 %) entre le taux retenu et le taux modulé.

Le taux neutre (appelé aussi « taux non personnalisé ») :

Les salariés peuvent opter pour la non transmission à leurs employeurs de leur taux personnalisé et ainsi se voir appliquer un taux par défaut qui correspond au taux d'un célibataire sans personne à charge.

FISCAL

LETTRE DE L'ADMINISTRATEUR

Ce taux est dans la plupart des cas supérieur au taux personnalisé (par contre cette option est intéressante pour les contribuables qui perçoivent d'importants revenus en plus des salaires et qui ne souhaitent pas que leur employeur en ait connaissance).

LE CALENDRIER DE LA RÉFORME POUR LES COLLECTEURS

- Automne/hiver 2018 : l'administration transmet les taux aux collecteurs. Édition de paies en format de préfiguration.
- Janvier 2019 : début d'application du PAS sur les salaires, pensions et indemnités (le collecteur déclare chaque mois – ou chaque trimestre pour les employeurs de moins de 11 salariés – le revenu net versé et verse le PAS collecté).
- Septembre 2019 : l'administration fiscale transmet les nouveaux taux aux collecteurs découlant des revenus 2018.
- Septembre 2020 : l'administration fiscale transmet aux collecteurs les nouveaux taux découlant des revenus 2019.

LES DISPOSITIFS D'ASSISTANCE

- Pour les collecteurs : l'assistance est adossée à la DSN (ou le site : prelevementalsource.gouv.fr ou au Pasrau)
- Pour les contribuables :
 - Site : prelevementalsource.gouv.fr
 - N° national : 0 811 368 368

À noter : L'administration fiscale reste le seul interlocuteur des contribuables.

TRAITEMENT COMPTABLE DU PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE

L'entrée en vigueur du prélèvement à la source a des conséquences en comptabilité. L'Autorité des Normes Comptables a instauré de nouveaux comptes dans les articles 1 et 2 du règlement n°2018-02 du 06 juillet 2018.

Le PAS n'étant pas une charge pour l'entreprise, la création de nouveaux comptes ne concerne que les comptes de classe 4 et pas les comptes de classe 6.

3 sous-comptes ont été créés pour le compte 442 « contributions, impôts et taxes recouvrées pour le compte de l'État » et notamment le compte 4421 – Prélèvement à la source (impôt sur le revenu).

→ <https://www.economie.gouv.fr/prelevement-a-la-source>

JURIDIQUE

LETTRE DE L'ADMINISTRATEUR

RGPD : LES OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS

Le RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données) s'applique en France depuis le 25 mai 2018 (loi n°2018-493 du 20 juin 2018 qui remplace la loi « Informatique et liberté » du 6 janvier 1978).

L'objectif est de protéger la vie privée des personnes et en particulier des salariés dans les entreprises.

Les entreprises doivent mettre en place cinq actions :

Mise en place d'un registre de traitement des données

- Identification des activités qui nécessitent la collecte et le traitement de données personnelles (paies, statistiques...)
- Création d'une fiche pour chaque activité (finalités, type de données, destinataires, durée...)

Auto-contrôle des données pour chaque activité

- Les données sont-elles nécessaires ?
- Repérage des données « sensibles »
- Vérification des personnes habilitées
- Durée de conservation

Respect des droits des personnes

- Informer les personnes et les salariés et recueillir leur consentement
- Permettre aux personnes d'exercer facilement leurs droits (formulaire de contact, messagerie, téléphone...)
- Sécuriser les données (réduction des risques de pertes ou de piratage)
- Signaler à la CNIL la violation éventuelle de données personnelles (dans les 72 heures)

Désignation d'un délégué à la protection des données

- Cette obligation concerne les structures importantes traitant des données sensibles : en cas de doute, contacter la CNIL.

Analyse d'impact

- Une analyse d'impact pourra être demandée aux structures ayant un risque élevé (et qui ont donc un délégué à la protection des données) : en cas de doute, contacter la CNIL.

La CNIL a mis à disposition sur son site plusieurs outils pratiques facilitant la mise en œuvre de ces différentes obligations : <https://www.cnil.fr/fr/principes-cles/rgpd-se-preparer-en-6-etapes>

→ Site de la CNIL

LES TRIBUNAUX DES AFFAIRES DE SÉCURITÉ SOCIALE (TASS) SUPPRIMÉS EN 2019

Les TASS et les tribunaux du contentieux de l'incapacité (TCI) seront supprimés au 1^{er} janvier 2019.

À partir de cette date ce sera un pôle social constitué au sein des tribunaux de grande instance (TGI) qui sera compétent pour traiter les contentieux de la sécurité sociale en 1^{ère} instance.

En appel ce sont les chambres sociales des cours d'appel qui seront compétentes.

Les litiges relevant du contentieux relatif à l'incapacité relèveront des cours d'appel spécialement désignées.

→ Voir le décret

PUBLICATIONS

LETTRE DE L'ADMINISTRATEUR

DEUX RESSOURCES D'OPALE

Dossier web : quelles aides à l'emploi peut-on toujours mobiliser dans le contexte actuel de réduction de ces dispositifs ?

