

Caen, le 4 janvier 2017

Aux syndicats CGT de Normandie.

Copie : NVO – Comité Régional

N° 1

Cher (e) s Camarades,

2017: On ne lâche rien On s'abonne à la NVO !

Nous vous souhaitons à toutes et à tous, une année 2017 de luttes et de succès. Le journal de la CGT va tout mettre en œuvre pour y contribuer. Pour celles et ceux qui ne le sont pas encore, la meilleure des résolutions, en ce début d'année : Vous abonner à la NVO.

Depuis sa création en 1909, par des militants de la CGT, la **Nouvelle Vie Ouvrière** n'a eu de cesse de se réinventer pour faire vivre les orientations de la CGT et coller aux attentes des syndiqués et des salariés. **Des générations se sont formées et informées grâce à la lecture de la VO** dont la diffusion a toujours été un acte militant au service de notre combat pour l'émancipation et le progrès social. La NVO est aussi un journal de référence en matière de droits des travailleurs. Ses rubriques juridiques sur le site au quotidien sont très appréciées.

En cette année 2017, dans ce contexte de guerre idéologique, de banalisation des idées réactionnaires et d'extrême droite, la NVO, va continuer à jouer son rôle de « contrepoison » à l'idéologie dominante, suscitant la réflexion, le jugement et le pouvoir d'agir.



C'est dans cet objectif que le n°3554 de la NVO, l'édito d'**Éric Aubin** résume en quelques lignes la situation que nous avons vécu à l'issue de ce quinquennat et des perspectives à venir.

(Nous avons une cinquantaine de numéros à votre disposition au stand NVO, nous contacter).

Dans ce numéro de la NVO, il y a également :

- Paroles aux **intérimaires**.
- Dossiers sur la **reconquête de l'industrie**.
- Analyse sur les structures de proximité : **les Unions Locales**.
- **Divers sujets**, l'impôt à la source est une usine à gaz, etc...

Pour la reconquête de l'industrie, pour une protection sociale de qualité, pour la défense des droits des privés d'emploi comme des retraités, pour des services publics dignes de ce nom, etc... **Je veux être informé !**

Remplir le bulletin d'abonnement ci-dessous

à partir de
5€ / mois

L'actu sociale et juridique des militants

ABONNEZ-VOUS !



Bulletin d'abonnement

Société (Si nécessaire à l'expédition) _____
 Nom _____ Prénom _____
 N° Rue _____
 Code Postal _____ Ville _____
 Fédération _____
 Tél. _____ Année de naissance _____
 Mail _____

NVO Bimédia Classique : 5€ /mois ou 60€ /an
 Le magazine papier - 10 n°/an + VO Impôts (NOUVEAU) + le magazine et ses archives en version web + l'accès «édition abonné» du site nvo.fr avec : le droit du travail des salariés (relations individuelles), les modèles de lettres, les chroniques juridiques + la newsletter

NVO Bimédia Intégrale : 12€ /mois ou 144€ /an
 NVO Bimédia Classique + la RPDS (Revue Pratique de Droit Social) papier - 11 n°/an + la RPDS et ses archives en version web + le droit du travail (relations collectives)

Payable
 Par chèque à l'ordre de la Vie Ouvrière N° chèque _____
 Banque _____
 Par prélèvement automatique en :
 2 fois, prélèvement semestriel 12 fois, prélèvement mensuel
 Merci de remplir l'autorisation ci-contre - Datez et signez l'autorisation de prélèvement, et de joindre votre RIB - Je souhaite recevoir une facture Oui Non

Autorisation de prélèvement

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez la Nouvelle SA la Vie Ouvrière à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte et votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions de la Nouvelle SA la Vie Ouvrière

Titulaire du compte
 Nom _____ Prénom _____
 N° Rue _____
 Code Postal _____ Ville _____
 IBAN _____
 BIC _____
 Créancier
 La Vie Ouvrière 263, rue de Paris, case 600
 93516 Montreuil Cedex - Identifiant SEPA : FR87ZZZ632727
 Fait le : _____ Signature _____
 Établissement teneur du compte
 Nom _____
 Adresse _____
 Code Postal _____ Ville _____

Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée dans les huit semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé, sans tarder et au plus tard dans les treize mois en cas de prélèvement non autorisé.

Code origine : magnvo



Agendas NVO

Offrir un agenda en ce début d'année

Un acte militant et un moyen de préserver notre entreprise de presse CGT

10% de réduction

Derniers moments pour profiter de cette offre exceptionnelle.

