

**Janvier 2020**

## LEGISLATION ET REGLEMENTATION

### LOI DE FINANCE POUR 2020 (Loi n°2019-1479)

La [loi n°2019-1479](#) du **28 décembre 2019** prévoit, en matière sociale, les dispositions suivantes :

→ **Sur la paie :**

- Indexation de la limite d'exonération des titres-restaurant sur l'inflation, et non plus sur la limite supérieure de la première tranche de l'impôt sur le revenu (Réforme de l'article [81](#), 19° du CGI) ;
- Instauration d'une taxe forfaitaire de 10 € sur les CDD d'usage, à l'exception de ceux conclus dans certains secteurs et certaines activités en raison de leurs spécificités ;
- Prorogation, pour 3 ans, de la possibilité d'accès au statut de « *jeune entreprise innovante* » et de l'exonération de cotisations patronales qui en découle ;
- Prolongation des dispositifs transitoires prévoyant le maintien temporaire du régime zone de revitalisation rurale (ci-après ZRR) pour les communes devant normalement en être exclues aux termes de la [loi n°2015-1786](#) du **29 décembre 2015** ;

→ **Sur l'épargne salariale :**

- Abaissement temporaire, en matière de contrat de partage de plus-value de cession de titres, de la durée minimale de détention des titres entre la conclusion du contrat et la cession de titres ;
- Elargissement et complément des règles applicables aux bons de souscription de parts de créateurs d'entreprise (ci-après BSPCE) (Réforme de l'article [163 bis G](#) du CGI) ;

→ **Sur la formation professionnelle :**

- Décalage de l'entrée en vigueur du transfert du recouvrement des contributions URSSAF aux CGSS et aux caisses de MSA d'un an, soit une effectivité au **1<sup>er</sup> janvier 2022** au plus tard ;
- Validation des dispositions transitoires fixant, dans le BTP, le taux de contribution au titre des salaires versés à défaut d'accord ;
- Suppression de la contribution de 0,29 % pour les chefs d'entreprise artisanale affiliés au régime général de la sécurité sociale, mettant ainsi fin à leur double assujettissement pour la formation ;

→ **Sur le travail indépendant :**

- Instauration de conditions plus restrictives pour pouvoir bénéficier de l'aide aux créateurs et repreneurs d'entreprise (ci-après Acre) (Réforme de l'article [L.131-6-4](#) du Code de sécurité sociale) ;



- Extension de l'Acre à certains conjoints collaborateurs (Réforme de l'article [L.131-6-4](#) du Code de la sécurité sociale) ;
- Réduction des bénéfices de l'Acre pour les micro-entrepreneurs (Réforme de l'article [L.131-6-4](#) du Code de la sécurité sociale) ;

→ **Sur l'aide juridictionnelle :**

- Uniformisation des éléments pris en compte dans l'appréciation des ressources pour bénéficier de l'aide juridictionnelle ;

→ **Sur l'allocation adulte handicapé (ci-après AAH) et la prime d'activité :**

- Revalorisation de 0,3% du montant maximum de l'AAH, du montant forfaitaire de la prime d'activité et du montant maximale de sa bonification principale.

**LOI RELATIVE A L'ENGAGEMENT DANS LA VIE LOCALE ET A LA PROXIMITE DE  
L'ACTION PUBLIQUE  
(Loi n°2019-1461)**

La [loi n°2019-1461](#) du **27 décembre 2019** instaure de nouveaux droits pour les salariés candidats ou titulaires d'un mandat d'élu local. Elle prévoit en particulier les mesures suivantes :

