

## A LA UNE : LE DÉPÔT DES ACCORDS COLLECTIFS, ENTRE MODERNISATION ET – TROP GRANDE – TRANSPARENCE

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2017, les accords collectifs et avenants conclus au niveau de la branche, du groupe, interentreprises, d'entreprise et d'établissement doivent - pour la plupart - **être rendus publics**.

C'est en cohérence avec cette évolution que le **décret n° 2018-362 du 15 mai 2018 a entériné la nouvelle procédure de dépôt dématérialisée des accords collectifs**, à l'exception des accords de branche.

### Objectifs

Ce texte fait évoluer la procédure de dépôt des accords collectifs avec pour objectif :

- de **sécuriser juridiquement le dépôt des accords** *via* la mise en place d'un site de saisie en ligne ;
- de **simplifier le dépôt des accords en vue de leur publicité** à destination du grand public.

En revanche, le déposant reste tenu de remettre un exemplaire de chaque convention ou accord au greffe du Conseil de prud'hommes du lieu de conclusion (C. trav., art. D. 2231-2).

### Entrée en vigueur

Le décret du 15 mai 2018 précise qu'il **s'applique aux conventions et accords conclus à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2017** (D. n° 2018-362, art. 2).

Cette date correspond à celle à compter de laquelle la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 a rendu obligatoire la publication des accords collectifs sur une base de données nationale. Cette dernière avait été mise en ligne dès le 17 novembre 2017, sur le site [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

Il importe de préciser que les **entreprises ayant déjà déposé leurs accords** conclus depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2017 auprès de la

Directe n'auront toutefois **pas à procéder à un nouveau dépôt**.

### Champ d'application

La dématérialisation de la procédure s'applique au dépôt :

- des **accords d'entreprise** ;
- des **accords d'établissement** ;
- des **accords interentreprises** ;
- des **accords de groupe**.

Si la loi de ratification a exclu du dispositif de publication sur Légifrance les accords d'intéressement, de participation, les plans d'épargne d'entreprise, interentreprises ou pour la retraite collectifs, ainsi que les accords prévoyant le contenu du PSE et les accords de performance collective, ces accords doivent toutefois être déposés sur la plateforme.

En revanche, la nouvelle procédure dématérialisée ne s'applique pas au dépôt :

- des **conventions et accords de branche**,
- des **accords professionnels** ;
- des **accords interprofessionnels**.

Ces derniers continuent d'être **déposés, par la partie la plus diligente, auprès des services du Ministère du travail**. Leur dépôt est toujours effectué en deux exemplaires, dont **une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique** (C. trav., art. D. 2231-2).

### Nouvelles formalités de dépôt

Les accords d'entreprise, d'établissement, interentreprises et de groupe, ainsi que les pièces accompagnant le dépôt, doivent désormais être **déposés sur la plateforme nationale de téléprocédure du ministère du travail** (C. trav., art. D. 2231-4). Ce dernier avait d'ailleurs anticipé cette nouvelle

procédure en mettant en ligne, dès le 28 mars dernier, la **plateforme « TéléAccords »**.

Cette dernière est accessible depuis le site internet [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr). Elle **remplace l'envoi par courrier électronique des pièces** constitutives du dossier de dépôt à la Direccte compétente et **se substitue à la transmission à la Direccte d'un exemplaire papier du dossier de dépôt**.

Dans le cadre de la nouvelle procédure de dépôt dématérialisée, le déposant doit renseigner certaines informations relatives à son identité, à l'entreprise et à l'accord, et joindre les fichiers numériques demandés. Le dossier est ensuite **transféré automatiquement à la Direccte compétente qui, après instruction du dossier, délivre le récépissé de dépôt**. Les accords sont ensuite transmis à la Direction de l'information légale et administrative (DILA) pour publication sur Légifrance.

Le décret n° 2018-362 a également fait évoluer l'auteur du dépôt. Les formalités de dépôt doivent désormais être effectuées non plus par la partie la plus diligente, mais **par le représentant légal** du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement, ou, pour les accords interentreprises, par les représentants légaux de celles-ci (C. trav., art. D. 2231-2).

