



VEILLE juridique

n°1 janvier 2020

Lois et règlements

Nouvelles modalités de saisine du conseil de prud'hommes dès le 1^{er} janvier 2020

Le décret du 11 décembre 2019 réforme la procédure civile et notamment la saisine du conseil de prud'hommes. A compter du 1^{er} janvier 2020, la saisine du conseil de prud'hommes se fera uniquement par requête : la comparution volontaire en conciliation disparaît.

Concernant le contenu de la requête :

Le texte détermine notamment les cas dans lesquels le demandeur devra justifier, avant de saisir la juridiction, d'une tentative de conciliation, de médiation ou de convention de procédure participative. S'agissant de la procédure prud'homale, l'obligation de justifier d'une tentative de règlement amiable ne semble pas s'appliquer. Pour autant, il est plus prudent de mentionner dans la requête les démarches entreprises pour trouver une solution amiable au litige.

Le décret définit **le champ de la représentation obligatoire par avocat** devant le juge de l'exécution et l'étend par ailleurs partiellement en première instance dans la procédure de référé, d'expropriation, de révision des baux commerciaux, dans les procédures fiscales devant les juridictions civiles, en matière familiale dans la procédure de révision de la prestation compensatoire et de retrait total partiel de l'autorité parentale ou de délaissement parental, ainsi que devant le tribunal de commerce. Face au mécontentement de certaines organisations syndicales, le ministère de la Justice a décidé de renoncer à la représentation obligatoire par avocat pour le contentieux portant sur les élections professionnelles.

Le décret détaille par ailleurs la procédure applicable devant le tribunal judiciaire issu de la fusion du tribunal de grande instance et du tribunal d'instance. Il conserve, tout en les simplifiant, les principales caractéristiques des procédures applicables devant ces juridictions. Il unifie ainsi les modes de saisine du tribunal judiciaire et du tribunal de commerce autour de l'assignation et de la requête, laquelle sera possible en procédure orale pour

les demandes inférieures à 5 000 euros. Il simplifie les exceptions d'incompétence au sein d'un même tribunal judiciaire en permettant un renvoi devant le juge compétent avant la première audience par simple mention au dossier. Il étend les pouvoirs du juge de la mise en état en lui permettant de statuer sur toutes les fins de non-recevoir. Il consacre enfin en principe l'exécution provisoire des décisions de justice, sauf dans les matières dans lesquelles l'exécution provisoire est interdite ainsi que celles dans lesquelles des dispositions de nature législative prévoient une exécution provisoire facultative.

[Décret du 11 décembre 2019 2019-1333, JO du 12](#)

Réforme de la « nouvelle procédure accélérée au fond » applicable à compter du 1^{er} janvier 2020

La procédure accélérée au fond est une voie de procédure qui permet de saisir le juge « en la forme des référés ». Ce dernier rend une décision en urgence, mais aussi sur le fond de l'affaire : c'est ainsi la différence avec le référé classique. Ce n'est pas une décision provisoire, elle est naturellement susceptible d'appel.

La loi de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice a rebaptisé le référé en la forme, qui pour les demandes introduites à compter du 1^{er} janvier 2020 devient la procédure accélérée au fond ([loi 2019-222 du 23 mars 2019, JO du 24](#) ; [ord 2019-738 du 17 juillet 2019, JO du 18](#)).

Un décret du 20 décembre 2019 pose le régime de cette procédure accélérée au fond dans le code de procédure civile. Il modifie ainsi les dispositions relatives à la procédure en la forme des référés devant les juridictions de l'ordre judiciaire, et la renomme procédure accélérée au fond. Il distingue les procédures qui demeurent des procédures accélérées au fond de celles qui deviennent des procédures de référé, sur requête ou au fond.