- Extension du droit à 10 jours d'absence à tout salarié candidat à un conseil municipal, quelle que soit la taille de la commune, ainsi qu'aux candidats au conseil de la métropole de Lyon (Réforme de l'article [L.3142-79](#) du Code du travail) ;
- Augmentation du crédit d'heures des élus municipaux (Réforme de l'article [L.2123-2](#) du Code général des collectivités territoriales) ;
- Extension de la possibilité pour les élus municipaux de cesser leur activité professionnelle pour se consacrer à leur mandat à tous les adjoints au maire, quelle que soit la taille de la commune (Réforme de l'article [L.2123-9](#) et [2123-11-1](#) du Code général des collectivités territoriales) ;
- Instauration d'un droit, pour tout élu local (conseiller municipal, départemental ou régional) à un entretien individuel avec son employeur, portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au regard de son emploi (Création des articles [L.2123-1](#), [L. 3123-1](#) et [L.4135-1](#) du Code général des collectivités territoriales et de l'article [L.6315-2](#) du Code du travail) ;
- Favorisation de l'accès des élus locaux au télétravail (Création des articles [L.2123-1-1](#), [L.3123-1-1](#) et [L.4135-1-1](#) du Code général des collectivités territoriales) ;
- Suppression du statut de salarié protégé des élus locaux, en contrepartie de l'intégration de l'exercice d'un mandat électif local comme critère de discrimination au sein de l'article (Abrogation de l'alinéa 4 de l'article [L.2123-9](#) du Code général des collectivités territoriales et Réforme de l'article [L.1132-1](#) du Code du travail) ;
- Habilitation du gouvernement à réformer par ordonnance la formation professionnelle des élus locaux ;
- Ouverture de la procédure de validation des acquis de l'expérience (ci-après VAE) aux élus locaux (Réforme de l'article [L.6111-1](#) du Code du travail).



**DECRET RELATIF A LA MISE EN ŒUVRE DE LA CERTIFICATION RELATIVE AUX  
COMPETENCES ACQUISES DANS L'EXERCICE D'UN MANDAT DE REPRESENTANT DU  
PERSONNEL OU D'UN MANDAT SYNDICAL**

**(Décret n°2019-1422)**

Le [décret n°2019-1422](#) du **20 décembre 2019** prévoit que constituent du temps de travail effectif, les actions de formation nécessaires à l'obtention du certificat attestant des compétences acquises par un représentant du personnel dans le cadre de son mandat électif ou syndical (Création de l'article [D.6112-2](#) du Code du travail).

En conséquence, le salarié concerné bénéficie du maintien de sa rémunération durant ces formations.

**DECRET RELATIF AUX MODALITES DE VERSEMENT DE LA REMUNERATION DANS LE  
CADRE D'UN PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE ET AUX MISSIONS DES  
COMMISSIONS PARITAIRES INTERPROFESSIONNELLES REGIONALES**

**et**

**DECRET RELATIF AUX PROJETS DE TRANSITION PROFESSIONNELLE DES SALARIES  
TITULAIRES D'UN CONTRAT DE TRAVAIL CONCLU AVEC UNE ENTREPRISE DE  
TRAVAIL TEMPORAIRE ET DES INTERMITTENTS DU SPECTACLE**

**(Décrets n°2019-1439 et 2019-1549)**

Les décrets [n°2019-1439](#) du **23 décembre 2019** et [n°2019-1549](#) du **30 décembre 2019** complètent le régime applicable aux salariés bénéficiant d'un congé de transition professionnelle (ci-après CTP) financé par leur compte personnel de formation (ci-après CPF). A ce titre, ces décrets prévoient les mesures suivantes :

- Obligation pour tous les employeurs, quels que soit les effectifs de l'entreprise, de verser directement leur rémunération aux salariés en CTP, à charge pour eux de solliciter le remboursement par la commission paritaire interprofessionnelle régionale (ci-après CPIR) (Réforme de l'article [D.6323-18-1](#) du Code du travail) ;
- Possibilité, pour les entreprises de moins de 50 salariés, de solliciter le remboursement de la rémunération des salariés en CTP sous formes d'avances de trésorerie (Réforme de l'article [D.6323-18-1](#) du Code du travail) ;
- Mise en place d'un régime spécial applicable aux intérimaires (Création des articles [R.6323-9-1](#), [R.6323-11-2](#) et [R.6323-18-2-1](#) du Code du travail et réforme des articles [R.6323-10](#) et [R.6323-10-1](#) du Code du travail) ;

Afin de compléter ce dispositif, 18 arrêtés ont été pris le **16 décembre 2019** afin d'agréer les 18 CPIR implantées dans les 18 régions métropolitaines et d'outre-mer.

**DECRET RELATIF AU DEPOT DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE**

**(Décret n°2019-1489)**

Ce [décret n°2019-1489](#) du **27 décembre 2019** fixe les règles relatives au dépôt du contrat d'apprentissage. Il prévoit en particulier les dispositions suivantes :

- Obligation de transmettre le contrat d'apprentissage assorti de quelques autres documents à l'Opco dans les 5 jours ouvrables à compter du début de l'exécution du contrat (Création des articles [D.6224-1](#), [D.6224-7](#) et [D.6224-8](#) du Code du travail) ;



- Possibilité d'effectuer les transmissions à l'Opco par voie dématérialisée (Création de l'article [D.6224-1](#) du Code du travail) ;
- Détermination des conditions de contrôle du contrat par l'Opco (Création des articles [D.6224-2](#) à [D.6224-4](#) du Code du travail) ;
- Obligation pour l'employeur de transmettre à l'Opco les informations concernant toute modification du contrat d'apprentissage (Création des articles [D.6224-5](#) et [D.6224-6](#) du Code du travail) ;
- Fixation des modalités de dépôt des contrats d'apprentissage conclus par des personnes morales de droit public dont le personnel ne relève pas du droit privé (Création des articles [D.6275-1](#) à [D.6275-5](#) du Code du travail).