Le dépôt des déclarations d'adhésion ou de dénonciation afférentes à de tels accords doit respecter les mêmes formalités.

---

### **Précisions relatives aux pièces accompagnant le dépôt**

---

De manière générale, les pièces devant accompagner le dépôt des conventions et accords collectifs sont désormais les suivantes (C. trav., art. D. 2231-7) :

- la **version de la convention ou de l'accord signée des parties** ;
- une **copie du courrier, du courrier électronique ou du récépissé ou d'un avis de réception daté de la notification du texte** à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Pour les accords de branche, de groupe, d'entreprise, d'établissement et interentreprises (C. trav., art. D. 2231-7) :

- il faut transmettre une version publiable conforme à l'article L. 2231-5-1 du code du travail, c'est-à-dire **une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires** ;
- il est possible, voire fortement recommandé, de transmettre une **version amputée des dispositions que les parties ne souhaitent pas voir publiées, sauf pour les accords de branche**. Le cas échéant, l'acte par lequel les parties ont convenu de la publication partielle de la convention ou de l'accord doit être transmis.

L'article L. 2231-5-1 du code du travail, dans sa version en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> avril 2018, autorise également l'employeur à occulter les éléments portant atteinte aux intérêts stratégiques de l'entreprise.

Pour les accords de groupe, d'entreprise, d'établissement et interentreprises, il faut aussi transmettre le **procès-verbal du résultat du vote lorsque la convention ou l'accord a été validé par une consultation des salariés**. La copie du procès-verbal des résultats du premier tour des dernières élections professionnelles, ou du procès-verbal de carence le cas échéant, ne fait en revanche plus partie des pièces devant accompagner le dépôt.

Pour les accords d'entreprise s'appliquant à des établissements ayant des implantations distinctes, il faut désormais transmettre la **liste de ces établissements et de leurs adresses respectives** (C. trav., art. D. 2231-6).

**Le format de l'ensemble de ces documents devra être précisé par arrêté**. Le site TéléAccords précise d'ores et déjà que :

- la version intégrale de l'accord signée par les parties doit, de préférence, être fournie en PDF ;
- la version publiable anonymisée doit obligatoirement être fournie en docx ;
- les autres pièces peuvent être transmises dans les formats pdf, odt, doc, docx, txt, ppt, xls, xlsx, zip.

## ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES

### Cass. soc., 3 mai 2018, n° 16-25.067

La Cour de cassation précise dans cet arrêt que **la contrepartie pécuniaire applicable au régime de la clause de non concurrence n'a pas vocation à s'appliquer aux autres clauses contractuelles applicables après la rupture du contrat de travail** comme celle liée à la confidentialité ou **en l'espèce, au non dépôt de brevet et à la rédaction d'articles** :

*« L'engagement du salarié, après la rupture du contrat de travail, à ne déposer aucun brevet pour des créations inventées pendant l'exécution de son contrat ainsi que son engagement à ne publier aucun article scientifique et à ne diffuser aucune information commerciale ni aucun renseignement technique, relatifs à la société Ilog, n'étaient pas assimilables à une clause de non concurrence et n'ouvraient pas droit au paiement d'une contrepartie financière ».*

### Cass. soc., 9 mai 2018, n° 17-60.133 et 17-14.088

Dans ces deux arrêts relatifs aux élections professionnelles, la Cour de cassation précise 3 points relatifs à la **parité homme/femme au sein des listes de candidats** :

- le protocole préélectoral ne peut pas déroger ou réduire l'intensité de l'obligation pour les syndicats de constituer leurs listes conformément aux dispositions légales (C. trav. art., L. 2324-22-1) ;
- le non respect de la règle de l'alternance dans l'ordre de présentation des candidats conduit à l'annulation de l'élection du candidat concerné « *à moins que la liste corresponde à la proportion de femmes et d'hommes au sein du collège concerné et que tous les candidats de la liste aient été élus* », l'objectif de mixité restant atteint (C. trav. art., L. 2324-23, L. 2314-25 et L. 2314-32) ;

- il n'est pas possible de présenter une liste comportant un unique candidat (même lorsque ce candidat unique appartient au sexe majoritaire au sein du collège électoral) en cas de pluralité de sièges à pourvoir (C. trav. art., L. 2324-22-1).

