



Nouvelles dispositions législatives et réglementaires

Loi n° 2019-1461 du 27 décembre 2019 relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique

Elections municipales – situation des salariés candidats et élus

Une loi du 27 décembre 2019, publiée au JO du 28, a procédé à des modifications des droits des salariés candidats et/ou élus aux élections municipales.

Autorisation d'absence pendant la campagne électorale

Le **salarié candidat aux élections municipales bénéficie, sur demande, de 10 jours ouvrables pour participer à la campagne électorale**, quelle que soit la population de la commune.

Ces absences sont d'au moins une demi-journée entière. Le salarié candidat doit avertir son employeur 24 heures au moins avant le début de chacune de ses absences. Sous certaines conditions, celles-ci peuvent être imputées sur les congés payés et sont donc rémunérées. Dans le cas contraire, elles ne sont pas rémunérées, mais peuvent toutefois donner lieu à récupération avec accord de l'employeur.

Situation du titulaire d'un mandat municipal

L'employeur est tenu, sous certaines conditions, mais sans avoir d'obligation de rémunération, de **laisser le salarié qui est membre d'un conseil municipal le temps nécessaire pour se rendre et participer** :

- aux séances plénières de ce conseil,
- aux réunions de commissions dont il est membre et instituées par une délibération du conseil,
- aux réunions des assemblées délibérantes et des bureaux des organismes où il a été désigné pour représenter la commune.

Indépendamment de ces autorisations d'absences, sous certaines conditions, les maires, les adjoints et les conseillers municipaux ont droit, notamment pour l'administration de la commune, à un **crédit d'heures forfaitaire non rémunéré et trimestriel**. Il est fixé par référence à la durée hebdomadaire légale du travail, et est réduit proportionnellement en cas de temps partiel.

Ce crédit d'heures a été majoré, par la loi, pour certaines communes (article 87 de la loi, modifiant l'article L. 2123-2 du Code général des collectivités territoriales).

Ces **temps d'absence sont assimilés à des durées de travail effectives pour la détermination de la durée des congés payés, ainsi que pour les droits découlant de l'ancienneté**.

Enfin, sous réserve que son poste de travail soit compatible, le **salarié conseiller municipal est réputé relever de la catégorie de personnes qui disposent de l'accès le plus favorable au télétravail**.

Au début de son mandat de conseiller municipal, le salarié peut bénéficier, s'il le demande, d'un **entretien individuel portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au regard de son emploi**. Cet entretien est distinct de l'entretien professionnel qui doit, en principe, être organisé tous les 2 ans.

L'employeur peut ainsi fixer avec le salarié des mesures afin de faciliter la conciliation entre sa vie professionnelle et ses fonctions électives, ainsi que les conditions de rémunération des temps d'absences consacrés à son mandat.

Les élus locaux sont protégés contre les discriminations. Ainsi, ils ne peuvent pas, au titre de leur mandat, être sanctionnés, licenciés ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, notamment en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat.

A noter : Cette garantie contre les discriminations en faveur des salariés élus locaux a été instituée par la loi du 27 décembre 2019 en **contrepartie de la suppression de leur statut de salarié protégé dont ils bénéficiaient auparavant et ce afin « d'améliorer la sécurité des élus, sans toutefois présenter de contrainte pour l'employeur ».**

Enfin, les maires et les adjoints au maire peuvent toujours bénéficier d'une suspension de leur contrat de travail jusqu'à l'expiration de leur mandat s'ils justifient d'un an d'ancienneté. Cette possibilité n'est plus soumise, pour les adjoints au maire, à une condition de taille de la commune. A l'issue de leur mandat, ces salariés bénéficient d'un droit à réintégration dans leur emploi ou un emploi analogue.