Remplir le bon de commande et le retourner dès maintenant, par mail : gasse.regis@orange.fr Ou tout simplement en me laissant un message au : **06.73.99.93.99**

Syndicat :				
	Prix réel	Prix - 10%	Quantité	Montant
Agenda Bureau	15,00 €	13,50 €		
Agenda Carré	11,00 €	9,90 €		
Agenda Planning	6,20 €	5,60 €		
Agenda Poche	5,60 €	5,00 €		
	Total à payer			:

Chèque à l'ordre de la CGT, les commandes pour les départements **14, 27, 50, 61** seront à votre disposition, lors des vœux du Comité Régional CGT Normandie le **6 janvier 2017**, ou remise aux SG des UD.

Prochaines initiatives avec le stand NVO :

- **6 janvier 2017**, Vœux du Comité Régional Normandie à Caen.
- **9 janvier 2017**, Vœux de l'UD de Seine Maritime à Rouen.
- **12 janvier 2017**, Vœux de l'UL de Dieppe, salle Pierre Semard à Dieppe.
- **17 janvier 2017**, Rassemblement, liberté syndicale à Caen.
- **25 janvier 2017**, Vœux de l'UL de Couronne, Bains douche, Gd Quevilly.
- **27 janvier 2017**, vœux de l'UL de Eu-Tréport salle Polyvalente au Tréport
- **2 mars 2017**, 3^{ème} Conférence Régionale de la Métallurgie Normandie (14).
- **14 et 15 mars 2017**, Congrès UL de Dieppe
- **20 et 21 avril 2017**, Congrès de l'UL CGT d'Elbeuf à la Londe (76).
- **18 et 19 mai 2017**, Congrès de l'UL CGT de Lillebonne (76).
- **1^{er} juin 2017**, Congrès de l'UL d'Alençon (61).

N'hésitez pas à nous contacter pour vos initiatives **06.73.99.93.99**



POUR 2017 : ON NE LACHE RIEN

VŒUX La NVO vous souhaite une année 2017 de luttes et de succès. Retour sur l'année qui vient de se clore, et sur quelques perspectives pour celle qui s'annonce.

C'est le dernier cadeau du gouvernement aux salariés, annoncé avec un peu d'avance sur le père Noël : une généreuse augmentation du Smic de 0,93 %, soit une simple hausse mécanique du salaire minimum, permettant de passer de 9,67 à 9,76 euros bruts de l'heure. Un salarié au Smic à temps plein touchera donc 1 480,27 euros bruts mensuels, soit 13,65 euros de plus qu'en 2016. Autant dire de quoi s'acheter chaque mois plusieurs pains au chocolat au tarif de ceux de Jean-François Copé. Myriam El Khomri, la prodigue ministre du Travail, assume cette audacieuse largesse : « *La décision a été mûrement réfléchie à l'aune des réalités économiques* », rassure-t-elle dans *Le Nouvel Obs*. D'autres en d'autres temps ne proposaient-ils (ou elle) pas au bon peuple, faute de pain, de manger de la brioche ? L'absence de coup de pouce, en tout cas, se conforme aux décisions de ces dernières années. Et se fait à l'image des orientations économiques et sociales de 2016. Sinon du quinquennat.

2016, année du 49.3

Car cette année 2016, entamée et finie sous état d'urgence, aura été marquée, en France, par l'acharnement gouvernemental à imposer coûte que coûte sa nouvelle réforme du droit du travail après celle, déjà, d'Emmanuel Macron. Prescrite par le patronat, la « philosophie » de la loi consiste en l'inversion de la hiérarchie des normes, autrement dit, fait primer les accords d'entreprise sur les accords de branche et sur le Code du travail, remettant en cause les principes mêmes du droit du travail et pavant la voie d'un dumping social généralisé.

Au mépris des multiples et massives mobilisations contre un texte rejeté par l'immense majorité de la population, et en particulier par la jeunesse, au mépris des organisations syndicales qui refusent l'accompagnement des reculs sociaux, au mépris du débat parlementaire, le premier ministre aura imposé sa loi au forceps d'un 49.3, cet article aussi constitutionnel qu'antidémocratique que le même premier ministre, redevenu simple citoyen candidat à la candidature de la présidentielle, prétend, sans rire, vouloir abroger.

Une année marquée aussi par le recul des libertés individuelles et fondamentales : encadrement policier des manifestations menacées d'interdiction, tribunal, et réquisitions très lourdes contre des militants syndicaux, en particulier de la CGT...

Le dogme de la « baisse du coût du travail »

Faire peur, faire taire. Et nier toute perspective d'alternative, en dépit des promesses de « changement maintenant » d'avant le quinquennat.

