

# 3 MINUTES POUR L'ACTUALITÉ



LE JUGE  
A DIT QUE

Par principe, l'employeur ne peut s'opposer à l'entrée de l'expert dans l'établissement et il doit lui fournir les informations nécessaires à l'exercice de ses missions.

La Cour de cassation précise que l'expert, dans le cadre d'une expertise **pour risque grave**, **peut auditionner certains salariés** de l'entreprise s'il considère que ces auditions sont utiles à l'accomplissement de sa mission. Cependant, la Cour précise que l'expert ne peut y procéder, qu'à la condition d'obtenir **l'accord des salariés** concernés (*Cass. soc., 10 juillet 2024, n° 22-21.082*).

En conclusion, si l'accord des salariés concernés par l'audition de l'expert dans le cadre d'une expertise pour risque grave est un préalable nécessaire, l'accord de l'employeur ne l'est pas.

DÉCISIONS

 **CASS. SOC., 12 JUIN 2024, N°23-13.975**

L'employeur n'a pas l'obligation d'ordonner une enquête interne après la dénonciation par un salarié d'agissements constitutifs d'un harcèlement moral (*Cass. soc., 12 juin 2024, n° 23-13.975*). Tout est question de contexte. Dès lors que l'employeur a pris des **mesures suffisantes** de nature à préserver la santé et la sécurité de la salariée concernée, ce dernier **ne manque pas à son obligation de sécurité, nonobstant l'absence d'enquête interne**.

## CASS. SOC., 10 JUILLET 2024, N°22-19.675

La Cour de cassation reconnaît expressément la possibilité pour un CSE d’agir en nullité d’un accord collectif portant atteinte à ses droits propres résultant de l’exercice des prérogatives qui lui sont reconnues par des dispositions d’ordre public, notamment celles sur la gestion des activités sociales et culturelles.

En revanche, la Cour de cassation conditionne la recevabilité d’une telle action : le périmètre du comité doit couvrir **dans son intégralité** le champ d’application de l’accord collectif contesté. Au cas présent, le périmètre du comité **ne couvrait pas dans son intégralité le champ d’application de l’accord collectif** qui était contesté. Dès lors, la Cour de cassation déclare l’action en nullité **irrecevable** (*Cass. soc., 10 juillet 2024, n° 22-19.675*).

## DÉCRET N°2024-692 DU 5 JUILLET 2024 RELATIF À LA CONTRE-VISITE

Les modalités de la contre-visite médicale organisée par l’employeur pour contrôler le salarié en arrêt maladie ont été précisées par décret (*Décret n°2024-692 du 5 juillet 2024 relatif à la contre-visite*).

Le salarié doit communiquer à l’employeur **dès le début** de l’arrêt de travail ainsi qu’à l’occasion **de tout changement** son lieu de repos, s’il est différent de son domicile. S’il bénéficie d’un arrêt de travail portant la mention « *sortie libre* », il doit **préciser les horaires** auxquels la contre-visite peut s’effectuer.

En outre, le décret précise notamment les conditions dans lesquelles le médecin est mandaté par l’employeur et les modalités suivant lesquelles il effectue la contre-visite.