### **DECRET RELATIF A L'ORGANISATION ET AU FONCTIONNEMENT DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL ET A L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL** **(Décret n°2019-1548)**

Le [décret n°2019-1548](#) du **30 décembre 2019** précise les régimes de la représentation du personnel et du droit syndical. Il prévoit les mesures suivantes :

- Obligation d'afficher la liste des membres du CSE dans l'entreprise, leur lieu de travail habituel, leur participation à une ou plusieurs commissions (Modification de l'article [R.2314-22](#) du Code du travail) ;
- Prolongation de 2 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2021, de la disposition transitoire prévoyant la possibilité de faire appel à un expert agréé, à la place d'un expert habilité, dans le cadre des situations déterminées par la loi ;
- Précision qu'à défaut d'accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives, chaque établissement peut être représenté au CSE central par un délégué, titulaire ou suppléant, soit par un ou deux délégués titulaires ou suppléants et un ou deux délégués suppléants (Réforme des articles [R.2316-1](#) du Code du travail) ;
- Extension aux délégué syndical, délégué syndical central et représentant de la section syndical des modalités de décompte du crédit d'heures applicable aux autres représentants du personnel au forfait (Création des articles [R.2143-3-1](#) et [R.2142-1](#) du Code du travail) ;

Par ailleurs, concernant le CSE, le document « *Comité social et économique : 100 questions-réponses* », mis en ligne sur le site internet du ministère du travail en 2018 a été actualisé par un ajout de 17 questions le 19 décembre 2019. Le document intitulé « [Comité social et économique 117 questions - réponses](#) » est donc désormais disponible.

### **DECRET REVISANT LE BAREME DES SAISIES ET CESSIONS DES REMUNERATIONS** **(Décret n°2019-1509)**

Ce [décret n°2019-1509](#) du **30 décembre 2019** revalorise les proportions dans lesquelles les rémunérations annuelles sont saisissables et cessibles, par le biais de la modification du barème en place (Réforme de l'article [R.3252-2](#) et [R.3252-3](#) du Code du travail).



**DECRET RELATIF AUX SEUILS D'EFFECTIFS**  
**et**  
**DECRET RELATIF A CERTAINS SEUILS D'EFFECTIFS DANS LE CODE GENERAL DES**  
**COLLECTIVITES TERRITORIALES, LE CODE DES TRANSPORTS ET LE CODE DU**  
**TRAVAIL**  
**(Décrets n°2019-1586 et n°2019-1591)**

Les décrets [n°2019-1586](#) et [n°2019-1591](#) du **31 décembre 2019** tirent les conséquences de l'entrée en vigueur de la loi dite *Loi « Pacte »* du **22 mai 2019** et prévoient en ce sens les dispositions suivantes :

- Précision des modalités de décompte des effectifs prévus à l'article [L. 130-1](#) du Code de la sécurité sociale (Réforme de l'article [R.130-1](#) du Code de la sécurité sociale) ;
- Modification des seuils en matière d'obligation d'élaborer un règlement intérieur (50 salariés au lieu de 20), d'obligation de transmettre une attestation Pôle emploi dématérialisée (11 salariés au lieu de 10), de mettre un local de restauration à disposition (50 salariés au lieu d'une demande par 25 salariés) ou un emplacement permettant de se restaurer (moins de 50 salariés au lieu d'une demande par moins de 25), de désigner un conseiller à la prévention hyperbare (moins de 11 salariés au lieu de moins de 10) et de l'obligation de tenir un document sur les changements d'affectation du médecin du travail (50 salariés au lieu de « plus de 50 »), (Réforme des articles [R.1234-9](#), [R.4228-22](#), [R.4228-23](#), [R.4461-4](#), [R.4623-13](#) du Code du travail) ;
- Octroi d'un délai supplémentaire pour les entreprises nouvellement créées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 pour mettre en place un règlement intérieur (Réforme de l'article [R.1321-5](#) du Code du travail) ;
- Prise en compte des salariés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire, un groupement d'employeurs ou une association intermédiaire pour apprécier les effectifs de l'entreprise en matière de formation professionnelle (Réforme de l'article [R.1111-1](#) du Code du travail) ;
- Précision du mécanisme de gel des effets de seuil pendant 5 ans mis en place par la loi « Pacte ».

