



Actualités législatives et réglementaires

► *Sortie de crise sanitaire*

Le décret n°2021-724 du 7 juin 2021, modifiant le décret n°2021-699 du 1^{er} juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire, est paru *au JO* du 8.

Deux arrêtés sont également parus le même jour :

- l'arrêté du 7 juin 2021 identifiant les zones de circulation de l'infection du covid-19, et
- l'arrêté du 7 juin 2021, modifiant l'arrêté du 1^{er} juin 2021 fixant les conditions d'application de l'article 45-1 du décret n°2021-699 du 1^{er} juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire.

Le décret n°2021-732 du 8 juin 2021, modifiant le décret n°2021-699 du 1^{er} juin 2021, prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire, est paru *au JO* du 9.

► *Assistants maternels*

La loi n°2021-725 du 8 juin 2021, visant à sécuriser les droits à protection sociale des assistants maternels et des salariés des particuliers employeurs, est parue *au JO* du 9.

► *Médecine du travail*

Le décret n°2021-729 du 8 juin 2021, modifiant le décret n°2021-56 du 22 janvier 2021 adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire, est paru *au JO* du 9.

► *Assurance chômage*

Le décret n°2021-730 du 8 juin 2021, portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage, est paru *au JO* du 9.

► *Amiante*

Deux arrêtés sont parus *au JO* du 9 :

- l'arrêté du 7 juin 2021, modifiant et complétant la liste des établissements de fabrication, flocage et calorifugeage à l'amiante susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante ;
- l'arrêté du 7 juin 2021, modifiant et complétant la liste des établissements et des métiers de la construction et de la réparation navales susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante.

► *Revenus de remplacement*

L'arrêté du 3 juin 2021, modifiant l'arrêté du 12 janvier 2021 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L 5421-2 du code du travail, est paru *au JO* du 11.

► *Chômeurs de longue durée*

L'arrêté du 7 juin 2021, relatif à l'approbation du cahier des charges « Appel à projets - Expérimentation « territoire zéro chômeur de longue durée » », est paru *au JO* du 11.

Jurisprudence

► *Établissements distincts - Mise en place de CSE*

Caractérise, au sens des articles L 2313-4 et L 2313-5 du code du travail, un établissement distinct, l'établissement qui présente, notamment en raison de l'étendue des délégations de compétence dont dispose son responsable, une autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service.

En cas de contentieux portant sur le nombre d'établissements distincts et pour apprécier l'existence d'établissements distincts au regard du critère d'autonomie de gestion ainsi défini, doivent être pris en compte les documents relatifs à l'organisation interne de l'entreprise que fournit l'employeur, et les documents remis par les organisations syndicales à l'appui de leur contestation de la décision unilatérale prise par ce dernier.

La centralisation de fonctions support, ou l'existence de procédures de gestion définies au niveau du siège, ne sont pas de nature à exclure en elles-mêmes l'autonomie de gestion des responsables d'établissement (Cass. soc., 9-6-21, n°19-23745 et 19-23153).

► **Désignation DS**
Renonciation des élus et candidats

La renonciation des élus et candidats doit se faire préalablement à la désignation du DS (Cass. soc., 9-6-21, n°19-24678). Autrement dit, les renonciations ne peuvent intervenir postérieurement à la désignation.

En effet, les conditions de désignation sont appréciées au moment où la désignation intervient.

Ainsi, il semble que le syndicat, qui procède à la désignation du DS, doit faire figurer sur la lettre de désignation ou en annexe la signature de tous les candidats (élus ou non élus) renonçant à leur droit d'être désigné comme DS.

► **Grève - Liberté du travail**

Un salarié protégé peut être licencié pour faute lourde si, à l'occasion d'un mouvement de grève, il exerce un rôle prépondérant, constant et particulièrement actif dans ces actions dont il résulte une entrave à la liberté du travail d'autres salariés (CE, 27-5-21, n°433078).

► **Délai de prescription - Harcèlement moral**

En application de l'article 2224 du code civil, en matière de responsabilité civile, le point de départ du délai de prescription est le jour où le titulaire d'un droit a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer.

La salariée, qui soutient avoir été victime d'agissements de harcèlement moral au-delà de sa mise en arrêt de travail pour maladie, et qui demande pour ce motif la nullité de son licenciement prononcé le 17 novembre 2009, a jusqu'au 17 novembre 2014 pour saisir le conseil de prud'hommes, peu important qu'elle ait été en arrêt maladie à partir du 7 avril 2009 (Cass. soc., 9-6-21, n°19-21931).

► **Accord interprofessionnel étendu**
Charge de la preuve

Il appartient à l'employeur qui conteste qu'un accord interprofessionnel étendu, conclu antérieurement à la mise en œuvre des dispositions légales relatives à la représentativité, soit applicable à la branche professionnelle dont il relève, compte tenu de son activité, de démontrer que l'organisation patronale représentative de cette branche n'est pas adhérente d'une des organisations patronales interprofessionnelles ayant signé l'accord interprofessionnel (Cass. soc., 9-6-21, n°19-15593).

