

L'essentiel de l'actualité sociale

Champ conventionnel et projets

Note juridique/RH

Janvier 2017

1. ANIMATION :

RAPPEL : L'avenant n° 158 du 10 juin 2016 relatif aux salaires minima a été étendu par arrêté ministériel du 4 octobre 2016 (*voir dernière note d'actualité*). La nouvelle **valeur du point à 6,05€** est effective et obligatoire pour toutes les entreprises de la branche depuis le 1er janvier 2017.

2. TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL :

- Les partenaires sociaux de la branche ont signé un ACCORD frais de santé et prévoyance en date du 17 novembre 2016 ; ce dernier adapte les dispositions antérieures au nouveau cadre législatif et réglementaire ; il est entré en application le 1^{er} janvier 2017 et est en cours d'extension.

Nous retiendrons principalement que:

- La couverture familiale est modifiée : elle concerne désormais le salarié et ses enfants à charge (au titre de la sécurité sociale), le conjoint n'étant plus couvert à titre obligatoire (option) ;
 - Les montants et conditions de prise en charge sont adaptés pour répondre aux obligations légales, mais globalement le niveau de garanties est inchangé ;
 - L'assiette de la cotisation est double : un % du plafond de sécurité sociale ET un % du salaire pour permettre de mieux répartir le financement du régime ;
 - Le cas des contrats de moins de trois mois est traité dans le cadre du chèque santé ;
 - Humanis et Mutex Chorum sont recommandés par la branche.
- Un ACCORD relatif à la formation professionnelle signé en date du 6 décembre 2016 adapte les dispositions de la branche à la loi, en intégrant notamment les dispositions relatives au CPF. Par ailleurs, Uniformation est désigné comme OPCA.

3. SPORT :

Aucune actualité notable.

4. DANS L'ESS :

- Un arrêté¹ du 29 décembre 2016 fixe le **niveau de participation de l'Etat** au financement de l'aide versée aux entreprises conventionnées qui réalisent des embauches en CDI dans le cadre de l'expérimentation « zéro chômeur de longue durée ». **Le taux de sa participation est fixé à 101% du SMIC horaire brut par salarié embauché avant le 31 décembre 2017**.
Pour rappel, la liste des territoires concernés est consultable ICI.
- Un décret du 22 décembre 2016 modifie les règles relatives au **Conseil d'orientation des conditions de travail et aux comités régionaux d'orientation des conditions de travail**, il permet notamment à l'UDES (Unions des employeurs de l'ESS) d'intégrer ces instances en tant que personnalité qualifiée.

NOTA : un décret² du 8 décembre avait permis l'intégration de l'UDES (et de l'Anact) au sein du Conseil d'orientation pour l'emploi (COE).

- Le SNEFOS (Syndicat national Employeur des Foyers et résidences sociales et services) rejoint le CNEA au 1^{er} janvier 2017** ; cette fusion-absorption s'inscrit dans le cadre des regroupements de branches que la loi Travail a initiés. Ainsi, le CNEA représente à ce jour les branches Animation, Sport, TSF et Foyers de jeunes travailleurs.

¹ Arr. du 29 décembre 2016, JO 10 janvier, NOR ETSD1635848A

² Décret n° 2016-1689 du 8 décembre 2016, JO du 9

- ❖ La Cour de cassation rappelle dans un [arrêt](#)³ du 15 décembre 2016 que **le fait que des salariés soient soumis à un planning contraignant imposant leur présence au sein de l'entreprise à des horaires prédéterminés est antinomique avec la notion de « cadre autonome »**. En ce cas, l'employeur ne peut pas recourir à une convention de forfait en jours (privée d'effet), il y a lieu d'appliquer le droit commun de la durée du travail qui suppose un décompte des heures supplémentaires sur la base des heures de travail réellement effectuées.
- ❖ **Les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice** devant toutes les juridictions pour exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent ([Art L 2132-3 CT](#)). Dans l'affaire jugée, deux syndicats, et le comité d'entreprise (CE) de l'UES ont saisi les juridictions pour faire constater l'irrégularité des conventions de forfait en heures mises en place. **La Cour de cassation rappelle que « le comité d'entreprise n'a pas qualité pour intenter une action ou intervenir dans une action tendant au respect ou à l'exécution de dispositions légales ou conventionnelles, cette action étant réservée aux syndicats »**.

