

L'essentiel de l'actualité sociale

Champ conventionnel et projets

Note juridique/RH

Mai 2017

- ✚ Le ministère du travail a communiqué le 31 mars 2017 sur son [site](#) les résultats de **l'audience des organisations syndicales de salarié au niveau national et interprofessionnel** ; les 5 grandes confédérations syndicales (CFDT, CGT, FO, CFE-CGC et CFTC) restent représentatives mais le classement est changé. Au regard de ces résultats, la CFDT pourra négocier et signer seule un accord au niveau national et interprofessionnel, le seuil de 30% étant atteint. Ces résultats sont valables pour 4 ans, le détail [ICI](#).
Côté patronal, et selon un [communiqué](#) du 26 avril dernier, le MEDEF, la CPME et l'U2P restent représentatives.

1. ANIMATION :

- L'[avis](#) relatif à l'extension prochaine de **l'avenant n°159** à la CCN Animation **sur la valeur du point** signé le du 2 mars 2017 est publié au JO du 14 mai (pour rappel, il porte le point à 6,09€ à compter du 1^{er} septembre 2017, à 6,14€ à compter du 1^{er} janvier 2018).

2. TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL :

- [L'accord du 4 octobre 2016](#) (mis en signature le 6 décembre 2016) relatif à **la formation professionnelle dans la branche** est entré en vigueur au 2 avril 2017 (JO du 1^{er} avril 2017). Il adapte les dispositions de la CCN à la loi relative à la formation professionnelle du 5 mars 2014¹.

NOTA : un certain nombre de réserves ont été émises lors de l'extension ([Source CNEA](#)).

- Un [avenant n°1 du 17 janvier 2017](#) prévoit de modifier l'accord frais de santé daté du 17 novembre 2016 concernant la définition de l'enfant à charge (jusqu'à 26 ans sous conditions), et un [avis d'interprétation](#) du 17 janvier 2017 vient préciser que la période transitoire de 6 mois prévue dans l'accord n'est applicable que pour le régime frais de santé (et pas de prévoyance) et uniquement au sein des entreprises qui avaient, avant le 1er janvier 2017, un régime frais de santé plus favorable que le régime conventionnel. Cet avis précise également que la cotisation « option conjoint » demandée par le salarié et non imposée dans l'entreprise sera en principe précomptée sur le bulletin de paie (et non payée directement pas le salarié) ([Source CNEA](#)).
- Un [avenant n° 2](#), annoncé dans un [avis](#) prévoyant son extension (publié le 14 mai sur Legifrance) améliore quant à lui les droits à la portabilité des salariés couverts par le régime frais de santé et prévoyance de la branche en cas de succession de contrats (saisonniers). Il semble qu'il permette au salarié saisonnier de conserver le solde de la durée de portabilité tirée d'un premier contrat s'il s'avérait que la durée de portabilité tirée d'un nouveau CDD chez le même employeur était plus courte.

EXEMPLE : Un salarié réalise un CDD de 4 mois puis, après une interruption d'un mois, signe un nouveau CDD d'une semaine chez le même employeur ; dans le système actuel, il bénéficie d'une portabilité d'un mois seulement à l'issue du 2^{ème} CDD. L'avenant n°2 prévoirait de lui permettre de bénéficier du solde de portabilité de son premier contrat, soit 3 mois, en lieu et place de la portabilité d'un mois (pas de cumul donc).

¹ [Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale](#)

3. SPORT :

- **L'avenant n° 113** conclu par les partenaires sociaux de la branche en matière de **formation professionnelle** est entré en vigueur le 2 avril 2017 (JO du 1^{er} avril 2017).

NOTA : pour rappel, il a vocation à encourager la formation des dirigeants bénévoles en réaffectant les sommes du CIF bénévole, aujourd'hui peu utilisé, au budget général de la formation professionnelle.

- **L'avenant n°114** relatif au CQP « **Moniteur de tennis de table** » qui a été signé le 18 novembre 2016 est entré en vigueur le 2 avril 2017 (JO du 1er avril 2017).
- **L'avenant n° 115** relatif au CQP « **Technicien sportif de rugby à XIII** » est publié au JO du 30 avril 2017, il est entré en vigueur au 2 mai 2017 (Source CNEA).
- **L'accord relatif à l'égalité femmes-hommes** signé le 4 décembre 2015 est entré en vigueur le 23 mai 2017 (JO du 30 avril 2017).

