

L'essentiel de l'actualité sociale

Champ conventionnel et projets

Note juridique/RH

Novembre 2016

1. ANIMATION :

Un avenant n°157 du 17 décembre 2015 relatif aux indemnités de départ et de mise à la retraite (modifiant l'article 4.4.4 « Retraite » de la convention) a été étendu par arrêté du 4 octobre 2016, publié au JO le 15 octobre.

L'arrêté du 4 octobre 2016 portant extension de l'avenant n° 158 à la CCN Animation a été publié au JO du 13 octobre. Par conséquent, la **valeur du point sera portée à 6,05€ à compter du 1^{er} janvier 2017.**

L'avenant n°156 du 17 décembre 2015 relatif à la prévoyance a été étendu par arrêté du 15 novembre 2016, publié au JO du 24 novembre 2016.

2. TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL :

Aucune actualité notable.

3. SPORT :

- L'avenant n°108 du 4 décembre 2015 relatif à la formation professionnelle et au financement du paritarisme dans la branche du sport est rendu obligatoire par un arrêté d'extension paru au JO le 18 octobre 2016. **Cet accord améliore notamment la rémunération des personnes titulaires d'un contrat de professionnalisation.**
- Les partenaires sociaux de la branche du sport ont, par avenant n°112 du 27 juillet 2016, intégré le nouveau **CDD spécifique des sportifs et entraîneurs professionnels** (issu de la loi du 27 novembre 2015¹, Cf. Art L 222-2 et suivants du Code du sport).
Cet avenant intègre le CDD spécifique dans **son chapitre 12 relatif au sport professionnel (Art 12.3) et revoit d'autres dispositions** (Voir le communiqué du CNEA émis en octobre à ce sujet).
L'avenant fait l'objet d'une demande d'extension.

4. DANS L'ESS :

- La mutuelle Chorum et l'Anact lancent un site internet destiné à sensibiliser et outiller les entreprises de l'ESS à la **prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS)** : vouspréférez.fr
- La liste des **territoires retenus pour l'expérimentation « Territoire zéro chômage »** a été arrêtée, vous pouvez la consulter [ICI](#). Pour rappel : cette expérimentation, prévue pour 5 ans, vise à « favoriser l'emploi en CDI des chômeurs de longues durées dans des entreprises de l'ESS financées par l'Etat et les collectivités et positionnées sur des activités non concurrentielles ».

JURISPRUDENCE NOTABLE

- ❖ L'indemnité pour irrégularité de procédure prévue à l'article L 1235-2 CT ne peut être allouée lorsque le contrat de travail a été rompu par une prise d'acte justifiée du salarié ; elle ne peut

¹ LOI n° 2015-1541 du 27 novembre 2015 visant à protéger les sportifs de haut niveau et professionnels et à sécuriser leur situation juridique et sociale

répondre que d'une rupture du contrat par licenciement selon la Cour de cassation qui le précise d'office dans un **arrêt**² publié (pour la première fois) au bulletin.

- ❖ L'article **L 1242-2 1° e)** du Code du travail permet notamment **d'engager un salarié par CDD pour remplacer un salarié ayant quitté définitivement l'entreprise en cas d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par un CDI appelé à le remplacer**. La Cour de cassation rappelle dans un arrêt³ du 22 septembre 2016 que cette disposition suppose que le poste considéré soit pourvu par un titulaire déjà recruté mais momentanément indisponible et n'autorise en aucun cas l'employeur à recourir à un CDD afin de pourvoir un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise dans l'attente du recrutement du titulaire du poste. Autrement dit, ce motif de recours ne soit pas être utilisé si, à la date de conclusion, l'entreprise est toujours à la recherche du remplaçant définitif.
- ❖ Depuis un récent revirement de jurisprudence⁴, lorsqu'un salarié est victime de **harcèlement moral au travail, l'employeur peut s'exonérer de toute responsabilité à deux conditions** :
 - une fois informé des agissements, il doit avoir pris les mesures immédiates pour faire cesser le harcèlement,
 - avant tout signalement il doit avoir pris les mesures de préventions prévues par les articles **L 4121-1 et -2 CT**.