NOTA : le CE a lui aussi la personnalité civile ([Art L 2325-1 CT](#)), une action en justice engagée par lui n'est recevable que si celui-ci justifie d'un intérêt personnel et direct à agir, en raison d'une atteinte à un droit qui lui est propre (ex : entrave à son fonctionnement).

- ❖ Si la conclusion d'une **rupture conventionnelle** permet à l'employeur et au salarié de s'accorder sur le principe et les modalités de la rupture du contrat de travail, elle n'en est pas moins exempte de formalisme. Les parties doivent en effet se réunir à cet effet lors d'**un ou plusieurs entretiens** ([Art L 1237-12 CT](#)). Dans un [arrêt](#)⁴ du 1^{er} décembre 2016, la Cour de cassation affirme clairement et pour la première fois que le non-respect de cette formalité de l'entretien doit conduire à l'annulation de la convention ; il appartient au salarié de prouver cette irrégularité.
- ❖ **Le défaut d'implication de l'employeur dans la prévention des risques de violence et d'incivilités auxquels est exposée une salariée** (éducatrice spécialisée auprès d'enfants en difficultés) **caractérise un manquement de celui-ci à son obligation de sécurité de résultat** (notion dégagée par la jurisprudence à l'aune des articles [L 4121-1 et suiv. CT](#)). La Cour de cassation le rappelle dans un [arrêt](#) du 15 décembre 2016⁵, l'employeur s'étant borné en l'espèce à annoncer « une réflexion sur la question » alors que la salariée avait été confrontée à plusieurs reprises à des agressions violentes de la part d'une pensionnaire.
- ❖ Il résulte de l'article [L 1242-12 CT](#) que **la signature d'un CDD a le caractère d'une prescription d'ordre public dont l'omission entraîne, à la demande du salarié, la requalification en CDI** (l'absence de signature du CDD valant absence de contrat écrit pour la jurisprudence⁶). Il n'en va autrement que lorsque le salarié a délibérément refusé de signer le contrat de travail, de mauvaise foi ou dans une intention frauduleuse ; c'est l'apport de [l'arrêt](#)⁷ rendu par la Cour de cassation en date du 30 novembre 2016.

³ Cass. Soc. 15 déc. 2016, n° 15-17568

⁴ Cass. Soc. 1^{er} dec. 2016, n° 15-21609

⁵ Cass. Sos. 15 dec. 2016, n° 15-20987

⁶ [Cass. Soc. 30 oct 2002, n° 00-45677](#)

⁷ Cass. Soc. 30 nov. 2016, n° 15-23905

- ❖ Dans un [arrêt](#)⁸ du 23 novembre 2016, la Cour de cassation complète sa jurisprudence qui oblige l'employeur à formaliser la modification de la durée de travail d'un salarié à temps partiel par la conclusion d'un avenant indiquant cette nouvelle durée et sa répartition entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Il est ainsi précisé **que cette exigence s'applique même en cas d'avenants temporaires conclus en application d'une convention collective**. A défaut, la sanction de la requalification en temps plein portera sur l'ensemble de la relation de travail courant à compter du premier avenant non conforme (et rattrapage des droits).
- ❖ Selon l'article [L 1243-1 CT](#), le CDD ne peut être rompu de manière anticipée qu'en cas d'accord des parties, faute grave, force majeure (ou inaptitude constatée par le médecin du travail). **Ces dispositions étant d'ordre public**, la jurisprudence n'admet pas que d'autres causes puissent être établies par le contrat de travail ou par convention collective⁹. **Cependant, à titre exceptionnel, elle tolère qu'une convention collective puisse déroger à ces dispositions dans un sens plus favorable au salarié**¹⁰. Elle en fournit un exemple dans un [arrêt](#)¹¹ rendu en jugeant plus favorable au salarié les dispositions de la convention collective du rugby qui permet au joueur de rejoindre un autre club professionnel avant le terme du contrat en cours en cas de relégation ou de rétrogradation du club.
- ❖ Par principe, **le temps de trajet** effectué à la fin de la journée de travail pour regagner le domicile **ne constitue pas un temps de travail effectif** ([art. L. 3121-4 CT](#)). **Cependant**, si durant cette période, le salarié est soumis à un certain degré de contrainte, au point qu'il ne puisse vaquer librement à des occupations personnelles, **la qualification de travail effectif pourra être exceptionnellement retenue**. C'est ce qui a été jugé un [arrêt](#)¹² rendu le 14 décembre 2016, et concernait un salarié devant être à son domicile à un horaire précis pour assurer une astreinte.

