



Actualités législatives et réglementaires

► *Fonds de solidarité*

Le décret n°2021-79 du 28 janvier 2021, relatif au fonds de solidarité à destination des entreprises particulièrement touchées par les conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19 et des mesures prises pour limiter cette propagation, est paru au *JO* du 29 janvier.

► *Activité partielle*

Deux décrets relatifs à l'activité partielle sont parus au *JO* du 30 janvier :

- le décret n°2021-88 du 29 janvier 2021 modifiant le décret n°2020-1316 du 30 octobre 2020 modifié relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable ;
- le décret n°2021-89 du 29 janvier 2021 modifiant le décret n°2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle et le décret n°2020-1786 du 30 décembre 2020 relatif à la détermination des taux et modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle.

► *CDD tremplin*

L'arrêté du 1^{er} janvier 2021, revalorisant le montant de l'aide financière susceptible d'être attribuée aux entreprises adaptées de travail temporaire et aux entreprises adaptées autorisées à mettre en œuvre l'expérimentation des contrats à durée déterminée tremplin, est paru au *JO* du 30.

► *Congés de formation économique, sociale et syndicale*

L'arrêté du 25 janvier 2021, fixant la liste des centres, instituts et organismes spécialisés agréés dont les stages ou sessions ouvrent droit aux congés de formation économique, sociale et syndicale, est paru au *JO* du 30.

► *Emplois francs - Jeunes*

Le décret n°2021-94 du 30 janvier 2021, relatif à l'aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans et aux emplois francs, est paru au *JO* du 31.

► *Revenus de remplacement*

L'arrêté du 30 janvier 2021, portant modification de l'arrêté du 9 décembre 2020 modifié 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 31.

► *Covid-19 - Restrictions*

Le décret n°2021-99 du 30 janvier 2021, modifiant les décrets n°2020-1262 du 16 octobre 2020 et n°2020-1310 du 29 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 31.

► *Mayotte - Allocation partielle*

Le décret n°2021-101 du 1^{er} février 2021, portant modification du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique applicables à Mayotte, est paru au *JO* du 2.

► *Titres-restaurant*

Le décret n°2021-104 du 2 février 2021, portant dérogations temporaires aux conditions d'utilisation des titres-restaurant, est paru au *JO* du 3.

Jurisprudence

► **Accord de branche - Intérêt collectif de la profession**

En cas de non-respect des dispositions d'un accord de branche, les syndicats peuvent agir en justice au titre du préjudice direct ou indirect porté à l'intérêt de la profession qu'ils représentent. La violation d'une disposition conventionnelle cause nécessairement un préjudice au syndicat qu'il appartiendra alors au juge d'évaluer (Cass. soc., 20-1-21, n°19-16283).

► **Temps de trajet - Représentant personnel**

Le temps de trajet, pris en dehors de l'horaire normal de travail, par un représentant du personnel ou un délégué syndical, en exécution de ses fonctions représentatives doit être rémunéré comme du temps de travail effectif, pour la part excédant le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail, et être intégré éventuellement dans le décompte des heures supplémentaires (Cass. soc., 27-1-21, n°19-22038).

► **Réintégration - Rupture du contrat**

Lorsqu'un salarié demande la résiliation judiciaire de son contrat de travail et la nullité de son licenciement au cours d'une même instance, le juge, qui constate la nullité du licenciement, ne peut faire droit à la demande de réintégration (Cass. soc., 27-1-21, n°19-21200).

► **Heures de délégation - Faute**

Constitue une faute professionnelle, le fait pour un représentant du personnel de déclarer en heures de délégation le temps passé pour aller récupérer son perroquet en fuite hors de sa cage. En effet, ces faits sont constitutifs d'un abus et d'un manquement à ses obligations professionnelles (Cass. soc., 13-1-21, n°19-20781).

► **Liberté d'expression - Manifestation**

Un manifestant qui crie des slogans contre la police n'est pas forcément condamnable (Cass. crim., 3-11-21, n°19-87418).

► **Astreinte**

L'astreinte est caractérisée même si le salarié dispose de la liberté de choisir, modifier ou annuler ses jours de disponibilités (Cass. soc., 20-1-21, n°19-10956).

► **Activité partielle - CSE - Consultation**

Dans le cadre de ses attributions consultatives sur le projet de recours à l'activité partielle et sur la mise en place de mesures liées à la situation sanitaire, le CSE dispose notamment d'informations précises et écrites transmises ou mises à disposition par l'employeur, et de la réponse motivée de celui-ci à ses propres observations.

Il a également accès à l'information utile détenue par les administrations publiques et les organismes agissant pour leur compte.

Il peut donc, s'il estime ne pas disposer d'éléments suffisants, saisir le président du tribunal judiciaire statuant selon la procédure accélérée au fond, pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants (TJ de Nanterre, 20-1-21, n°20/08901).

► **Péremption d'instance**

Si, au moment des faits, le juge doit recueillir l'avis des parties avant de fixer les délais et conditions de la communication entre parties de leurs prétentions, moyens et pièces, il peut toujours, pour mettre l'affaire en état d'être jugée, prescrire des diligences à la charge des parties, tel que le dépôt au greffe de la cour d'appel de leurs conclusions écrites et pièces.

La cour d'appel, qui a constaté que les ordonnances - qui prévoyaient, sans leur impartir de délai, que chaque partie devait adresser à la cour d'appel ses conclusions avec le bordereau récapitulatif des pièces versées et la lettre de rupture du contrat - avaient été notifiées le 4 juin 2015, et que les appelants n'avaient conclu que le 19 novembre 2018, en a justement déduit que la péremption d'instance était acquise (Cass. soc., 13-1-21, n°19-21422).