NOTA : Pour rappel, les entreprises comptant au moins 50 salariés équivalents temps plein sont soumises à l'obligation de négocier un accord d'entreprise ou, à défaut, d'établir un plan d'action (Art L 2242-5 et suiv. CT), et doivent définir des objectifs de progression en matière d'égalité hommes - femmes ainsi que prévoir les mesures permettant de les atteindre. Ces objectifs doivent être mis en place dans le respect des dispositions légales et réglementaires (Source CNEA).

JURISPRUDENCE NOTABLE

- ❖ **Un employeur peut mettre en œuvre la clause de mobilité prévue au contrat de travail d'un salarié pour tenir compte des réserves émises par le médecin du travail dans un avis d'aptitude** et lui proposer un poste distant de 200 Km. La mutation proposée ne constitue pas un évènement laissant supposer l'existence d'une discrimination fondée sur l'état de santé. C'est ce qu'indique la Cour de cassation dans un **arrêt**² rendu le 26 avril dernier qui rappelle également le régime probatoire applicable en matière de discrimination (régime fixé à l'art. [L 1134-1 CT](#)).
- ❖ Lorsque **la convention collective applicable est mise en cause** du fait notamment d'une cession d'entreprise, ses dispositions n'ont en principe pas vocation à bénéficier aux salariés au-delà du délai de survie de 15 mois -ou du délai inférieur résultant de la conclusion d'un accord d'adaptation ou de substitution- ([Art L 2261-14 CT](#)). Un **arrêt**³ du 20 avril 2017 publié au bulletin précise que le statut « cadre » résultant de l'ancienne classification conventionnelle (et non du contrat de travail du salarié transféré) est de fait remis en cause ; le repreneur est bien fondé à retenir la classification de la convention collective applicable dans sa structure, si elle est différente.

NOTA : Nous rappellerons que depuis l'intervention de la loi Travail du 8 août dernier, après la mise en cause d'une convention collective et en l'absence d'accord de substitution, le salarié a droit au maintien de la rémunération perçue au cours des 12 derniers mois ; il n'est plus question d'« avantages individuels acquis ».

- ❖ **« Le versement de primes ne peut tenir lieu de paiement d'heures supplémentaires qui ne donnent pas lieu uniquement à un salaire majoré mais, d'une part, doivent s'exécuter dans le cadre d'un contingent annuel et, d'autre part, ouvrent droit à un repos compensateur »**, c'est ce que rappelle la Cour de cassation dans un **arrêt** du 15 mars 2017⁴.

NOTA : une telle pratique expose l'employeur, sur le plan civil, à un rappel des heures supplémentaires ainsi qu'au versement de dommages et intérêts. Il encourt par ailleurs la sanction pénale (contravention de la 4^e classe) prévue en cas de non-respect des dispositions relatives aux heures supplémentaires ([Art R 3124-7 CT](#) et [131-13 du Code pénal](#)).

² Cass. Soc. 26 avril 2017, n° 14-29089

³ Cass. Soc. 20 avril 2017, n° 15-28789

⁴ Cass. Soc. 15 mars 2017, n° 15-25102 ; [Soc 27 nov. 2013 n° 12-21924](#)

Ajoutons que le fait de mentionner intentionnellement sur le bulletin de paie un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli peut être poursuivi au titre de délit de travail dissimulé ([Art L 8221-5 CT](#)).