Vous trouverez le texte de loi en lien ci-dessous :

https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000039681877

Forfait mobilités durables - loi d'orientation des mobilités

LOI n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités

La loi d'orientation des mobilités (LOM) du 24 décembre 2019 **met en place un forfait mobilités qui permet aux employeurs de verser jusqu'à 400 euros par an, exonérés d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales, aux salariés se rendant à leur travail en covoiturage ou en vélo.**

A compter du 1^{er} janvier 2020, à travers ce "forfait mobilité durable", l'employeur peut prendre en charge tout ou partie des frais engagés par ses salariés se déplaçant entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail avec :

- leur cycle personnel (vélo électrique ou non),
- ou en tant que conducteur ou passager en covoiturage,
- ou en transports publics de personnes (à l'exception des frais d'abonnement de transport public de type Navigo),
- ou à l'aide d'autres services de mobilité partagée.

La loi précise que la prise en charge s'effectue dans les mêmes conditions que celles prévues pour les frais de carburant.

Le forfait mobilité durable remplacera l'indemnité kilométrique vélo et l'indemnité covoiturage dont la mise en œuvre est restée limitée.

Les modalités de la participation financière doivent être fixées par décret.

Le gouvernement doit encore préciser par décret si d'autres services (en plus du vélo et du covoiturage), comme l'autopartage ou les trottinettes en libre-service, y seront intégrés. Les modalités d'application pour les personnes disposant de plusieurs employeurs, ainsi que les dispositifs de contrôle, devront aussi être définis. Certains, comme la preuve de covoiturage, en sont déjà à des stades de développement avancés (<https://beta.gouv.fr/startups/preuve-de-covoiturage.html>).

Vous trouverez le texte de loi (article 82) en lien ci-dessous :

https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000039666574

Jurisprudence

Cass. soc. 8 janvier
2020 n° 18-15.029

Conséquences de l'absence de PV de carence

A défaut d'organisation des élections professionnelles, l'employeur est redevable de dommages et intérêts aux salariés privés de représentation, et ce sans que ceux-ci aient à prouver le moindre préjudice. La Cour de Cassation a ainsi rappelé que seul le procès-verbal de carence peut justifier l'absence d'institutions représentatives dans l'entreprise.

En l'espèce, un salarié en période de préavis a agi en justice contre son employeur. Il a demandé notamment des dommages et intérêts en raison de l'absence d'organisation des élections des délégués du personnel.

La Cour de Cassation a confirmé une jurisprudence bien établie selon laquelle « l'employeur qui n'a pas accompli, bien qu'il soit légalement tenu, les diligences nécessaires à la mise en place d'institutions représentatives du personnel, sans qu'un procès-verbal de carence ait été établi, commet une faute qui cause un préjudice aux salariés, privés ainsi d'une possibilité de représentation de leurs intérêts ». La Cour de Cassation a précisé que les dommages et intérêts sont dus alors même que le salarié n'avait interpellé l'employeur sur les élections professionnelles qu'au terme d'une collaboration de 18 ans et pendant son délai de préavis, et qu'il n'invoque ni ne rapporte la preuve d'un quelconque préjudice.

Rappelons également **qu'en cas de retard ou d'absence de mise en place du CSE, l'absence de PV de carence aura des conséquences en matière de licenciement économique, d'indemnisation en cas d'inaptitude, de dénonciation régulière d'un usage, de conclusion, révision ou dénonciation d'un accord collectif avec un ou plusieurs salariés mandatés, et d'institution d'un accord d'intéressement. Sans compter le risque de poursuites pénales pour délit d'entrave.**

Vous trouverez ci-dessous un lien vers l'arrêt de la Cour de cassation :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000041518803&fastReqId=1202034868&fastPos=1>

Cass. civ., 1^{ère}, 27
novembre 2019, n°18-
22525

TPE et démarchage

La Cour de cassation vole au secours des TPE et rappelle qu'il résulte de l'article L. 221-3 du code de la consommation que le professionnel employant cinq salariés au plus, qui souscrit, hors établissement, un contrat dont l'objet n'entre pas dans le champ de son activité principale, bénéficie des dispositions protectrices du consommateur édictées par ce code.

