

Flash infos

Chers abonnés,

Toute notre équipe vous remercie de votre confiance et vous transmet ses meilleurs vœux de santé et bonheur. Nous vous souhaitons à vous et vos proches une belle et heureuse année 2021. Nous serons à vos côtés pour vous accompagner dans l'exercice de votre mandat de représentant du personnel.



Ce flash infos revient sur le nouvel arrêt de travail spécial COVID et sur l'évolution du protocole sanitaire en matière de télétravail.

Cette édition aborde également la réévaluation du Forfait mobilités durables. Et pour terminer, nous revenons sur une récente décision de la Cour de cassation portant sur les modalités de désignation du RSS.



Nouvel arrêt de travail spécial COVID

Plus de visite, plus de médecin...depuis le 10 janvier, l'assurance maladie met en place un service inédit permettant aux salariés présentant des symptômes évocateurs de la Covid-19 et dans l'incapacité de télétravailler, de s'autodéclarer, s'isoler et de bénéficier d'un arrêt de travail de 4 jours maximum sans délai de carence.

Les indemnités journalières et le complément employeur seront versés sans conditions d'ouverture de droit et sans délai de carence à condition toutefois de justifier de la réalisation d'un test de dépistage.

Vous présentez des symptômes de la Covid-19 et vous ne pouvez pas télétravailler ? voici en résumé les étapes à suivre :

1/ S'isoler

2/ **s'auto déclarer** sur declare.ameli.fr

3/ **se faire dépister** : **dans les 2 jours** suivant le jour de la déclaration

4/ **transmettre** la date du résultat et du lieu de dépistage sur declare.ameli.fr

Que le résultat de votre test soit positif ou négatif, c'est cette étape qui valide votre arrêt, et permet le versement des indemnités sur la période allant de la date de l'auto déclaration et la date de résultat du test (la période ne pouvant excéder 4 jours).

- Si le test est négatif : l'arrêt prend fin le soir de l'obtention et de la transmission à l'assurance maladie du résultat
- Si le test est positif : l'assurance maladie prolongera l'arrêt de travail de 7 jours

Pour en savoir plus, rendez-vous sur ameli.fr

Source :

[https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/210108 - cp - isolement symptomatiques.pdf](https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/210108_-_cp_-_isolement_symptomatiques.pdf)

<https://www.ameli.fr/entreprise/actualites/demande-darret-de-travail-dans-lattente-des-resultats-dun-test-covid-ouverture-dun-teleservice>



Nouvelle version du protocole sanitaire

Les fêtes de fin d'année sont désormais terminées et les entreprises tendent doucement à reprendre leur rythme d'activité. Cette reprise s'accompagne d'une mise à jour du protocole sanitaire à destination des entreprises. En effet, le ministère du travail a présenté cette nouvelle version du protocole, le 6 janvier 2021. Ainsi de nouvelles informations ont été communiquées notamment en matière de télétravail.

A ce sujet, le protocole semble prévoir un assouplissement de la consigne antérieure. En effet, là où les anciennes versions du texte recommandaient le télétravail à 100%, la dernière parution prévoit désormais que les salariés qui en exprimeraient le besoin, pourraient retourner exercer leur travail en présentiel un jour par semaine. En ce sens le ministère du travail semble avoir pris en compte les risques d'isolement que subissent la majorité des salariés en télétravail.

Malgré cet assouplissement, le protocole ne cesse de recommander le recours à 100% en télétravail, dans la mesure du possible et pour les activités qui le permettent, prônant ainsi le télétravail comme la meilleure façon de lutter contre la diffusion du virus.

Vous trouverez ci-dessous le nouveau protocole sanitaire datant du 6 janvier 2021 :

<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/protocole-national-sante-securite-en-entreprise.pdf>



Réévaluation du Forfait mobilités durables suite à la publication de la loi de Finance 2021

Le forfait « mobilités durables » permet aux entreprises de prendre en charge les frais engagés par le salarié pour se rendre à son lieu de travail lorsqu'il utilise (article L3261-3-1 du code du travail) :

- **le vélo, avec ou sans assistance** ;
- **le covoiturage** en tant que conducteur ou passager ;
- **les transports publics de personnes** (autres que ceux concernés par la prise en charge obligatoire des frais d'abonnement) ;
- **les autres services de mobilité partagée** définis par décret du 9 mai 2020, à savoir : location ou mise à disposition en libre-service de cyclomoteurs, de motocyclettes, de vélos électriques ou non et d'engins de déplacement personnel motorisés ou non (ex : trottinettes, gyropodes) et services d'autopartage de véhicules à moteur à faibles émissions (véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène).

Jusqu'à présent, la prise en charge de ces frais de transport personnels par l'employeur était exonérée d'impôt sur le revenu, de cotisations sociales et de CSG/CRDS à hauteur de 400 € maximum par an et par salarié (CGI art. 81, 19° ter b ; CSS., art. L. 136-1-1, III, 4° e et L. 242-1).