Sont concernés les litiges suivants :

- contestation des avis et mesures émis par le médecin du travail ([article R. 4624-45 du Code du travail](#)) ;

- désaccord sur les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales ([article R. 2314-2 du Code du travail](#)) ;
- désaccord entre l'employeur et les syndicats sur les modalités d'organisation du référendum destiné à valider un accord collectif non majoritaire ([article D. 2232-7 du Code du travail](#)) ;
- désaccord entre l'employeur et les représentants du personnel sur les modalités d'organisation du référendum destiné à valider un accord collectif négocié en l'absence de délégué syndical ([article D. 2232-9 du Code du travail](#)).

Sont maintenues les anciennes règles du référé classique, à savoir : jugement exécutoire à titre provisoire sauf si le conseil de prud'hommes en décide autrement ou si le jugement est nécessairement exécutoire ([article R. 1454-28 du Code du travail](#)), possibilité de renvoyer l'affaire devant le bureau de jugement si les parties ont recouru à tort à la procédure accélérée au fond ([article R. 1455-12 du Code du travail](#)).

[Décret 2019-1419 du 20 décembre 2019, JO du 22](#)

Loi Mobilités : obligation de négocier sur la mobilité des salariés et nouvelle mise en place d'un forfait mobilités durables

Obligation de négocier sur la mobilité des salariés :

Dès le 1er janvier 2020, les entreprises d'au moins 50 salariés employés sur un même site sont tenues d'une obligation de négocier sur les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail ([article L. 2242-17 du Code du travail](#)).

Les objectifs étant d'inciter à l'usage des modes de transports vertueux et/ou de prendre en charge des frais de transport personnel, soit sous la forme de la « prime transport » ou d'un nouveau forfait mobilité durable ([articles L. 3261-3 et L. 3261-3-1 du Code du travail](#)).

S'il n'y a pas d'accord, les entreprises tenues par cette obligation devront rédiger un plan de mobilité sur leurs différents sites pour améliorer la mobilité de leur personnel ([article L. 1214-8-2 du Code du travail](#)).

Prise en charge des frais de transport personnel :

La loi du 24 décembre 2019 ajoute une nouvelle forme de prise en charge à la catégorie des frais de transport personnels : le forfait « mobilités durables ». [Article L. 3261-3-1 du Code du travail](#).

L'employeur pourra, à compter du 1^{er} janvier 2020, prendre en charge, sous la forme d'un forfait mobilités durables dont les modalités seront fixées par décret, tout ou partie des frais engagés par ses salariés pour le trajet entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail avec les moyens de transport suivant :

- leur cycle personnel (mécanique ou à assistance) ;
- ou en covoiturage, en qualité de conducteur ou de passager ;
- ou à l'aide d'autres services de mobilité partagée (à définir par décret) ;

- ou en transports publics de personnes (hors cas des frais d'abonnement relevant de la prise en charge obligatoire de 50 %).

L'ancienne indemnité kilométrique vélo sera supprimée en tant que telle, puisqu'intégrée au forfait « mobilités durables ».

Les employeurs peuvent déjà prendre en charge, sous certaines conditions, les frais de carburant et les frais d'alimentation de véhicules électriques ou hybrides rechargeables exposés par les salariés qui utilisent leur véhicule personnel pour se rendre de leur domicile à leur lieu de travail ([art. L. 3261-3 du Code du travail](#)). La loi ajoute les frais exposés pour les véhicules à hydrogène.

Salariés concernés :

- ceux dont la résidence habituelle ou le lieu de travail est, soit situé dans une commune non desservie par un service public de transport régulier ou un service privé mis en place par l'employeur, soit n'est pas inclus dans le périmètre d'un plan de mobilité obligatoire.

- ceux qui sont obligés d'utiliser leur véhicule en raison des conditions d'horaires de travail particulières ne leur permettant pas d'utiliser les transports collectifs.

Les modalités et les critères d'attribution de la prise en charge seront déterminés par accord d'entreprise ou interentreprises, et à défaut par accord de branche ([article L. 3261-4 du Code du travail](#)).