C'est ainsi que le Traité sur la stabilité, la coordination et la gouvernance au sein de l'Union économique et monétaire (TSCG) – ou « Pacte budgétaire européen » – aura été ratifié en début de mandat sans modification,

que la réduction des déficits publics en vue de les passer sous la barre des 3 % du PIB sera devenue une priorité au détriment de la solidarité et des services publics, que la politique de l'offre aura primé sur la politique de la demande, qu'au nom de la compétitivité des entreprises la rémunération du travail rebaptisée « coût du travail » sera devenue une cible privilégiée, et que le patronat aura bénéficié de dizaines de milliards d'exonérations sociales et fiscales, au titre du CICE et du pacte de responsabilité, sans contrepartie ni effet sur l'investissement ou l'emploi.

Austérité et dumping

Cette politique s'inscrit dans la continuité des précédentes, et aussi dans un contexte d'austérité imposée en Europe. Par exemple, des nouvelles mesures exigées de la Grèce par les financiers européens, mesures d'austérité aussi injustes et antidémocratiques que contre-productives économiquement... Mais cette politique s'inscrit aussi dans un contexte d'inégalités et de dumping croissants dans le monde, mettant les peuples et les salariés en concurrence quand, au contraire, coopérations et solidarités seraient nécessaires.

Boucs émissaires, populisme nationaliste

Quoi de plus facile dès lors pour l'extrême droite que d'exploiter cette mise en concurrence pour faire de l'Autre – le travailleur migrant, l'étranger... – le bouc émissaire de toutes les crises et de toutes les inégalités ? Les attentats terroristes qui ont de nouveau frappé le territoire en cette année 2016, dans une logique d'éradication de l'Autre, et prétendument menés au nom de l'islam, ont contribué à nourrir non seulement les peurs, mais aussi les fantasmes, le racisme...

Le refus de la majorité des États membres de l'Union européenne (UE), souvent pour des raisons électoralistes à courte vue, d'accueillir comme l'imposent la loi autant que l'éthique les migrants fuyant les guerres menées contre tant de peuples du sud de la Méditerranée, de l'Irak et de l'Afghanistan à la Syrie, la RDC, le Yémen, ou fuyant les crises écologiques et économiques... nourrit ces confusions qui font le lit des droites extrêmes. Les images du corps du petit Aylan, échoué sur une plage turque, ou celles des bombardements d'Alep-Est par le régime syrien et ses alliés, n'auront guère changé la donne.

2017 : la croisée des chemins

2017 s'ouvrira, à quelques jours près, par la passation de pouvoir le 20 janvier entre Barak Obama et Donald Trump à la Maison-Blanche. Le milliardaire « *Trump a mené une campagne d'attaques frontales et de dénigrement des institutions politiques. Il s'est présenté comme une alternative au système politique américain et comme la voix du peuple contre les élites corrompues. Il a surtout mobilisé les égoïsmes sociaux, les haines raciales, les divisions ethnico-ethniques et les divisions de genre* », [témoigne Philip Golub](#) auteur d'*Une autre histoire de la puissance américaine*. Trump, qui parle « *au nom du peuple* » et donc à sa place (ce qui est à l'essence du populisme), et qui prétend affronter la mondialisation non en combattant son caractère libéral, mais en défendant le protectionnisme... De la même façon que, au Royaume-Uni, les tenants d'une vision xénophobe ou raciste du monde ont très largement contribué, lors du référendum sur le Brexit, à la campagne pour la sortie de l'UE, et non pas pour un vrai changement de politique économique et de modalités d'exercice de la démocratie au sein de l'UE.

En France, 2017 sera aussi une année électorale : présidentielle, puis législatives. L'extrême droite espère surfer sur la même vague que Donald Trump. Ou qu'un Victor Orban en Hongrie... Le danger est bien réel. Et la

CGT, avec d'autres, comme la FSU, Solidaires... poursuit sa campagne contre l'extrême droite, ses thèses et ses pratiques, son imposture sociale et le poison de la division, de la xénophobie et du racisme. Mais on sait aussi combien à droite un François Fillon joue la surenchère après la politique menée par le gouvernement actuel. Surenchère économique et sociale, de la volonté de supprimer cinq cent mille postes de fonctionnaires à celle d'allonger l'âge de départ en retraite ou de restreindre les allocations des privés d'emploi, et surenchère identitaire.

Dans ce contexte, c'est autour de ses valeurs et de ses axes revendicatifs que le syndicalisme est interpellé et que la CGT se mobilise.

