

DROIT DU TRAVAIL

ACTUALITÉS

Plateforme Régionale
Droit du Travail

Novembre 2019

■ Apprentissage, l'enregistrement cède la place au dépôt à compter du 1^{er} janvier 2020

Soumis à certaines exigences de forme, destinées à prévenir les risques contentieux les plus fréquemment attachés à cette forme particulière d'emploi¹, le contrat d'apprentissage, qui devait être, jusqu'à présent, « adressé pour enregistrement à une chambre consulaire » (article [L. 6224-1 du code du travail](#)) dans les cinq jours suivants son début d'exécution (article [R. 6224-1 du code du travail](#))², se verra désormais **transmis, en lieu et place, à l'opérateur de compétence désigné** (OPCO), dans le cadre d'une procédure dite « de dépôt », instituée par l'[article 11 de la loi n° 2019-771 du 5 septembre 2019](#)³.

A cet effet, les **employeurs désirant s'assurer de la complétude et de la conformité des éléments de leurs dossiers** conserveront la faculté de recourir aux services des Chambres de Métiers et de l'Artisanat, qui demeurent investies d'une mission d'accompagnement spécifique en la matière⁴.

¹ Du fait, notamment, de la finalité poursuivie (article [L. 6211-1 du code du travail](#)) et du principe de l'alternance (article [L. 6211-2 du code du travail](#)), mais aussi de circonstances telles que l'âge du salarié, souvent mineur, qui appellent l'application de règles spécifiques (ex : durées minimales de repos et maximales de travail, utilisation de machines dites dangereuses,...) et requièrent une attention particulière, en raison de son inexpérience, notamment au sein des entreprises dépourvues de personnels dédiés à la gestion des ressources humaines.

² Afin qu'il soit procédé aux vérifications prévues par l'article [L. 6224-2 du code du travail](#).

³ Selon des modalités dont le détail devra encore être précisé par voie réglementaire.

⁴ Laquelle s'ajoute aux **diverses attributions** listées par l'article [L. 6211-4 modifié du code du travail](#) (assurer la médiation définie à l'article [L. 6222-39 du code du travail](#), contribuer à la formation des maîtres d'apprentissage, au service public régional de l'orientation,...) et à la participation aux activités de la mission de contrôle pédagogique mentionnée à l'article [L. 6211-2 du code du travail](#).

■ Offrir des bons d'achat à ses salariés pour Noël

A l'approche des fêtes de fin d'année la distribution par l'employeur de chèques cadeaux à ses salariés demeure possible, et ouvre droit au bénéfice d'une exonération de charges dès lors que :

- Leur attribution et l'utilisation faite sont en **lien avec un événement particulier** (naissance, Noël, mariage,...) ;
- Le montant du bon est limité à un seuil maximum correspondant à **5% du plafond mensuel** de la Sécurité Sociale par événement (soit **169€ en 2019**).

Pour en savoir plus, consultez le [site des URSSAF](#)



■ Consommation d'alcool sur les lieux de travail, les règles à observer lors des repas de services

Envisageable lors des repas de services organisés à l'occasion des fêtes de fin d'année, sauf interdiction dans le **règlement intérieur** en cas de risque pour la santé et la sécurité des personnels¹, la consommation de boissons alcoolisées ne peut toutefois concerner alors « que **le vin, la bière, le cidre et le poiré** » (article [R. 4228-20 du code du travail](#)).

Par ailleurs, **chaque salarié demeurera tenu** de s'assurer, lors de tels événements, que son comportement (ex : volume d'alcool consommé,...) n'expose pas sa santé, sa sécurité ou celles des autres personnes concernées à un risque particulier, comme exigé par l'article [L. 4122-1 du code du travail](#).

¹ Comme toute restriction aux libertés individuelles (article [L. 1121-1 du code du travail](#)), une telle mesure doit en effet apparaître justifiée, au regard de l'obligation de sécurité mise à la charge de l'employeur (article [L. 4121-1 du code du travail](#)), et proportionnée au but poursuivi.

■ Appréciation des « seuils sociaux », les modifications à venir en 2020

En application de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises ([article 11](#)), une harmonisation partielle des seuils d'effectif déterminant la nature des obligations pesant sur l'employeur interviendra à compter du 1^{er} janvier 2020 (cf. [lien suivant](#)).

