

L'essentiel de l'actualité sociale

Champ conventionnel et projets

Note juridique/RH

Mars 2017

1. ANIMATION :

- Un accord relatif à la **valeur du point** a été signé le 2 mars dernier dans la branche Animation ; elle sera portée à 6.09€ au 1^{er} septembre 2017, puis à 6.14€ au 1^{er} janvier 2018, ([Source CNEA](#)).
- L'accord du 2 décembre 2016 relatif à la mise en œuvre du fonds social de branche relatif au haut degré de solidarité des régimes de prévoyance et de santé a été signé le 5 janvier 2017 ([Source CNEA](#)).

2. TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL :

- Les partenaires sociaux ont signé le 16 février 2017 un avenant relatif aux salaires ; il prévoit **l'augmentation des salaires minima conventionnels en trois fois, et dès février 2017** : pour le détail, voir [ICI](#) (source CNEA).

3. SPORT :

- Un avenant n° 113 à la CCN du Sport relatif à la **formation professionnelle** a été conclu le 18 novembre 2016 ; après son extension, [l'article 8.6.2 de la CCN](#) sera modifié pour permettre d'encourager la formation des dirigeants bénévoles en réaffectant les sommes du CIF bénévole au budget de la formation. Ainsi, une contribution supplémentaire conventionnelle sera dédiée à ces formations, assise sur la base d'un taux de 0.02% des salaires, avec un minimum (2€ pour les entreprises de moins de 10 salariés, 10€ pour les autres) et un maximum (de 5000€). L'avenant fait l'objet d'une [demande d'extension](#).
- Un avenant n° 114 du 18 novembre 2016 modifie l'appellation du **CQP « animateur tennis de table »** en « **Moniteur de tennis de table** », ce dernier fait l'objet d'une [demande d'extension](#).
- L'avenant n°115 du 11 janvier 2017 vise à créer le **CQP « Technicien sportif de rugby à XIII »** ; il est également en [cours d'extension](#), et impactera [l'article 5 de l'annexe I](#) de la CCN.
- Les partenaires sociaux ont signé, conformément aux dispositions de la loi Travail du 8 août 2016, **un accord de méthode** fixant les sujets et le calendrier des négociations de branche pour les trois ans à venir.
Les thématiques abordées lors de ces négociations seront les suivantes :
 - Contrats saisonniers
 - Classification conventionnelle
 - Salaires, intéressement et participation
 - Durée et aménagement du temps de travail
 - Ordre public conventionnel
 - Sport professionnel
 - HandicapIl a été convenu en sus des négociations à mener, qu'une réflexion sur les accords types de branche et la pénibilité sera engagée ([Source CNEA](#)).

4. DANS L'ESS :

- Deux rapports ont été adoptés par le Conseil supérieur de l'ESS lors de sa dernière réunion plénière dont l'un est consacré à « **l'Egalité entre les femmes et les hommes dans l'ESS** » ; vous pouvez en prendre connaissance [ICI](#).

- **Pôle emploi et l'Union des employeurs de l'ESS (UDES) ont signé le 9 mars, une convention de partenariat pour la période 2017-2020** afin d'associer les compétences et le savoir-faire des deux organisations pour concourir à l'objectif prioritaire consistant à renforcer la visibilité des métiers de l'ESS auprès des demandeurs d'emploi. Cette collaboration, entamée en 2009, avait déjà permis la création du portail de l'emploi de l'ESS (www.emploi-ess.fr), et du guide métiers « Trajectoires ».

JURISPRUDENCE NOTABLE

- ❖ A la suite d'un contrôle URSSAF, une entreprise a été redressée pour avoir **payé les contraventions au Code de la route commises par les salariés au volant d'un véhicule de l'entreprise** et ne pas les avoir réintégrés dans l'assiette de cotisation de la sécurité sociale. Pour l'URSSAF, cette prise en charge s'assimile à un avantage en nature, ce que la Cour de cassation confirme dans un arrêt¹ du 9 mars 2017 à l'aune de l'article L 242-1 CSS.

NOTA : Cette décision s'inscrit dans la tendance actuelle puisque depuis le 1^{er} janvier 2017, l'employeur a l'obligation de dénoncer les salariés qui ont commis une infraction au Code de la route ([Art L 121-6 Cde la route](#)).