Pour l'emploi, de qualité, pour une vraie sécurité sociale professionnelle contre une remise en cause des droits des salariés et une ubérisation plus que rampante de l'emploi qui menace toute une génération. Pour la reconquête de l'industrie, pour une protection sociale de qualité, pour la défense des droits des privés d'emploi comme des retraités, pour des services publics dignes de ce nom, pour de nouveaux droits à l'entreprise et dans la cité, pour le développement des solidarités...

Le ton est donné dès janvier avec de premiers rendez-vous :

- Pour les élections dans les TPE, dans le cadre desquelles les syndicalistes CGT multiplient les rencontres avec les salariés (le scrutin se tient du 30 décembre 2016 au 13 janvier 2017).
- Après des salariés de Goodyear à Amiens, le 11 janvier 2017, la confédération soutenant l'appel du syndicat CGT Goodyear à manifester nombreux et nombreuses pour la relaxe et la défense des libertés syndicales.
- Sur tout le territoire pour que la loi « travail » n'entre pas à l'entreprise...

Bref, en 2017, on ne lâche rien. Alors, meilleurs vœux !

LOI TRAVAIL : NOTRE SERIE

Depuis fin août 2016, la NVO, sur son site, vous fait l'analyse détaillée de cette loi, pour vous donner des arguments, pour continuer à mobiliser les salariés, afin qu'elle ne rentre pas dans l'entreprise.

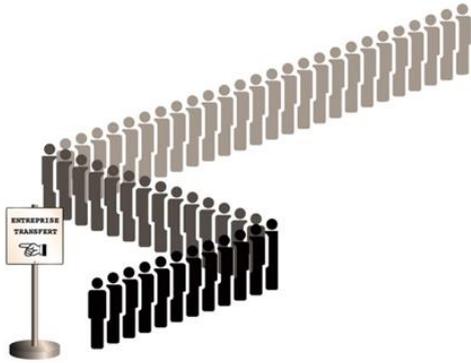
Sur le site NVO.

Mis à jour le 26.12.2016 à 10h03 | Publié par Aude Le Mire

***TRANSFERT D'ENTREPRISE ET
ACCORDS D'ANTICIPATION***

ACCORDS COLLECTIF En cas de mise en cause de l'accord collectif suite à une fusion, une cession, etc., impliquant le transfert de salariés dans une nouvelle entité, il est désormais possible de supprimer totalement la période de survie de l'accord collectif des salariés transférés en négociant en amont l'accord qui va le remplacer.

L'application d'un accord collectif peut être mise en cause, dans une entreprise déterminée, en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité. Le Code du travail prévoit



que ledit accord continue de produire effet pendant une période de 15 mois maximum (un an à l'expiration du préavis).

Cette période dite de « survie » de l'accord peut être interrompue par l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué (art. L.2261-14 du Code du travail).

La loi « travail » vise à régler au plus tôt le statut collectif des salariés concernés, lorsque la vente, fusion ou autre est encore à l'état de projet. Si un accord d'anticipation est conclu, la période de

survie de l'accord mis en cause est réduite à néant.

Deux types d'accord par anticipation sont instaurés :

- Un accord réglant temporairement le statut collectif des salariés transférés : l'accord de transition.
- Un accord définissant un statut unique pour tous les salariés de la nouvelle entité : l'accord d'adaptation.

Dans un cas comme dans un autre, la jurisprudence permettait jusqu'alors une application distributive de deux conventions collectives, à savoir celle dont dépendent les salariés transférés et celle applicable dans l'entreprise d'accueil, en fonction de ce qui était plus favorable (par exemple : ["Cass. soc. 10 fév. 2010, n° 08-44454"](#)).

La négociation d'accords dès le moment où la fusion, vente etc. est envisagée, existait déjà en pratique et était acceptée par la Cour de cassation sous certaines conditions ([Cass. soc. 13 oct. 2010, n° 09-13109](#)). Ce n'était pas forcément avantageux, la conclusion de l'accord d'anticipation pouvant se traduire par la perte de droits importants pour les salariés changeant d'employeur ([Cass. soc. 28 oct. 2015, n° 14-16043](#)).

Voilà un tableau synthétisant les accords d'anticipation façon loi « travail » :

	Accord de transition art. L. 2261-14-2 nouveau du Code du travail	Accord d'adaptation art. L. 2261-14-3 nouveau du Code du travail
Parties à la négociation	Négociation tripartite : •employeurs des deux entreprises concernées •organisations syndicales représentatives dans l'entreprise employant les salariés transférés	Négociation quadripartite : •employeurs des deux entreprises concernées •organisations syndicales représentatives dans les entreprises concernées *
Effets	L'accord s'applique aux salariés transférés à l'exclusion des stipulations ayant le même objet des accords applicables dans l'entreprise d'accueil. **	L'accord d'adaptation s'applique à tous les salariés de la nouvelle entité. Il se substitue aux accords mis en cause et révisé les accords applicables dans l'entreprise d'accueil.