Le titre-mobilité est une solution de paiement spécifique, dématérialisée et prépayée des frais de transport. Un décret déterminera les modalités d'application.

[Loi 2019-1428 du 24 décembre 2019 JO du 26](#)

Certification des compétences et mandat de représentant du personnel et syndical

Un décret publié le 22 décembre 2019 précise les modalités de mise en œuvre de la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical prévue à [l'article L. 6112-4 du code du travail](#).

Les actions de formation certifiantes nécessaires à l'obtention de la certification, notamment les actions de positionnement, d'accompagnement et d'évaluation des compétences, constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur déroulement au maintien par l'entreprise de la rémunération, dès lors qu'elles ne relèvent pas des exceptions permettant d'organiser la formation ou tout ou partie en dehors du temps de travail ([article L. 6321-6, 1^o et 2^o](#)).

[Décret 2019-1422 du 20 décembre 2019, JO du 22, texte 15](#)

Loi Avenir professionnel et conclusion de CDD

Dans certains secteurs, un seul contrat à durée déterminée ou un seul contrat de travail temporaire peut être conclu pour remplacer plusieurs salariés.

Les 11 secteurs d'activité ont été identifiés par décret du

18 décembre 2019. Jusqu'au 31 décembre 2020, les entreprises relevant de ces secteurs, peuvent théoriquement remplacer plusieurs salariés avec un seul CDD ou un seul intérimaire. Ainsi, il est possible d'embaucher une personne en CDD à temps complet pour pallier l'absence simultanée de deux salariés à mi-temps ou le remplacement de deux salariés absents successivement pendant les congés d'été.

[Décret 2019-1388 du 18 décembre 2019](#)

SMIC horaire et minimum garanti revalorisés au 1^{er} janvier 2020

Les nouveaux taux du SMIC et du minimum garanti sont applicables à partir du 1^{er} janvier 2020. Le SMIC est augmenté en fonction de la revalorisation automatique soit + 1,2%.

Le SMIC mensuel brut d'un salarié mensualisé est donc de :

- 1 539,42 euros pour un salarié mensualisé soumis à une durée collective du travail de 35 heures hebdomadaires ;
- 1 732, 95 euros pour un salarié soumis à une durée collective de travail de 39 heures hebdomadaires avec une majoration de 10% de la 36^{ème} à la 39^{ème} h ;
- 1759, 34 euros pour un salarié soumis à une durée collective de travail de 39 heures hebdomadaires avec une majoration de 25% de la 36^{ème} à la 39^{ème} h.

La valeur du minimum garanti est portée de 3,62 euros à 3,65 euros au 1^{er} janvier 2020.

[Décret 2019-1387 du 18 décembre 2019, JO du 19](#)

De nouvelles précisions sur la mise en place et le fonctionnement du CSE

La version du 100 questions-réponses sur le CSE diffusé en avril 2018 a été actualisé par 17 nouvelles questions-réponses. Certaines précisions et quelques revirements sont à relever notamment sur la période transitoire, l'installation des représentants de proximité, le mandat d'élu du CSE et du fonctionnement du CSE ainsi que sur la commission CSSCT dans les entreprises de moins de 300 salariés.

[Comité social et économique : 117 questions-réponses, document diffusé par le ministre du travail le 18 décembre 2019](#)

Mise à disposition du modèle d'attestation relative aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Un arrêté publié ce 15 décembre 2019 met à disposition le modèle d'attestation relative aux bénéficiaires d'emploi des travailleurs handicapés mis à disposition que les entreprises de travail temporaire et les groupements d'employeurs devront transmettre chaque 31 janvier aux entreprises utilisatrices.

Par ce modèle d'attestation les entreprises soumises à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés indiqueront, dans leur déclaration annuelle, le nombre de

salariés mis à leur disposition par des entreprises de travail temporaires ou des groupements d'employeurs, sur la base des attestations transmises.

Il sera utilisable début 2021 lors de la déclaration relative à l'obligation d'emploi de 2020.