- ❖ **Un employeur ne peut être condamné pour travail dissimulé dès lors que l'ensemble des heures supplémentaires effectuées par le salarié figure sur ses bulletins de paie et que seul le taux de majoration de ces heures est erroné.** La Cour de cassation considère en effet, dans un [arrêt](#)⁵ du 1^{er} février 2017 que cette erreur ne caractérise pas l'intention de l'employeur de dissimuler une partie des heures réellement accomplies, intention nécessaire pour que la qualification de l'infraction de travail dissimulé puisse être retenue ([Art L 8221-5 CT](#)).
- ❖ **La fermeture d'un établissement, même décidée par un tiers, n'est pas un motif autonome de licenciement économique** rappelle la Cour de cassation dans un [arrêt](#)⁶ du 23 mars 2017. Contrairement à la cessation complète d'activité de l'entreprise (depuis la loi Travail, cf. [Art L 1233-3 CT](#)), la cessation partielle, notamment **la fermeture d'un établissement, ne constitue pas en soi, un motif suffisant de licenciement économique**, la solution reste donc valable si la fermeture de celui-ci est imputable à un tiers.
- ❖ **Sans règlement intérieur, l'employeur d'au moins 20 salariés ne peut pas prononcer de sanction disciplinaire autre que le licenciement** indique la Cour de cassation dans un [arrêt](#)⁷ du 23 mars 2017. Cette solution est valable pour les « sanctions autres que le licenciement » car l'employeur tire le pouvoir de licencier directement de l'article [L 1231-1 CT](#). L'absence de règlement intérieur ne prive pas les entreprises de moins de 20 salariés de tout pouvoir disciplinaire mais elles devront veiller à ce que la sanction prononcée soit justifiée et proportionnée à la gravité de la faute commise.

RAPPEL : Toute entreprise employant habituellement au moins 20 salariés doit mettre en place un règlement intérieur ([Art L 1311-1 et L 1311-2 CT](#)). Celui-ci fixe notamment les règles générales et permanentes relatives à la discipline, et notamment la nature des sanctions que peut prendre l'employeur ([Art L 1321-1 et suiv. CT](#)).

- ❖ Un [arrêt](#)⁸ du 25 avril 2017 rappelle que, le fait de refuser de présenter à l'inspecteur du travail des informations permettant de vérifier le temps de travail en l'espèce (ou tout document dont la présentation à l'inspection du travail est obligatoire dans l'objectif d'intérêt général de protection des travailleurs en réalité) qualifie **le délit « d'obstacle à contrôle » qui est sévèrement sanctionné** : une peine d'un an d'emprisonnement et une amende de 37500^e sont encourues ([Art L 8114-1 CT](#)).

NOTA : pour rappel, l'article [L 8113-4](#) prévoit un droit d'accès de l'inspection du travail aux documents et registres rendus obligatoires par la législation du travail (ex : registre du personnel) ; l'article [L 8113-5](#) introduit par la loi Travail élargit son droit d'accès à « tout document ou élément d'information, quel qu'en soit le support » utile à la vérification du respect des règles en matière de discrimination, égalité professionnelle, exercice du droit syndical, harcèlement moral ou sexuel, santé et la sécurité au travail ; autrement dit un droit d'accès presque illimité...

- ❖ En vertu de l'article [L 1232-6 CT](#), **c'est à l'employeur qu'il appartient de notifier le licenciement**. Si l'employeur peut décider de déléguer son pouvoir à une personne de l'entreprise, la Cour de cassation rappelle dans un [arrêt](#)⁹ récent qu'aucune délégation de pouvoirs ne peut être donnée à une personne étrangère à l'entreprise, le licenciement est en ce cas dépourvu de cause réelle et sérieuse.
- ❖ La Cour de cassation apporte une précision inédite en **matière d'inaptitude** dans un [arrêt](#)¹⁰ du 11 mai 2017 : **l'ensemble des tâches confiées à des stagiaires ne constituent pas un poste disponible pour le reclassement d'un salarié déclaré inapte**, et ce même si ces tâches sont compatibles avec

⁵ Cass. Soc. 1^{er} fév. 2017, n° 15-23039

⁶ Cass. Soc. 23 mars 2017, n° 15-21183

⁷ Cass. Soc. 23 mars 2017, n° 15-23090

⁸ Cass. Soc. 25 avril 2017, n° 16-81793

⁹ Cass. Soc. 26 avril 2017, n° 15-25204 ; [Soc 7 dec. 2011, n°10-30222](#)

¹⁰ Cass. Soc. 11 mai 2017, n° 16-12191

l'avis médical, l'employeur n'a donc pas à les prendre en compte dans ses recherches de reclassement (obligation prévue par les Art [L 1226-2](#) et [L 1226-10 CT](#))

NOTA : Cet arrêt se situe dans le droit fil de la jurisprudence existante selon laquelle l'employeur n'a pas l'obligation de créer un poste pour permettre le reclassement du salarié inapte¹¹.

