

➔ ACTUALITÉ LÉGISLATIVE au 01/01/2020

[Loi n° 2019-1479 du 28 décembre 2019 de finances pour 2020](#) (JO du 29 décembre 2019)

Indemnités de rupture conventionnelle

Les indemnités spécifiques de rupture conventionnelle versées en application des I et III de l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique aux fonctionnaires et aux agents contractuels de droit public sont exonérées de l'impôt du le revenu (Art. 5).

Il s'agit d'une exonération intégrale dès l'instant où ces indemnités ne peuvent excéder le montant fixé par la réglementation (condition prévue à l'article 80 duodecies 6° b).

L'exonération est subordonnée à l'absence de droit à pension de retraite auprès d'un régime légalement obligatoire.

Financement de l'apprentissage dans la fonction publique

Avant le 1er septembre 2020, le Gouvernement remet au Parlement un rapport évaluant le financement des contrats d'apprentissage dans le secteur public local et le coût de leur prise en charge par le Centre National de Fonction Publique Territoriale et les collectivités territoriales (Art. 276).

Cette disposition fait suite à la réforme du financement de l'apprentissage dans les collectivités locales prévue par l'article 62 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Le financement des coûts de formation des apprentis ayant signé un contrat d'apprentissage dans une collectivité territoriale après le 1er janvier 2020, ne sera plus financé pour tout ou partie par la taxe d'apprentissage via les Régions, comme c'est le cas actuellement, mais par les employeurs territoriaux (50%) et le CNFPT (50%).

La loi de finances pour 2020 instaure une évaluation du dispositif avant le 1^{er} septembre 2020.

La mise en œuvre de ces dispositions nécessite un décret d'application non publié à ce jour.

[Loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020](#) (JO du 27 décembre 2019)

- L'article 13 de la loi concerne le régime social et fiscal de l'indemnité de rupture conventionnelle.

Les I et II posent le principe de l'exonération de CSG, CRDS et cotisations de sécurité sociale sur les indemnités spécifiques de rupture conventionnelle versées aux fonctionnaires et aux agents contractuels de droit public versées à l'occasion d'une rupture conventionnelle instituée par les I et III de l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Cette exonération est limitée à un montant égal à deux fois le montant annuel du plafond de la sécurité sociale (82 272 € au 01/01/2020). La part de l'indemnité excédant ce montant est assujettie dans les conditions de droit commun.

Lorsque le montant de l'indemnité est supérieur à dix fois le plafond annuel de sécurité sociale, l'intégralité de l'indemnité est assujettie.

Le IV prévoit le plafonnement par décret du montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle pour les fonctionnaires mentionnés à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (*Décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019*).

■ Le congé de proche aidant est facilité et indemnisé (Art. 68)

Ces mesures concernent les personnels relevant du régime général de sécurité sociale.

Le congé de proche aidant n'est plus soumis à une condition d'ancienneté et ses bénéficiaires pourront être indemnisés par la CAF ou la caisse de MSA **à compter du 30 septembre 2020** au plus tard.

Les montants de l'allocation journalière de proche aidant, versée pendant 3 mois maximum, devraient être alignés sur ceux de l'allocation de présence parentale. Elle ne pourra pas être versée au proche aidant employé en tant qu'aidant familial.

Ces mesures entreront en vigueur à une date fixée par décret et, **au plus tard, le 30 septembre 2020**.

■ Le congé de présence parentale pourra être fractionné ou pris à temps partiel (Art. 69)

Ces mesures concernent les personnels relevant du régime général de sécurité sociale.

La loi **assouplit les modalités d'exercice** du congé de présence parentale ouvert aux salariés assumant la charge d'un enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident grave nécessitant une présence soutenue et des soins contraignants. Il sera possible, avec l'accord de l'employeur, de fractionner le congé en **demi-journée** ou de l'utiliser dans le cadre d'une activité à temps partiel, à l'instar de ce qui existe pour le congé de solidarité familiale et le congé de proche aidant.