Un **arrêt**⁵ rendu le 5 octobre 2016 démontre une application stricte de ces deux nouvelles conditions d'exonération : réaction de l'employeur « sans délai », mais manquements reconnus sur le terrain de la prévention dans le cas d'espèce.

- ❖ En vertu de l'article **L 1243-13 CT**, le **CDD est renouvelable deux fois pour une durée déterminée** (qui ne peut excéder la durée maximale prévue à l'article **L 1242-8 CT**). **Les conditions de renouvellement** peuvent être fixées initialement dans le contrat ou faire l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme du CDD initialement prévu. Dans ce second cas, la Cour de cassation précise, par un **arrêt**⁶ rendu le 5 octobre dernier, **qu'il ne suffit pas que l'avenant soit « soumis » au salarié avant le terme du contrat initial, il doit être signé par le salarié qui y fera figurer la mention « lu et approuvé » avant l'expiration du contrat initial**.

ATTENTION : A défaut, si la relation se poursuit à l'échéance du terme, le contrat de travail est requalifié en contrat à durée indéterminée⁷.

- ❖ **Un représentant du personnel qui est muté, avec son accord**, d'un établissement distinct à un autre au sein de la même entreprise, perd le mandat qu'il exerçait dans l'établissement et le statut protecteur qui lui est attaché ; c'est ce que précise la Cour de cassation dans un **arrêt**⁸ du 3 novembre 2016.

NOTA : le représentant du personnel continue de bénéficier d'un statut protecteur pendant les 6 mois suivant le terme de son mandat (art L 2411-5 CT).

- ❖ Pour déterminer la masse salariale servant de base de calcul de la **contribution patronale aux activités sociales et culturelles du CE**, l'employeur doit, sauf engagement plus favorable, prendre en compte les sommes inscrites au compte 641 « Rémunération du personnel » du plan comptable

² Cass. Soc. 19 octobre 2016, n° 14-25067

³ [Cass. Soc. 22 sept. 2016, n° 15-17.654 FD](#)

⁴ [Cass. Soc. 1^{er} juin 2016, n° 14-19702](#)

⁵ Cass. Soc. 5 oct. 2016, n° 15-20140

⁶ Cass. Soc. 5 octobre 2016, n° 15-17458

⁷ [Cass. Soc. 28 nov. 2012, n° 11-18526](#)

⁸ Cass. Soc. 3 nov. 2016, n° 15-16.026

et financier, après déduction, entre autres, de la « rémunération des dirigeants sociaux »⁹. La Cour de cassation a eu l'occasion de rappeler dans un [arrêt](#)¹⁰ publié au bulletin que **seule la rémunération du mandat social peut être exclue de la masse salariale servant au calcul, les salaires versés aux dirigeants titulaires d'un contrat de travail doivent y demeurer.**

- ❖ Selon l'article [L 351-15](#) du Code de la sécurité sociale, **l'assuré qui exerce une activité à temps partiel, au sens de l'article L 3123-1 CT, peut accéder au dispositif de la retraite progressive.** Selon ce dernier, est considéré comme salarié à temps partiel, le salarié dont la durée de travail est inférieure à la durée légale, à la durée fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou à la durée applicable dans l'entreprise. Il résulte de la combinaison de ces textes que le bénéficiaire d'une retraite progressive est subordonné à la justification de l'exercice d'une activité dont la durée, exprimée en heures, est inférieure à la durée normale de travail et exclut, par là même, les salariés en forfait-jours (par définition exclusif de toute référence horaire). C'est l'apport de l'[arrêt](#)¹¹ rendu le 3 novembre 2016 par la Cour de cassation, en conformité avec la position de la Cnav (Cf. [Circ. Cnav n° 2014-65 du 23 décembre 2014](#)).

NOTA : le cadre légal pourrait prochainement évoluer puisque les députés ont adopté un amendement au projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2017 permettant d'élargir le dispositif de retraite progressive aux salariés en forfait jours. Un rapport du gouvernement sur cette question est attendu pour octobre 2017.