- ❖ La Cour de cassation rappelle dans un arrêt² du 15 mars 2017 que l'obligation pour l'employeur de délivrer une attestation d'assurance chômage (ou attestation Pôle emploi) au salarié (Art R 1234-9 CT) s'applique à tous les cas d'expiration ou de rupture du contrat de travail, et doit donc également être remise en cas de démission.

NOTA : l'employeur qui ne respecte pas cette obligation s'expose à une contravention de la 5^e classe ([Art R 1238-7 CT et 131-13 CP](#)) ainsi qu'à une action en dommages-intérêts ; ces derniers ne seront plus accordés à titre automatique par le juge depuis l'abandon de la jurisprudence sur le préjudice nécessaire qui oblige le salarié à démontrer l'étendu et la réalité du préjudice qu'il entend faire indemniser³.

- ❖ Le fait pour un directeur d'agence, expert-comptable, de dénigrer la politique tarifaire de l'entreprise auprès de ses clients ne constitue pas nécessairement une faute lourde : la Cour de cassation rappelle dans un arrêt⁴ récent que la **faute lourde est subordonnée à la volonté de nuire du salarié et non pas à la simple conscience du caractère préjudiciable de ses actes ; cette volonté ne pouvant pas se déduire du haut niveau de responsabilité du salarié ou encore de sa qualification, seul compte le but recherché**.

NOTA : par un arrêt⁵ rendu le 25 janvier 2017, la Cour de cassation a déjà été conduite à réaffirmer le principe selon lequel « la responsabilité pécuniaire d'un salarié à l'égard de son employeur ne peut résulter que de sa faute lourde », les arrêts d'espèce sont censurés car des dommages et intérêts avaient été attribués à l'employeur en raison « d'une exécution déloyale du contrat de travail » qui ne caractérisait pas la faute lourde.

- ❖ Un salarié blessé après une altercation spontanée qu'il a lui-même provoquée ne peut pas reprocher à l'employeur un manquement à l'obligation de sécurité précise un arrêt⁶ rendu le 1^{er} février dernier : les faits invoqués avaient pour seule cause le propre comportement du salarié et ont pu se réaliser malgré l'intervention de l'employeur. La Cour de cassation poursuit ainsi sa jurisprudence permettant d'exonérer l'employeur en cas d'atteinte à la santé ou sécurité d'un salarié s'il a **1) pris les mesures de préventions des risques utiles telles que prévues par les Art L 4121-1 et -2 CT (en l'espèce le comportement ne pouvait être anticipé et émanait du salarié requérant lui-même...)** et **2) réagit immédiatement pour mettre un terme à la situation (l'employeur avait mis fin à l'altercation)**.

¹ Cass. Soc. 9 mars 2017, n° 15-27538

² Cass. Soc. 15 mars 2017, n° 15-21232

³ [Cass. Soc. 13 avril 2016, n° 14-28293](#) ; [Soc 16 juin 2016, n°15-15982](#)

⁴ Cass. Soc. 8 février 2017, n° 15-21064

⁵ [Cass. Soc. 25 janv 2017, n° 14-26071](#)

⁶ Cass. Soc. 1^{er} fév. 2017, n° 15-24166

- ❖ Lorsque l'employeur ne respecte pas les clauses de l'accord collectif destinées à assurer la protection de la santé et de la sécurité des salariés au forfait jours (c'est-à-dire les obligations de suivi et de contrôle régulier de l'amplitude et de la charge de travail), la **convention individuelle de forfait-jours est privée d'effet**. Elle est alors inopposable au salarié tant que le respect des exigences conventionnelles fait défaut et celui-ci peut dès lors prétendre au paiement d'heures supplémentaires réalisées pendant cette période rappelle la Cour de cassation dans un [arrêt](#)⁷ du 25 janvier dernier.
- ❖ En vertu de l'article [L 1224-3 CT](#), lorsque l'**activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé est reprise par une personne morale de droit public**, cette dernière doit proposer un contrat de droit public au personnel en question ; quid si le salarié refuse le contrat proposé ? La Cour de cassation confirme la lecture des textes dans un [arrêt](#)⁸ récent : le contrat initial « *prend fin de plein droit* » et la personne publique « *applique les dispositions relatives aux agents licenciés prévues par le droit du travail et leur contrat* », ce qui dispense l'employeur de respecter la procédure d'entretien préalable au licenciement, mais **pas de respecter l'éventuel préavis⁹ ou de notifier la rupture du contrat¹⁰**.
- ❖ Il résulte d'un [arrêt](#)¹¹ rendu le 1^{er} février 2017 par la Cour de cassation que **le fait d'examiner avec une salariée, durant son congé de maternité, les modalités de son futur licenciement économique est une mesure préparatoire prohibée**, qui rend nul le licenciement prononcé à l'expiration de la période de protection. La Haute juridiction profite de cet arrêt pour affirmer que **ce principe d'interdiction des actes préparatoires vaut quel que soit le motif de licenciement**, y compris donc en présence d'un motif économique.