► **Comité de groupe - Accord collectif Désignation**

La Cour de cassation confirme sa position du 25 mars 2020 (n°18-18401) en ce que demeurent applicables les accords collectifs relatifs à la mise en place et au fonctionnement des institutions représentatives du personnel qui n'entrent pas dans les prévisions de l'article 9 VII de l'ordonnance n°2017-1386.

Lorsqu'une clause de ces accords se réfère aux termes « comité d'entreprise », « délégation unique du personnel », « délégué du personnel » ou « comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail », il y a lieu d'y substituer les termes de « comité social et économique » dès lors que cette substitution suffit à permettre la mise en œuvre de cette clause.

Tel était le cas, en l'espèce, pour un accord prévoyant la désignation des membres d'un comité de groupe par les comités d'entreprise (Cass. soc., 27-1-21, n°19-24400).

FOCUS

Le syndicat et les réseaux sociaux : un mariage de raison ?

Nous vivons actuellement dans un monde hyper connecté, le syndicat ne peut aujourd'hui ignorer cette situation.

Nombreux sont tentés de créer des comptes sur les réseaux sociaux (Facebook, Twitter, Instagram...). Il convient, toutefois, d'être prudent dans la gestion de ceux-ci. Nous vous exposons ci-après les principales règles qu'il convient de respecter pour éviter toute mauvaise surprise...

Un syndicat peut toujours créer un site internet externe à l'entreprise ou créer des comptes sur les réseaux sociaux. Dans ce cas, les informations fournies dans ce cadre sont soumises à une obligation de discrétion. Si un syndicat a le droit de communiquer librement des informations au public sur un site internet ou via les réseaux sociaux, cette liberté peut être limitée dans la mesure de ce qui est nécessaire pour éviter la divulgation d'informations confidentielles portant atteinte aux droits des tiers.

Autrement dit, le syndicat ne peut donc pas divulguer toutes les informations relatives à l'entreprise sur son site internet ou via les réseaux sociaux. Les juges du fond doivent rechercher si les informations litigieuses ont un caractère confidentiel, et peuvent de ce fait porter atteinte aux intérêts légitimes de l'entreprise (Cass. soc., 5-3-08, n°06-18907).

La loi pour la confiance dans l'économie numérique du 12 juin 2004 (loi n°2004-575, art. 6 III) est venue préciser les mentions légales qui doivent nécessairement apparaître sur un site internet, un blog ou le compte d'un réseau social afin de contrôler et d'identifier les auteurs de contenu. Le directeur de publication d'un site internet ou d'un compte sur un réseau social (qui est la personne juridiquement responsable) est celui dont le nom figure dans les « mentions ». Si l'éditeur d'un blog ou le créateur d'un compte sur un réseau social est responsable de ce qu'il publie, le responsable du site ou le créateur d'un compte sur un réseau social n'est responsable des messages publiés par les internautes que s'il est établi qu'il en avait connaissance avant leur mise en ligne ou que, dans le cas contraire, il s'est abstenu d'agir promptement pour les retirer, dès le moment où il en a eu connaissance (Cass. Crim., 30-10-12, n°10-88825).

Autrement dit, le responsable du site ou le créateur d'un compte sur les réseaux sociaux doit vérifier le contenu de chaque commentaire posté par les visiteurs. Des commentaires insultants, diffamants ou racistes seront manifestement illicites et devront être retirés dès qu'il en prendra connaissance.

Du point de vue du droit du travail, le salarié qui publie du contenu sur un espace public (même virtuel) s'expose à des sanctions disciplinaires s'il divulgue des informations confidentielles ou susceptibles de nuire aux droits des tiers (l'employeur est un tiers sur internet) ou s'il tient des propos injurieux ou diffamatoires.

Comme pour n'importe quelle communication par voie de presse, la communication via un site internet ou sur les réseaux sociaux supposent que les propos tenus ne soient ni excessifs, ni injurieux, ni diffamatoires.

S'il est certain que le langage syndical justifie la tolérance de certains excès à la mesure des tensions nées de conflits sociaux, ou de la violence qui parfois sous-tend les relations du travail, il n'en reste pas moins que les propos tenus ne doivent pas excéder la mesure admissible, ni présenter un caractère injurieux (Cass. crim., 10-5-05, n°04-84705).

Si le syndicat ne peut être poursuivi en tant que personne morale (« *Aucune disposition de la loi du 29 juillet 1881 ni aucun texte ultérieur n'autorise la poursuite d'une personne morale du chef de diffamation ou d'injure* » : Cass. crim., 9-6-01, n°00-86667 ; Cass. crim., 10-9-13, n°12-83672), l'auteur, personne physique, du tract ou de la publication syndicale, peut être poursuivi pour diffamation ou injure. À savoir qu'un délégué syndical n'est pas nécessairement responsable des faits se rattachant à l'activité de la section syndicale ; il ne peut être poursuivi pénalement pour la diffusion d'un tract diffamatoire ou injurieux que s'il est établi qu'il a personnellement procédé aux actes de publication de l'écrit litigieux ou donné des instructions pour sa diffusion et son affichage (Cass. crim., 3-6-82, n°80-93590).

Concernant la question de l'utilisation du logo d'une entreprise par un syndicat, nous vous renvoyons vers l'étude suivante : <https://www.force-ouvriere.fr/l-utilisation-par-un-syndicat-du-logo-d-une-entreprise>.

Au final, restez connecté mais soyez prudent et attentif !