- ❖ **Les différences de traitement instituées entre les salariés appartenant à la même entreprise mais relevant d'établissements distincts, sont désormais présumées justifiées,** dès lors qu'elles résultent d'un accord collectif négocié et signé au niveau d'un établissement. C'est ce que conclut la Cour de cassation par un [arrêt](#)¹² du 3 novembre 2016, elle écarte donc la violation du principe d'égalité de traitement a priori, de sorte qu'il appartient à celui qui la conteste de prouver qu'elle repose sur des considérations qui ne sont pas de nature professionnelle. Cette jurisprudence parachève celle initiée par différents arrêts du 27 janvier 2015¹³.

Dans le même sens, la chambre sociale de la Cour de cassation rappelle dans un [arrêt](#)¹⁴ du 14 septembre 2016 qu'une **différence de traitement établie par engagement unilatéral de l'employeur** ne peut être pratiquée entre des salariés relevant d'établissements différents et exerçant un travail égal ou de valeur égale, que si elle repose sur des raisons objectives (ex : lieu de travail, conditions de travail spécifiques...) dont le juge doit contrôler la réalité ou la pertinence.

- ❖ Dans un [arrêt](#) du 3 novembre 2016¹⁵, la Cour de cassation valide la pratique consistant, dans les **entreprises à établissements distincts, à fixer par accord d'entreprise le cadre général du recours au vote électronique** et à renvoyer ses modalités de mises en œuvre à la conclusion d'un accord d'établissement.

NOTA : A l'heure actuelle, la décision de recourir à ces modalités de vote est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise ou de groupe ouvrant cette possibilité et comportant un cahier des charges précis ([Art L 2314-21](#) et [R 2314-8 CT](#) pour les DP/ [L 2324-19](#) et [R 2324-4 CT](#) pour le CE).

La loi travail a ouvert la possibilité de recourir au vote électronique par décision unilatérale de l'employeur « à défaut d'accord », un décret d'application est attendu sur ce point.

⁹ [Cass. Soc. 20 mai 2014, n° 12-29.142](#)

¹⁰ Cass. Soc. 3 nov. 2016, n° 15-19385

¹¹ Cass. Soc. 3 nov. 2016 n° 15-26.276 F-PB

¹² Cass. Soc. 3 nov. 2016, n° 15-18844

¹³ Cass. Soc. 27 janvier 2015, n° [13-14773](#), [13-22179](#), [13-25437](#)

¹⁴ Cass. Soc. 14 sept. 2016, n° 15-11.386

¹⁵ Cass. Soc. 3 nov. 2016, n° 15-21.574 FS-PB

1. LES EVOLUTIONS RECENTES NOTABLES:

- **Les entreprises d'au moins 20 salariés ont l'obligation d'employer des travailleurs handicapés dans la proportion de 6% de leurs effectifs** ([Art L 5212-1 CT](#) et [L 5212-2 et suiv. CT](#)). ; à défaut, elles sont redevables d'une contribution auprès de l'Agefiph ([Art L 5212-9 et suiv. CT](#)). Toutefois, certaines dépenses engagées par l'employeur en faveur des travailleurs handicapés peuvent être déduites de cette contribution (ex : réalisation de travaux facilitant l'accessibilité), et ce dans la limite de 10% de son montant ([D 5212-28 CT](#)). Par ailleurs, les employeurs qui mettent en œuvre un accord collectif comportant un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés sont exonérés de la contribution Agefiph ([Art L 5212-8 CT](#)).

Un **décret** du 1^{er} septembre 2016 **permet de déduire de la contribution les dépenses relatives aux démarches précédant l'ouverture de la négociation d'un accord collectif en la matière s'il est agréé in fine par la Direccte** ([Art D 5212-29, 13° CT](#)).