NOTA : la législation protectrice interdit, à peine de nullité, de notifier un licenciement durant le congé de maternité ([Art L 1225-4 CT](#)) ; la Cour de cassation étend cette interdiction à la prise de simples « mesures préparatoires » en s'appuyant sur [l'article 10](#) de la Directive 92/85/CEE du 19 octobre 1992 relative aux travailleuses enceintes.

- ❖ Dans un [arrêt](#) de principe rendu le 1^{er} février 2017¹², la Cour de cassation reconnaît expressément aux **salariés mandatés par des organisations syndicales pour siéger au sein des commissions paritaires professionnelles créées par accord collectif**, le bénéfice de la protection contre le licenciement prévue pour les délégués syndicaux ([Art L 2234-3 CT](#) et [L 2411-3 CT](#)).
- ❖ L'article [L 2141-5 CT](#) interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance syndicale ou l'exercice d'activité syndicale d'un salarié pour arrêter ses décisions concernant notamment l'avancement et la rémunération. La Cour de cassation rappelle dans un [arrêt](#)¹³ du 1^{er} février 2017 que **la mention dans l'évaluation annuelle d'un élu de son mandat pour caractériser et critiquer son comportement est interdite**.
- ❖ En cas d'**inaptitude**, l'employeur est tenu de consulter les DP avant toute proposition de reclassement ([Art L 1226-10](#) et [L1226-12 CT](#)). Si l'employeur n'a pas organisé les élections alors qu'il y était tenu, il sera considéré comme ayant manqué à son obligation de reclassement et le salarié inapte pourra lui réclamer l'indemnisation prévue à l'art [L 1226-15 CT](#) ; à moins de pouvoir produire un PV de carence attestant de l'absence de candidature pour s'exonérer¹⁴. La Cour de cassation précise dans un [arrêt](#)¹⁵ que **l'employeur qui suspend le processus de reclassement, le temps d'organiser les élections DP, pour ensuite faire des propositions concrètes au salarié ne commet**

⁷ Cass. Soc. 25 janv. 2017, n° 15-21950

⁸ Cass. Soc. 1^{er} fév. 2017, n° 15-18480

⁹ [Cass. Soc. 10 janv. 2017, n° 15-14775](#)

¹⁰ [Cass. Soc. 8 déc. 2016, n° 15-17176](#)

¹¹ Cass. Soc. 1^{er} fév. 2017, n° 15-26250

¹² Cass. Soc. 1^{er} fév. 2017 PBRI, n°15-24310

¹³ Cass. Soc. 1^{er} fév. 2017, n° 15-20799

¹⁴ [Cass. Soc. 23 sept 2009, n° 08-41685](#)

¹⁵ Cass. Soc. 1^{er} fév. 2017, n°15-14852

aucun manquement puisqu'il n'est pas tenu de licencier à brefs délais, et ce sous réserve d'avoir repris le paiement des salaires à l'issue du délai d'un mois suivant le constat d'inaptitude comme le prévoit la législation ([Art L 1226-4](#) et [L 1226-11 CT](#)).

- ❖ **Le salarié à l'initiative de la visite de reprise** prévue à l'article [R 4624-29 et suiv. CT](#) / [Art R 4624-34 CT](#) doit avertir l'employeur préalablement à la réalisation de l'examen pour que ce dernier lui soit opposable ; faute de quoi, si le médecin conclut à une inaptitude, cette visite ne s'analysera pas en une visite de reprise et ne déclenchera pas les obligations de reclassement ou de reprise du paiement des salaires dans le délai d'un mois¹⁶. La Cour de cassation confirme sa jurisprudence dans un [arrêt](#)¹⁷ du 8 février 2017 et précise donc qu'aucune prise d'acte de la rupture du contrat de travail ne pourrait intervenir dans ce cadre, elle s'analyserait en démission.
- ❖ Lorsqu'à l'issue du délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise, le salarié déclaré inapte n'est ni reclassé, ni licencié, l'employeur doit reprendre le paiement du salaire ([Art L 1226-4](#) et [L 1226-11 CT](#)) ; **« il ne peut substituer à cette obligation le paiement d'une indemnité de congés payés non pris, ni contraindre le salarié à prendre ses congés »** nous rappelle un [arrêt](#)¹⁸ rendu le 1^{er} mars 2017.

