



## RELATIONS INDIVIDUELLES

### Heures supplémentaires au-delà du contingent – Repos compensateurs non pris – Indemnisation : indemnité de repos et congés payés afférents

**Rappel :** Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ouvrent droit à une contrepartie obligatoire sous forme de repos (article L. 3121-30 du Code du travail).

Le droit au repos est ouvert dès que sa durée a atteint 7 heures. Le repos peut être pris par journée entière ou par demi-journée, à la convenance du salarié.

Le repos est pris dans un délai de 2 mois suivant l'ouverture du droit (articles D. 3121-18 et D. 3121-19 du Code du travail).

A défaut de précision conventionnelle contraire, les salariés sont informés du nombre d'heures de contrepartie obligatoire en repos porté à leur crédit par un document annexé au bulletin de paie. Dès que ce nombre atteint 7 heures, ce document comporte une mention notifiant l'ouverture du droit à repos et l'obligation de le prendre dans un délai maximum de 2 mois après son ouverture (article D. 3171-11 du Code du travail).

#### Cass. Soc., 29 mars 2017, n° 16-13.845

Plusieurs salariés ont saisi la juridiction prud'homale d'une demande de dommages et intérêts pour ne pas avoir été en mesure, du fait de l'employeur, de prendre leurs repos compensateurs.

Pour sa défense, l'employeur versait aux débats un tableau récapitulatif pour chaque salarié les heures effectuées et les repos compensateurs acquis et pris.

La Cour d'appel a fait droit à la demande des salariés et condamné l'employeur à leur verser une indemnisation comportant à la fois le montant de l'indemnité de repos et le montant des congés payés afférents.

Les juges d'appel ont relevé :

- D'une part, que les bulletins de paie des salariés ne distinguaient pas les repos compensateurs acquis au titre des heures supplémentaires effectuées à l'intérieur du contingent et ceux acquis au titre des heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent ;
- D'autre part, que l'employeur ne justifiait pas avoir remis aux salariés le document d'information prévu par l'article D. 3171-11 du Code du travail.

Saisie du pourvoi, la Cour de cassation confirme la décision d'appel considérant que « *le salarié qui n'a pas été en mesure, du fait de son employeur, de formuler une demande de repos compensateur a droit à l'indemnisation du préjudice subi* ».

### Sanction disciplinaire – Faute du salarié – Reproches écrits – Licenciement postérieur pour les mêmes faits (NON)

**Rappel :** Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération (article L. 1331-1 du Code du travail).

En l'absence d'éléments nouveaux ou de fautes postérieures, des faits déjà sanctionnés ne peuvent pas faire l'objet d'une seconde sanction (Cass. Soc., 13 janvier 1993, n° 92-40.529). A défaut, si la nouvelle sanction est un licenciement, celui-ci est dépourvu de cause réelle et sérieuse (Cass. Soc., 27 janvier 1993, n° 90-45.171).

### **Cass. Soc., 3 février 2017, n° 15-11.433**

Après avoir constaté des abus dans le remboursement des frais de repas, l'employeur a décidé de modifier le régime de remboursement. Il a alors informé les salariés que le remboursement des frais de repas ne se ferait plus sur présentation des tickets de caisse mais sur la base d'une prime de panier d'un montant de 8,20 €.

Après contrôle des frais remis par le comptable, l'employeur a remarqué que 90 % des abus étaient imputables à un salarié en particulier.

L'employeur a adressé à ce salarié, le 4 novembre 2010, un courrier par lequel il lui indiquait que « son attitude avait largement entamé la confiance qu'il lui portait ».

Le 18 novembre 2010, l'employeur a convoqué le salarié à un entretien préalable à un éventuel licenciement. Le 4 décembre 2010, le salarié a été licencié pour faute grave pour ces mêmes faits.

Contestant son licenciement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale. Il estimait que son employeur l'avait sanctionné à deux reprises pour les mêmes faits.

La Cour d'appel a fait droit à sa demande estimant que la lettre adressée au salarié devait s'analyser en un avertissement, de sorte que le licenciement intervenu par la suite, pour les mêmes faits, était dénué de cause réelle et sérieuse.