Le montant de l'allocation de présence parentale à laquelle les bénéficiaires peuvent prétendre sera modulé en conséquence.

Le congé pourra être pris immédiatement en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant.

Ces mesures entreront en vigueur à une date fixée par décret et, **au plus tard, le 30 septembre 2020**.

Commentaire sur les articles 68 et 69 : des décrets d'application interviendront pour préciser les conditions de mise en œuvre de ces dispositions et selon les dispositions de l'article 40 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, le gouvernement est habilité à prévoir par ordonnance les mesures destinées à clarifier, harmoniser et compléter, en transposant et en adaptant les évolutions intervenues en faveur des salariés relevant du code du travail et du régime général de sécurité sociale, les dispositions applicables aux agents publics relatives au congé de maternité, au congé pour adoption, au congé supplémentaire à l'occasion de chaque naissance survenue au foyer de l'agent, au congé de paternité et d'accueil de l'enfant et au congé de proche aidant.

■ Gestion du risque "accident de travail/maladie professionnelle" (art. 83)

Pour les employeurs de plus de 149 salariés, les taux de cotisation accidents du travail/maladies professionnelles sont obligatoirement notifiés par voie dématérialisée.

En janvier 2020, ces employeurs recevront leur notification de taux directement dans leur compte AT/MP sur net-entreprises.fr.

Ce dispositif sera étendu aux autres employeurs à des dates fixées par décret en fonction des effectifs employés au plus tard le 1^{er} janvier 2022.

- Prestations sociales (art. 84 et 85)

Les modalités de calcul et de versement des indemnités journalières de maladie évoluent

- Les indemnités journalières maladie seront calculées de la même manière pour tous les assurés, la majoration pour ceux ayant une famille nombreuse étant supprimée (majoration à partir du 31^{ème} jour d'arrêt de travail pour le salarié ayant au moins trois enfants à charge).

Commentaire : les fonctionnaires affiliés à la CNRACL placés dans la même situation bénéficiaient d'une indemnité différentielle ou d'une indemnité de coordination pour porter leur rémunération à hauteur des prestations du régime général de sécurité sociale ; cet avantage est en conséquence supprimé pour cette catégorie de personnel également.

- Aucun délai de carence ne sera appliqué en cas de passage en temps partiel thérapeutique.
- Les dispositions permettant de moduler les indemnités en fonction de l'évolution générale des salaires, de la durée de l'interruption de travail et des résultats financiers du régime sont supprimées.

L'accès au travail « léger » après un AT/MP est facilité

Le régime du travail « léger » après un accident du travail ou une maladie professionnelle est aligné sur le temps partiel thérapeutique. Il devient accessible sans arrêt de travail préalable à temps complet et sa rémunération est simplifiée.

Pension d'invalidité : nouvelle définition et nouvelles règles de cumul

La définition de l'état d'invalidité, devenue obsolète, est actualisée pour correspondre aux pratiques des caisses de sécurité sociale, et certaines règles de cumul de la pension avec d'autres revenus sont modifiées.

Dates d'entrée en vigueur pour les principales mesures de la loi

Entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2020

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 est en principe applicable à compter du 1^{er} janvier 2020.

Entreront en vigueur à cette date :

- la dématérialisation du paiement des cotisations et contributions sociales pour les entreprises d'au moins 150 salariés ;
- la suppression de la condition d'un an d'ancienneté requise pour bénéficier du congé de proche aidant ;
- la suppression du délai de carence en cas de temps partiel thérapeutique.

Dates spécifiques d'entrée en vigueur

D'autres mesures ont une date d'entrée en vigueur différente. Tel est le cas notamment pour :

- la mise en oeuvre de l'allocation de proche aidant qui doit entrer en vigueur, au plus tard, au 30 septembre 2020 ;
- la possibilité de fractionner le congé de présence parentale ou de l'utiliser dans le cadre d'une activité à temps partiel, programmée pour une application au 30 septembre 2020 au plus tard ;
- les modifications concernant le calcul et le versement des indemnités journalières de maladie qui doivent entrer en application pour les arrêts maladie prescrits à compter du 1^{er} juillet 2020 ou pour ceux de moins de 30 jours en cours à cette date.