❖ **Focus : jurisprudence en matière de discrimination**

Rappel : la directive européenne n° 2000/78 du 27 novembre 2007, a posé un cadre général pour lutter contre les discriminations et mettre en œuvre, dans les Etats membres, le principe de l'égalité de traitement. Principes transposés en droit français notamment aux articles [L 1132-1 CT](#) (principe de non-discrimination), [L 1321-3 CT](#) (contenu du RI), [L 1321-2-1 CT](#) (principe de neutralité introduit par la Loi travail du 8 août 2016) et [L 1133-1 CT](#) (différences de traitement et restrictions aux libertés possibles SI justifiées et proportionnées).

La Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a rendu deux arrêts très attendus en la matière permettant de mieux comprendre l'articulation « liberté individuelle » / « principe de neutralité » / « discrimination » :

- [Affaire CJUE du 14 mars 2017, aff. C-157/15](#) (Belgique) : une clause de neutralité introduite dans le RI ne constitue pas une discrimination directe selon la Cour puisqu'elle vise et traite tous les salariés de l'entreprise, et les traite de manière identique. En revanche une telle règle peut constituer une discrimination indirecte, les juges nationaux s'attacheront donc à vérifier que la différence de traitement était objectivement justifiée par un motif légitime et que les moyens déployés étaient appropriés et nécessaires.
 - [Affaire CJUE 14 mars 2017, aff. C-188/15](#) (France) : en l'absence de disposition dans le RI sur une obligation de neutralité justifiée, le souhait de la clientèle de ne pas traiter avec une salariée voilée, considération subjective, ne constitue pas une exigence professionnelle susceptible d'exclure la qualification de discrimination (aucune autre cause objective n'étant avancée en l'espèce).
- Les juges français pourront se référer à ces affaires pour notamment contrôler la légalité des clauses de neutralité introduites dans le RI en se demandant : **la clause poursuit-elle un objectif légitime ? Est-elle appropriée au but poursuivi ? Est-elle nécessaire et proportionnée ?**

¹⁶ [Cass. Soc. 7 janv. 2015, n° 13-20126, n° 13-21281](#)

¹⁷ [Cass. Soc. 8 fév. 2017, n° 15-27492](#)

¹⁸ [Cass. Soc. 1^{er} mars 2017, n° 15-28563](#)

1. LES EVOLUTIONS RECENTES NOTABLES:

- **La Loi relative à l'égalité et à la citoyenneté¹⁹ a été publiée au JO du 28 janvier 2017** (*applicable au 29 janvier, lendemain de sa publication*). Elle vise notamment à favoriser l'insertion sociale des jeunes, à lutter contre les discriminations ou à encourager l'engagement citoyen :

- **Développement du service civique** en diversifiant les structures d'accueil : organismes HLM, sociétés d'économie mixte, sociétés publiques locales, sociétés dont l'Etat détient la totalité du capital, organisations internationales dont le siège est implanté en France ou encore entreprises de l'ESS ([Art 18 de la Loi](#)) ;
- **Obligation pour les employeurs de mentionner les personnes en service civique dans le registre du personnel** ([Art 20 de la Loi](#) et [Art L 1221-13 CT](#)).

NOTA : A l'instar des exceptions prévues à l'article [L 1111-3 CT](#) (contrat d'apprentissage, de professionnalisation, CAE, CIE) , cette obligation est sans impact sur le calcul des effectifs, notion (précisée par l'article [L 1111-2 CT](#)) qui ne prend en compte que les salariés (c'est-à-dire sous contrat de travail).

- **Création d'un congé pour l'exercice de responsabilités associatives** : tout salarié peut désormais bénéficier d'un congé non rémunéré de 6 jours ouvrables maximum par an (durée applicable à défaut d'accord collectif) afin de siéger, à titre bénévole dans l'organe d'administration ou de direction d'une association ou d'exercer à titre bénévole, des fonctions de direction ou d'encadrement au sein d'une association ([art 10 de la Loi](#) , [Art L 3142-54 et suiv. CT](#) et [L 3142-58 et suiv. CT](#)).