La loi de finances pour 2021 porte le montant de prise en charge par l'employeur de ces frais de transport personnel engagés par ses salariés de **400 à 500 €** (Loi, art. 57).

Dans cette enveloppe de 400 €, les frais de carburant ne pouvaient être fiscalement et socialement exonérés qu'à hauteur de 200 € par an. En revanche, les frais d'alimentation électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène pouvaient, eux, être exonérés à hauteur de 400 €. La limite de 200 € pour les frais de carburant reste inchangée malgré la hausse du montant de prise en charge.

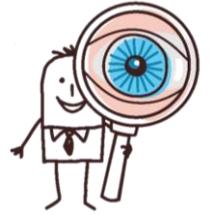
Nouveauté également, elle prévoit d'ajouter à la liste des moyens de transport personnel inclus dans le forfait mobilités durables, fixée à l'article L. 3261-3-1 du code du travail, les « engins de déplacement personnel motorisé », dits EDPM, dont **les trottinettes électriques personnelles** font partie (Loi, art. 119).

Il faudra en revanche attendre le 1er janvier 2022 pour que ces derniers puissent être éligibles au titre du forfait mobilités durables.

LOI n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021



La question du jour



Votre question : Un même salarié peut-il être désigné Représentant de la Section Syndicale (RSS) à la suite d'une annulation des élections professionnelles ?

Notre réponse :

Conformément à l'article L. 2142-1-1 du Code du travail, chaque organisation syndicale non représentative, qui constitue une section syndicale au sein d'une entreprise ou d'un établissement d'au moins 50 salariés, a la possibilité de désigner un **Représentant de Section Syndicale (RSS)** pour la représenter. A ce titre, cette désignation doit satisfaire notamment aux conditions de validité suivantes :

- Le RSS doit être âgé de **18 ans révolus** et avoir une **ancienneté d'un an** dans l'entreprise ;
- Le RSS n'a fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.

Ce mandat de RSS prend fin à l'issue des premières élections professionnelles suivant la désignation, c'est-à-dire lors du renouvellement des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise (Cass. soc., 4 juin 2014, n°13-60.205).

Le législateur est venu apporter la précision selon laquelle le salarié qui a alors perdu son mandat « *ne peut pas être désigné à nouveau comme représentant syndical au titre d'une section jusqu'aux 6 mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans l'entreprise* » (article L. 2142-1-1). **En d'autres termes, si les élections professionnelles ont lieu tous les 4 ans, ce salarié doit attendre 42 mois avant de pouvoir faire l'objet d'une nouvelle désignation en qualité de RSS.**

Toutefois, dans un **arrêt du 4 novembre 2020**, la Cour de cassation a admis une **exception** à cette règle en cas d'annulation des élections professionnelles.

Dans cette affaire, une organisation syndicale non représentative avait procédé à la désignation d'un RSS à la suite d'élections professionnelles des membres de la délégation du personnel d'un CSE d'entreprise. Quelques mois plus tard, ces mêmes élections ont été annulées par un jugement ; l'entreprise étant alors tenue d'organiser de nouvelles élections professionnelles.

A l'issue de ce nouveau processus électoral, le syndicat non représentatif a fait le choix de désigner le même salarié en qualité de RSS. L'employeur a alors saisi le tribunal d'instance (aujourd'hui, tribunal judiciaire) pour contester cette désignation en se fondant sur la règle précitée.

La Chambre sociale de la Cour de cassation a considéré que les dispositions issues de l'article L. 2142-1-1 étaient **inopposables** dans ce contexte. En effet, ces dispositions « qui interdisent de désigner immédiatement après l'organisation des élections professionnelles en qualité de représentant de section syndicale le salarié qui exerçait cette même fonction au moment des élections ne sont pas opposables au syndicat **dès lors que la nouvelle désignation intervient à la suite des élections professionnelles organisées en exécution d'un jugement ayant procédé à l'annulation des élections professionnelles** à l'issue desquelles le salarié avait précédemment été désigné en qualité de représentant de section syndicale ».

Par le passé, la Cour de cassation avait déjà admis une autre exception à cette règle légale. L'article L. 2142-1-1 est également **inopposable si le périmètre des nouvelles élections professionnelles est différent de celui retenu lors des élections précédentes**, notamment par suite d'une **opération de fusion-absorption** (Cass. soc., 25 septembre 2013, n°12-26.612) ou encore, en cas de **redécoupage des établissements distincts** (Cass. soc., 6 janvier 2016, n°15-60.138).

[Cass. soc., 4 novembre 2020, n°19-13.151](#)



Formation

Organisme agréé, nous organisons des stages personnalisés sur simple demande dans vos locaux sur la France entière.

Retrouvez nos programmes sur mycse.fr notamment formations CSE & SSCT. Pour les demandes de formations intra et personnalisées, contactez-nous par [mail](mailto:info@mycse.fr) ou appelez-nous au 04 72 75 08 42



MYCSE à LILLE, LYON et PARIS,
www.mycse.fr – info@mycse.fr - myCSE / Orseu – 3 rue Bayard 59000 LILLE