L'employeur s'est pourvu en cassation. Il reprochait à la Cour d'appel d'avoir retenu la qualification d'avertissement alors que la lettre se bornait à informer le salarié de sa déception eu égard à son comportement, sans aucune volonté de lui notifier une sanction.

La Cour de cassation rejette le pourvoi considérant que la lettre constituait bien une sanction disciplinaire dès lors qu'elle « *était de nature à affecter la carrière du salarié* ».

**Note :** Si l'employeur ne souhaite pas sanctionner le salarié pour des faits commis, il est conseillé de ne pas lui écrire mais de lui faire part de ses observations à l'oral.

La Cour de cassation a déjà jugé que constituait une sanction disciplinaire :

- la lettre adressée au salarié par lequel l'employeur l'invite de façon impérative à changer de comportement (Cass. Soc., 26 mai 2010, n° 085-42.893) ;
- le fait pour l'employeur, lors d'une procédure interne, d'imposer au salarié de s'expliquer par écrits sur des faits qu'il estime fautifs puis de conserver ces explications dans son dossier disciplinaire (Cass. Soc., 19 mai 2015, n° 13-26.916).

### **Transfert d'entreprise – Salarié cadre – Statut conventionnel – Absence d'accord de substitution – Perte du statut**

**Rappel :** Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise (article L. 1224-1 du Code du travail).

La convention collective (ou accord collectif) de l'entreprise transférée est automatiquement mise en cause. Mais, elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée de 15 mois (3 mois de préavis + 12 mois de survie).

Si la convention n'a pas été remplacée par une nouvelle convention dans le délai de 15 mois, les salariés de l'entreprise transférée conservent, en application de la convention mise en cause, une rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par

leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée lors des 12 derniers mois (article L. 2261-14 du Code du travail).

**Cass. Soc., 20 avril 2017, n° 15-28.789**

Une salariée a été embauchée en 1999 par une entreprise relevant de la convention collective nationale des télécommunications. Par la suite, elle a été nommée, par avenant à son contrat de travail, responsable de groupe. A ce titre, elle a obtenu le statut de cadre selon la convention collective.

Le 1<sup>er</sup> août 2007, l'établissement au sein duquel la salariée travaillait a été cédé. Son contrat de travail a alors été transféré à une nouvelle entreprise relevant de la convention collective du personnel des prestataires de service dans le domaine tertiaire.

Au sein de cette nouvelle entreprise, la salariée a été classée au coefficient 220 de la grille de classification de la convention collective, ce qui correspondait à un poste de superviseur, statut agent de maîtrise.

Estimant devoir conserver son statut de cadre à l'issue du transfert de son contrat, la salariée a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement de rappels de salaires.

La Cour d'appel a fait droit à la demande de la salariée estimant que le nouvel employeur était tenu de poursuivre son contrat de travail dans les mêmes conditions où il était exécuté avant la cession. Dès lors, la salariée devait conserver son statut de cadre au sein de la nouvelle entreprise.

La Cour de cassation censure la décision d'appel au motif que le statut de cadre dont bénéficiait la salariée ne résultait pas de son contrat de travail mais des dispositions de la précédente convention collective.

Dès lors, la salariée avait perdu son statut de cadre à l'issue du délai de 15 mois. En effet, la convention collective des télécommunications ayant été mise en cause le 1<sup>er</sup> août 2007, cette convention avait

cessé de s'appliquer, en l'absence d'un accord de substitution, le 31 octobre 2008.

La salariée avait donc conservé son statut de cadre jusqu'au 31 octobre 2008. Mais, elle ne pouvait plus y prétendre pour l'avenir.

Selon la Cour de cassation, la salariée avait donc droit uniquement à un rappel de salaires allant du 1<sup>er</sup> août 2007 au 31 octobre 2008.

**Salarié intérimaire – Affectation à un poste présentant des risques particuliers – Absence de formation renforcée – Accident du travail – Violation d'une obligation particulière de prudence – Condamnation pour blessures involontaires**

**Rappel :** Les salariés temporaires affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité (article L. 4142-2 du Code du travail).

**Cass. Soc., 25 avril 2017, n° 15-85.890**

Un étudiant âgé de 19 ans a été embauché par une société d'intérim puis mis à disposition d'une entreprise de la métallurgie pour occuper un emploi de manutentionnaire en atelier du 4 au 20 juillet 2008.