- ❖ « *L'opposition à l'entrée en vigueur d'une convention ou d'un accord est exprimée par écrit et motivée. Elle précise les points de désaccord. Cette opposition est notifiée aux signataires* » dispose l'article [L 2231-8 CT](#). Dans un [arrêt](#)¹² rendu le 23 mars par la Cour de cassation, **il est précisé pour la première fois que ce droit d'opposition ouvert aux syndicats représentatifs non signataires de l'accord contesté peut être exercé par voie électronique.**
- ❖ Dans un [arrêt](#) du 12 mai 2017¹³, la Cour de cassation précise pour la première fois en matière de rupture conventionnelle qu' « *une décision de refus d'homologation d'une convention de rupture en application des dispositions des articles [L 1237-11 et suiv. CT](#) ne crée de droits acquis ni au profit des parties à la convention, ni au profit de tiers ; une telle décision peut, par suite, être légalement retirée par son auteur* » ; la DIRECCTE peut donc revenir sur une décision de refus d'homologation de RC (cela évite aux parties d'avoir à rédiger une nouvelle convention, à observer un nouveau délai de rétractation et à former une nouvelle demande d'homologation soumise au délai d'instruction).

NOTA : la solution posée par cet arrêt ne vaut que pour le retrait d'une décision de refus d'homologation, laquelle ne crée pas de droits puisqu'elle est sans effet sur la relation de travail qui se poursuit en l'état ; il n'est pas certain qu'une décision d'homologation puisse être retirée si facilement.

- ❖ **La législation relative au CDD prévoit que lorsque la rupture anticipée** du contrat intervient « à l'initiative du salarié », en dehors des hypothèses légalement admises (commun accord, faute grave, force majeure, inaptitude, conclusion d'un CDI), l'employeur peut réclamer au salarié des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi ([Art L 1243-3 CT](#)). La Cour de cassation applique à la lettre cette disposition et précise dans un [arrêt](#)¹⁴ du 26 avril dernier que l'employeur ne peut prétendre à une telle réparation s'il a lui-même rompu le CDD en raison d'un abandon de poste du salarié. En ce cas, il se place hors du champ d'application de l'article précitée ; autrement dit **l'abandon de poste injustifié ne permet pas de considérer que le salarié est « à l'initiative » de la rupture.**

NOUVEAUTES ET PROJETS

1. LES EVOLUTIONS RECENTES NOTABLES:

- Un [arrêté](#) paru au JO du 29 mars modifie la liste des communes classées en zone de revitalisation rurale à effet du 1^{er} juillet 2017. Le site de l'URSSAF a mis en ligne un lien vers la nouvelle carte : voir [ICI](#).

Rappel : Les entreprises implantées en ZRR, peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'une exonération de cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales pour l'embauche du premier au cinquantième salarié.

¹¹ [Cass. Soc. 21 mars 2012, n° 10-30895](#)

¹² [Cass. Soc. 23 mars 2017, n° 16-13159](#)

¹³ [Cass. Soc. 12 mai 2017, n° 15-24220](#)

¹⁴ [Cass. Soc. 26 avril 2017, n° 1521196](#)

- La loi du 9 décembre 2016¹⁵ dite « Loi Sapin II » a instauré un cadre légal au « lanceur d’alerte ». Elle impose **aux entreprises d’au moins 50 salariés de mettre en place une procédure de recueil des signalements émis par les lanceurs d’alerte**. Ces dispositions sont **applicables à compter du 1^{er} janvier 2018**.

Un **décret**¹⁶ d’application du 19 avril 2017 précise que l’entreprise détermine « *l’instrument juridique le mieux à même de répondre à l’obligation d’établir une procédure de recueil des signalements* » et détermine **les modalités selon lesquelles le lanceur d’alerte adresse son signalement**. Les modalités pratiques d’application de ces dispositions dans l’entreprise restent encore à préciser, nous y reviendrons dans une prochaine publication.