### Cass. soc., 3 mai 2018, n° 16-26.437

La Cour de cassation clarifie dans cet arrêt le régime de la prescription des actions en **requalification du CDD**.

Lorsque ladite **action est fondée sur l'absence d'une mention au contrat susceptible d'entraîner sa requalification, le délai de prescription court à compter de la conclusion de ce contrat, et non au terme du dernier CDD signé** :

*« Et attendu que le salarié fondait sa demande en requalification du contrat de travail à durée déterminée conclu le 12 juillet 2004 sur le défaut d'indication, dans le contrat, du motif du recours à ce type de contrat ; que la cour d'appel en a déduit à bon droit que **la prescription de cette demande courait à compter de la date de conclusion du contrat** et a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision ».*

### Cass. soc., 9 mai 2018, n° 10-20.423

Pour la première fois, la Cour de cassation affirme que « **le juge judiciaire ne peut, sans violer le principe de séparation des pouvoirs, en l'état d'une autorisation administrative de non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée en application des articles L. 2412-13 et L. 2421-8 du code du travail devenue définitive, statuer sur une demande de requalification du contrat de travail à durée déterminée en un contrat de travail à durée indéterminée** ».

En effet, lorsqu'il est saisi d'une demande de non-renouvellement d'un CDD, l'inspecteur du travail vérifie que le salarié n'est pas en réalité titulaire d'un CDI.

## EN BREF

Un **décret n° 2018-363 du 16 mai 2018** portant application de la loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018 en matière de contribution sociale de solidarité à la charge des sociétés a été publié.

Un **décret n° 2018-347 du 9 mai 2018** portant application de la loi n° 2017-1836 qui institue de nouvelles conditions qui garantissent l'équivalence entre un envoi effectué par lettre recommandée et un envoi réalisé par recommandé électronique a été publié.

Une **ordonnance n° 2018-358 du 16 mai 2018** relative au traitement juridictionnel du contentieux de la sécurité sociale et de l'aide sociale a été publiée (elle institue notamment une procédure commune aux différends de nature médicale et revient sur la période transitoire).

Un nouveau **plan d'action définit quinze mesures en faveur de l'égalité professionnelle** qui deviendra une obligation de résultat en 2022.

## LE COIN DU PRATICIEN : LA TRANSACTION

Aux termes de l'article 2044 du code civil, la transaction est un **contrat par lequel les parties, par des concessions réciproques, terminent une contestation née ou préviennent une contestation à naître.**

Dans le cadre des relations de travail, la transaction est le plus souvent utilisée pour **régler un conflit relatif à la rupture du contrat de travail.** Elle peut également permettre de **régler un litige né en cours d'exécution du contrat,** mais cela est moins fréquent.

En tout état de cause, ceci suppose que la transaction ait été valablement conclue.

**S'il est simple en apparence, ce contrat est en réalité soumis à des conditions de validité rigoureuses** qu'il est important d'avoir à l'esprit. Celles-ci ont trait principalement à la date de signature de la transaction et à l'existence de concessions réciproques.

### Date de signature de la transaction

**La transaction n'est pas un mode de rupture du contrat de travail** (Cass. soc., 5 décembre 2012 n° 11-15.471), elle ne peut qu'en régler les conséquences.