Suite à l'annonce du gouvernement (août 2017) de supprimer totalement les contrats aidés pour 2020, Opale en partenariat avec l'UFISC a réalisé un travail de recensement des différentes aides à l'emploi actuellement mobilisables.

→ **Voir le dossier web**

ESS'perluette

Outil créé par Opale pour tester ses pratiques au regard de l'économie sociale et solidaire. Pensé sous la forme d'un autoportrait, il permet de s'interroger sur ses pratiques et son fonctionnement et d'identifier les points à améliorer.

→ <https://essperluette.opale.asso.fr>

DERNIÈRES PUBLICATIONS D'Auvergne-Rhône-Alpes Spectacle Vivant

Répertoire Entreprendre dans la culture en Auvergne-Rhône-Alpes

Ce répertoire propose un repérage des organismes publics ou privés qui accompagnent, hébergent ou aident financièrement les acteurs culturels dans le montage de leur entreprise.

→ **Voir le répertoire**

Atlas du spectacle vivant en Auvergne-Rhône-Alpes

Ce premier Atlas Auvergne-Rhône-Alpes du Spectacle Vivant, se veut un outil de repérage récurrent au service des décideurs comme des acteurs. Avec ses 36 cartographies et 9 grandes thématiques, l'Atlas donne à un instant T une photographie des dynamiques liées au spectacle vivant bénéficiant de reconnaissances publiques.

→ **Voir l'atlas**

Site « Mes débuts dans la culture »

Après le site « Travailler dans la culture », site recensant des ressources pour aider les employeurs et professionnels dans leurs démarches administratives et sociales, Auvergne-Rhône-Alpes Spectacle Vivant a développé, en partenariat avec l'ENSATT et le CNSMD de Lyon, le site « Mes débuts dans la culture ». Ce site dédié aux futurs professionnels issus d'établissements d'enseignement artistique supérieur, permet à ces derniers d'être guidés dans leurs recherches d'information facilitant leur insertion professionnelle et la construction de leur projet professionnel dans le secteur culturel.

→ **Site Mes débuts dans la culture**

→ **Site Travailler dans la culture**

JURISPRUDENCE

LICENCIEMENT POUR FAUTE GRAVE CONSÉCUTIF À LA CRITIQUE DE LA POLITIQUE SALARIALE DE L'ENTREPRISE SUR UN SITE INTERNET PUBLIC PAR LE SALARIÉ

Un employeur a découvert, sur un site internet ouvert au public, le message d'un salarié critiquant la politique salariale de l'entreprise indiquant notamment que les heures supplémentaires n'étaient pas payées et tenant différents propos qualifiés d'injurieux, diffamatoires ou excessifs par la Cour de cassation.

L'arrêt du 11 avril 2018 confirme que cet abus de la liberté d'expression du salarié est constitutif d'une faute grave et déboute le salarié de ses demandes de versement d'indemnité de licenciement et de rappel de salaire sur la période de mise à pied conservatoire ainsi que de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse.

→ **Cour de cassation 11 avril 2018, N°16-18590**

ASSOCIATION NON ÉLIGIBLE AU MÉCÉNAT

Dans cet arrêt du 18 janvier 2018, la Cour d'Appel de Lyon rappelle qu'une association agissant pour un nombre restreint de personnes n'est pas éligible au mécénat.

L'association affirmait n'avoir aucun critère restrictif pour l'admission des élèves et avait même vu son effectif augmenté. Les juges se sont appuyés sur le fait que l'association n'est pas mentionnée dans les annuaires, ne réalise aucune opération de communication visant à accroître le nombre de ses adhérents. Par ailleurs les familles des élèves ont un lien avec un membre fondateur, un membre de l'association ou un donateur ayant bénéficié de reçus fiscaux et l'article 5 des statuts de l'association prévoit que : « Pour faire partie de l'association il faut être agréé par le bureau ».

La Cour d'appel rappelle que sur ces motifs, l'association ne relève pas de l'intérêt général au sens des dispositions des articles 200 et 238 bis du code général des impôts. Elle s'expose donc aux sanctions prévues dans l'article 1740 A du même code pour délivrance irrégulière de reçus fiscaux entraînant une amende égale à 25% des sommes perçues.

→ **Cour d'appel 8 février 2018, N°17LY00007**

OBLIGATION DE SÉCURITÉ DE L'EMPLOYEUR

Dans cet arrêt du 17 octobre 2018, en confirmant la décision de la Cour d'appel, la Cour de cassation rappelle l'obligation de sécurité de l'employeur à l'égard de ses salariés.

Il est établi que la société a été informée d'une altercation entre un salarié et son collègue, ayant des répercussions immédiates sur sa santé. La société était également informée des divergences de vues et des caractères très différents, voire incompatibles, des protagonistes et donc du risque d'un nouvel incident.

La Cour a jugé que la société n'avait pris aucune mesure concrète pour éviter un nouvel incident hormis une réunion le lendemain de l'altercation et des réunions périodiques de travail concernant l'ensemble des salariés.

