

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.