



Actualités législatives et réglementaires

► Covid-19

Le décret n°2020-1358 du 6 novembre 2020, modifiant le décret n°2020-1262 du 16 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, est paru au *JO* du 7.

► Covid-19 et personnes vulnérables

Le décret n°2020-1365 du 10 novembre 2020, pris pour l'application de l'article 20 de la loi n°2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020, est paru au *JO* du 11.

► Transports

Deux arrêtés du 6 novembre 2020, portant levée de l'interdiction de circulation de certains types de véhicules de transport de marchandises, ont été pris dans le cadre de la crise épidémique du covid-19 pour le dimanche 8 novembre 2020 de 0 heure à 12 heures, et du mardi 10 novembre 2020 à 16 heures au mercredi 11 novembre 2020 à 24 heures, au *JO* du 7.

► Amiante

Un arrêté du 5 novembre 2020, modifiant l'arrêté du 3 juillet 2000 modifiant la liste des établissements susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante et complétant la liste des établissements de fabrication, flocage et calorifugeage à l'amiante, est paru au *JO* du 8.

Jurisprudence

► Indemnité de rupture conventionnelle

L'indemnité transactionnelle de rupture conventionnelle entre dans l'assiette de calcul des cotisations si l'employeur ne prouve pas que le montant ne résulte pas de la réparation d'un préjudice (Cass. civ. 2^{ème}, 22-10-20, 19-21932).

► Clause de non-concurrence

La contrepartie financière de l'obligation de non-concurrence ayant la nature d'une indemnité compensatrice de salaires, ouvre droit au paiement d'une indemnité de congés payés afférente (Cass. soc., 4-11-20, n°18-20210).

► Plan d'épargne entreprise

La modification du plan d'épargne entreprise réalisée conformément aux règles applicables selon qu'il s'agit d'une décision unilatérale ou d'un accord collectif, s'impose à tous les porteurs de parts, sans qu'il soit besoin de recueillir leur consentement, quelle que soit la date des versements effectués sur leur compte au plan épargne entreprise, et ce même en cas de départ d'un salarié de l'entreprise (Cass. soc., 4-11-20, n°18-20210).

► Statut protecteur - Délégué du personnel

Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, seul un délégué du personnel peut être désigné délégué syndical pour la durée de son mandat de délégué du personnel. La protection du salarié au terme de son mandat de DP est celle de 6 mois et non celle de 12 mois attachée au mandat de DS (Cass. soc., 4-11-20, n°19-12279).

► Statut protecteur - Rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle du contrat de travail d'un salarié protégé doit faire l'objet d'une autorisation préalable par l'inspecteur du travail et non d'homologation par la Direccte. A défaut d'autorisation, cette rupture conventionnelle est nulle et produit les effets d'un licenciement nul pour violation du statut protecteur du salarié. (Cass. soc., 4-11-20, n°19-11865).

► Autorisation administrative de licenciement

Un refus illégal d'autorisation administrative de licenciement pour vice de procédure est constitutif d'une faute engageant la responsabilité de l'Etat à l'égard de l'employeur, si ce dernier subit un préjudice direct et certain. Pour déterminer l'étendue de la responsabilité de l'Etat à l'égard de l'employeur, en cas d'annulation d'une autorisation administrative de licenciement, il peut être tenu compte, au titre du versement par l'employeur au salarié de l'indemnité prévue par l'article L 2422-4 du code du travail, de la faute également commise par l'employeur en sollicitant la délivrance d'une telle autorisation (CE, 4-11-20, n°428741 et n°428198).

► Lanceur d'alerte

Le statut de lanceur d'alerte, prévu par l'article L 1132-3-3 du code du travail, n'est pas reconnu à un salarié si les juges du fond n'ont pas constaté que le salarié a relaté ou témoigné de faits susceptibles d'être constitutifs d'un délit ou d'un crime. En l'espèce, le salarié avait diffusé des propos antisyndicaux exprimés par l'employeur lors d'un entretien.