Sous réserve de précisions encore attendues par voie réglementaire (cf. [échancier de la réforme](#)), les **règles de calcul prévues à l'article L. 130-1 nouveau code de la sécurité sociale** se verront ainsi substituées, en principe¹, aux divers paramètres jusque-là en vigueur en fonction de la règle considérée, avec pour conséquences, notamment : l'exclusion des personnels intérimaires ou mis à disposition, la faculté de recourir, à terme, à la Déclaration sociale nominative (DSN) pour leur appréciation automatique, et le gel du déclenchement des exigences liées à certains franchissements pour une durée de 5 ans.

Il sera procédé, en outre, à la **suppression de la catégorie propre aux entreprises de vingt salariés et plus**², et au **relèvement à cinquante salariés** du critère relatif à l'établissement d'un règlement intérieur (article [L. 1311-2 modifié du code du travail](#)), à l'assujettissement à la contribution au FNAL de 0,50 % (article [L. 834-1 modifié du code de la sécurité sociale](#)) et à la participation à l'effort de construction (article [L. 313-1 modifié du code de la construction et de l'habitation](#)).

¹ Sauf dispositions particulières, comme en matière de représentation du personnel (cf. not. article [L. 2311-2 du code du travail](#) s'agissant de la mise en œuvre du [comité social et économique](#)).

² Exceptions faites de l'[obligation d'emploi de travailleurs handicapés](#) (OETH) et de la contrepartie en repos attachée à la réalisation d'heures supplémentaires au-delà du contingent annuel (article [L. 3121-38 modifié du code du travail](#)), ne demeureront ainsi que les seuils correspondants à **onze, cinquante et deux-cents cinquante salariés**.

■ Notification des motifs du licenciement, le recours à l'écrit demeure nécessaire

Tenu au respect d'une **procédure particulière**¹, et à la nécessité d'une **motivation suffisante**, en lien avec la situation économique de l'entreprise (article [L. 1233-2 du code du travail](#)) ou la personne du salarié (article [L. 1232-1 du code du travail](#)), le licenciement doit être notifié **au moyen d'un écrit** faisant état des causes de la rupture² (articles [L. 1233-16](#) et [L. 1232-6](#) du code du travail).

En effet, à défaut, l'irrégularité consistant pour l'employeur à prononcer cette décision oralement³, l'exposera au risque d'une condamnation ([Cass. soc. 23 octobre 2019, n°17-28.800](#)), assortie des **dommages et intérêts** spécifiquement prévus, désormais, à l'article [L. 1253-1 du code du travail](#).

¹ **Variable selon la nature du licenciement** (cf. nos schémas de la procédure applicable dans le cadre d'un [licenciement individuel pour motif économique](#) et de [licenciement pour motif personnel](#) notamment).

² Y compris s'agissant du **licenciement d'un apprenti**, désormais autorisé, pour les engagements signés depuis le 1^{er} janvier 2019 sous réserve des motifs limitativement énumérés à l'article [L. 6222-18 du code du travail](#).

³ Etant précisé qu'une **régularisation ultérieure est dans ce cas inenvisageable, à la différence d'une motivation insuffisamment précise** de la lettre de licenciement, qui peut donner lieu à certains compléments, selon les modalités prévues à l'article [L. 1235-2 du code du travail](#) (sur ce dernier point : cf. notre [lettre d'actualité du mois de décembre 2017](#), p.2).

■ Prolongation du « CSP » jusqu'au 30 juin 2021

En vigueur depuis le 1^{er} février 2015, et destiné à permettre le bénéfice d'un ensemble de mesures favorisant un retour accéléré à l'emploi durable, « le cas échéant au moyen d'une reconversion ou d'une création ou reprise d'entreprise » (article [L. 1233-65 du code du travail](#)), le contrat dit de sécurisation professionnel (CSP) doit être obligatoirement proposé par l'employeur, dans les entreprises de moins de 1000 salariés, à chaque membre du personnel concerné par un **projet de licenciement économique**, lors de l'entretien préalable à la rupture de son contrat de travail (cf. [schéma de la procédure de licenciement individuel pour motif économique](#)).

