

## Mode de cotisation

# Loi Patrimoine et cotisations pour le suivi des journalistes, intermittents du spectacle et mannequins

Publiée au Journal Officiel du 8 juillet 2016, la loi n°2016-925 du 7 juillet 2016 relative à la liberté de la création, à l'architecture et au patrimoine, ajoute des dispositions spécifiques s'agissant des cotisations relatives au suivi des journalistes et mannequins.

Concomitamment à l'évolution législative dédiée au droit du travail, et à la modernisation de la Santé au travail, d'autres sujets ont été l'objet de lois nouvelles.

Il est en ainsi du texte cité en référence, publié au Journal Officiel du 8 juillet dernier, lequel vise à réaffirmer et "garantir la liberté de création" et à "moderniser la protection du patrimoine".

Plus que l'élan commun de rénovation des principes en présence appliqué à la prévention du risque professionnel et à la culture, c'est l'adjonction d'un alinéa dérogatoire à l'article L. 4622-6 du Code du travail qui retient ici notre attention.

En effet, la disposition légale relative aux dépenses afférentes aux Services de santé au travail est désormais libellée comme suit :

*"Les dépenses afférentes aux services de santé au travail sont à la charge des employeurs.*

*Dans le cas de services communs à plusieurs entreprises, ces frais sont répartis proportionnellement au nombre des salariés.*

*Par dérogation au deuxième alinéa, dans le cas des dépenses effectuées pour les journalistes rémunérés à la pige relevant de l'article L. 7111-3, pour les salariés relevant des professions mentionnées à l'article L. 5424-22 et pour ceux définis à l'article L. 7123-2, ces frais sont répartis proportionnellement à la masse salariale."*

En d'autres termes, le principe de la proportionnalité au nombre de salariés quant à la répartition des frais au sein des SSTI reste posé et l'état du droit inchangé.

Cependant, si le sujet fait parfois débat, il est aujourd'hui acquis que la loi envisage expressément un régime de répartition à la masse salariale, lorsque le Service prend en charge des journalistes rémunérés à la pige, des mannequins et les salariés relevant des

professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel et du spectacle.

On précisera, à toutes fins utiles, que la dérogation légale est le fruit d'un amendement présenté par des Sénateurs du Groupe socialiste et républicain, ayant notamment soutenu que la proportionnalité des frais sur l'effectif "semble peu en adéquation avec les missions des services de santé au travail consacrées par la réforme de 2011 qui leur donne un caractère de plus en plus collectif".

Cette modification, notable, va permettre d'adapter, en pleine conformité avec la loi, le calcul des cotisations pour les SSTI concernés.

La dérogation ainsi envisagée par le Législateur permettra peut-être, en outre, de conforter la pertinence de ce mode de financement ou de l'intérêt de laisser les Services décider seuls des modalités, diverses, des cotisations nécessaires à leur autonomie financière, comme c'est le cas pour toute association dite "loi 1901", forme sous laquelle ils sont constitués. ■

## Base de données économiques et sociales

# Une obligation pour tous les SSTI de plus de 50 salariés

Conformément à l'article L. 2323-7-2 du Code du travail, l'employeur doit mettre à disposition du Comité d'Entreprise (CE) et, à défaut, des délégués du personnel (DP), une base de données économiques et sociales, mise à jour régulièrement.

Elle est accessible en permanence aux membres du Comité d'Entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, ainsi qu'aux membres du Comité Central d'Entreprise, du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail et aux délégués syndicaux.

La base de données doit être mise en place depuis le 14 juin 2014 pour les entreprises d'au moins 300 salariés, et depuis le 14 juin 2015, pour les entreprises de moins de 300 salariés. En l'absence de base de données unique, l'employeur se rend coupable de délit d'entrave passible d'une amende de 7 500 €.

### Les nouveautés issues de la loi Travail

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, tous les bilans et rapports à destination du Comité d'Entreprise et du CHSCT n'ont plus à être établis ; il suffit de mettre les informations correspondantes à disposition dans la BDES. Cette mise à disposition des informations actualisées vaut communication du rapport ou bilan au CE (C. trav., art. L. 2323-9). Toutefois, le CHSCT n'était jusqu'à présent pas expressément visé par cette dernière règle.

La loi Travail répare cet oubli en prévoyant que la mise à disposition actualisée **vaut communication des rapports et informations au CE, mais aussi au CHSCT.**

La loi Travail complète légèrement le contenu de la **rubrique sur l'égalité professionnelle**. Elle prévoit ainsi qu'il

faut désormais mentionner la part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration.

Elle prévoit également une analyse "comparée" et non plus "respective" pour le diagnostic et l'analyse de la situation des femmes et des hommes.

Enfin concernant l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle, elle précise qu'il faut tenir compte aussi de la vie familiale.

Enfin, on notera que, d'ici le 9 août 2017, le Gouvernement doit remettre au Parlement un rapport faisant le bilan sur la mise en œuvre de la BDES. Ce rapport, établi en concertation avec les partenaires sociaux, doit également porter sur l'articulation entre la BDES et les autres documents d'information obligatoires relatifs à la politique économique et sociale de l'entreprise. ■