NOUVEAUTES ET PROJETS

1. LES EVOLUTIONS RECENTES NOTABLES:

- La loi de finances pour 2017¹³, dont l'une des mesures phare est le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu à compter de 2018, comprend d'autres mesures sociales **applicables depuis le 1^{er} janvier dernier** :

NOTA : le Conseil constitutionnel avait été interrogé ; dans une [décision](#) du 29 décembre¹⁴, il a jugé conforme à la Constitution l'article 60 de la loi qui instaure le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu à compter des revenus de l'année 2018.

→ **L'employeur subrogé dans les droits de son salarié en arrêt de travail doit informer par tous moyen la CPAM locale** assurant le service de l'indemnité journalière, de la reprise anticipée du travail par ce salarié ; **en cas de manquement**, et de versement d'IJSS indu, l'employeur peut être sanctionné financièrement, outre la récupération des indemnités ([Art L 323-6-1 CSS](#)) ;

→ **L'employeur peut faire appel à un tiers déclarant** (avocat par exemple) pour effectuer ses formalités sociales ; cette pratique est facilitée par la mise en place d'un mandat unique valant (sauf

⁸ Cass. Soc. 23 nov. 2016, n° 15-18093

⁹ [Cass. Soc. 1^{er} juil. 2009, n° 08-40023](#)

¹⁰ [Cass. Soc. 23 mars 1999, n° 96-40181](#)

¹¹ Cass. Soc. 10 fév. 2016, n°15-16132

¹² Cass. Soc. 14 déc. 2016, n° 15-19723

¹³ [LOI n° 2016-1827 du 23 décembre 2016 de financement de la sécurité sociale pour 2017](#)

¹⁴ Cons. Const., DC n° 2016-744 du 29 décembre 2016

réserves) pour l'ensemble des organismes et formalités ([Art L 133-11 CSS](#)). Un décret viendra préciser le rôle de chacun, mais le mandat n'exonéra pas l'employeur de sa responsabilité en la matière ;

→ « **L'obstacle au contrôle** » de l'URSSAF sanctionné pénalement **fait désormais l'objet d'une définition**, la procédure permettant de prononcer sanction est simplifiée, la peine d'emprisonnement supprimée mais une pénalité financière variant en fonction du cotisant et de la gravité du manquement reste encourue ([Art L 243-12-1 CSS](#)) ;

→ **Réforme des minima sociaux, cotisations, ...** : nous retiendrons que le **SMIC** est revalorisé de 0,93% pour atteindre 9.76€ de l'heure (montant mensuel ainsi porté à 1.480,27€ bruts pour un temps plein) ; le **plafond de la sécurité sociale** s'établit à 3269€ par mois (39.228€ par an) ; le taux de la **part patronale de la cotisation d'assurance maladie** augmente et est fixé à 12,89%¹⁵ ; la **cotisation AGS** est ramenée à 12,89% ; la **cotisation pénibilité de base** est fixée à 0,01% sur la **totalité des rémunérations** ; **le taux du CICE** est porté à 7% de la masse salariale... Voir [ICI](#) pour le détail.

NOTA : dans le cadre du renforcement des droits des cotisants inscrit dans le [décret](#) n° 2016-941 du 8 juillet dernier, la charte du cotisant contrôlé est rendue opposable aux organismes de recouvrement selon un [arrêté](#) du 23 décembre 2016.

→ Le « **CICE Associatif** » (ou Crédit d'impôt de la taxe sur les salaires/ CITS) est entré en vigueur¹⁶ : il permet un allègement du coût du travail pour les structure bénéficiaires (associations, structures non lucratives) et dans certaines limites (taux de crédit fixé 4% des rémunérations imposables à la taxe sur les salaires, dans la limite de 2,5 SMIC ; applicable au-delà de l'abattement déjà en vigueur et valable pour les 3 années suivant le paiement de la taxe). Pour aller plus loin : [ICI](#).

- **Le volet « durée du travail »** de la Loi Travail¹⁷ est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2017, tous ses décrets d'application ont été publiés (*cf. précédentes notes*).

Le [décret](#)¹⁸ **relatif aux modalités d'approbation par consultation des salariés de certains accords d'entreprise (« référendum d'entreprise »)** est **lui aussi publié** : il précise les modalités de consultation des salariés pour valider les accords minoritaires signés par des organisations syndicales représentatives ([Art L 2232-12 CT](#)), accords signés par des élus mandatés ([Art L 2232-21-1 CT](#)), accords signés par des salariés mandatés ([Art L 2232-27 CT](#)).