NOTA : L’article L 1132-3-3 CT introduit par la Loi du 9 décembre 2016 (Art 10) interdit toute discrimination du salarié pour avoir alerté sur un délit ou crime dont il aurait été informé dans l’exercice de ses fonctions ; ainsi toute acte discriminatoire pris suite et sur le fondement de cette action serait nul.

- **L’interdiction de vapoter dans certains lieux de travail** est précisée par un **décret**¹⁷ du 25 avril 2017 : le texte vise « *les locaux recevant des postes de travail situés ou non dans les bâtiments de l’établissement, fermés et couverts, et affectés à un usage collectif* » (Art R 3513-2 Cde la santé pub.) et rend obligatoire, dans ces lieux, la mise en place d’une **signalisation apparente** rappelant le principe de cette interdiction et, le cas échéant, ses conditions d’application (R 3513-3 C. santé pub.). **Ces dispositions entrent en vigueur au 1^{er} octobre 2017**.

➤ Vous trouverez en Annexe à la présente note l’affichage utile.

NOTA : il convient de rappeler que la méconnaissance de cette interdiction de vapoter expose à une contravention de la deuxième classe -montant maximal de 150€- (Art R 3515-7 CT) ; les responsables des lieux qui ne mettent pas en place la signalisation nécessaire s’exposent quant à eux à une contravention de de la troisième classe -montant maximal de 450€- (Art R 3515-8 CT).

- Un **décret**¹⁸ du 22 mars prévoit que **depuis le 1^{er} avril, l’attestation de présence du salarié à une formation transmise à l’OPCA doit indiquer le niveau d’assiduité du stagiaire** (Art R 6332-25 et D 6353-4 CT).

RAPPEL : ce décret intervient en application de la loi Formation du 5 mars 2014 qui a introduit dans le code du travail une partie relative à la « *Qualité des actions de formation professionnelle continue* » (Art L 6316-1 CT), les critères de qualité à contrôler (Art R 6314-1 et suiv. CT) étant ayant été introduits par **décret** du 30 juin 2015 applicable depuis le 1^{er} janvier 2017.

- Dans une note du 22 mars 2017, **la CNIL encadre la diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques de l’entreprise** prévue à l’article L 2142-6 CT ; elle est consultable **ICI**.
- La Loi Macron du 6 août 2015¹⁹ a renforcé les obligations de formation initiale et continue des conseillers prud’homaux afin d’assurer leur professionnalisation (Art L 1442-1 et suiv. CT) ; un **décret**²⁰ et un **arrêté**²¹ du 28 avril 2017 (JO du 30 avril), définissent **le contenu de la formation initiale dispensée qui sera commune aux conseillers salariés et employeurs** (organisation administrative et judiciaire, éthique et déontologie, méthodologie), et **précisent le régime des autorisations d’absence accordées** aux salariés pour se former (Art D 1442-7 CT).

¹⁵ Loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique

¹⁶ Décret n° 2017-564 du 19 avril 2017, JO du 20

¹⁷ Décret n° 2017/633 du 25 avril 2017

¹⁸ Décret n° 2017-382 du 22 mars 2017

¹⁹ LOI n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l’activité et l’égalité des chances économiques

²⁰ Décret n° 2017-684 du 28 avril 2017 relatif à la formation initiale et continue des conseillers prud’hommes

²¹ Arrêté du 28 avril 2017 NOR: JUSB1708661A

- Une **ordonnance**²² du 27 avril, prise en application de la loi Travail et publiée au JO du 28 avril, précise les **règles applicables de manière supplétive** (c'est-à-dire à défaut d'accord de branche ou d'entreprise sur le sujet) concernant les modalités de prise en compte **de l'ancienneté du salarié saisonnier, et les règles de reconduction de ce type de contrat** :
- **Après deux contrats (deux saisons), le salarié a droit au nouvel emploi saisonnier à pourvoir (Art L 1244-2-2 CT nouveau)** ; il en est informé par l'employeur par tout moyen permettant de donner date certaine ; ce dernier informe également le salarié **des conditions de reconduction de son contrat avant son échéance** ;
- **Les durées des contrats de travail à caractère saisonnier successifs (conclus sur une ou plusieurs saisons) dans une même entreprise sont cumulées pour déterminer l'ancienneté du salarié (Art L 1244-2-1 CT nouveau).**

Un **arrêté**²³ du ministère du Travail intervenu depuis pour **préciser la liste des branches où ces dispositions s'appliqueront en l'absence d'accord** de branche ou d'entreprise applicable portant sur ce point. Ces dispositions sont applicables depuis le 7 mai 2017.