Pour la Cour de cassation, le salarié n'avait relaté ou témoigné d'aucun fait susceptible d'être constitutifs d'un délit ou d'un crime, son licenciement pour faute grave est donc validé. (Cass. soc., 4-11-20, n°18-15669).

► Portabilité des droits - Liquidation judiciaire

Les anciens salariés d'un employeur en liquidation judiciaire ont le droit au maintien des garanties frais de santé et de prévoyance (Cass. soc., 5-11-20, n°19-17164).

FOCUS

Désignation du RSS : qui choisir ?

Peut désigner un RSS, tout syndicat non représentatif au sein de l'entreprise ou de l'établissement d'au moins 50 salariés ayant constitué une section syndicale. Pour procéder à cette désignation, le syndicat non représentatif doit établir qu'il remplit le critère de transparence financière.

Un syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un RSS au niveau d'un établissement où il n'est pas représentatif. C'est à la date de la désignation que le syndicat doit établir l'existence d'une section syndicale réunissant au moins deux adhérents dans le périmètre de cette désignation. L'un des deux adhérents peut être le RSS.

Quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, chaque syndicat non représentatif ne peut désigner qu'un seul RSS. Le mandat de RSS central n'existe pas ; le syndicat doit donc choisir entre la désignation d'un RSS au niveau de l'entreprise ou au niveau de chaque établissement dans lequel il n'est pas représentatif.

Le mandat de RSS est compatible avec les fonctions de membre élu du CSE ou de représentant syndical au CSE. Le DS qui perd son mandat à la suite des élections professionnelles peut être désigné à l'issue de ces élections comme RSS si le syndicat a perdu sa représentativité. La personne choisie comme RSS doit remplir les mêmes conditions d'âge, d'ancienneté et de jouissance des droits civiques que le DS. Le RSS n'a toutefois pas l'obligation de s'être présenté aux élections professionnelles ; le RSS peut être un simple adhérent du syndicat.

Le mandat de RSS est à durée déterminée. Il prend fin à l'issue des premières élections qui suivent sa désignation. Si le syndicat qui l'a désigné devient représentatif, le RSS peut être désigné comme DS.

Si à l'issue de ces premières élections, le syndicat n'acquiert toujours pas sa représentativité, le RSS en place ne peut être désigné de nouveau comme RSS jusqu'au 6 mois précédant la date des élections suivantes dans l'entreprise. Cette interdiction ne joue que si le périmètre au sein duquel les élections se sont déroulées est identique. Si le périmètre a changé (ex : fusion-absorption), l'ancien RSS peut être de nouveau désigné à ce poste.

Autrement dit, l'interdiction d'exercer deux mandats consécutifs de RSS ne joue pas si le périmètre électoral a changé ; il importe peu que le périmètre d'exercice du mandat de RSS soit resté identique. Ce qui compte c'est que le périmètre électoral (niveau de mesure de la représentativité) ait bien changé !

A noter que rien n'empêche à l'issue des nouvelles élections au syndicat non représentatif de désigner un autre salarié comme RSS.

Dans un arrêt en date du 4 novembre 2020, la chambre sociale de la Cour de cassation a précisé que « les dispositions de l'article L. 2142-1-1 du code du travail, 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 » (Cass. soc., 4-11-20, n°19-13151).

La liberté du syndicat dans le choix de ses représentants est un combat syndical et juridique de chaque instant. On ne peut que se féliciter de l'arrêt rendu le 4 novembre 2020 accordant plus de souplesse au syndicat dans le choix de ses représentants.

Pour aller plus loin :

<https://www.force-ouvriere.fr/entreprises-de-moins-de-50-salaries-le-ds-ou-le-rss-peut-il-etre> et

<https://www.force-ouvriere.fr/designation-d-un-rss-apres-de-nouvelles-elections-qui-peut-etre>