

BULLETIN JOLY TRAVAIL

ACTUALITÉ DU DROIT SOCIAL

À LA UNE

DOSSIER

L'accord de performance collective → PAGE 41

Sous la coordination scientifique de Gwennaél **FRANÇOIS** et Christophe **MARIANO**

CONTRAT DE TRAVAIL

La cour d'appel de Paris refuse, à juste titre, de requalifier un coursier partenaire de la plateforme Deliveroo en salarié → PAGE 8

Benjamin **KRIEF**

Barème d'indemnités : en revenir au droit → PAGE 12

Grégoire **LOISEAU** et Jacques-Frédéric **SAUVAGE**

RELATIONS PROFESSIONNELLES

Des pouvoirs d'investigation de l'expert dans le cadre de la consultation du CSE sur la politique sociale → PAGE 24

Jeannie **CRÉDOZ-ROSIER** et Caroline **DONETTI**

PROTECTION SOCIALE

Inconventionnalité du système complémentaire de reconnaissance des maladies professionnelles → PAGE 37

Morane **KEIM-BAGOT**

Directeurs scientifiques

Grégoire LOISEAU,

professeur à l'école de droit de la Sorbonne (Paris 1)

Arnaud MARTINON,

professeur à l'université Panthéon-Assas (Paris 2)

Revue éditée par Lextenso

1, Parvis de La Défense – 92044 Paris – La Défense (CEDEX)

P-DG, Directeur de la publication Bruno VERGÉ

Directrice générale déléguée Emmanuelle FILIBERTI

Responsables d'édition Constance BONNIER et Stéphane VALORY

Dépôt légal : à parution • N° CPPAP : 0925 T 93769 • ISSN : 2646-7070

Imprimé par Dupliprint Mayenne • 733, rue Saint Léonard, 53101 Mayenne CEDEX
sur des papiers produits en Espagne et aux Pays-Bas, issus de forêts gérées durablement ;
0% de fibres recyclées ; impact gaz à effet de serre pour un exemplaire : 153 g éq. CO₂

Abonnement : Tél. 01 40 93 40 40 • abonnements@lextenso.fr

Abonnement France 2021 : 311,41 € TTC - Abonnement étranger 2021 : 336 €

Prix au numéro France : 40,84 € TTC - Prix au numéro étranger : 44 €

Le Bulletin Joly Travail peut être cité de la manière suivante : BJT janv. 2018, n° 115m6, p. 1.



ACTUALITÉ

PAGE 6

CONTRAT DE TRAVAIL

200c0 La cour d'appel de Paris refuse, à juste titre, de requalifier un coursier partenaire de la plateforme Deliveroo en salarié

PAGE 8

Benjamin KRIEF

CA Paris, 7 avr. 2021, n° 18/02846

Le statut des « travailleurs indépendants recourant, pour l'exercice de leur activité professionnelle, à une ou plusieurs plateformes de mise en relation par voie électronique » commence, lentement, à se dessiner. On pouvait craindre, après les deux décisions (politiques) rendues par la Cour de cassation le 28 novembre 2018 (Cass. soc., 28 nov. 2018, n° 17-20079) et le 4 mars 2020 (Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13316) qualifiant de salariés deux (et non tous les) travailleurs des plateformes, que le sort de tous les autres serait également scellé. Il n'en a rien été. Au contraire, l'idée que ces travailleurs sont, comme l'indique d'ailleurs le Code du travail, « indépendants » (C. trav., art. L. 7341-1) et non salariés, semble faire son chemin. Le rapport remis par la mission dirigée par monsieur Jean-Yves Frouin le 1^{er} décembre 2020 a confirmé que faire de ces travailleurs des salariés des plateformes n'étaient pas la solution. Le Gouvernement continue, de son côté, à donner davantage de garanties à ces travailleurs sans remettre en cause leur statut d'indépendants. Ils bénéficieront désormais, depuis l'ordonnance du 21 avril 2021 (Ord., 21 avr. 2021, n° 2021-484), d'un droit à la représentation collective. Quant aux juges du fond toujours saisis de demandes de requalification, ils n'hésitent plus désormais à écarter le salariat et à évoquer une relation commerciale « classique ». Dans son arrêt du 7 avril 2021, la cour d'appel de Paris s'inscrit dans cette lignée. Après avoir étudié l'ensemble des indices évoqués par le travailleur utilisant la plateforme Deliveroo, elle juge qu'« aucun lien de subordination ne ressort des pièces du dossier ».