Si une transaction est conclue pour mettre fin à un litige lié à la rupture du contrat de travail, **elle doit donc impérativement l'être postérieurement à la rupture définitive du contrat.**

Ainsi par exemple, dans le cas d'un licenciement, **une transaction ne pourra être signée entre l'employeur et le salarié qu'après que ce dernier ait pu prendre effectivement connaissance des motifs de la rupture de son contrat de travail,** soit après qu'il ait reçu la lettre recommandée avec accusé de réception de notification du licenciement (Cass. soc., 14 juin 2006 n° 04-43.123).

**S'agissant d'un salarié protégé,** une transaction ne pourra valablement être signée qu'après que l'inspection du travail ait donné son autorisation pour rompre le contrat de travail (Cass. soc., 16 mars 2005 n° 02-45.293).

Concernant les autres modes de rupture du contrat de travail, la transaction ne peut logiquement être conclue :

- **en cas de démission :** qu'après la réception par l'employeur de la lettre de démission du salarié ;
- **en cas de mise à la retraite :** qu'après la notification par

l'employeur au salarié de sa mise à la retraite ;

- **en cas de départ à la retraite** : qu'après notification par le salarié à l'employeur de son départ en retraite.

Enfin, s'agissant de la **rupture conventionnelle**, il est possible de conclure une transaction postérieurement à son homologation par l'autorité administrative, mais **celle-ci ne peut avoir pour objet que de régler un conflit non pas relatif à la rupture du contrat de travail mais à son exécution**, sur des éléments non compris dans la convention de rupture (Cass. soc., 25 mars 2015 n° 13-23.368).

---

### **Existence de concessions réciproques**

---

**La transaction doit nécessairement comporter des concessions réciproques** (Cass. soc., 21 juin 1995 n° 91-45.806). Cette condition de validité figure désormais à l'article 2044 du code civil.

A défaut, la transaction encourt la nullité.

Pour apprécier si des concessions réciproques ont bien été faites, le juge vérifiera principalement que :

- **les concessions sont effectives**. Il n'y a par exemple pas de concession effective si l'employeur se borne à remplir le salarié de ses droits ;
- **ne sont pas dérisoires**. En d'autres termes les concessions doivent être appréciables. **Une proportionnalité des concessions réciproques n'est toutefois pas exigée**.

L'existence de concessions réciproques doit être **appréciée en fonction des prétentions des parties au jour où la transaction est conclue** (Cass. soc., 15 novembre 2007 n° 06-42.305).

**Le plus souvent, la concession de l'employeur prend la forme d'un**

**dédommagement financier** (indemnité transactionnelle) qui représente les indemnités éventuellement dues au salarié ainsi que les dommages et intérêts, contrepartie du renoncement de ce dernier à la possibilité de contester la rupture de son contrat de travail.

---

### **Régime social et fiscal de l'indemnité transactionnelle**

---

**La question du régime social et fiscal de l'indemnité transactionnelle peut jouer un rôle déterminant lors de la négociation d'une transaction.**

Les règles applicables en la matière sont complexes mais, en synthèse, **l'indemnité transactionnelle peut être exonérée de cotisations et contributions de sécurité sociale pour sa fraction représentative d'une indemnité elle-même susceptible d'être exonérée**. La part de l'indemnité transactionnelle qui correspondrait à une indemnité de licenciement pourrait par exemple être exonérée.

En revanche, **si la transaction prévoit le versement d'éléments de nature salariale, ceux-ci doivent être soumis à cotisations**.

Une transaction peut détailler les différentes sommes versées au salarié, ou bien prévoir une indemnité globale. Dans ce second cas, **il est nécessaire de pouvoir justifier la nature des différents éléments qui la compose en cas de contrôle Urssaf**.

La Cour de cassation a récemment confirmé que **les indemnités transactionnelles peuvent être exonérées de cotisations sociales dès lors que l'employeur rapporte la preuve qu'elles ont pour but de réparer un préjudice** (Cass. 2<sup>ème</sup> civ., 15 mars 2018 n° 17-10.325).

En cas de différend entre l'employeur et l'Urssaf, le juge tranchera en s'appuyant sur les termes de la transaction, mais également en prenant en compte le contexte dans lequel est intervenue la transaction.