Le droit de la consommation protège, en principe, les consommateurs, non les professionnels. Mais le professionnel employant cinq salariés au plus, qui souscrit, hors établissement, un contrat dont l'objet n'entre pas dans le champ de son activité principale, bénéficie des dispositions protectrices du consommateur (exigence d'un contrat écrit, droit de rétractation de 14 jours, interdiction de tout paiement pendant les 7 premiers jours).

Dans cette affaire, l'exploitante d'une entreprise de production et de fourniture de bois de chauffage, conclut un contrat d'insertion publicitaire à l'occasion d'un démarchage à son domicile par le représentant d'une régie publicitaire.

La cliente n'ayant jamais réglé la facture qui lui est adressée, la société de régie publicitaire agit en justice pour demander le paiement de sa prestation. Elle prétend que la cliente professionnelle ne peut se prévaloir du non-respect des règles du droit de la consommation puisque le contrat conclu en vue de promouvoir l'entreprise auprès du public entre dans le champ de son activité principale.

La Cour de cassation estime au contraire que le **contrat d'insertion publicitaire n'entre pas dans le champ de l'activité principale de la cliente**. Par conséquent, pour conclure avec elle ce contrat au terme d'un démarchage à domicile, la société devait **respecter les règles du droit de la consommation, notamment l'information précontractuelle et la remise d'un exemplaire du contrat accompagné du formulaire type de rétractation**. A défaut, le contrat peut être annulé.

Les **artisans des métiers de service sont particulièrement exposés** aux démarcheurs et autres arnaqueurs. La prudence est donc de mise, et **le premier réflexe à avoir est de ne surtout rien signer sur le moment pour étudier les documents à tête reposée**.

Vous trouverez ci-dessous un lien vers l'arrêt de la Cour de cassation :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEX T000039465703&fastReqId=1673011447&fastPos=1>

Cass. soc., 15
janv. 2020, n°
18-20104

Temps partiel : mentions écrites insuffisantes et présomption d'emploi est à temps complet

Selon le Code du travail (anciennement article L. 3123-14, recodifié à l'article L. 3123-6), le contrat écrit du salarié à temps partiel doit mentionner la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Il en **résulte que l'absence d'écrit mentionnant la durée du travail et sa répartition fait présumer que l'emploi est à temps complet** et il **incombe à l'employeur qui conteste cette présomption de rapporter la preuve, d'une part, de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue**, d'autre part, **que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur**.

Cet arrêt de la Cour de cassation, qui concerne une salariée embauchée sur une exploitation vinicole, doit **sensibiliser les employeurs sur l'importance du soin à porter à la rédaction des contrats de travail**.

Vous trouverez ci-dessous un lien vers l'arrêt de la Cour de cassation :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEX T000041490486&fastReqId=1133748954&fastPos=6>

Cass. Soc., 12
février 2020, n°
18-22590 à 18-
23011

Temps d'habillage et de déshabillage – tenues imposées

La Cour de cassation procède à une pique de rappel dans cette affaire opposant une société de traitement des déchets à ses salariés éboueurs.

En effet, le **temps d'habillage et de déshabillage ouvre droit, sous certaines conditions, à contrepartie pour le salarié**, soit sous forme de **repos**, soit sous forme **financière**. Ces contreparties sont subordonnées à la réalisation de **2 conditions cumulatives**. D'une part, le **port d'une tenue de travail doit être rendu obligatoire** par la loi, une convention ou un accord collectif, le règlement intérieur ou le contrat de travail. D'autre part, le **salarié doit se changer dans l'entreprise ou sur son lieu de travail**.