➤ [Art D 2232-2 et suiv. CT](#) ; [D 2232-6 et suiv. CT](#) ; [D 2232-8 et suiv. CT](#).

RAPPEL : le décret précité entre en vigueur à compter du :

- 23 décembre 2016 pour les accords de préservation ou de développement de l'emploi,
- 1^{er} janvier 2017 pour les accords portant sur la durée du travail, les repos et congés,
- 1^{er} septembre 2019 pour les autres accords, à l'exception des accords de maintien dans l'emploi.

RAPPEL : Hors voie référendaire, un accord collectif doit désormais être signé par une organisation syndicale représentant 50 % des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles (le droit d'opposition des autres OS a été supprimé) (Cf. [Art L 2232-12 CT](#)).

- L'employeur peut désormais recourir au **vote électronique pour organiser les élections professionnelles, même en l'absence d'accord collectif sur le sujet**. Cette possibilité ouverte par la réforme est entrée en vigueur le 7 décembre dernier suite à la publication du [décret](#)¹⁹ d'application.

¹⁵ [Décret n° 2016-1932](#)

¹⁶ [Art 88 de la Loi de finance pour 2017](#)

¹⁷ [Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels](#)

¹⁸ Décret n°2016-1797 du 20 décembre 2016, JO du 22

¹⁹ Décret n° 2016-1676 du 5 décembre 2016, JO du 6

NOTA : Au regard de l'ambiguïté des textes en vigueur ([Art L 2314-21 CT](#) pour les DP, [L 2324-19 CT](#) pour le CE, [R 2314-8](#) et [R 2324-4 CT](#)), et parce que la validité de toute la procédure est en jeu, les praticiens préconisent de d'abord tenter une négociation sur le sujet et de ne recourir à la décision unilatérale qu'en cas d'échec des négociations.

- Le [décret](#)²⁰ 2016-1908 relatif à la **modernisation de la médecine du travail** est paru au JO du 29 décembre, dès lors :
 - La **visite médicale d'embauche est remplacée par la « visite d'information et de prévention »** ([Art R 4624-11 CT](#)) organisée dans les 3 mois qui suivent la prise de poste ([Art R 4624-10 CT](#)), mais de manière préalable à la prise de fonction pour les travailleurs de nuit et les travailleurs âgés de moins de 18 ans ([Art R 4624-18 CT](#)). A l'issue de cette visite, le professionnel de santé délivre une attestation de suivi ([Art R 4624-14 CT](#)) à l'attention du salarié et de l'employeur.

Cette visite n'est pas obligatoire :

- si le salarié a déjà bénéficié d'une telle visite ([Art R 4624-15 CT](#)) dans les 5 ans précédant son embauche ou dans les 3 ans précédant son embauche pour les travailleurs dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels ils sont exposés le nécessitent (ex : travailleurs de nuit, ...)

ET

- à condition de porter sur un emploi identique, et qu'aucun avis d'inaptitude n'ait concerné le salarié dans les 5 ou 3 ans.
- **Les salariés exposés à des postes à risques (amiante, plomb...) bénéficient d'un examen médical d'aptitude** qui se substitue à la visite d'information et de prévention et qui est réalisé par le médecin du travail avant l'affectation sur le poste ([Art R 4624-24 CT](#)), et ce **sauf** visite similaire dans les deux ans précédents ([Art R 4624-27 CT](#)). Cet examen donne lieu à la remise d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude transmis à chacun ([Art R 4624-25 CT](#)).
- Les visites périodiques biennales sont supprimées, **la fréquence du suivi est désormais fixée par le médecin du travail, dans la limite de :**
 - 3 ans pour les travailleurs dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels ils sont exposés le nécessitent ([Art R 4624-17 CT](#)),
 - 4 ans pour les salariés exposés à des postes à risques ([Art R 4624-28 CT](#)),
 - **5 ans pour les « salariés ordinaires »** ([Art R 4624-16 CT](#)).
- Désormais, le médecin du travail ou son collaborateur habilité peut **déclarer le salarié inapte** à son poste de travail après avoir ([Art R 4624-42](#)) :
 - Réalisé un examen médical de l'intéressé en permettant un échange avec lui sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ;
 - Réalisé ou fait réaliser une étude de ce poste ;
 - Réalisé ou fait réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement et indiqué la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée ;
 - Procédé à un échange par tout moyen, avec le salarié et l'employeur (pour prendre en compte leurs observations dans l'établissement de l'avis rendu).

