



# NOTRE DRH SAUVÉ PAR DES SYNDICATS...

## ACCORD NAO 2017 Et FORFAIT 16€

POURQUOI NÉGOCIER SI RAPIDEMENT UN NOUVEL ACCORD APRÈS LA DÉNONCIATION DE NOTRE DIRECTION ? DEMANDEZ à VOTRE SYNDICAT MAJORITAIRE !

13/11/2017

Seuls 2 syndicats (CGT et CGC) ont quitté la table des négociations après la relance soutenue de notre Direction pour supprimer ce fameux forfait 16 € et trouver une porte de sortie ... avec un nouvel accord !

Réponse de la DIRECCTE de Saint Quentin en Yvelines :

Messieurs,

Dans un courrier reçu le 14 septembre 2017, vous m'interroger sur un accord NAO signé le 19 janvier 2017 (cerfa N°13092\*03).

Je vous informe tout d'abord que cet accord a bien fait l'objet d'un dépôt auprès de nos services ainsi que d'une dénonciation. Vous trouverez en PJ les récépissés en question.

A la lecture de l'accord, je constate qu'il n'y a aucune mention relative à sa durée.

Le code du travail prévoit que la convention ou l'accord collectif est conclu pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée (C. trav., art. L. 2222-4). La distinction est importante puisque l'accord collectif à durée déterminée fixe son terme et cesse en principe de produire effet à la survenance de ce terme. Il ne peut être dénoncé pendant la durée choisie.

A l'opposé, la convention ou l'accord collectif à durée indéterminée peut faire l'objet d'une dénonciation. A défaut de stipulation de la convention ou de l'accord sur sa durée, celle-ci est fixée à 5 ans. Pour qu'un accord soit à durée indéterminée, il doit le prévoir expressément ; à défaut, la présomption de conclusion pour 5 ans s'applique. La présomption de conclusion pour 5 ans ne s'applique qu'aux accords conclus depuis le 10 août 2016, date d'entrée en vigueur de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, ce qui est le cas pour votre accord signé le 19 janvier 2017.

Ainsi, selon moi, cet accord est un accord à durée déterminée conclu pour 5 ans.

Dans la mesure où le code du travail ne prévoit pas la possibilité de dénoncer une convention ou un accord collectif conclu pour une durée déterminée, et que la Cour de cassation considère qu'une convention ou un accord à durée déterminée ne peut être dénoncé unilatéralement (Cass. soc., 26 mai 1983, n° 81-15.262), cet accord reste applicable jusqu'au 19 janvier 2022.

Cet accord deviendrait caduc dans la mesure où des dispositions plus favorables seraient négociées ultérieurement dans le cadre d'une nouvelle NAO, dispositions qui se substitueraient alors aux anciennes moins favorables.

Ainsi, sous réserve de l'interprétation d'un juge, les salariés sont donc fondés à demander l'application de cet accord NAO dans la mesure où l'accord ne pouvait pas faire l'objet d'une dénonciation.

Je vous prie d'agréer, Messieurs, mes sincères salutations,

christine.mantelin@MANTELIN direccte.gouv.fr>

ven. 10/11/2017 09:27

	<p><i>Cherchez l'erreur ... et qui profite de cet accord ?</i></p> <p><b>Impliquez vous, <u>adhérez au bon</u> syndicat et défendez vos droits !</b></p>
--	--

A diffuser sans réserve. Tract en couleur sur [cgtsoctec.free.fr](http://cgtsoctec.free.fr) dans la rubrique « tracts et publications » **Obligation d'affichage par les responsables de site, merci. Ne faites pas comme le dernier !**



Avant d'imprimer ce message, ayez une pensée pour notre environnement