NOTA : Afin de mettre en œuvre le congé d'engagement éducatif, un accord collectif ou, à défaut, une convention collective pourra déterminer :

- la durée maximale du congé et les conditions de son cumul avec le congé pour formation économique, sociale et syndicale,
- le délai maximal dans lequel le salarié adresse sa demande de congé,
- le nombre maximal de salariés susceptibles de bénéficier de ce congé par établissement au cours d'une année.

- **Formation à la lutte contre les discriminations** pour le personnel en charge du recrutement dans les entreprises de plus de 300 salariés et celles spécialisées dans le recrutement, au moins une fois tous les 5 ans ([Art 214 de la Loi](#) et [Art L 1331-2 CT](#)) ;
- **L'article 180** de la Loi reconnaît le « **testing** » comme **mode de preuve devant les juridictions civiles**, mode de preuve déjà reconnu en matière pénale ([Art 225-3-1 CP](#)).

NOTA : Le « testing » consiste à reproduire artificiellement une situation propice à la discrimination pour voir comment réagit notamment une entreprise soupçonnée de pratiquer ces discriminations. En 2016, la moitié des réclamations adressées au Défenseur des droits en matière de discrimination concernait l'emploi selon le [rapport annuel](#) de l'institution rendu public le 23 février 2017 ; l'origine demeure le premier motif de discrimination.

- La préparation du **permis de conduire est éligible au compte personnel de formation/ CPF depuis le 15 mars** (si l'obtention du permis s'inscrit dans la réalisation d'un projet professionnel ou sécurise le parcours professionnel du titulaire du CPF); par ailleurs, les formations pendant le temps de travail, dans le cadre d'un bilan de compétence, d'un projet de création d'entreprise ou d'une activité bénévole qui étaient déjà éligibles doivent désormais être autorisées par l'employeur ([Art 66 de la Loi](#) ; et [Art L 6323-6 CT](#)).

¹⁹ [LOI n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté](#)

- En vue de « simplifier » le bulletin de paie, un [décret](#)²⁰ et un [arrêté](#) du 25 février 2016 ont fixé son nouveau contenu (les libellés, l'ordre et le regroupement des informations).

NOTA : ces dispositions s'appliquent depuis le 1^{er} janvier 2017 dans les entreprises de plus de 300 salariés, à compter du 1^{er} janvier 2018 pour celles de moins de 300 salariés. La DSS a apporté quelques précisions dans un [rapport](#) sur « les enseignements de l'expérimentation sur la clarification des bulletins de paie », rendu public le 20 février 2017.

- Un [décret](#)²¹ du 27 février harmonise les dispositions réglementaires relatives aux **seuils d'assujettissement des employeurs à la contribution unique au financement de la formation** en application de la loi de finances pour 2016 : le seuil d'effectif à partir duquel la contribution unique passe de 0,55 % à 1 % de la masse salariale est porté de dix à 11 salariés à compter de la collecte 2017. La loi Travail a également aligné sur ce nouveau seuil diverses dispositions relatives à l'accès au CIF et au bilan de compétences. Le décret précité met en conformité l'ensemble des dispositions réglementaires du Code du travail faisant référence à ces seuils : [articles R. 6331-2](#) et [R. 6331-9 CT](#).
- Un [arrêté](#)²² publié au JO le 28 février 2017 vient fixer **un nouveau modèle de formulaire de demande d'utilisation de point pénibilité pour suivre une formation professionnelle** : [Cerfa 15519*02](#). La demande peut aussi être formalisée sous forme dématérialisée à partir de l'espace personnel des bénéficiaires sur le [site](#) dédié.
- La **Loi relative à l'égalité réelle des outre-mer**²³ a été définitivement adoptée par le Parlement le 14 février 2016 ; le texte a été **publié au JO le 1^{er} mars 2017**. Nous retiendrons principalement en matière sociale :
 - **La création d'un nouveau niveau de représentativité** pour permettre aux syndicats ultra marins de négocier avec leurs homologues afin d'adapter au niveau territorial, des conventions et accords nationaux, et ce jusqu'au 1^{er} janvier 2019 ([Art 18 de la Loi](#)) ;
 - L'ajout de la « **domiciliation bancaire** » à la liste des motifs discriminatoires prévus par l'article [L 1132-1 CT](#) ([Art 70 de la Loi](#)).
- **Les règles de tarification des accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP) sont révisées** par un [décret](#) du 14 mars 2017 sur trois points essentiels :
 - les seuils de tarification ;
 - l'imposition d'une majoration de taux pour les entreprises d'au moins dix salariés ayant connu un AT au cours des trois dernières années ;
 - et les modalités de calcul du taux net pour les entreprises relevant de la tarification mixte.
- Un [décret](#)²⁴ du 22 mars 2017 **adapte les règles de prise en charge des actions de formation aux nouvelles modalités de déroulement de celles-ci**. Il met notamment en place une nouvelle attestation qui permettra de justifier de l'assiduité des stagiaires auprès des OPCA et intègre le fait que les forfaits de prise en charge des formations réalisées dans le cadre de la professionnalisation ne seront plus forcément des forfaits horaires (possibilité de fonder les forfaits sur d'autres critères que le temps passé). Ces dispositions sont applicables au 1^{er} avril 2017.

