

# Flash infos

## Le flash infos myCSE est de retour !

Ces dernières semaines nous avons communiqué un peu différemment en raison de la crise sanitaire.

Le flash infos revient aujourd'hui sous son format habituel, avec des infos COVID mais pas que !



### Le congé pour deuil d'enfant porté à 15 jours

Suite à un vote du parlement, **le congé pour deuil d'enfant a été allongé à quinze jours ouvrés**. Plus précisément, **le texte porte de cinq à sept jours le congé actuellement prévu par le Code du travail, et créé un « congé de deuil » de huit jours supplémentaires fractionnable**, pour partie pris en charge par la Sécurité sociale. **Ce congé est étendu aux travailleurs indépendants et aux agents publics**. Une allocation forfaitaire sera en outre versée aux familles en cas de décès d'un enfant à charge, dont le montant sera fixé par décret.

- Le congé de deuil peut être fractionné. Le salarié doit informer l'employeur 24 heures au moins avant le début de chaque période d'absence. Il peut, en outre, être pris dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant (C. trav., art. L. 3142-1-1 nouv.).
- Lorsque l'enfant était parent, son décès ouvre droit au congé étendu de sept jours pris en charge par l'employeur, quel que soit son âge. Dans les autres cas (c'est-à-dire lorsque l'enfant décédé était âgé de plus de 25 ans et n'était pas lui-même parent d'un enfant), le congé demeure de cinq jours.

Ces mesures s'appliquent aux décès intervenant à compter du 1er juillet 2020. Un décret doit encore préciser les conditions de fractionnement du congé de deuil de huit jours.

D'autre part, **le texte autorise le don de congés au bénéfice des parents endeuillés**, dans l'entreprise comme dans les administrations publiques.

Enfin, **aucun employeur ne pourra rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les 13 semaines suivant le décès de son enfant** (ou de la personne dont il a la charge) âgé de moins de 25 ans, sauf à justifier d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger au décès de l'enfant (C. trav., art. L. 1225-4-2). Des exceptions identiques à celles existant en cas de grossesses et de naissances.





## Les conditions d'application du forfait mobilités durables précisées par un décret du 9 mai 2020

La loi n°2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités a instauré un « forfait mobilités durables » qui a vocation à encourager le recours aux moyens de transport moins polluants. En application de l'article L. 3261-3-1 du Code du travail, ce dispositif permet la prise en charge par l'employeur de tout ou partie des frais engagés par les salariés se déplaçant entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail :

- Avec leur **vélo ou vélo à assistance électrique** ;
- Ou en tant que **conducteur ou passager en covoiturage** ;
- Ou en **transports publics de personnels** (à l'exception des frais d'abonnement souscrits au titre des déplacements entre la résidence habituelle et le lieu de travail) ;
- Ou à l'aide d'**autres services de mobilité partagée** définis par décret du 9 mai 2020, de la manière suivante : *la location ou la mise à disposition en libre-service de cyclomoteurs, motocyclettes, vélos, vélos assistés et engins de déplacement personnel motorisés, avec ou sans station d'attache et accessibles sur la voie publique, à condition qu'ils soient équipés d'un moteur non thermique lorsqu'ils sont motorisés. Entrent également dans le champ de ce dispositif les services d'autopartage, à condition que les véhicules mis à disposition soient des véhicules à faibles émissions.*

En pratique, les modalités de prise en charge de ces frais (critères d'attribution, montant...) sont fixées soit par **accord collectif d'entreprise**, soit par **accord collectif de branche**. A défaut d'accord, l'employeur peut fixer ces modalités par **décision unilatérale après consultation du CSE** (article L. 3261-4 du Code du travail).

Un décret n°2020-541 du 9 mai 2020 est venu apporter des précisions sur ce dispositif de forfait mobilités durables :

➤ Champ et modalités d'application :

L'employeur qui décide de mettre en œuvre le forfait « mobilités durables », doit en faire bénéficier, selon les mêmes modalités, **l'ensemble des salariés de l'entreprise**.

La prise en charge prend la forme d'une **allocation forfaitaire**, versée sous réserve qu'elle soit utilisée conformément à son objet. En pratique, chaque année, le salarié doit transmettre un justificatif de paiement ou une attestation sur l'honneur, relatifs à l'utilisation effective d'un ou plusieurs des moyens de déplacement listés ci-dessus (article R. 3261-13-2 du Code du travail).



➤ Suppression de l'indemnité kilométrique vélo : L'employeur qui maintient, au 11 mai 2020, le versement de l'ancienne indemnité kilométrique vélo (ancien article D. 3261-15-1 du Code du travail) doit considérer que ce versement s'effectue au titre du forfait mobilités durables.

➤ Cas des salariés à temps partiel (article R. 3261-14 du Code du travail) :

Les salariés à temps partiel, employés pour un nombre d'heures **au moins égal à la moitié de la durée légale hebdomadaire (35h) ou conventionnelle**, bénéficient d'une prise en charge du forfait mobilités durables dans les mêmes conditions qu'un salarié à temps complet.

Les salariés à temps partiel, employés pour un nombre d'heures **inférieur à la moitié de la durée du travail à temps complet**, bénéficient d'une prise en charge calculée à due proportion du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet.