Dispositions nécessitant des décrets d'application

Enfin, l'application de certaines dispositions nécessite l'intervention de textes réglementaires. Il en est ainsi notamment pour :

- la mise en oeuvre d'un flux unifié des données déclarées en DSN ;
- la mise en place d'une allocation de proche aidant ;
- la possibilité de fractionner le congé de présence parentale ou de l'utiliser dans le cadre d'une activité à temps partiel ;
- la limitation du cumul entre les indemnités journalières et une pension de retraite.

| [Loi n° 2019-1461 du 27 décembre 2019](#) relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique

Quelques dispositions de la loi intéressent la gestion des personnels.

– **Art.58 – Conventions de coordination avec les forces de sécurité de l'Etat**

- Une convention doit être signée dès que le service de police municipale compte 3 agents (au lieu de 5 agents précédemment) ; les collectivités doivent se mettre en conformité dans un délai de deux ans à compter de la publication de la loi du 27 décembre 2019 soit avant le 27 décembre 2021.
- Le Procureur de la République est signataire de la convention (sous la réglementation précédente, il donnait un avis)
- Les conditions d'emploi et de coordination des services seront définies dans la convention en fonction des équipements et armements dont dispose la police municipale et de la doctrine d'emploi de la police municipale qui devra être précisée dans la convention.

– **Art. 59 – Relation avec les services du Procureur de la République**

Le Procureur de la République est désormais seul compétent pour informer, à sa demande, le Maire sur les suites judiciaires données aux infractions constatées sur le territoire de la commune par la police nationale et la gendarmerie et par les services de police municipale.

– **Art. 60 – Règlementation en matière d'assainissement - Agents de police municipale des communes membres mis à disposition du président de l'EPCI**

Pour tenir compte des possibilités de gestion intercommunale des agents de police municipale, les agents de police municipale des communes membres mis à disposition du président de l'EPCI peuvent être placés sous l'autorité du Président de l'EPCI pour assurer l'exécution des décisions prises conformément aux attributions transférées par les maires des communes membres en matière d'assainissement, au même titre que les agents de police municipale et les agents spécialement assermentés.

– **Art. 61 – Recrutement par le président d'un EPCI à fiscalité propre d'un ou plusieurs agents de police municipale**

- Les conditions de recrutement et de mise à disposition des communes membres sont précisées :
 - le recrutement intervient après délibérations concordantes des organes délibérants de l'EPCI et des communes à l'origine de la démarche,
 - les conseils municipaux des communes membres disposent d'un délai de trois mois à compter de la notification de la délibération de l'organe délibérant de l'EPCI pour se prononcer ; à défaut de délibération, la commune est réputée accepter le projet,
 - les règles de majorité qualifiée ne sont pas modifiées : le projet doit recueillir l'accord des 2/3 au moins des communes représentant plus de la ½ de la population totale des communes membres ou de la ½ au moins des communes représentant les 2/3 de cette même population.
- Les conditions de mise à disposition de ces agents sont précisées :
 - la mise à disposition peut être partielle ou totale,
 - la dérogation concernant la possibilité de mise à disposition durant le stage préalable à la titularisation concerne la mise à disposition auprès des communes membres de l'EPCI,
 - est ajoutée l'obligation de signature d'une convention de mise à disposition traitant des modalités d'organisation et de financement de la mise à disposition ainsi que des équipements.
- La loi précise que le recrutement par l'EPCI ne fait pas obstacle au recrutement d'agents de police municipale par chaque commune.

– **Art. 62 – Infractions liées aux déchets (article L. 541-44 du code de l'environnement)**

Les gardes-champêtres deviennent compétents pour prévenir et constater les infractions liées à la gestion des déchets.