NOTA : ces questions propres au contrat saisonnier sont par exemples réglées par la CCN du Tourisme social et familial (cf. art 19 et 23 notamment) et il ne sera pas donc pas nécessaire de recourir aux règles supplétives évoquées dans cette branche. Pour la branche de l'Animation, le recours au CDD saisonnier donnera lieu à l'application des règles supplétives, sauf accord collectif d'entreprise réglant cette question.

- Un décret du 6 octobre 2016²⁴ a assoupli les dispositions du code du travail permettant à l'employeur de **déroger à l'interdiction de laisser les travailleurs prendre leur repas dans les locaux affectés au travail** (Cf. note d'actualité n° 6) : auparavant soumise à l'autorisation de l'inspection du travail, cette dérogation fait désormais l'objet **d'une simple déclaration préalable de l'employeur.**

Un **arrêté**²⁵ du 4 mai 2017 (applicable à compter du 1^{er} juillet 2017) précise le contenu et les modalités de cette déclaration :

- Elle est **adressée à l'agent de contrôle de l'inspection du travail et au médecin du travail préalablement à l'aménagement de l'emplacement réservé à la restauration dans les locaux de travail** ;
 - Elle est effectuée par tout moyen conférant date certaine et indique : l'identité de l'employeur/ raison sociale de l'entreprise/le secteur d'activité de l'entreprise/ l'adresse du site concerné et n° SIRET/ le nombre de travailleurs concernés/ les caractéristiques des locaux affectés au travail et l'emplacement permettant aux salariés de se restaurer dans de bonnes conditions de santé et de sécurité.
- Toujours en application de la loi Travail d'août dernier (Art L 2231-5-1 CT), le **décret**²⁶ relatif à la publicité des accords collectifs est publié au JO du 5 mai. Il **fixe les conditions dans lesquelles les signataires peuvent convenir d'une publicité partielle de leur accord** (Art R 2231-1-1 CT).

RAPPEL : L'article 16 de la loi Travail a introduit le principe d'une publicité des accords collectifs et leur publication sur une base de données nationale afin de « renforcer la culture du dialogue social ». Le texte prévoit certaines limites pour permettre aux signataires de s'opposer à une telle publicité, le décret précité précise également dans quelles conditions.

- Comme annoncé, **l'agrément de la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017 et de ses textes associés** est intervenu, l'**arrêté** a été publié au JO du 6 mai, mais les **mesures prévues entreront en vigueur progressivement à compter du 1^{er} octobre 2017.**

²² Ord. n° 2017-647 du 27 avril 2017, JO 28 avril

²³ Arr. du 5 mai 2017, NOR : ETST1713866A, JO du 6 mai

²⁴ **Décret n° 2016-1331** du 6 oct. 2016 relatif aux obligations des entreprises en matière de vestiaires et de restauration sur les lieux de travail

²⁵ Arrêté du 4 mai 2017

²⁶ Décret n° 2017-752 du 3 mai 2017 relatif à la publicité des accords

Nous soulignerons principalement :

- Une légère hausse des cotisations patronales sur l'ensemble des contrats (+ 0,05%) et temporaire (durée de l'accord, au plus 36 mois),
- La suppression de la sur taxation des contrats courts (d'une durée inférieure ou égale à 3 mois), sauf pour les CDD d'usage,
- La suppression de l'exonération de cotisations patronales pour l'embauche en CDI d'un jeune de moins de 26 ans, pendant 3 ou 4 mois selon la taille de l'entreprise,
- La révision de certaines règles d'indemnisation (durée minimale d'affiliation calculée en heures ou en jours travaillés –et plus calendaires- + durée minimale de 88 jours travaillés - et plus 122 jours calendaires-),
- Le durcissement de l'entrée dans la filière « séniors » qui donne droit à une indemnisation plus longue,
- La création d'un comité de pilotage pour suivre et évaluer l'application de la convention d'assurance chômage.