NOTA : le décret précise également la nouvelle procédure de contestation des avis et mesures émis par le médecin du travail, le recours s'exerce par la saisine en référé du Conseil de prud'hommes ([Art L4624-7 CT](#)) dans le délai de 15 jours à compter de la notification de l'avis ou de la mesure émise.

- L'article [L 4614-13 CT ancienne formule](#) avait été partiellement censuré par le Conseil constitutionnel dans une décision du 27 novembre 2015²¹, car le **recours offert à l'employeur contre une expertise diligente par le CHSCT était sans effet suspensif**, alors même que la charge financière pèse sur lui en ces circonstances. Cette abrogation partielle de l'article était rendue effective au 1^{er} janvier 2017

²⁰ Décret 2016-1908 du 27 décembre 2016, JO du 29

²¹ [Décision n° 2015-500 QPC du 27 novembre 2015](#)

pour laisser au législateur le temps d'intervenir ([art L 4614-13 nouveau](#)). Un [décret](#)²² pris en application de la loi Travail comble cette lacune et précise les modalités de cette contestation (saisine du juge dans les 15 jours de la délibération du CHSCT -[Art L 4614-13-1 CT](#), saisine qui suspend les délais de consultation des instances, le juge statue sous la forme des référés dans les 10 jours suivants).

- **Depuis le 1^{er} janvier 2017**, l'employeur doit révéler aux autorités l'identité du salarié auteur d'une infraction routière, constatée au moyen d'un appareil de contrôle automatique, commise avec un véhicule de l'entreprise. **La liste des infractions concernées a été fixée** (une dizaine) par un [décret](#)²³ du 28 décembre 2016.

NOTA : l'employeur disposera de 45 jours à compter de l'envoi ou de la remise de l'avis de contravention pour adresser aux autorités l'identité et l'adresse du salarié qui conduisait le véhicule, par lettre recommandée avec AR accompagnée d'un formulaire spécifique ([Art A121-2 Code de la route](#)) ou par voie dématérialisée (www.antai.fr). A défaut, il encourt une peine d'amende d'au plus 750€ ([Art L121-6 Code de la route](#)).

- Deux décrets applicables depuis le 1^{er} janvier dernier précisent les **contours et modalités d'utilisation du Compte d'engagement citoyen (CEC)** : le [décret](#)²⁴ du 21 décembre indique les modalités de déclaration de l'engagement associatif bénévole dans ce compte, le [décret](#)²⁵ du 28 décembre fixe en particulier la durée minimale d'engagement nécessaire à l'acquisition d'heures de formation sur le CPF.

En parallèle, le **Compte personnel d'activité (CPA)** créé par la loi « Travail » et donnant accès aux trois comptes qui le composent - CPF, C3P et CEC- est opérationnel ; le [portail internet](#) consacré et géré par la Caisse des Dépôts a été lancé le 12 janvier 2017.

- Le [décret](#)²⁶ fixant les **modalités de dématérialisation des bulletins de paie et leur accessibilité dans le cadre du CPA** est paru au JO du 28 décembre.
Ainsi, la dématérialisation du bulletin de paie **devient le principe** et le format papier l'exception, sauf opposition du salarié ([Art L 3243-2 CT](#)) – à tout moment nous dit l'[art D 3243-7 CT](#). L'employeur devra également arrêter les conditions dans lesquelles il assure et garantit la disponibilité des bulletins pour le salarié sous cette forme ([Art D 3243-8 CT](#)) et son intégration au CPA ([Art R 3243-9 CT](#)).
- La réforme a également prévu que le **groupement d'employeur était éligible aux aides publiques en matière d'emploi et de formation professionnelle** ([Art L 1253-24 CT](#)), un [décret](#)²⁷ entré en vigueur le 19 décembre 2016 et un [arrêté](#) du même jour définissent la nature des aides concernées ainsi que les conditions d'accès ([Art D 1253-50 et suiv. CT](#)).

NOTA : Les textes ne visent pas les aides qui peuvent être accordées au groupement en tant qu'employeur direct, mais seulement celles liées aux salariés mis à disposition des entreprises adhérentes.