Précédemment fixé au 30 juin 2019, le terme du dispositif, a été repoussé jusqu'au **30 juin 2021**, par un [arrêté du 7 novembre 2019](#) portant agrément des avenants conclus à ce sujet par les partenaires sociaux.



■ Fautes multiples et pouvoir disciplinaire, une appréciation exhaustive des faits connus s'impose

Investi d'un pouvoir disciplinaire au sein de son entreprise, l'employeur peut prononcer, dans le respect des [procédures en vigueur](#), les sanctions lui paraissant s'imposer à la suite d'un manquement du salarié à ses obligations, sous réserve des interdictions énoncées à l'article [L. 1131-2 du code du travail](#), et d'en **adapter la teneur**, tout à la fois, à la nature des actes concernés, aux circonstances de leur réalisation, à l'importance du préjudice occasionné, ainsi qu'à la situation personnelle du mis en cause (fonction occupée, passif disciplinaire, ancienneté,...).

Si les mêmes faits ne peuvent donc être réprimés une seconde fois ([Cass. soc. 14 novembre 2013, n°12-21113](#)), rien ne s'oppose à leur prise en compte lors de l'appréciation d'événements distincts¹, **même concomitants ou antérieurs, pour peu qu'ils soient restés ignorés jusque-là**².

En effet, « l'employeur qui, ayant connaissance de divers faits commis par le salarié considérés par lui comme fautifs, choisit de n'en sanctionner que certains, **ne peut plus ultérieurement prononcer une nouvelle mesure disciplinaire** pour sanctionner les autres faits antérieurs à la première sanction », comme le rappelle la Cour de cassation dans un [arrêt en date du 23 octobre dernier](#).

¹ Sous réserve du délai d'invocation fixé à **trois ans** par l'article [L. 1332-5 du code du travail](#).

² Cette exigence s'ajoute ainsi à la prescription de **deux mois** prévue à l'article [L. 1332-4 du code du travail](#).

■ Revalorisation de la gratification de stage à compter du 1^{er} janvier 2020

Calculé en fonction du plafond horaire de sécurité sociale (article [L. 124-6 du code de l'éducation](#)), porté à 26€ par un [arrêté en date du 2 décembre 2019](#), le montant de la gratification obligatoirement due dans le cadre de **stages d'une durée au moins égale à deux mois** continus ou non au cours d'une même année scolaire ou universitaire, sera revalorisé dès le 1^{er} janvier 2020, et établi de la sorte à **3,90€ par heure** (contre 3,75€ en 2019), soit 591,50 € par mois (au lieu de 568,76 € antérieurement) pour une situation de temps plein en entreprise (c'est-à-dire 35h par semaine, chaque semaine du mois considéré)¹.

¹ Dans cette limite, la somme ainsi versée se voit exonérée de charges sociales, CSG et CRDS (article [D. 242-2-1 du code de la sécurité sociale](#)).

■ Taux accident du travail - maladie professionnelle pour les fonctions « support »

Exempts du risque attaché à l'activité principale de l'entreprise, les **salariés occupant un emploi de nature administrative** (ex : pour une entreprise relevant du secteur des transports ou du bâtiment les activités de secrétariat, comptabilité,...), dans des locaux distincts, ouvrent droit à l'application d'un taux de cotisation « accident du travail - maladie professionnelle » spécifique¹, dit de « bureau », auquel est substitué le taux « fonctions support » **à compter du 1^{er} janvier 2020** ([arrêté du 15 février 2017 relatif à la tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles](#)).

Pour prétendre en bénéficier, leur employeur devra toutefois en adresser la **demande aux services de la CARSAT** d'ici le **31 décembre 2019**, au moyen du [formulaire type mis à sa disposition](#).

Pour en savoir plus, consultez le [lien suivant](#)

¹ Pour les entreprises « mentionnées aux 1^o et 3^o des articles [D. 242-6-2](#) et [D. 242-30](#) du code de la sécurité sociale », c'est-à-dire soumises, du fait de leur effectif, à une tarification dite « collective » ou « mixte » (cf. [lien suivant](#)).