



## Veille juridique du 2 au 8 juin 2023

### 1. Consultation économique et financière du CSE : étendue de la mission de l'expert

Dans le cadre de sa consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise, le CSE peut se faire assister d'un expert-comptable (c. trav. Art. L.2315-88).

La Cour de cassation apporte deux précisions sur l'étendue de la mission de l'expert.

Tout d'abord, **l'expertise à laquelle le CSE peut décider de recourir ne peut porter que sur l'année qui fait l'objet de la consultation et les deux années précédentes.** En effet, en l'absence d'accord d'entreprise, les informations figurant dans la BDESE (auxquelles l'expert a accès) portent sur l'année en cours et sur les deux années précédentes (c. trav. art. R.2312-10).

Ensuite, **la mission de l'expert pour l'examen de la situation économique et financière de l'entreprise peut porter sur la situation et le rôle de cette entreprise au sein d'un groupe.** L'expert-comptable peut donc décider d'étendre son expertise à la situation du groupe et à la situation de la société au sein du groupe.

Effectivement, l'expert-comptable a accès aux mêmes documents que le commissaire aux comptes de l'entreprise, lequel peut mener des investigations auprès de la personne ou de l'entité dont les comptes doivent être certifiés et auprès des personnes qui la contrôlent ou qui sont contrôlées par elle (c. com. Art. L.823-14).

*Cass. Soc. 1<sup>er</sup> juin 2023, n°21-23393*

### 2. Frais professionnels : droit au paiement d'une indemnité de télétravail

Les accords nationaux interprofessionnels de 2005 et 2020 relatifs au télétravail rappellent que « la prise en charge des dépenses engagées par le salarié en télétravail pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'entreprise, y compris en cas de circonstances exceptionnelles ou en cas de force majeure » (ANI du 19 juillet 2005 ; ANI du 26 novembre 2020).

Saisi par un CSE et un syndicat, le tribunal judiciaire de Paris a ordonné à une société de prendre en charge les frais professionnels des salariés contraints de télétravailler entre 2020 et 2021, à hauteur de 2.50 euros par jour de télétravail (URSSAF, bulletin officiel de la sécurité sociale).

**En effet, peu importe la nature des circonstances du télétravail, la prise en charge des frais par l'employeur est de droit.**

Tribunal judiciaire Paris, 23 mai 2023

### 3. Présomption de démission pour abandon de poste : retrait du questions/réponses du ministère du travail

Initialement publié le 18 avril, les questions-réponses détaillant les modalités de mise en œuvre du dispositif de la présomption de démission pour abandon de poste, excluait tout recours au licenciement disciplinaire en cas d'abandon de poste.

Cette position ayant été fortement critiquée, elle avait donné lieu à un recours de notre organisation syndicale FO devant le Conseil d'Etat.

En conséquence, **le 5 juin 2023, le ministère du travail a confirmé à la presse sa décision de retirer de son site internet les questions-réponses visés.**

Cependant, le ministère n'entend pas renoncer à sa position, même si celle-ci se trouve être dépourvue de force obligatoire et ne lie pas le juge en cas de contentieux.

### 4. Le cumul des indemnités en cas de licenciement d'un salarié harcelé

Le licenciement d'un salarié en lien avec des agissements de harcèlement moral dont il a été victime ou qui a relaté des faits de harcèlement moral est nul.

La **nullité de ce licenciement lui ouvre droit à une indemnité**, à la charge de l'employeur d'un montant au moins égal aux salaires des six derniers mois, s'il n'est pas réintégré dans l'entreprise. (C. trav. Art. L.1235-3-1 et 1152-1 à 1152-3)

La Cour de cassation considère que le salarié qui en fait la demande, « ***peut cumuler le bénéfice de l'indemnité pour licenciement nul et des dommages et intérêts pour harcèlement moral*** ».

*Cass. Soc. 1<sup>er</sup> juin 2023, n°21-23438 FP*

### 5. La mise en place des représentants de proximité

**Les représentants de proximité** qui assurent une représentation au plus près des salariés peuvent être mis en place par accord collectif. (C. trav. Art. L.2313-7)

La Cour précise dans cette affaire quel type d'accord peut mettre en place ces représentants de proximité. Elle considère que seul un **accord d'entreprise** (C. Trav. Art. L. 2232-12 et L.2313-2) **déterminant le nombre et le périmètre des établissements distincts pour la mise en place du CSE peut mettre en place ces derniers**, même pour une représentation au sein d'un établissement.

Elle rejette donc par la même occasion la possibilité de les mettre en place par accord d'établissement.

*Cass. Soc. 1<sup>er</sup> juin 2023, n°22-13303 FSB*

### 6. Les conséquences d'un licenciement verbal suivi d'une rupture conventionnelle

Il est rappelé par la Cour qu'un **licenciement verbal est dépourvu de cause réelle et sérieuse** et pour cause, le Code du travail impose une lettre motivée pour qu'un licenciement soit régulier. (C. trav. Art. L.1232-6)

Le salarié pourra dans cette situation se voir octroyer différentes indemnités en raison de la rupture abusive de son contrat de travail.

Toutefois, une rupture conventionnelle est intervenue après ce licenciement verbal. Ainsi, le salarié ne

pourra pas se prévaloir devant le Conseil des Prud'hommes de dommages et intérêts ou encore d'une indemnité pour licenciement vexatoire.

En effet, la Cour considère que « lorsque le contrat de travail a été rompu par l'exercice par l'une ou l'autre des parties de son droit de résiliation unilatérale, la **signature postérieure d'une rupture conventionnelle vaut renonciation commune à la rupture précédemment intervenue** ».

*Cass. Soc. 11 mai 2023, n°21-18117 FS-B*

### Arrêtés d'extension : des dispositions qui s'imposent à votre entreprise

Les arrêtés d'extension rendent en principe obligatoirement applicables des accords et avenants pour toutes les entreprises se situant dans le périmètre défini, adhérentes ou non aux syndicats patronaux signataires.

Les accords étendus s'appliquent, en principe, au lendemain de la publication de l'arrêté au Journal officiel ; toutefois certains accords peuvent prévoir une date d'application ultérieure, par exemple le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté.

Convention collective	Accord visé	Arrêté d'extension
Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie	Avenant n°2 du 15 septembre 2022 congés payés, maladie, accident	Arr. 22 mai 2023 : JO, 3 juin 2023
Particuliers employeurs et de l'emploi à domicile	Avenant n°1 du 24 mars 2023 santé au travail	Arr. 22 mai 2023 : JO, 3 juin 2023
Restauration rapide	Accord du 1 <sup>er</sup> juillet 2022 formation professionnelle	Arr. 22 mai 2023 : JO, 3 juin 2023
Charcuterie de détail	Avenant n°46 du 8 novembre 2022 PRO-A	Arr. 22 mai 2023 : JO, 3 juin 2023

Retrouvez les accords et les arrêtés d'extension sur Légifrance.