**CIRCULAIRE AGIRC-ARRCO**  
**(Circulaire n°2019-19-DRJ)**

La [circulaire n°2019-19-DRJ](#) du **23 décembre 2019**, relative au régime de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO, précise les modalités de l'extension de la réduction générale des cotisations patronales aux cotisations de retraite complémentaire, mise en place depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Cette circulaire apporte en outre des précisions concernant l'exonération des cotisations en ce qui concerne l'aide à domicile et les établissements situés dans les départements d'outre-mer (Lodeom).



## JURISPRUDENCE

### ❖ Droit individuel

#### **Travail de nuit**

\*Le recours au travail de nuit doit être exceptionnel, justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou les services d'utilité sociale et justifié par la situation de chaque établissement dans lequel il est mis en place. L'existence d'une convention collective, même présumée valide, ne suffit pas à établir que le recours au travail de nuit est justifié au regard de ces critères. ([Cass. crim., 7 janvier 2020, n°18-83.074](#))

#### **Surveillance des salariés**

\*Une société peut se prévaloir, à l'encontre d'un salarié, de données issues d'un outil de contrôle (tel qu'une vidéo-surveillance ou un système de traçabilité) uniquement si l'employeur a consulté le CSE et informé les salariés au préalable sur son existence ou si cet outil de contrôle n'est effectivement pas utilisé pour contrôler les salariés. ([Cass. soc., 11 décembre 2019, n°17-24.179](#) et [n°18-11.792](#))

#### **Harcèlement moral**

\*Dans l'affaire France Télécom, le Tribunal correctionnel de Paris a jugé la société coupable de délit de « *harcèlement moral institutionnel* ». Les juges ont ainsi créé une nouvelle qualification, caractérisée selon eux par des agissements qui procèdent d'une politique d'entreprise ayant pour but de structurer le travail de tout ou partie de la collectivité d'agents et la mettent en œuvre, sont porteurs par leur répétition, de façon latente ou concrète, d'une dégradation (potentielle ou effective) des conditions de travail de cette collectivité et outrepassent les limites du pouvoir de direction.

La juridiction pénale de première instance a considéré que la création de cette nouvelle notion ne portait pas atteinte au principe d'interprétation stricte de la loi pénale en soutenant qu'il ne s'agit que d'une « *interprétation théologique* », consistant à prendre en considération la volonté du législateur au jour de l'adoption du texte. ([Trib. correct. Paris, 20 décembre 2019, n°0935790257](#))

#### **Prise d'acte**

\*Le juge peut juger une prise d'acte justifiée, quand bien même les manquements seraient anciens (en l'espèce, les juges ont relevé que le salarié avait fait l'objet d'un harcèlement moral et d'une discrimination syndicale pendant 20 ans). ([Cass. soc., 15 janvier 2020, n°18-23.417](#))

### ❖ Droit collectif

#### **Négociation collective**

\*En cas d'application du principe de faveur entre un accord de groupe « *donnant-donnant* », consistant dans un accord comportant des concessions réciproques et par lequel les parties entendent lier le bénéfice de certains avantages à la renonciation d'autres, et un accord d'entreprise, l'accord de groupe « *donnant-donnant* » forme un ensemble indivisible qui doit par conséquent s'apprécier dans sa globalité et non disposition par disposition. ([Cass. soc., 8 janvier 2020, n°18-17.708](#))



**CSE**

\*Afin de déterminer le périmètre de mise en place des établissements distincts, le juge peut prendre en compte l'existence de délégations de pouvoirs dans des domaines variés ainsi que le périmètre dans lequel des accords collectifs ont été négociés. ([Cass. soc., 11 décembre 2019, n°19-17.298](#))

\*La centralisation de fonctions support et l'existence de procédures de gestion prévues au niveau du siège ne sont pas de nature à exclure l'autonomie de gestion des responsables d'établissement, rendant ainsi possible dans un tel cas, la reconnaissance d'établissements distincts au sens du CSE. ([Cass. soc., 11 décembre 2019, n°19-17.298](#))