200a9 Barème d'indemnités : en revenir au droit

PAGE 12

Grégoire LOISEAU et Jacques-Frédéric SAUVAGE

CA Paris, pôle social, 16 mars 2021, n° 19-08721

L'arrêt de la cour d'appel de Paris est exemplaire d'une application débridée du contrôle in concreto de conventionnalité pour s'affranchir du barème et fixer le préjudice en équité en tenant compte de la situation concrète du salarié. En revenir au droit, c'est poser la question préalable de savoir si, lorsque le maximum d'indemnité que le barème prévoit est significativement inférieur au montant de préjudice subi par le salarié, il est porté une atteinte disproportionnée à un droit fondamental garanti par la Convention n° 158 de l'OIT.

200a5 Chronique Contrat de travail

PAGE 15

Grégoire DUCHANGE et Simon RIANCHO

RELATIONS PROFESSIONNELLES

200c1 Des pouvoirs d'investigation de l'expert dans le cadre de la consultation du CSE sur la politique sociale

PAGE 24

Jeannie CRÉDOZ-ROSIER et Caroline DONETTI

CA Versailles, 6e ch., 18 févr. 2021, n° 20/01084

Par un arrêt du 18 février 2021, la cour d'appel de Versailles nous apporte son éclairage sur l'étendue des pouvoirs d'investigation et des documents que peut solliciter l'expert-comptable auquel recourt le comité social et économique (CSE) pour l'assister en vue de sa consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi. Dans la droite ligne de la jurisprudence rendue par la Cour de cassation à l'égard de l'expert-comptable du comité d'entreprise et bien que les nouvelles dispositions applicables à l'expert du CSE diffèrent sensiblement de la législation antérieure, les juges du fond estiment que, sous réserve d'un éventuel abus de droit et pour autant que les documents sollicités existent bien et que leur établissement n'est pas obligatoire, il appartient au seul expert-comptable désigné par le comité d'apprécier les documents qu'il estime utiles à l'exercice de sa mission. Les documents ainsi sollicités peuvent le cas échéant excéder les informations et documents légalement requis au profit du CSE, en l'absence d'accord d'entreprise, pour nourrir la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

200a4 Chronique Relations professionnelles

PAGE 29

Gilles AUZERO et Christophe MARIANO

PROTECTION SOCIALE

200b3 Inconventionnalité du système complémentaire de reconnaissance des maladies professionnelles

PAGE 37

Morane KEIM-BAGOT

TJ Rouen, pôle social, 10 mars 2021, n° 20/00398

Dans sa décision du 10 mars dernier, le pôle social du tribunal judiciaire de Rouen a jugé que le taux de 25 % posé par le Code de la sécurité sociale comme condition préalable à l'instruction des demandes de reconnaissance de maladies professionnelles hors tableaux est inconventionnel au regard de la Convention européenne des droits de l'Homme.

DOSSIER L'ACCORD DE PERFORMANCE COLLECTIVE

PAGE 41

Sous la coordination scientifique de Gwennaëlle FRANÇOIS et Christophe MARIANO

200b1 L'accord de performance collective : trois questions en guise d'introduction

PAGE 42

Gwennaëlle FRANÇOIS et Christophe MARIANO

Comment expliquer la physionomie si singulière de l'accord de performance collective ? Comprendre la controverse qui entoure le mécanisme, scruter le caractère provocant de sa dénomination et rappeler son passé mouvementé concourent à éclairer son positionnement.