– **Art. 63 – Recrutement et/ou mise en commun de gardes champêtres**

Les conditions de la mise en commun des gardes champêtres sont clarifiées et précisées :

- Mise en commune par plusieurs communes : une commune recrute et met à disposition des autres communes ; il s'agit d'une mise à disposition de plein droit ; une convention doit être signée et transmise au représentant de l'Etat pour préciser les conditions d'emploi (organisation, financement, gestion des équipements).
- Recrutement de gardes champêtres par un EPCI :
 - le recrutement intervient après délibérations concordantes des organes délibérants de l'EPCI et des communes à l'origine de la démarche,
 - les conseils municipaux des communes membres disposent d'un délai de trois mois à compter de la notification de la délibération de l'organe délibérant de l'EPCI pour se prononcer ; à défaut de délibération, la commune est réputée accepter le projet,
 - des règles de majorité qualifiée sont ajoutées : le projet doit recueillir l'accord des 2/3 au moins des communes représentant plus de la ½ de la population totale des communes membres ou de la ½ au moins des communes représentant les 2/3 de cette même population.

[Loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités](#)

L'article 82 de la loi comporte des dispositions intéressant les personnels. Les modifications prennent effet au 1^{er} janvier 2020 sauf dispositions à préciser par décret.

- Les employeurs publics et privés sont incités à intégrer dans un plan de mobilité employeur l'ensemble des solutions alternatives à l'usage des véhicules automobiles individuels (développement de l'utilisation des transports urbains, du covoiturage et autres mobilités partagées, des mobilités actives) et à sensibiliser leurs collaborateurs à l'enjeu de l'amélioration de la qualité de l'air.
- Le Code du Travail est modifié pour rendre obligatoire un plan de mobilité employeur dans certaines entreprises et inclure la question de la mobilité dans les négociations annuelles sur la qualité de vie au travail. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux employeurs publics.
- Par contre, seront applicables aux employeurs publics, dans des conditions qui seront fixées par décret, les dispositions du chapitre du Code du travail intitulé "Frais de transport" (Art. L 3261-1 et suivants) qui prévoient notamment :
 - la possibilité de prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène pour les agents dont la résidence ou le lieu habituel de travail ne sont pas desservis par un réseau de transport public ou un système de transport collectif mis en place par l'employeur,
 - la possibilité pour les employeurs de rembourser à leurs salariés un montant maximum de 400 euros par an, exonéré de charges sociales et fiscales, afin d'encourager les déplacements domicile-travail à vélo ou en covoiturage. Ce forfait pourra être versé via "un titre mobilité", à l'instar des titres restaurants. Ce forfait sera cumulable avec le remboursement des frais de transports en commun, et a été étendu aux services de mobilité partagés.

L'exonération fiscale porte au maximum sur 200 € de frais de carburant (art. 81 19° b du Code des impôts). Lorsque la prise en charge du titre mobilité est cumulée avec la prise en charge de titre d'abonnement pour les trajets domicile/travail, l'avantage fiscal est limité à 200 €.

Par ailleurs, deux dispositions concernent l'utilisation de **véhicules électriques**

- Obligation de doter tous les parkings de plus de 10 places des bâtiments neufs ou rénovés de pré-équipements (conduits pour câbles, dispositifs d'alimentation...) pour l'installation de bornes de recharge. Tous les parkings de plus de 20 places des bâtiments non résidentiels devront, eux, disposer d'un point de recharge par tranche de vingt places.
- Renforcement du "verdissement" des flottes d'entreprises, VTC, taxis et loueurs automobiles.

CONTACTS

Direction Expertise Juridique et Instances Consultatives

 05 59 84 59 43

expertise@cdg-64.fr

CONTACTS

Direction Expertise Juridique et Instances Consultatives

 05 59 84 59 43

expertise@cdg-64.fr