➤ Cas des salariés qui ont plusieurs lieux de travail (article R. 3261-15 du Code du travail) :

Le salarié qui exerce son activité sur plusieurs lieux de travail au sein d'une même entreprise, qui n'assure pas le transport entre ces différents lieux et entre ces lieux et la résidence habituelle du salarié, peut prétendre au

forfait « mobilités durables » au titre des déplacements qui lui sont imposés entre sa résidence habituelle et ses différents lieux de travail, ainsi qu'entre ces lieux de travail.

D'un point de vue fiscal et social, le forfait mobilités durables est un dispositif qui ouvre droit à **une exonération d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales dans la limite de 400 € par an et par salarié** (article 81, 19<sup>e</sup> ter du Code Général des Impôts ; article L. 136-1-1 du Code de la Sécurité sociale).

Ce forfait est cumulable avec le remboursement des frais d'abonnement pour les transports en commun ; la somme des deux étant alors plafonnée à 400 €.

[Décret n°2020-541 du 9 mai 2020 \(publié au JO le 10 mai\)](#)



## En cas de transfert d'entreprise : quel est le sort du mandat de délégué syndical central ?

En préambule, la condition légale pour désigner un délégué syndical central est la suivante :

- Dans les entreprises comportant au moins deux établissements de 50 salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif au niveau de l'entreprise peut désigner un délégué syndical central (L. 2143-5 du Code du travail).

Par ailleurs, il convient de distinguer deux situations différentes en fonction de l'effectif de l'entreprise.

- ✓ Dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés comportant au moins 2 établissements d'au moins 50 salariés chacun, le délégué syndical central est distinct des délégués d'établissement.
- ✓ Dans les entreprises de moins de 2 000 salariés comportant au moins 2 établissements de 50 salariés chacun, le délégué syndical central d'entreprise est dans ce cas obligatoirement choisi parmi les délégués syndicaux d'établissement sauf disposition conventionnelle permettant la désignation d'un délégué distinct (C. trav. art. L 2143-5, al. 4 ; 14-11-2012 n° 11-25.433 FS-PB : RJS 1/13 n° 50).

Dans un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation en date du 25 mars 2020 a dû répondre à la question de savoir quel est le sort d'un délégué syndical central en cas de transfert d'entreprise ?

Selon l'article L. 2143-10 du code du travail prévoit les dispositions suivantes :

*« En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur telle que mentionnée à l'article L. 1224-1, le mandat du délégué syndical ou du délégué syndical central subsiste lorsque l'entreprise qui fait l'objet de la modification conserve son autonomie juridique.*

*Il en est de même lorsque la modification porte sur un établissement au sens de l'article L. 2143-3 ».*

**Ainsi, afin que le mandat du délégué syndical subsiste, il faut que l'activité transférée reste organisée de façon similaire. Il faut également que la nouvelle structure remplisse la condition légale rappelée en préambule c'est-à-dire l'existence d'au moins deux établissements de 50 salariés ou plus.**



En l'espèce, la nouvelle entité ne comporte qu'un seul établissement, le mandat de délégué syndical central ne peut subsister. Le mandat cesse de plein droit à la date du transfert. La Cour de cassation en a donc déduit « que le salarié ne pouvait plus réclamer au nouvel employeur le bénéfice d'heures de délégation supplémentaires accordées aux titulaires d'un mandat syndical au niveau central par accord collectif conclu dans la société d'origine, dès lors que la société d'accueil ne comportait qu'un seul établissement et était dépourvue de délégués syndicaux centraux ».

[Cass. soc., 25 mars 2020, n°18-11.433 FS-PB](#)





## La question du jour



### Votre question :

**Durant l'état de crise sanitaire, les délais à respecter par l'employeur pour les procédures disciplinaires sont-ils prorogés ?**

### Notre réponse :

L'article 2 de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence ne fait aucune distinction selon la matière concernée. C'est un texte général qui a vocation à s'appliquer à tous les domaines du droit, dont le droit du travail, et au sein de celui-ci à la procédure disciplinaire.

Ainsi, l'article L. 1332-4 du code du travail dispose que : « Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales. »

Ce délai est prévu par la loi à peine de prescription ; par conséquent, s'il expire durant la période dite juridiquement protégée (c'est-à-dire entre le 12 mars et le 23 juin 2020), l'employeur pourra, en application de l'article 2 de l'ordonnance n° 2020-306, engager des poursuites disciplinaires jusqu'à deux mois après la fin de cette période, soit jusqu'au 23 août 2020.

Autre exemple, le délai d'un mois prévu à l'article L. 1332-2 du code du travail pour la notification de la sanction au salarié. Si ce délai expire durant la période juridiquement protégée, la sanction pourra valablement être notifiée jusqu'à un mois après la fin de cette période, soit jusqu'au 23 juillet 2020.



### Un Atelier pour votre CSE

L'Orseu vous propose des ateliers dédiés à la compréhension de l'impact du Covid 19 sur la situation économique et financière de votre entreprise.

*Entièrement par visio-conférence durant la période de confinement / déconfinement*

*Avec plusieurs membres du CSE ou de la commission économique*

#### Plusieurs réunions pour

Mettre à plat le modèle économique de votre entreprise  
Evaluer les conséquences économiques de la crise du Covid 19  
Elaborer les indicateurs de suivi

#### Qui vous permettront

D'amorcer un dialogue constructif avec votre employeur  
De déclencher les actions nécessaires  
De communiquer aux salariés  
De négocier en maîtrisant les données



**Contactez-nous !**

[jl.bizeur@orseu.com](mailto:jl.bizeur@orseu.com)

Tel : 06 80 08 63 61