NOTA : en pratique, l'employeur est exonéré de la contribution Agefiph à compter de l'année où l'accord collectif est agréé par l'administration. Aussi, si l'accord est agréé en 2016, il ne sera pas redevable de la contribution due en 2017 au titre de l'année 2016. Si l'accord est agréé en 2017, les dépenses liées aux démarches précédant l'ouverture de la négociation ayant permis d'aboutir à l'accord en question pourront être déduites de la contribution versée en 2017. L'employeur sera ensuite exonéré de contribution en 2018 au titre de l'année 2017.

- Une **ordonnance** n°2014-699 du 26 juin 2014 avait **simplifié certaines obligations d'affichage** pesant sur l'employeur en lui permettant de les communiquer à ses salariés par tous moyens (discrimination, harcèlement, élections professionnelles,...). **Deux décrets¹⁶ du 20 octobre allongent la liste des domaines qui font l'objet de cette simplification et notamment:**
 - Le règlement intérieur ([Art R 1321-1 CT](#)) ;
 - Les conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise ([Art R 2262-3 CT](#)) ;
 - Le résultat du vote par référendum ([Art D 2232-2 CT](#)) ;
 - Les dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ([Art R 3221-2 CT](#)) ; à défaut, une contravention de la 3^e classe est encourue ([Art R 3222-3 CT](#))...

Ces textes sont applicables depuis le 23 octobre 2016.

NOTA : les décrets précités remplacent également l'obligation de remettre à l'administration certains documents par une obligation de « tenir à disposition » comme par exemple pour le rapport annuel établi par le médecin du travail des services de santé au travail ([Art R 7214-19 CT](#)), ou encore l'avis du CE en cas de mise en œuvre d'horaires à temps partiel à l'initiative de l'employeur ([Art D 3123-1 CT](#)).

- **Le décret n° 2016-1567** du 21 nov. 2016 relatif à **la dernière étape de déploiement de la DSN (phase 3)** est paru au JO du 23 nov. 2016 : il fixe les **nouvelles formalités incombant à l'employeur à ce titre, élargit une nouvelle fois le nombre de déclarations auxquelles la DSN se substitue** et fixe les **dates d'exigibilités** de celle-ci (le mois suivant la période de travail au titre de laquelle les rémunérations sont dues, et au plus tard le 5 du mois pour les entreprises d'au moins 50 salariés et dont la paie d'effectue au cours du même mois que la période de travail, le 15 du mois dans les autres cas - ([Art R 133-14 CSS](#) modifié). Le décret procède enfin au toilettage de l'article R 242-1 CSS relatif à l'assiette et au taux de cotisation.
- Une **ordonnance¹⁷** publiée en décembre 2015 a modifié **la procédure de rescrit social** sur plusieurs points :
 - En étendant son champ d'application (à l'ensemble des cotisations et contributions sociales),
 - En l'ouvrant à de nouveaux demandeurs (avocat, expert comptable agissant pour le cotisant),

¹⁶ Décret n°[2016-1417](#) et n° [2016-1418](#) du 20 octobre 2016

¹⁷ Ordonnance n° 2015-1628 du 10 décembre 2015

→ En créant de nouvelles formes de rescrit (envers l'administration sur les plans d'égalité professionnelle, envers l'AGEFIPH pour l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés).

Un premier décret¹⁸ d'application était paru le 30 juin 2016 concernant le plan d'égalité professionnelle, le second décret¹⁹ est intervenu pour clarifier ce nouveau cadre par publication au JO du 27 octobre (applicable le lendemain).

- **La Loi 2016-1321 du 7 oct. 2016** pour une République numérique a été publiée au JO le 8 octobre 2016. Ce texte **fait entrer les « compétences numériques » dans le champ de la formation professionnelle tout au long de la vie** ([Art L 6321-1 CT nouveau](#)) ; il réforme également la procédure à l'origine d'une sanction prononcée par la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL) et le plafond des sanctions pécuniaires encourues est augmenté ([art 64](#)).
- **La loi 2016-1547 du 18 nov. 2016 relative à la justice du XXI^e siècle** a été publiée au JO du 19 novembre, nous retiendrons pour principales mesures :
 - la création d'actions de groupe : un cadre général permettant à un requérant d'exercer une action en justice au nom de plusieurs personnes, dès lors que celles-ci, « placées dans une situation similaire, subissent un dommage causé par une même personne, ayant pour cause commune un manquement de même nature à ses obligations légales ou contractuelles » ;

NOTA : Seules peuvent déclencher cette action les associations agréées et celles régulièrement déclarées depuis cinq ans au moins dont l'objet statutaire comporte la défense des intérêts auxquels il a été porté atteinte ; elle est ainsi susceptible de s'adapter à tous les types de contentieux auxquels le législateur choisit de l'ouvrir.