FOCUS

Frais de transport domicile/lieu de travail : l'employeur doit-il les prendre en charge ?

Le transport entre le domicile et le lieu de travail engendre un coût non négligeable pour le salarié. Au fil du temps, la législation a évolué afin de lui rendre ce coût du transport plus supportable. Toutefois, la législation est encore imparfaite.

Passage en revue des obligations actuelles de l'employeur en la matière. En tout état de cause, FO plaide, de manière générale, pour une revalorisation des salaires, l'utilisation de la voiture pour se rendre au travail restant incontournable pour beaucoup d'actifs.

Toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, doivent prendre en charge au moins 50 % des frais d'abonnement (annuels, mensuels ou hebdomadaires) aux transports publics de personnes (tarif 2^{ème} classe) ou à un service public de location de vélos souscrit par les salariés pour effectuer leur trajet domicile/lieu de travail (articles L 3261-2 et R 3261-1 et s. du code du travail).

Lorsque plusieurs abonnements sont nécessaires pour effectuer le trajet, l'employeur doit prendre en charge à hauteur de 50% ces différents titres d'abonnement. Cette règle vaut quel que soit l'éloignement du domicile du lieu de travail. Le remboursement se fait sur la base de l'abonnement permettant d'effectuer le trajet dans le temps le plus court. Si le salarié choisit, par commodité personnelle, un trajet différent plus long, le remboursement se fera sur la base du trajet le plus court en temps.

Lorsque le salarié vit la semaine dans la ville où il travaille et rentre chaque week-end à son domicile situé dans un autre lieu, l'employeur n'est tenu de prendre en charge que les frais entre sa « *résidence habituelle* » et son lieu de travail, et non son domicile du week-end (Cass. soc., 22-6-16, n°15-15986).

Le remboursement est conditionné à la présentation des titres de transport à l'employeur. Ce remboursement doit intervenir à la fin du mois suivant celui pour lequel ils ont été utilisés. Les salariés à temps partiel sont remboursés dans les mêmes conditions que les salariés à temps plein.

Toutefois, si la durée du travail du salarié à temps partiel est inférieure de moitié à la durée légale ou conventionnelle, la prise en charge est calculée à due proportion du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet.

L'employeur n'est pas tenu de prendre en charge partiellement les abonnements lorsque l'entreprise organise elle-même le transport de ses salariés ou lorsque le salarié perçoit déjà des indemnités pour ses frais de déplacement entre son domicile et son lieu de travail supérieures ou égales à ce que prévoit la prise en charge obligatoire.

Lorsque le salarié est malade, l'employeur reste tenu de prendre en charge les frais de transport, dès lors que le salarié utilise son abonnement au moins une fois dans le mois. L'employeur ne peut réduire la prise en charge obligatoire en tenant compte du nombre de jours travaillés dans le mois.

La prise en charge des frais de transports publics collectifs est exonérée de cotisations sociales et d'impôt.

L'employeur peut (sans être une obligation) prendre en charge les frais de carburant d'un véhicule personnel et les frais exposés pour l'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou à hydrogène, dès lors que le salarié ne peut utiliser les transports en commun pour rejoindre son lieu de travail depuis son domicile en raison d'horaires atypiques de travail ou lorsque son domicile ou son lieu de travail n'est pas desservi par un service public de transport collectif. L'employeur qui décide de cette prise en charge doit l'appliquer à tous les salariés placés dans la même situation (art. L 3261-3, L 3261-4 et R 3261-11 et s du code du travail.)

Cette allocation est exonérée de cotisations, par an et par salarié, dans la limite globale de 500 €, dont 200 € au maximum pour les frais de carburant. Cette prise en charge est mise en place par accord collectif ou, à défaut d'accord, par décision unilatérale après consultation du CSE. Lorsque le salarié est à temps partiel, pour une durée du travail inférieure de moitié à la durée légale ou conventionnelle, cette prise en charge est calculée à due proportion du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet.

Attention, lorsque le salarié a plusieurs lieux de travail, l'employeur doit prendre en charge les frais permettant au salarié d'exécuter son trajet entre son domicile et ses différents lieux de travail.

Enfin, l'employeur peut verser un « *forfait mobilités durables* » au salarié qui utilise un moyen de transport personnel durable pour ses trajets domicile-travail.

Le « *forfait mobilités durables* » est une allocation versée au salarié qui se rend sur son lieu de travail avec l'un des modes suivants : vélo personnel (mécanique ou à assistance électrique), covoiturage (chauffeur ou passager), moyen de transport personnel en location ou en libre-service (vélopartage, trottinette, scooter), autopartage avec un véhicule à motorisation non thermique (véhicule électrique, hybride rechargeable ou hydrogène).

Cette allocation « *forfait mobilités durables* » est exonérée de cotisations et d'impôt dans la limite de 500 € par an.