NOTA : cette nouvelle convention a vocation à s'appliquer aux salariés involontairement privés d'emploi, dont la date de fin de contrat est postérieure au 1er septembre 2017.

- Un [décret 2017-812](#) du 5 mai 2017 **révise et complète notamment les tableaux n° 57** (affections péri articulaires provoquées par certains gestes et postures au travail) **et n° 79** (relatif aux lésions chroniques du ménisque) **des maladies professionnelles** annexés au livre IV du Code de la sécurité sociale. Ils sont entrés en vigueur le 8 mai 2017 (voir [ICI](#)).

RAPPEL : toute maladie désignée dans ces tableaux bénéficie d'une présomption d'origine professionnelle si elle est contractée dans les conditions mentionnées au tableau ([Art L 461-1 CSS](#)).

- La Loi Macron du 6 août 2015 a procédé à une **réforme d'envergure de la justice prud'homale** (voir *note d'actu n°4*) poursuivie par la loi Travail ; un [décret²⁷](#) du 10 mai 2017 pris en application de ces textes a procédé à plusieurs ajustements (cf. [art R 1452-1 à - 4 CT](#)). Le décret a par ailleurs précisé la **procédure de contestation des avis du médecin du travail devant le Conseil de prud'hommes ouverte aux employeurs et salariés** :
 - Saisine du Conseil de prud'hommes en référé pour demander la désignation d'un médecin expert ;
 - Audition du médecin du travail par le médecin expert, ce dernier pouvant demander à ce que le dossier médical du salarié lui soit communiqué sans que le secret médical ne puisse lui être opposé ;
 - Décision rendue par le Conseil de prud'hommes se substitue aux éléments de nature médicale qui ont justifié les avis, propositions, conclusions écrites ou indication contestés du médecin du travail.

2. LE POINT SUR LES REFORMES :

- ❖ La Commission européenne souhaite introduire de nouvelles normes minimales au niveau de l'Union européenne en matière de congé de paternité, de congé parental et de congé d'aidant (notamment un droit à un congé de paternité de 10 jours, un congé d'aidant de 5 jours par an tous deux rémunérés au moins à hauteur de ce que le travailleur concerné aurait reçu en cas d'absence pour maladie). Elle a ainsi adopté, le 26 avril 2017, une **proposition de directive²⁸ sur « l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants »**.

NOTA : actuellement, de tels congés ne sont pas prévus par le droit de l'UE ; il est à préciser que ces normes étant « minimales », les Etats dans lesquels les normes nationales portant sur ces congés sont plus avantageuses (c'est le cas de la France) ne seraient pas impactés en cas d'adoption de cette directive par le Parlement européen et le Conseil. Cette

²⁷ Décret n° 2017-1008 du 10 mai 2017 portant diverses dispositions procédurales relatives aux juridictions du travail

²⁸ [Proposition de Directive 2017/85/CE du 26 avril 2017](#)

directive remplacerait la Directive n° 2010/18/CE qui serait abrogée, cette initiative s'appuie sur la volonté plus large que l'UE dispose d'un « socle européen de droits sociaux fondamentaux ».

- ❖ Les entreprises ont un peu plus d'un an pour se mettre en conformité avec [le Règlement européen n° 2016/679 du 26 avril 2016](#) dit « **Règlement général sur la protection des données** ». Ce dernier s'appliquera directement **en France à compter du 25 mai 2018**. De nombreuses formalités auprès de la CNIL sont amenées à disparaître ou évoluer, celle-ci propose un Guide à destination des entreprises pour s'y préparer : voir [ICI](#).
- ❖ Un [décret](#)²⁹ du 9 mai 2017 (JO du 10) **prévoit de nouvelles modalités de décompte des effectifs pour le calcul des cotisations et contributions sociales à compter du 1^{er} janvier 2018** (donc pour déterminer l'effectif annuel de 2017 qui, compte tenu de la généralisation de la DSN, se calculera à partir des déclarations mensuelles de 2017) :
 - Il exclut finalement les apprentis et alternants en contrat de professionnalisation, et les contrats aidés du décompte ([nouvel art R 130-1 CSS](#)) sauf pour les cotisations ATP/MP;
 - Il introduit de nouvelles dispositions en lien avec la généralisation de la DSN.