Le 18 juillet 2008, le salarié a été affecté à un autre poste (métallurgiste pour le pliage de pièces métalliques au moyen d'une presse). A cette occasion, il a été victime d'un accident du travail. Sa main a été écrasée par le presse, lui occasionnant une incapacité totale de 35 jours.

A la suite de cet accident, l'entreprise a été poursuivie devant le Tribunal correctionnel du chef de blessures involontaires suivies d'une incapacité n'excédant pas 3 mois.

Les juges ont condamné l'entreprise à 32 000 € d'amende pour avoir confié au salarié intérimaire une tâche complexe, sans le faire bénéficier au préalable d'une formation pratique et appropriée à la sécurité.

Les juges ont relevé en effet :

- qu'aucune fiche de suivi de la procédure d'accueil n'a été signée par le salarié et l'employeur ;
- qu'il n'a pas été établi de document décrivant la formation dispensée, signé par le salarié et l'employeur ;
- qu'aucun test d'évaluation complété par le salarié attestant de sa bonne compréhension de la formation renforcée pour la sécurité n'a été défini.

Les juges en ont conclu que le défaut de formation était à l'origine de l'accident de travail dans la mesure où :

- d'une part, le jeune étudiant, entré dans l'entreprise depuis moins de 15 jours, sans aucune expérience dans les métiers de la métallurgie, n'était pas formé à l'utilisation de la presse ;
- d'autre part, la victime était contrainte au même cadences que les autres ouvriers

La Cour de cassation confirme la position des juges et retient la violation manifestement délibérée de l'employeur à son obligation particulière de prudence imposée par l'article L. 4142-2 du Code du travail.

### **Obligation de sécurité de résultat – Accident du travail – Utilisation d'une machine non conforme aux normes de sécurité – Condamnation pour blessures involontaires**

**Rappel :** L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (article L. 4121-1 du Code du travail).

Les équipements de travail et les moyens de protection mis à disposition des salariés sont équipés, installés, utilisés, réglés et maintenus de manière à préserver la santé et la sécurité des travailleurs (article L. 4321-1 du Code du travail).

Les équipements de travail et moyens de protection, quel que soit leur utilisateur, sont maintenus en état de conformité avec les règles

techniques de conception et de construction applicables lors de leur mise en service dans l'établissement, y compris au regard de la notice d'instructions (article R. 4322-1 du Code du travail).

Les moyens de protection détériorés pour quelque motif que ce soit, y compris du seul fait de la survenance du risque contre lequel ils sont prévus et dont la réparation n'est pas susceptible de garantir le niveau de protection antérieur à la détérioration, sont immédiatement remplacés et mis au rebut (article R. 4322-2 du Code du travail).

Le montage et le démontage des équipements de travail sont réalisés de façon sûre, en respectant les instructions du fabricant. La remise en service d'un équipement de travail après une opération de maintenance ayant nécessité le démontage des dispositifs de protection est précédée d'un essai permettant de vérifier que ces dispositifs sont en place et fonctionnent correctement (article R. 4323-14 du Code du travail).

### **Cass. Soc., 19 avril 2017, n° 16-81.395**

Un salarié a été victime d'un accident du travail alors qu'il nettoyait une presse à découper le PVC. Pendant cette manœuvre, la machine s'était brusquement mise en marche, écrasant ainsi les mains du salarié. Le salarié a subi une ITT de 210 jours et une amputation d'un doigt.

Le directeur d'usine a été poursuivi pour blessures involontaires et condamné à 10 000 € d'amende.

Il lui était reproché d'avoir violé de manière manifestement délibérée une obligation particulière de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement.

En principe, la presse disposait de moyens de protection. Elle se mettait en marche uniquement si :

- Le plateau était correctement enclenché dans la machine ;
- L'opérateur appuyait simultanément sur les boutons de mise en marche.

Or, en l'espèce, ce moyen de protection était défaillant puisqu'au moment de l'accident le plateau était sorti et que les mains du salarié se trouvaient dans la machine.