[Arrêté du 15 décembre 2019](#)

Procès-verbaux des élections professionnelles : il n'est plus obligatoire de les envoyer à l'inspection du travail

Dès le 14 décembre 2019, les formalités administratives ont été allégées pour les employeurs puisque ces derniers ne sont plus tenus de transmettre les procès-verbaux des élections professionnelles à l'inspection du travail. L'employeur sera uniquement tenu d'envoyer le P-V de l'élection au Centre de traitement, qui devient le guichet unique pour la réception des P-V ([article R. 2314-22 modifié](#) et [D. 2122-7 abrogé](#)).

[Décret 2019-1345 du 11 décembre 2019, JO du 13](#)

Publication d'un décret portant sur la formation et les conditions d'exercice des mandats des représentants des salariés actionnaires

Un décret du 6 décembre 2019 prévoit les modalités de formation et de préparation des réunions des administrateurs et des membres du comité de surveillance représentant les salariés actionnaires en les alignant sur celles des administrateurs et des membres du comité de surveillance représentant les salariés.

[Décret du 6 décembre 2019, 2019-1308, JO du 8](#)

VAE : Le cahier des charges relatif à l'expérimentation prévue par la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018 est fixé

L'arrêté vise des actions de validation des acquis de l'expérience ayant pour objet l'acquisition d'un ou plusieurs blocs de compétences. Il précise notamment, le repérage, l'information et l'accompagnement des publics, le périmètre des certifications professionnelles concernées par l'expérimentation et les modalités de son évaluation.

[Arrêté du 21 novembre 2019, NOR: MTRD1933364A](#)

Loi PACTE : décompte du seuil d'effectif

Le décret précise les modalités de décompte des effectifs salariés fixées par l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale, créé par l'article 11 de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises. Il exclut les mandataires sociaux du calcul des effectifs. Il prévoit, pour l'application de certains seuils du code de travail, que l'effectif salarié et les règles de franchissement de seuils d'effectif sont déterminés selon l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale créé par la loi précitée : obligation de transmission

dématérialisée des attestations à Pôle emploi, mise à disposition d'un local de restauration, désignation d'un conseiller à la prévention hyperbare qui n'est pas l'employeur et tenue d'un document sur les changements de secteur et d'affectation du médecin du travail.

Le seuil pour la mise à disposition d'un local de restauration est modifié : jusqu'alors fixé à 25 salariés souhaitant prendre habituellement leur repas dans l'établissement, il est désormais fixé à 50 salariés dans l'établissement. Les seuils pour la transmission dématérialisée des attestations à Pôle emploi et la désignation d'un conseiller à la prévention hyperbare sont relevés de 10 à 11 dans un objectif d'harmonisation avec les autres législations.

En application de la loi PACTE, le seuil déclenchant l'obligation d'établir un règlement intérieur est passé de 20 à 50 salariés au 1^{er} janvier 2020. L'obligation s'applique si le seuil de 50 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs (c. trav. art. L. 1311-2). Le décret précise le délai accordé aux entreprises nouvelles pour se conformer à cette obligation.

Ainsi, les entreprises créées à compter du 1^{er} janvier 2020 disposent d'un délai de 12 mois, à compter de la date à laquelle le seuil de 50 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs, pour élaborer leur règlement intérieur (c. trav. art. R. 1321-5 modifié ; décret 2019-1586 art. 4, III).

[Décret 2019-1586 du 31 décembre 2019, JO 1^{er} janvier 2020 ; décret 2019-1591 du 31 décembre 2019, JO 1^{er} janvier 2020 \(le 2^{ème} décret est daté, sans doute par erreur, du 31 janvier 2019\)](#)

Organisation et fonctionnement des instances représentatives du personnel et à l'exercice du droit syndical

Le texte précise les informations que le comité social et économique doit transmettre à l'administration, ainsi que le nombre maximum de représentants de chaque établissement pouvant siéger au comité social et économique central. Il prévoit également les conditions dans lesquelles les représentants syndicaux ayant conclu une convention individuelle de forfait bénéficient de leurs heures de délégation lorsque leur crédit est inférieur à quatre heures. Il proroge en outre jusqu'au 30 juin 2021, et sous conditions jusqu'au 31 décembre 2021, la période durant laquelle les comités sociaux et économiques peuvent faire appel à des experts dont l'agrément est lui-même prorogé.