NOTA : Un [décret](#)³⁰ du 4 mai a quant à lui créé une mission interministérielle, rattachée à la direction de la sécurité sociale, pour piloter et mettre en œuvre la DSN.

- ❖ Alors que le quatrième « **plan autisme** » est en préparation et devrait débiter au 1^{er} janvier 2018, le ministère des affaires sociales a publié le 30 mars sur son [site](#) des conseils à l'attention des employeurs qui envisagent de recruter une personne autiste.
- ❖ Le nouveau Président de la République, Emmanuel MACRON, a annoncé mettre en œuvre rapidement les mesures sociales de son programme, et notamment la réforme du Code du travail par ordonnance (prévue par [l'article 38](#) de la Constitution) ; nous retiendrons les plus notables :
 - donner plus de place à la négociation d'entreprise en élargissant les matières dans lesquelles l'accord d'entreprise primera sur l'accord de branche (la loi Travail d'août dernier avait installé cette hiérarchie en la limitant au domaine de la durée du travail et des congés) ;
 - poursuivre la restructuration des branches pour réduire leur nombre entre 50 et 100 ;
 - fusionner les instances représentatives du personnel dans toutes les entreprises pour disposer d'une instance unique, et ce sauf accord d'entreprise prévoyant le contraire ;
 - favoriser l'engagement syndical (reconnaissance d'un « parcours syndical », renforcement de la formation, etc. ;
 - rétablir les exonérations de cotisations sociales sur les heures supplémentaires ;
 - réduire les cotisations patronales ;
 - supprimer les cotisations chômage et maladie payées par les salariés, en contrepartie d'une hausse de la CSG (+ 1,7 point) sans impact sur les retraites modestes et les indemnités de chômage ;
 - instaurer un « bonus/malus » sur les contrats courts ;
 - réformer le compte pénibilité en lien avec les branches pour mieux l'adapter ;
 - poursuivre la lutte contre les discriminations en favorisant notamment les campagnes de testing ;
 - simplifier le système de formation professionnelle (élargissement des formations éligibles au CPF, compte crédité en point et plus en heures, abondement du CPF par des fonds publics au bénéfice des personnes handicapées) ;
 - permettre le don de RTT entre collègue dans les entreprises pour les « aidants » ;
 - permettre une prise en charge à 100% des lunettes et prothèses auditives et dentaires d'ici 2022 en lien avec les mutuelles et l'ensemble de professionnels de santé ;

²⁹ Décret n° 2017-858 du 9 mai 2017 relatif aux modalités de décompte et de déclaration des effectifs, au recouvrement et au calcul des cotisations et des contributions sociales, JO du 10

³⁰ Décret n° 2016-804 du 5 mai 2017, JO du 7

- réformer l'apprentissage pour le rendre plus attractif (fusion des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, création d'un guichet unique au service des entreprises...);
- développer les instruments permettant d'accompagner et d'aider les TPE/PME dans les principales étapes de la gestion de leurs RH (Code du travail digital) création d'un droit à l'erreur pour les entreprises dans leurs démarches administratives (l'administration conseille avant de sanctionner, sauf manquements délibérés, répétés, ou particulièrement graves);
- supprimer la caisse qui gère le Régime Social des indépendants (RSI) pour adosser celui-ci au régime général; réduire les cotisations pesant sur les indépendants, ...;
- redéfinir au niveau européen les règles de détachement.

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 :

- *La gestion des activités sociales et culturelles dans l'entreprise*



Interdiction de fumer et de vapoter

**Fumer dans ces locaux vous expose
à une amende forfaitaire de 68 €, à des poursuites judiciaires et/ou à une sanction disciplinaire.**

**Pour arrêter de fumer, faites-vous aider en appelant le
0 825 309 310 (0,15€/min, Tabac Info Service)**