Les juges ont relevé également d'autres irrégularités en matière de sécurité :

- L'absence d'arrêt de la machine en cas de relâchement de la commande par l'opérateur ;
- L'absence de bouton d'urgence permettant de faire remonter la presse en position haute ;
- Les collerettes de protection des boutons de mise en marche de la machine, qui avaient pour vocation d'empêcher une mise en marche accidentelle, avaient depuis longtemps été supprimés.

Pour sa défense, le directeur de l'usine faisait valoir :

- Qu'il n'occupait son poste que depuis 6 semaines au moment de l'accident ;
- Que l'entreprise avait respecté son obligation de vérification trimestrielle de la presse.

La Cour de cassation ne suit pas son argumentation et considère qu'en tant que directeur de l'usine, le prévenu « avait une obligation permanente de maintenir en état de conformité les équipements de travail et d'assurer la conformité des machines-outils utilisées et la protection de leurs opérateurs conformément aux prescriptions des articles L. 4321-1 à L. 4321-5, R. 4321-1 à R. 4321-5, R. 4322-1 à R. 4322, R. 4323-6 à R. 4323-5, R. 4323-14 à R. 4323-21 du code du travail ».

La Haute juridiction ajoute que « le respect par l'entreprise de l'obligation de vérification trimestrielle de la presse était sans incidence sur le fait que celle-ci n'était pas conforme au moment de l'accident ».

Dès lors, il appartenait au prévenu, « même n'étant en poste que depuis 6 semaines, comme directeur d'une usine utilisant de nombreuses machines dangereuses d'être particulièrement vigilant et de prendre toutes mesures propres à assurer la sécurité des salariés, en vérifiant ou faisant vérifier par le responsable de la sécurité qui le secondait que les machines étaient aux normes et munies de leurs collerettes de protection ».

## RELATIONS COLLECTIVES

### **PSE – Accord majoritaire – Signature par un syndicat catégoriel**

**Rappel :** Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours, l'employeur établit et met en œuvre un plan de sauvegarde (PSE) de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre (article L. 1233-61 du Code du travail).

Un accord collectif peut déterminer le contenu du PSE ainsi que les modalités de consultation du CE et de mise en œuvre des licenciements.

Cet accord est signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives (OSR) ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues

représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au CE ou de la DUP ou, à défaut, des DP, quel que soit le nombre de votants (article L. 1233-24-1 du Code du travail).

### **CE, 5 mars 2017, n° 389620**

La CFTC (17.1 %) et la CFE-CGC (36.8 %) ont conclu un accord collectif majoritaire fixant le contenu du PSE. Cet accord a été validé par la DIRECCTE puis contesté en justice par la CFDT.

La CFDT estimait que la CFE-CGC, syndicat catégoriel pour les cadres, ne pouvait pas conclure cet accord majoritaire dans la mesure où celui-ci concernait seulement un établissement et visait les salariés non-cadres.

Selon la CFDT, la DIRECCTE avait ainsi violé l'article L. 2232-13 selon lequel un accord collectif ne



concernant qu'une catégorie professionnelle déterminée relevant d'un collège électoral doit être signé par des syndicats représentatifs dans ce collège.

Saisi du litige, le Conseil d'État n'a pas retenu les arguments de la CFDT et a approuvé la décision du DIRECCTE.

En effet, pour la Haute juridiction, il appartient à l'administration de vérifier que « l'accord qui lui est soumis a été régulièrement signé pour le compte d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur des organisations représentatives lors du premier tour des dernières élections professionnelles au sein de l'entreprise ».

Cette condition de majorité doit s'apprécier « en additionnant l'audience électorale des syndicats signataires qui sont représentatifs au niveau de

l'entreprise, sans considération des catégories de salariés que leurs statuts leur donnent vocation à représenter ».

Dès lors, le fait que « l'opération de restructuration à l'origine du PSE ne concerne que certains établissements ou n'entraîne de licenciements qu'au sein de certaines catégories professionnelles, ne fait pas obstacle à la prise en compte de l'audience électorale de tous les syndicats signataires représentatifs au niveau de l'entreprise, y compris ceux qui n'ont pas statutairement vocation à représenter les salariés de ces établissements ou de ces catégories professionnelles particuliers ».

Le Conseil d'Etat précise dans cet arrêt que les articles L. 2232-12 et L. 2232-13 du Code du travail s'appliquent aux accords d'entreprise de droit commun et non aux accords majoritaires fixant le contenu du PSE.