[Décret n° 2019-1548 du 30 décembre 2019](#)

Jurisprudences

Loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2020 : censure du Conseil constitutionnel

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2020, adoptée le 3 décembre 2019, comportait une mesure adaptant les allègements généraux de cotisations au futur bonus/malus « chômage ». Le conseil constitutionnel a censuré les dispositions relatives aux contributions d'assurance chômage résultant de la loi du 5 septembre 2018. Pour les sages, ces mesures sont étrangères au domaine de la loi de financement de la sécurité sociale.

[Conseil constitutionnel, 20 décembre 2019, décision 2019-795](#)

Confidentialité des données et vote électronique

Dans un arrêt en date du 27 novembre 2019, la Cour de cassation précise que lorsqu'un vote est organisé dans l'entreprise, il est indispensable de s'assurer de la confidentialité des données sous peine d'annulation des élections. En l'espèce, l'employeur avait bien respecté cette

obligation. Ce dernier avait envoyé les données (identifiants et mots de passe) par lettre simple aux électeurs. Pour les juges, l'envoi par courrier ne remet pas en cause la confidentialité des données, ce qui n'aurait pas été le cas si l'envoi avait été fait par mail.

En outre, les syndicats reprochaient aussi au système de vote la procédure de secours mise en place en cas de perte des informations par l'électeur. Il leur était possible d'obtenir de nouvelles données, en cas de perte de l'identifiant et du mot de passe, sur leur téléphone portable après avoir renseigné leur nom, prénom, date et lieu de naissance, numéro d'immatricule. Or, pour les syndicats une usurpation n'était pas impossible dans la mesure où les éléments demandés étaient accessibles depuis des terminaux de l'entreprise ou sur des registres du personnel.

Pour les juges, les syndicats ne démontraient pas que le lieu de naissance était aisément accessible. Des précautions avaient été prises pour garantir la confidentialité des votes.

[Cass soc, 27 novembre 2019, n°18-23161](#)

Clause conventionnelle de garantie d'emploi et interdiction de licencier un salarié malade

Selon un arrêt du 18 décembre 2019 de la Cour de cassation, une garantie conventionnelle d'emploi, qui interdit les licenciements motivés par les absences maladie, interdit également les licenciements reposant sur les conséquences de ces absences sur l'entreprise.

En l'espèce, une salariée engagée en qualité de secrétaire standardiste au sein du cabinet médical depuis le 15 décembre 2008. En arrêt maladie à partir du 8 février 2014, elle est licenciée le 10 mars, pour absence prolongée perturbant le fonctionnement du cabinet médical et nécessitant son remplacement. La salariée se prévaut de la clause de garantie d'emploi mentionnée dans sa convention collective pour laquelle : « les absences justifiées par la maladie ou l'accident dans un délai maximum d'un an n'entraînent pas une rupture de leur contrat de travail. »

Pour l'employeur, la clause ne s'appliquait pas dans la mesure où le licenciement de la salariée était fondé sur la perturbation du bon fonctionnement du cabinet.

La Cour de cassation n'adopte pas cette interprétation restrictive, la garantie conventionnelle interdisait ce licenciement pour ce motif.

