

Flash infos



Ce flash infos revient sur l'ordonnance 2020-1441 du 25 novembre 2020 portant sur l'adaptation des règles relatives aux réunions des instances représentatives du personnel.

Cette édition aborde également les règles spécifiques applicables en cette période de crise sanitaire pour la rupture du contrat d'un représentant du personnel. Et pour terminer, nous revenons sur une récente décision de la Cour de cassation concernant la protection reconnue des lanceurs d'alerte.



Adaptation des règles relatives aux réunions des instances représentatives du personnel

Le Gouvernement a pris le 25 novembre 2020, une ordonnance (n°2020-1441) portant adaptation des règles relatives aux réunions des instances représentatives du personnel.

Cette ordonnance vient assouplir l'organisation des réunions du CSE pendant l'état d'urgence sanitaire.

Cette dernière prévoit notamment, qu'à partir du 27 novembre, et ce, jusqu'à la fin de crise sanitaire (qui est prévu au 16 février 2021), les réunions du CSE/CSEC pourront être effectuées par visioconférence ou par conférence téléphonique, voire par messagerie instantanée si ces deux derniers recours ne sont pas possibles ou si un accord collectif le prévoit. Cependant, pour que ces réunions en distanciel soient mises en place, il faut que leurs membres aient été préalablement informés.

Les conditions dans lesquelles les réunions tenues en conférence téléphonique se déroulent seront fixées par un décret à paraître. Un décret doit également fixer les conditions dans lesquelles les réunions tenues par messagerie instantanée se dérouleront.

En cas de recours à la conférence téléphonique ou à la messagerie instantanée :

Cette ordonnance prévoit certaines exceptions en affirmant la possibilité, pour la majorité des élus, de s'opposer à ces réunions (conférence téléphonique ou à la messagerie instantanée) lorsqu'elles concernent des sujets dits sensibles.

Cependant, cette opposition doit intervenir au plus tard 24 heures avant le début de la réunion et n'est valable que pour les informations et consultations menées dans le cadre :

- La procédure de licenciement collectif (PSE)
- La mise en œuvre des accords de performance collective
- La mise en œuvre des accords portant rupture conventionnelle collective
- La mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée

En cas de recours à la visioconférence :

Les membres élus des instances représentatives du personnel peuvent s'opposer, dans les mêmes conditions listées ci-dessus et dans le cadre des informations et consultations ayant le même objet, au recours à la visioconférence, lorsque la limite de trois réunions par année civile pouvant se dérouler sous cette forme en application des articles L. 2315-4 et L. 2316-16 du code du travail est dépassée.

Ordonnance n° 2020-1441 du 25 novembre 2020 portant adaptation des règles relatives aux réunions des instances représentatives du personnel

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042564921>



Rupture du contrat d'un représentant du personnel : des règles spécifiques applicables en cette période de crise sanitaire.

Les représentants du personnel bénéficient d'un statut protecteur contre le licenciement (Art. L. 2411-5 du code du travail). En effet, la rupture du contrat de travail à durée indéterminée de l'élu est subordonnée à l'accomplissement de certaines étapes : entretien préalable, consultation du comité sociale et économique, puis présentation d'une demande d'autorisation à l'inspecteur du travail. L'inspection du travail dispose en principe de 2 mois pour autoriser la rupture du contrat, à compter de la réception de la demande d'autorisation adressée par l'employeur.

Cette demande comporte les motifs précis ayant conduit au licenciement du salarié protégé. Une fois réceptionnée, l'inspecteur du travail procède à une enquête contradictoire. Il doit notamment procéder séparément à l'audition de l'employeur et du salarié protégé.

Au cours de son enquête, l'inspecteur du travail va vérifier l'absence d'une mesure discriminatoire, qui serait liée au mandat de représentation du salarié. Le respect de la procédure et la validité du motif sont également contrôlés par l'inspection du travail.

Afin de faciliter la mise en œuvre de cette procédure spécifique, des assouplissements ont été annoncés à travers une instruction du 3 novembre 2020 relative aux orientations et aux modalités d'intervention du système d'inspection du travail (SIT) dans le cadre du confinement entré en vigueur le 30 octobre 2020.

Cette instruction précise que l'inspection du travail peut, **ne pas procéder à l'audition individuelle du salarié protégé**, sauf si celui-ci la sollicite, lorsque la demande concerne :

- la rupture conventionnelle individuelle ou collective du contrat de travail ;
- le transfert du contrat de travail ;
- ou le licenciement pour motif économique d'au moins 25 salariés protégés.

Dans les autres cas, l'audition individuelle et personnelle de chaque partie s'impose et doit être organisé de façon à garantir la sécurité et la santé de chacun des participants. En accord avec les parties, des aménagements de

l'organisation matérielle de l'enquête contradictoire peuvent être organisés (visio ou audioconférence) sous réserve de pouvoir s'assurer de l'identité des interlocuteurs.

instruction-dgt-3-11-2020-teletravail-et-controle.pdf



La question du jour



- **Votre question :** **Un salarié peut-il bénéficier de la protection accordée aux lanceurs d'alerte, dès lors qu'il relate des faits qui ne sont pas constitutifs d'une infraction pénale ?**

Notre réponse :

La Cour de cassation est venue rappeler, dans un arrêt en date du 4 novembre 2020, qu'un salarié ne peut pas prétendre à la qualité de lanceur d'alerte et à la protection qui en découle, dès lors que les faits qu'il dénonce ne sont pas constitutifs d'un délit ou d'un crime.

En l'espèce, un salarié avait été engagé en qualité de consultant au sein d'une entreprise de développement de logiciels d'aide à la décision. Le salarié en question est détaché en mission au sein d'un technocentre Renault.

Lors de cette mission, la société cliente se plaint du militantisme politique du salarié en mission auprès de son employeur. Suite à cet événement, un entretien a lieu entre le salarié en question et son employeur, et lors de celui-ci, le salarié réalise un enregistrement audio des propos de son employeur à son insu sur les pratiques antisyndicaux qui auraient cours au sein du technocentre Renault. Le salarié va ensuite diffuser cet enregistrement sur Youtube. Dans ce contexte, le salarié fait l'objet d'un licenciement pour faute grave au motif tiré d'un manquement aux obligations de loyauté et de bonne foi pour avoir procédé à un enregistrement clandestin et l'avoir diffusé.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale en contestation de ce licenciement en référé en faisant valoir la protection due aux « lanceurs d'alerte ». Son raisonnement tendait à considérer que les reproches opérés par l'employeur, lors de l'entretien, était constitutif d'une entrave à la liberté d'expression. La cour d'appel a fait droit à sa demande.

Cependant, la Cour de cassation a cassé l'arrêt rendu. Elle rappelle que pour bénéficier de cette protection, l'individu doit relater des **faits constitutifs d'une infraction pénale**, or ce n'était pas le cas en l'espèce.

La Cour considère que les reproches qui avaient été opérés par l'employeur lors de l'entretien, ne constituaient pas une atteinte à la liberté d'expression. Ainsi, dès lors qu'il n'y a pas d'atteinte à cette liberté, les faits ne mettent plus en exergue une possible infraction pénale. Dans ce cas, le salarié ne peut pas être qualifié de lanceur d'alerte au sens de l'article L1132-3-3 du code du travail, et ne peut pas bénéficier de la protection qui en découlerait.

Cass. Soc 4 novembre 2020 n°18-15.669 FS-P+B



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