## Législation et réglementation

### **Arrêté du 4 mai 2017 relatif à la déclaration auprès des services de l'inspection du travail pour les établissements dans lesquels le nombre de travailleurs souhaitant prendre habituellement leur repas sur les lieux de travail est inférieur à vingt-cinq**

Dans les établissements dans lesquels moins de 25 salariés souhaitent prendre leur repas sur leurs lieux de travail, l'employeur doit mettre à leur disposition un emplacement leur permettant de se restaurer dans de bonnes conditions de santé et de sécurité (article R. 4228-23 du Code du travail).

Cet emplacement peut être aménagé dans les locaux affectés au travail dès lors que l'activité de ces locaux ne comporte pas l'emploi ou le stockage de substances ou de mélanges dangereux.

Cette possibilité intervient après une déclaration adressée à l'inspecteur et au médecin du travail.

Le décret n° 2016-1331 du 6 octobre 2016 a remplacé l'autorisation par une simple déclaration préalable auprès de l'inspecteur du travail.

Un arrêté du 4 mai 2017 précise le contenu de cette déclaration.

La déclaration doit être effectuée par tout moyen conférant date certaine et doit indiquer :

- L'identité de l'employeur ou la raison sociale de l'entreprise ou de l'établissement ;
- Le secteur d'activité de l'entreprise ou de l'établissement ;
- L'adresse du site concerné et le numéro Siret de l'établissement ;
- Le nombre de travailleurs concernés ;
- Les caractéristiques des locaux affectés au travail et de l'emplacement permettant aux salariés de se restaurer dans de bonnes conditions de santé et de sécurité.

Cette déclaration s'applique à compter du **1<sup>er</sup> juillet 2017**.

## Décret n° 2017-751 du 3 mai 2017 relatif à la contribution destinée à compenser les coûts de mise en place du système dématérialisé de déclaration et de contrôle des détachements de travailleurs

---

La Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 dite « Loi Travail » impose aux employeurs établis hors de France qui détachent des salariés en France de verser une contribution destinée à compenser les coûts administratifs engendrés par le détachement.

Le décret du 3 mai 2017 fixe son coût à 40 € par salarié détaché (article R. 1263-20 du Code du travail).

L'employeur effectue le versement :

- lors de la déclaration de détachement ;
- lors de la transmission de l'attestation qui se substitue à la déclaration ou pour le secteur des transports.

Le paiement est effectué par télépaiement sur un site dédié dont les conditions de mise en œuvre seront fixées par arrêté.

La contribution n'est donc pas due pour le moment. Elle s'appliquera à compter de **l'entrée en vigueur de l'arrêté et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2018**.

Si l'employeur établi à l'étranger ne remet pas la copie de la déclaration de détachement, le maitre d'ouvrage ou le donneur d'ordre doit procéder à une déclaration subsidiaire de détachement dans le délai de 48 heures suivant le début du détachement (article L. 1262-4-1 du Code du travail).

Cette déclaration s'effectue sur le site Sipsi. Toutefois, ce site ne permet pas pour le moment d'effectuer cette déclaration.

En attendant la mise en service de ce site, le maitre d'ouvrage ou le donneur d'ordre doit continuer d'effectuer la déclaration subsidiaire au moyen d'un formulaire.

La contribution n'est donc pas due à ce jour, non plus, pour les maitres d'ouvrage ou les donneurs d'ordre.

## Décret n° 2017-714 du 2 mai 2017 relatif aux formations visant à améliorer les pratiques du dialogue social communes aux salariés, aux employeurs, à leurs représentants, aux magistrats judiciaires ou administratifs et aux agents de la fonction publique

---

La Loi Travail prévoit la possibilité pour les salariés et les employeurs de bénéficier de formations communes visant à améliorer les pratiques du dialogue social dans l'entreprise (article L. 2212-1 du Code du travail).

Le décret du 2 mai 2017 précise les modalités de mise en œuvre de ces formations. Ces dispositions sont entrées en vigueur **le 5 mai 2017**.

- **Personnes visées**

Les formations communes sont suivies conjointement sur le même site par des salariés et des employeurs ou leurs représentants (article R. 2212-1 du Code du travail).