Cet arrêt de la Cour de cassation devra **attirer l'attention des employeurs imposant une tenue de travail à leurs salariés**, pour des raisons d'hygiène et/ou de politique commerciale. **A noter** : dès lors que le port d'une tenue de travail est imposé au salarié et inhérent à son emploi, **l'employeur doit prendre en charge l'entretien de cette tenue**, peu important que le contrat de travail prévoie ou non le versement d'une prime de nettoyage (cass. Soc., 14 février 2018, n° 16-25563).

Vous trouverez ci-dessous un lien vers l'arrêt de la Cour de cassation :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000041620466&fastReqId=84355086&fastPos=1>

Cass. 3^{ème} civ., 23
janvier 2020, n° 18-
19051

Centre commercial dégradé - indemnisation du locataire

La Cour de cassation décide que **le bailleur qui n'a pas procédé aux diligences nécessaires pour remédier à l'insécurité et au mauvais entretien du local loué et du centre commercial dans lequel il est situé, est à l'origine de la dégradation de la commercialité des lieux et doit indemniser le locataire.**

En l'espèce, le locataire d'un local situé dans un centre commercial soumis au statut de la copropriété, se plaignant du **mauvais état du centre et de problèmes de chauffage dans son local**, poursuit le bailleur en indemnisation de son préjudice.

Il a eu gain de cause, car le bailleur avait manqué à ses obligations de mise à disposition et d'entretien des locaux en ne procédant pas aux diligences nécessaires pour que le syndicat des copropriétaires remédie à l'insécurité et au mauvais entretien des lieux.

En effet, il n'avait pas déployé d'efforts suffisants pour mettre fin au dysfonctionnement du chauffage commun dans le local loué et dans les parties communes (qui était un accessoire nécessaire à l'usage du bien loué), aux infiltrations constatées dans le plafond du local et dans le parking commun et au défaut de sécurité qui avait affecté le centre commercial pendant plus de dix ans. **Le dépérissement du centre commercial et sa désertification étaient à l'origine, au moins en partie, par un effet de chaîne, de la dégradation de la commercialité des lieux.**

La Cour de cassation a approuvé la Cour d'appel d'avoir **condamné le bailleur à indemniser le locataire pour la perte de sa clientèle, la perte de marge réalisée sur le chiffre d'affaires liée au contrat de distribution rompu et la perte de chance de conclure des accords avec de nouveaux fournisseurs** (allocation de 80 000 € de dommages et intérêts).

Cet arrêt devrait **inciter à réagir les artisans locataires (notamment pressings, cordonniers, coiffeurs, salons de beauté et retoucheries) installés dans des centres commerciaux insuffisamment entretenus, dont la dégradation a nécessairement un impact sur l'attractivité des lieux.**

Vous trouverez ci-dessous un lien vers l'arrêt de la Cour de cassation :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000041518850&fastReqId=1051870729&fastPos=1>

Vie de l'entreprise

Elections municipales

Vérification inscription liste électorale

Si vous voulez **vérifier que vous êtes bien inscrit sur les listes électorales**, le site service-public.fr vous propose de vous en assurer en quelques clics. Vous pourrez aussi savoir sur quelle liste électorale vous êtes inscrit, de vérifier que vous n'avez pas été radié ou de connaître l'adresse de votre bureau de vote.

Sur le site, il vous est demandé votre nom, vos prénoms, votre date de naissance, votre sexe et la commune où vous pensez être inscrit. Si les informations saisies correspondent, il vous est immédiatement confirmé que vous êtes bien inscrit sur les listes.

Allez vérifier en cliquant sur le lien ci-dessous :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/services-en-ligne-et-formulaires/ISE>

Accès au droit

Code du travail numérique

Le **code du travail numérique** est un nouveau **service gratuit** du ministère du travail qui **répond aux questions des salariés et des employeurs sur le droit du travail**.

Institué par les ordonnances de 2017, il s'adresse en priorité aux employeurs et salariés des **TPE et PME**.