200b9 La négociation de l'accord de performance collective

PAGE 47

Emmanuel GUÉNOT

L'accord de performance collective est un instrument permettant de faire face à des situations variées et particulières dans les entreprises. Sa négociation et son contenu soulèvent des interrogations, notamment celle de savoir s'il peut être utilisé pour fermer un site ou un établissement.

200b4 La singularité de l'accord de performance collective

PAGE 53

Inès MEFTAH

Marginaux par leur nombre, corrosifs par leurs effets, les accords de performance collective sont singuliers. Ainsi, l'élaboration de tels dispositifs implique que les parties se conforment à certaines conditions tenant à l'objet de l'accord ainsi qu'au lien entre cet objet et les instruments censés y pourvoir. Mais les frontières se brouillent et la pratique des acteurs se dérobe parfois au cadre établi par le législateur lorsque les accords de performance collective sont combinés avec d'autres formes conventionnelles.

200b8 Accord de performance collective et contrat de travail

PAGE 57

Jean-Louis BORIE

L'accord de performance collective peut être un instrument pertinent de gestion des situations de crise ou d'adaptation de l'entreprise, mais il doit être utilisé à bon escient et n'est pas sans risque tant pour les salariés que pour l'entreprise.

200b2 Accord de performance collective : conséquences sur le contrat de travail

PAGE 61

Grégoire DUCHANGE

Le licenciement opéré lorsque le salarié refuse la mise en œuvre de l'accord de performance collective est-il juste ? La question mérite d'être posée tant au regard de la liberté que de l'équilibre contractuels.

Table chronologique des sources commentées

2021

FÉVRIER

CA Versailles, 6e ch., 18 févr. 2021, n° 20/01084p. 24 200c1

MARS

Cass. soc., 3 mars 2021, n° 19-18150, F-Pp. 29 200a2
 Cass. soc., 3 mars 2021, n° 19-21086, F-Pp. 33 200a3
 TJ Rouen, pôle social, 10 mars 2021, n° 20/00398p. 37 200b3
 CA Paris, pôle social, 16 mars 2021, n° 19-08721p. 12 200a9
 Cass. soc., 16 mars 2021, n° 18-25597, FS-PIp. 21 200a6
 Cass. soc., 17 mars 2021, n° 19-12025, FS-Pp. 15 200b5
 Cass. soc., avis, 17 mars 2021, n° 21-70002, PI.....p. 16 200a8
 Cass. soc., 17 mars 2021, n° 19-23042, FS-Pp. 19 200b6
 Cass. soc., 17 mars 2021, n° 18-25597, FS-PIp. 21 200a6

Cass. soc., 17 mars 2021, n° 19-21057, F-Pp. 33 200a3
 Cass. soc., 17 mars 2021, n° 19-21486, FS-Pp. 35 200a1
 Cass. soc., 24 mars 2021, n° 19-16558, FS-PIp. 16 200a8
 Cass. soc., 24 mars 2021, n° 19-21263, FS-PIp. 16 200a8
 Cass. soc., 24 mars 2021, n° 19-13188, FS-PIp. 20 200a7
 Cass. soc., 24 mars 2021, n° 19-15920, FS-PIp. 30 200a0

AVRIL

CA Paris, 7 avr. 2021, n° 18/02846p. 8 200c0
 D. n° 2021-428, 12 avr. 2021p. 7 200c4
 Protocole pour la vaccination par les services de santé
 au travail au moyen des vaccins AstraZeneca et Janssen,
 14 avr. 2021p. 7 200c3
 Cass. soc., 14 avr. 2021, n° 19-24079, FS-Pp. 19 200b6
 Communiqué, Min. Trav., 16 avr. 2021p. 7 200c3
 Ord. n° 2021-484, 21 avr. 2021p. 6 200c2

Pour soumettre un article au comité de rédaction, merci d'adresser votre fichier à l'adresse suivante :
constance.bonnier@lextenso.fr