- **Prise en charge des formations**

- **Salariés**

Les formations sont dispensées dans le cadre :

- Soit du congé de formation économique, sociale et syndicale ;
- Soit du plan de formation (article R. 2212-3 du Code du travail).

- **Employeurs**

Les formations sont prises en charge :

- Par les fonds d'assurance formation de non-salariés prévus à l'article L. 6332-9 du Code du travail pour les employeurs travailleurs indépendants, membres des professions libérales et des professions non-salariés ;
- Par l'OPCA prévu à l'article L. 6331-53 du Code du travail pour les travailleurs indépendants ou

employeurs de moins de 11 salariés de la pêche maritime ou les travailleurs indépendants ou employeurs de cultures marines de moins de 11 salariés affiliés au régime social des marins ;

- Par l'OPCA prévu à l'article L. 6331-68 pour les employeurs artistes auteurs.

## • Contenu des formations

L'institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP) définit le cahier des charges général auquel doivent répondre les formations communes.

Les entreprises et les branches professionnelles peuvent par accord collectif définir le contenu des formations (article L. 2212-2 du Code du travail).

Le décret précise que les entreprises ou les branches professionnelles peuvent définir le cahier des charges au besoin avec le concours de l'INTEFP (article R. 2212-2 du Code du travail).

## Décret n° 2017-752 du 3 mai 2017 relatif à la publicité des accords collectifs

La Loi Travail a décidé de rendre public les conventions et accords collectifs de branche, de groupe, interentreprises, d'entreprise et d'établissement conclus **à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2017**.

Les accords seront versés dans une base de données nationale, dont le contenu sera publié en ligne dans un format aisément réutilisable.

Pour des questions de confidentialité, après la conclusion de l'accord, les parties pourront acter qu'une partie de l'accord ne devra pas faire l'objet d'une publication.

A défaut d'un tel acte, les accords seront publiés dans une version intégrale, sauf demande d'anonymisation (article L. 2231-5-1 du Code du travail).

Le décret du 3 mai 2017 fixe le contenu de l'acte de publication partielle et de la demande d'anonymisation.

## • Acte de publication partielle

L'acte par lequel les parties pourront convenir qu'une partie de l'accord ne devra pas faire l'objet d'une publication devra être signé par la majorité des organisations syndicales signataires de l'accord et du côté patronal :

- par le représentant légal du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement (pour les accords de groupe, d'entreprise et d'établissement) ;
- par les représentants légaux des entreprises pour les accords interentreprises ;
- par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires pour les accords de branche.

Les parties devront mentionner dans l'acte les raisons pour lesquelles l'accord ne devra pas faire l'objet d'une publication intégrale. Cette motivation sera sans incidence sur la légalité de l'accord.

Lors du dépôt, les parties devront joindre la version intégrale de l'accord, l'acte de publication partielle et la version partielle de l'accord.

## • Demande d'anonymisation des accords

L'employeur ou l'une des organisations syndicales signataires à l'accord pourra demander la suppression des noms et prénoms des négociateurs et signataires de l'accord.

La demande devra être transmise au moment du dépôt de l'accord par la partie la plus diligente. Les autres signataires pourront, dans un délai d'1 mois suivant le dépôt, formuler la même demande.

Cette demande comportera l'indication par le représentant légal du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement ou par les représentants légaux dans le cas d'un accord interentreprises ou par l'organisation syndicale signataire du nom, prénom et qualité de son représentant dûment mandaté à cet effet, l'intitulé de la convention ou de l'accord ainsi que la date et le lieu de sa signature.



- **Date d'entrée en vigueur**

Les conventions et accords collectifs conclus à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2017 seront publiés, à titre transitoire jusqu'au 1<sup>er</sup> octobre 2018, dans une version anonymisée.

## PARIS

152 bis, rue de Longchamp – 75116 Paris  
Tél. : 33 (0)1 44 94 96 00  
www.actanceavocats.com

## NICE

1, rue Louis Gassin – 06300 Nice  
Tél. : +33 (0)4 93 80 79 50  
www.actanceavocats.com



Firme entrepreneuriale  
de plus de 5 ans

2016



Réorganisation, restructuration  
sociale et contentieux associés

2016

Restez connectés avec Actance :