Le code du travail numérique intègre :

- **2 500 réponses en français facile correspondant aux 50 questions les plus fréquentes** déclinées pour les 50 branches professionnelles les plus importantes ;
- Des **simulateurs pour calculer ses droits** : préavis et indemnités de licenciement, durée du préavis de démission, indemnités de précarité, salaire net/brut ;
- Des **modèles de document pour gagner du temps** : certificat de travail, demande de paiement de salaire, demande de paiement d'heures supplémentaires ;
- Les 11 000 articles du code du travail et 30 000 textes conventionnels.

L'articulation de la hiérarchie des normes entre le code du travail, les conventions collectives et les accords d'entreprise a été intégrée pour les réponses aux questions les plus fréquentes et les outils.

Ces ressources documentaires intégreront les évolutions du droit du travail au fil de l'eau.

Chaque contenu est associé à ses références légales, conventionnelles ou règlementaires. Si celles-ci sont modifiées, une alerte avertira les services de la direction générale du travail pour qu'ils actualisent les contenus concernés.

Important : l'employeur ou le salarié qui se prévaut des informations obtenues au moyen du code du travail numérique, dans la mesure où il a correctement renseigné sa situation, est présumé de bonne foi, en cas de litige.

Vous pouvez accéder au portail en cliquant sur le lien ci-dessous :

<https://code.travail.gouv.fr/>

Projet de loi

Projet loi ASAP

Projet de loi d'accélération et de simplification de l'action publique- article 43

Un **projet de loi dit ASAP** (Projet de loi d'accélération et de simplification de l'action publique) a été déposé le 5 février dernier au sénat en procédure accélérée, et **prévoit (article 43) la possibilité pour les TPE de mettre en place des dispositifs d'intéressement au moyen d'une décision unilatérale de l'employeur**. Cette mesure serait limitée aux entreprises de moins de 11 salariés qui ne disposent pas d'instances représentatives de personnel.

Cette décision unilatérale se matérialiserait par un document reprenant toutes les clauses obligatoires d'un accord d'intéressement, et ce dispositif assurerait de la même façon l'information des salariés et le suivi de l'intéressement. A l'issue de la période triennale (durée légale de l'intéressement), le dispositif pourrait être renouvelé, cette fois par voie d'accord.

Rappelons qu'en l'état actuel des textes en vigueur, les employeurs souhaitant verser la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat dite Macron en bénéficiant des conditions d'exonération de charges, doivent impérativement mettre en place un accord d'intéressement.

Or, Mme Patricia Morhet-Richaud, sénatrice LR, a fait **adopter en 1^{ère} lecture devant le Sénat le 24 février dernier un amendement permettant d'exonérer les entreprises de moins de 11 salariés de l'obligation de conclure un accord d'intéressement (que ce soit ou non par décision unilatérale) pour pouvoir verser la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.**

L'amendement est accessible en lien ci-dessous :

http://www.senat.fr/amendements/commissions/2019-2020/307/Amdt_COM-115.html

Il a été également **prévu de financer cette mesure au moyen d'une taxe additionnelle à la vente de tabac.**

Le projet de loi a donc été adopté avec cet amendement en première lecture par le Sénat, et transmis à l'Assemblée Nationale le 6 mars dernier, puis **renvoyé à une commission spéciale, dans le cadre d'une procédure accélérée.**

Vous trouverez en lien ci-dessous un document permettant de visualiser **l'évolution du texte** article par article.

<http://www.senat.fr/tableau-historique/pj119-307.html>

Vous trouverez le projet de loi version 6 mars en lien ci-dessous :

http://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/textes/115b2750_projet-loi

Si l'article 43 ne subit pas de nouvelle modification de la part de la commission spéciale de l'Assemblée Nationale, il sera donc possible aux entreprises de moins de 11 salariés de verser à leurs salariés la prime exceptionnelle Macron sans avoir à recourir à un accord d'intéressement mis en place par décision unilatérale.