- l'amélioration de l'organisation et du fonctionnement du service public de la justice, notamment concernant le contentieux de la sécurité sociale (unification et transfert des compétences au TGI) ;
 - l'obligation pour l'employeur de dénoncer les salariés ayant commis une infraction routière avec un véhicule d'entreprise, sous peine d'amende ([Art 121-6 nouveau Code de la route, applicable au 1^{er} janvier 2017](#)).
- De nombreuses dispositions de la **loi Travail** d'août dernier ne sont pas encore entrées en vigueur car elles nécessitent des décrets d'application. Beaucoup sont en préparation, nous présentons ici ceux publiés au JO et donc entrés en application le lendemain de leur publication (sauf exception).
 - **Décret n°2016-1331** du 6 octobre 2016 relatif **aux obligations des entreprises en matière de vestiaires et de restauration sur les lieux de travail** :
 - possibilité de prendre les repas dans des locaux affectés au travail par dérogation à l'article [R 4228-19 CT](#) et ce après avis de la médecine du travail et déclaration à l'inspection du travail (non plus autorisation préalable) dès lors que ces locaux ne comportent pas l'emploi de substances ou de préparations dangereuses ([Art R 4228-23 CT nouveau](#)) ;
 - possibilité de mettre à disposition des travailleurs qui ne sont pas obligés de porter des vêtements ou équipements spécifiques un meuble de rangement sécurisé, dédié à leurs effets personnels, en lieu et place de vestiaires collectifs ([Art R 4228-2 CT](#)).

ATTENTION : Ces dispositions seront **applicables à compter du 1^{er} janvier 2017**.

- **Décret n° 2016-1358** du 11 octobre 2016 relatif aux **conditions d'exercice des collaborateurs médecins dans les services de santé au travail** : depuis le 14 octobre, ces derniers peuvent notamment réaliser tous les examens prévus dans le cadre du suivi médical des salariés et

¹⁸ [Décret n° 2016-868 du 29 juin 2016](#)

¹⁹ [Décret 2016-1435 du 25 octobre 2016](#)

prononcer les avis d'aptitude ou d'inaptitude ([Art R 4623-14](#), [R 4623-25](#) et [R 4623-25-1 nouveau CT](#)).

- [Décret n° 2016-1367](#) du 12 octobre 2016 relatif à la **mise en œuvre du compte personnel d'activité** (CPA) : il précise les majorations des heures de formation qui seront dues aux salariés peu qualifiés à compter du 1^{er} janvier 2017 et les conditions pour en bénéficier ([Art D 6323-3-1 CT nouveau](#)) ; ainsi que le déroulement et les modalités de financement des bilans de compétences ([Art D 6323-8-1 CT nouveau](#)), des actions d'évaluation comprises dans le socle de connaissance et de compétence ([Art D 6113-5 CT nouveau](#)), ou encore des actions de formation dans le cadre d'une création ou reprise d'entreprise ([Art D 6323-8-2 CT nouveau](#)) rendus éligibles au CPF par la loi Travail ([Art L 6323-6 CT nouveau](#)).
- **Les décrets d'applications du volet « durée du travail et congés » de la loi Travail ont été publiés** au JO du 19 novembre ; il s'agit d'une recodification qui permettra de distinguer ce qui relève de l'ordre public et ce qui est ouvert à la négociation.