[Cass soc, 18 décembre 2019, n°18-18864](#)

Il est obligatoire de déclencher une enquête lorsqu'un salarié dénonce un harcèlement moral

En matière de prévention contre le harcèlement au travail, les organisations syndicales ainsi que le ministère du Travail recommandent aux employeurs de réaliser des enquêtes en cas de risque de harcèlement ou de violence au travail (accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, étendu par arrêté du 23 juillet 2010, JO du 31). Dans un arrêt en date du 27 novembre 2019, la Cour de cassation est allée plus loin en reconnaissant l'obligation pour l'employeur de déclencher une enquête lorsqu'un salarié dénonce un harcèlement moral. En conséquence, un employeur qui ne déclenche pas une enquête à la suite d'une dénonciation de harcèlement court le risque de se voir reprocher un manquement à son obligation de sécurité alors même que le harcèlement n'est pas établi. Cette obligation permet de prendre des mesures de prévention face à un risque professionnel identifié (articles L4112-1 et L.4121-2 du code du travail).

L'enquête résulte de l'obligation légale de sécurité de l'employeur vis-à-vis du salarié. Elle permet également de constituer des preuves de la faute du salarié harceleur et de le sanctionner en respectant le délai de prescription des fautes.

[Cass soc, 27 novembre 2019, 18-10551](#)

Autres

Déclaration du Premier ministre du 11 décembre 2019 : confirmation de la création d'un système universel de retraites par points

• Remplacement des 42 régimes existants

« Le système sera le même pour tous les Français, sans exception, au lieu d'être organisé selon des logiques de statuts ». Les régimes spéciaux seront mis progressivement en extinction.

• Cotisations identiques

Le niveau de cotisations sera identique pour tous jusqu'à 120 000 euros bruts par an (primes des fonctionnaires prises en compte). Au-delà du seuil de 120 000 euros bruts par an, une cotisation supplémentaire sera due mais n'ouvrira pas de droits à retraite. Pour les travailleurs indépendants, Edouard Philippe a précisé que la convergence des taux se fera selon « des modalités douces à un horizon de 15 ans ».

• Système par points indexés sur les salaires

Le nouveau système sera un système par points, et non par trimestres, où chaque heure travaillée ouvrira des

droits. Les points accumulés tout au long de la carrière seront convertis en euros au moment du départ à la retraite. Les partenaires sociaux fixeront la valeur du point et son évolution, sous le contrôle du Parlement.

• Un âge d'équilibre à 64 ans

L'âge légal de départ à la retraite restera fixé à 62 ans mais le gouvernement incite les français à travailler plus longtemps en instaurant un « âge d'équilibre » fixé à 64 ans en 2027, et assorti d'un système de bonus-malus.

• Départ anticipé à la retraite

Le dispositif de départ anticipé pour carrières longues sera maintenu.

• Minimum de pension : 1000 euros nets par mois pour une carrière complète au SMIC.

Le dispositif de retraite progressive

• Prise en compte des interruptions d'activité

Des points seront alloués, comme aujourd'hui, afin de compenser les périodes de chômage et de maladie.

- **Sont concernés**

es personnes qui sont actuellement à moins de 17 ans de l'âge légal de la retraite, cela correspond aux salariés nés avant 1975. Les personnes nées entre le 1er janvier 1975 et le 31 décembre 2003 bénéficieront progressivement du nouveau régime.

- **Projet de loi**

La réforme va maintenant être traduite dans un projet de loi qui devrait être présenté le 22 janvier 2020 en conseil des ministres et discuté au Parlement à la fin du mois de février 2020.

- **Les négociations avec les partenaires sociaux se poursuivront dans les 2 années à venir.**

Selon le gouvernement, les questions de la pénibilité, de la prise en compte des carrières longues, du travail des seniors, de l'aménagement des fins de carrière ainsi que les modalités de conversion des droits devront faire l'objet de négociation.

[Discours du Premier ministre du 11 décembre 2019](#)

Pour toute(s) question(s) relative(s) à ces articles, n'hésitez pas à contacter le Secteur Juridique National à l'adresse mail suivante : juridique@unsa.org

Rédactrices : Elisabeth GENEIX - Frédérique PAQUIER - Sophie RIOLLET-COGEZ