²⁰ Décret n° 2016-90 du 25 déc. 2016 relatif aux mentions figurant sur le bulletin de paie

²¹ Décret n° 2017-249 du 27 février 2017, JO 28 février

²² Arr. du 20 février 2017, JO du 28, NOR AFSS1705469A

²³ [LOI n° 2017-256 du 28 février 2017 de programmation relative à l'égalité réelle outre-mer et portant autres dispositions en matière sociale et économique](#)

²⁴ Décret n° 2017-382 du 22 mars 2017

2. LE POINT SUR LES REFORMES :

- ❖ Après l'échec des négociations en juin dernier et quatre rencontres au cours du mois de mars 2017, les partenaires sociaux ont abouti à **un protocole d'accord sur l'assurance chômage** dans la soirée du 28 mars.

Figurent notamment au menu de ce texte :

- une hausse de la cotisation patronale de 0,5% ;
- une régulation des contrats courts : dans les secteurs les plus concernés, les partenaires sociaux devront ainsi ouvrir des négociations afin d'identifier les raisons du recours aux contrats courts et des solutions de sécurisation des parcours -condition et organisation du travail. Ils définiront au besoin des mesures de régulation du recours aux CDD d'usage ;
- suppression de la sur-taxation des CDD d'une durée inférieure ou égale à trois mois (exception pour les CDD d'usage pour une durée de 18 mois) ;
- réduction de 0,05% de la cotisation à l'AGS (Agence de garantie des salaires) ;
- un assouplissement des conditions d'affiliation et du différé d'indemnisation ;
- un durcissement des règles pour les seniors.

Le protocole est **destiné à s'appliquer aux salariés involontairement privés d'emploi, dont la date de fin de contrat est postérieure au 1^{er} septembre 2017**. Notons que l'entrée en vigueur du texte reste aussi conditionnée à sa reprise au sein d'une nouvelle convention d'assurance chômage et à son agrément par le gouvernement.

- ❖ La Caisse nationale de l'assurance vieillesse (CNAV) revient dans une **circulaire du 21 février 2017** sur les incidences de la revalorisation du plafond de sécurité sociale sur les taux et assiettes de cotisation, le détail [ICI](#).
- ❖ Patronat et syndicats se sont retrouvés le 6 mars dernier pour lancer la **concertation sur le télétravail**, à l'issue de laquelle ils décideront ou non d'ouvrir une négociation sur le sujet au niveau interprofessionnel. Son objectif étant de réaliser un état des lieux sur le sujet et éventuellement d'élaborer un guide de bonnes pratiques qui servirait de base aux négociations d'entreprise (Cf. *Guide Anact existant, accessible plus bas*).
- ❖ La **Commission de refondation du Code du travail** ne verra pas le jour avant la présidentielle, comme l'a indiqué le ministère du travail le 8 mars. Son avenir dépendra du prochain gouvernement, qui disposera des préconisations de France Stratégie que le premier ministre a missionné le 1^{er} mars dernier.
- ❖ Le ministère du travail a mis en ligne sur son site le 20 mars, [cinq questions/réponses sur la santé au travail ainsi que deux fiches pratiques](#) présentant les nouveaux régimes juridiques issus de la [loi Travail](#) du 9 août 2016 et du [décret](#) n° 2017-1908 du 27 décembre 2016 :
 - l'une sur [le suivi de l'état de santé du salarié](#) : [ICI](#)
 - l'autre sur la [reconnaissance de l'inaptitude médicale et ses conséquences](#) : [ICI](#)

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 (A PARAÎTRE)*

Les publications suivantes vous sont également recommandées:

→ Guide Anact pour aider les entreprises à mettre en place le télétravail : [ICI](#).