Ces textes entreront en vigueur le 1 er janvier 2017, il s'agit de :

- Décret n° [2016-1551](#) et n° [2016-1553](#): portant diverses mesures relatives à la durée du travail, aux repos et aux congés,
- Décret n° [2016-1552](#) et n° [2016-1555](#): relatif aux congés autres que les CP,
- Décret n° [2016-1554](#) : **relatif au congé de proche aidant** ; ce dernier remplace le congé de soutien familial. Il élargit notamment le champ des personnes pouvant en bénéficier et fixe ses modalités à défaut d'accord d'entreprise ou de branche sur le sujet. Certaines dispositions sont d'ordre public et s'imposent donc dans le cadre d'une éventuelle négociation ([Art L 3142-16 et suiv. CT](#)).
- [Décret n° 2016-1399](#) du 19 octobre 2016 (JO du 20) relatif à la **procédure de restructuration des branches professionnelles** : il détermine les conditions dans lesquelles sont rendus publics les projets de fusion ou d'élargissement de champs conventionnels (publication d'un avis au JO, observations formulées dans les 15 jours, possibilité de proposer une branche de rattachement alternative...) [Art D 2261-14 et -15 CT](#).

Un [décret n°2016-1540](#) du 15 novembre 2016 (publié le 17) fixe les critères de priorité des opérations de restructuration des branches (celles de moins de 5000 salariés ; n'ayant pas négocié dans les matières obligatoires depuis 3 ans ; ayant un champ d'application uniquement régional ou local ; auxquelles moins de 5% des entreprises adhèrent, dont la commission paritaire ne s'est pas réunie l'année précédente).

*NOTA : l'objectif est de parvenir d'ici à trois ans à **un paysage conventionnel resserré autour de 200 branches**, contre 700 aujourd'hui. La restructuration est confiée aux partenaires sociaux qui devront avoir engagé une fusion avant la fin de l'année pour les branches territoriales, ou celles qui n'ont pas négocié depuis 15 ans.*

- [Le décret 2016-1437](#) du 25 octobre 2016 précise dans quelles conditions **le seuil d'effectifs de 300 salariés est atteint** (notamment [Art L 2323-26-1](#) et [L 2325-14-1 CT](#)) en reprenant les modalités fixées par l'article [L 2322-2 CT](#), c'est-à-dire « pendant 12 mois, consécutifs ou non au cours des trois dernières années ».

Cette disposition est **applicable depuis le 28 octobre 2016**.

2. LE POINT SUR LES REFORMES :

- **La commission de refondation, qui doit proposer en deux ans une réécriture complète du Code du travail sera installée « dès le début de l'année 2017 »** a annoncé le 3 novembre la ministre du

travail, Myriam El Khomri. Cette commission d'expert et de praticiens doit articuler ses travaux avec les partenaires sociaux réunis au sein du Haut Conseil du Dialogue Social (HCDS). Il s'agira de redéfinir les champs ouverts à la négociation collective et de prévoir des dispositions supplétives en l'absence d'accord pour les entreprises ; le résultat des travaux est attendu au plus tard le 9 août 2018.

- ❖ Lors d'une rencontre avec les acteurs du monde associatif, vendredi 7 octobre 2016, Manuel Valls annonce la **création d'un crédit d'impôts sur la taxe sur les salaires pour alléger le coût du travail dans les associations.**
Intégrée au PLF pour 2017 par un amendement parlementaire auquel le gouvernement prévoit de donner un avis positif, cette mesure sera construite sur le modèle du CICE et son montant sera de 4 % de la masse salariale éligible. Ce « CICE Associations » représenterait, selon Matignon, un allègement du coût du travail de l'ordre de 600 millions d'euros par an pour le secteur non lucratif.
- ❖ L'assemblée nationale a adopté le 11 octobre 2016 en première lecture, le projet de loi de programmation « relatif à l'égalité réelle en outre mer et portant autres dispositions en matière sociale et économique » qui fait l'objet d'une procédure accélérée. Dans le champ social, ce texte comporte plusieurs dispositions en faveur de la convergence des droits sociaux dans les DOM et les collectivités de Saint Barthelemy et Saint Martin ([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 (A PARAÎTRE)*