- Alors que **l'aide à l'embauche pour les PME** devait s'achever au 31 décembre 2016, un [décret](#)²⁸ du 28 décembre **prolonge finalement le dispositif pour 6 mois**, soit jusqu'au 30 juin 2017 ; pour ce faire, voir [ICI](#).
- Le premier **service de demande de retraite en ligne pour les futurs retraités du régime général** est lancé depuis le 9 janvier, tous les futurs retraités des autres régimes y auront accès d'ici deux ans selon le ministère des affaires sociales : lassuranceretraite.fr.

²² Décret n° 2016-1761 du 16 décembre 2016, JO du 18

²³ Décret n° 2016-1955 du 28 décembre 2016, JO du 30

²⁴ Décret n° 2016-1826 du 21 décembre 2016, JO du 23

²⁵ Décret n° 2016-1970 du 28 décembre 2016, JO du 30

²⁶ Décret n° 2016-1762 du 16 déc. 2016, JO du 18

²⁷ Décret n°2016-1763 du 16 décembre 2016, JO du 18

²⁸ Décret n° 2016-1952 du 28 décembre 2016, JO du 30

- Un nouveau type d'accord collectif a été créé par la « loi Travail », **l'accord de préservation ou de développement de l'emploi (APDE)** qui a pour objet de permettre aux entreprises d'adapter leur organisation collective de travail aux variations d'activité en dehors d'un contexte de difficultés économiques. Un [décret](#)²⁹ du 28 décembre 2016 en **précise le contenu (Art L 2254-2 et suiv. CT)**, et fixe les modalités du parcours d'accompagnement personnalisé (PAP) dont peuvent bénéficier les salariés ayant refusé de se voir appliquer les dispositions de l'accord. Ces derniers pourront percevoir 70% de leur ancien salaire s'ils justifient d'un an d'ancienneté.

➤ Pour aller plus loin à ce sujet, Cf. Mémo dédié « Rupture à l'initiative de l'employeur » III/B) 4).

2. LE POINT SUR LES REFORMES :

- ❖ **La Cour d'appel d'Amiens** est désignée par un récent [décret](#)³⁰ comme **la juridiction spécialisée pour connaître des contentieux de la tarification de l'assurance des accidents du travail (Art L 142-2 4° modifié du CSS) à compter du 1^{er} janvier 2019**, en lieu et place de la Cour nationale de l'incapacité et de la tarification de l'assurance des accidents du travail. Ce texte intervient en application de la loi de modernisation de la justice du XXI^e siècle³¹.

- ❖ Le Parlement a définitivement adopté le 22 décembre 2016 le **Projet de Loi « Egalité et citoyenneté »** ; celle-ci comprend un important volet social destiné à favoriser l'insertion sociale, à lutter contre les discriminations et à développer l'engagement citoyen.

Nous retiendrons principalement les changements à venir suivants:

- **Développement du service civique** avec la diversification des structures pouvant les accueillir (organismes HLM, société d'économie mixte, sociétés publiques locales) ; et **meilleur encadrement** avec l'inscription des noms et prénoms des volontaires dans le registre unique du personnel ;
- **Aménagement du CPF** et éligibilité de la préparation du permis de conduire (B) au sein de celui-ci ;
- **Encouragement du bénévolat** avec la création d'un congé pour l'exercice de responsabilités associatives (6 jours ouvrables maximum par an) et la possibilité de rémunérer les jeunes dirigeants associatifs dans certaines limites (moins de 30 ans, ressources annuelles dépassant un certain plafond, rémunération elle-même plafonnée) ;
- **Lutte contre les discriminations et les inégalités H/GF avec** principalement l'obligation pour les entreprises de plus de 300 salariés et celles spécialisées dans le recrutement de former son personnel en matière de lutte contre la discrimination à l'embauche, au moins une fois tous les 5 ans.

➤ [dossier législatif](#)

MEMOS THEMATIQUES RH – GESTION

Vous sont communiqués à toutes fins utiles des mémos thématiques traitant de sujets spécifiques en matière de RH et Gestion.

➤ Sur le volet social :

- « *Les ruptures du contrat de travail à l'initiative de l'employeur* » et son feuillet annexé comprenant les modèles utiles.

²⁹ Décret n° 2016-1909 du 28 décembre 2016, JO du 29

³⁰ Décret n° 2017-13 du 5 janvier 2017, JO du 7

³¹ [Loi. n° 2016-1547 du 18 novembre 2016](#)