Elle estime donc que la société n'avait ainsi pas mis en place les mesures nécessaires permettant de prévenir ce risque et d'assurer la sécurité du salarié et protéger sa santé physique et mentale conformément aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail.

La société a donc été condamnée à indemniser le salarié.

→ **Cour de cassation 17 octobre 2018, N° 17-17985**

TRANSMISSION DE BULLETINS DE PAIE DANS LE CADRE D'UN LITIGE QUALIFIÉ D'ATTEINTE À LA VIE PRIVÉE DES SALARIÉS

Une entreprise était en litige avec ses salariés auprès du tribunal d'instance au sujet de l'annulation de candidatures dans le cadre d'élections du personnel.

Le désaccord portait sur la classification professionnelle des salariés, leur permettant ou non de se présenter au sein de tel ou tel collège électoral.

Afin d'établir la fonction exercée dans l'entreprise par les salariés et donc leur classification, l'entreprise a transmis leurs bulletins de salaire aux organisations syndicales. Les salariés ont alors saisi le conseil des Prud'hommes pour atteinte à leur vie privée puisque leurs données personnelles n'avaient pas été masquées sur lesdits bulletins.

La Cour de cassation a jugé que les données personnelles mentionnées sur ces bulletins, tels que l'âge (par le n°INSEE), le salaire, l'adresse personnelle et la domiciliation bancaire, outre les arrêts maladie pour deux des trois salariés n'étaient pas utiles dans le cadre du litige sur la répartition des salariés dans les collèges électoraux, et que seules les mentions de l'emploi et de la classification, voire du coefficient en cas de doute auraient dû être transmises.

Les salariés n'ayant par ailleurs pas donné leur consentement à la divulgation de leurs données personnelles, cela constitue une

atteinte au droit fondamental à la protection des libertés individuelles des citoyens, consacré par la Constitution, la Convention Européenne de Sauvegarde des droits de l'Homme et des Libertés Fondamentales et l'article L.1121-1 du code du travail.

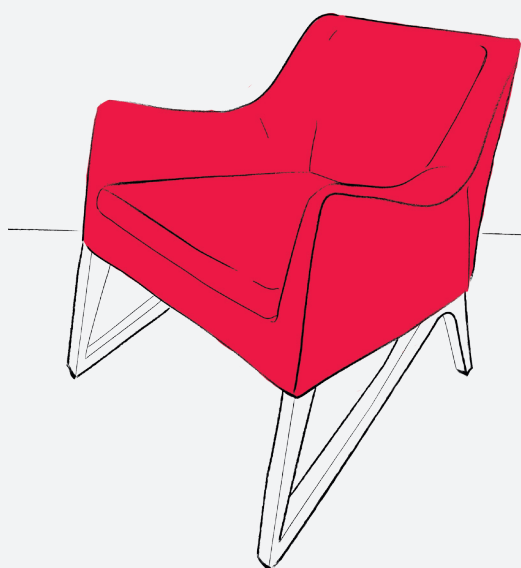
Ainsi la société a été condamnée à verser des dommages-intérêts aux salariés concernés.

→ **Cour de cassation 7 novembre 2018, N° 17-16799**

NOVEMBRE /
DÉCEMBRE 2018
AGENDA

→ Infos et inscriptions :

www.auvergnerhonealpes-spectacle vivant.fr



FORUM ENTREPRENDRE DANS LA CULTURE

19 novembre

La Pépinière de Mai, Clermont-Ferrand (63)

ZOOM D'ACTU

22 novembre

TNG - Salle Latreille , Lyon (69)

18#30 AVEC LA COOPÉRATIVE DE MAI

10 décembre : initiation au droit d'auteur et droits voisins

La Pépinière de Mai, Clermont-Ferrand (63)

GROUPE DE TRAVAIL ADMINISTRATEURS

11 décembre : le rapport à la banque

Lyon (69)

CULTURDIAG (COMPLET)

17-18 décembre. Prochaine session printemps 2019

Auvergne-Rhône-Alpes Spectacle Vivant , Lyon (69)

AUVERGNE-RHÔNE-ALPES
SPECTACLE
VIVANT

AUVERGNE-RHÔNE-ALPES SPECTACLE VIVANT

33 cours de la Liberté - 69003 Lyon

04 26 20 55 55

contact@auvergnerhonealpes-spectacle vivant.fr

www.auvergnerhonealpes-spectacle vivant.fr

SUIVEZ-NOUS SUR    

Éditeur : Auvergne-Rhône-Alpes Spectacle Vivant // Directeur de la publication : Nicolas Riedel // Rédaction : Luc Jambois, Nolwenn Yzabel et Juliette Lepetit // Création graphique : Valérie Teppe // Mise en page : Marie Coste



La Région 
Auvergne-Rhône-Alpes

Auvergne-Rhône-Alpes Spectacle Vivant est soutenue financièrement par le ministère de la Culture / Drac Auvergne-Rhône-Alpes et la Région Auvergne-Rhône-Alpes.