Entrée en application	À la date de réalisation de l'événement ayant entraîné la mise en cause	
Durée	3 ans maximum. A l'expiration de l'accord, les accords applicables dans l'entreprise d'accueil s'appliquent aux salariés transférés.	Durée d'un accord « ordinaire ». Durée indéterminée ou déterminée, selon ce que décident les signataires. À défaut de stipulation expresse : 5 ans.
Condition de validité	<p>Les conditions de validité sont celles des accords de droit commun définies aux articles L. 2232-12 et L. 2232-13.</p> <p>L'appréciation de l'audience s'apprécie : — pour les accords de transition : dans le périmètre de l'entreprise employant les salariés dont les contrats de travail sont transférés ; — pour les accords d'adaptation : dans le périmètre de chaque entreprise concernée.</p> <p>Le cas échéant, la consultation des salariés est effectuée dans ces mêmes périmètres (art. L. 2261-14-4 nouveau du Code du travail).</p>	

*Il aurait été utile de préciser que doit participer aux négociations tout syndicat représentatif implanté dans les entreprises, indépendamment de son affiliation confédérale. Bien qu'ayant la même étiquette syndicale, des délégués syndicaux de différentes entreprises ont connaissance de réalités différentes et représentent les intérêts de collectivités de travail distinctes. Selon nous, ils doivent être tous présents.** il faut que les négociateurs représentant les salariés transférés accèdent aux règles conventionnelles applicables dans l'entreprise d'accueil. Négocier un accord de transition peut consister à préserver quelques droits collectifs tout en précipitant la perte d'autres droits. À l'inverse, si le statut collectif de l'entreprise d'accueil est protecteur, la négociation d'un accord de transition est intéressante.

POSSIBLE CASSE-TETE

Le dispositif est applicable depuis la promulgation de la loi. À compter de janvier 2017, si l'accord d'anticipation a trait aux congés et à la durée du travail, le nouveau régime de validité des accords collectifs devrait s'appliquer. S'il porte sur d'autres thèmes, l'accord de transition n'est soumis au nouveau régime qu'à compter de janvier 2019. Les accords portant sur des thèmes divers pourraient donc être soumis à des régimes de validité distincts (!).

Sur le site NVO.

Mis à jour le 27.12.2016 à 09h00 | Publié par Aude Le Mire ☐

AVANTAGES INDIVIDUELS ACQUIS A LA TRAPPE

ACCORDS COLLECTIFS Prenant prétexte de l'imprécision de la notion, et visant aussi à ne surtout pas figer le statut collectif des salariés, la loi « travail » a supprimé les avantages individuels acquis. Ceux-ci continuaient à bénéficier aux salariés lorsqu'un accord collectif dénoncé ou mis en cause n'était pas remplacé par un autre accord.

Le mécanisme du maintien des avantages individuels acquis (AIA) permettait de préserver une partie des droits conventionnels des salariés lorsqu'un accord collectif était promis à disparition. Certes, la jurisprudence avait tâtonné, mais finalement abouti à une définition stable de l'AIA. En supprimant ce mécanisme, la loi « travail » organise de manière radicale la perte de droits collectifs.

Avant la loi

En cas de dénonciation comme de mise en cause de l'accord collectif suite à une cession, une fusion, etc., la loi prévoyait qu'à l'issue des quinze mois de survie de l'accord, et à défaut d'accord de substitution, les salariés gardaient leurs avantages individuels acquis. Ces avantages étaient intégrés au contrat de travail, et ne pouvaient donc être modifiés sans l'accord du salarié ([Cass. soc. 2 mars 2016, n° 14-16414 à 14-16420](#)).

Un avantage individuel acquis était défini par les juges comme « *celui qui, au jour de la dénonciation de la convention ou de l'accord collectif, procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel* » ([Cass. soc. 3 mars 2001, no 99-45651](#)).

Il pouvait s'agir tant d'éléments de salaire (prime de vacances, prime d'ancienneté...) que de congés (congés annuels supplémentaires, congés exceptionnels etc.). La structure de la rémunération et les temps de pause étaient aussi des AIA.

LA REMUNERATION, SEULE RESCAPEE

Dorénavant, lorsque l'accord dénoncé ou mis en cause n'a pas été remplacé dans le délai de un an à compter de l'expiration du préavis, les salariés conservent, en application de l'accord, 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 douze derniers mois.

Cette rémunération s'entend au sens de l'article [L. 242-1 du Code de la sécurité sociale](#), à l'exception des avantages financiers résultant de la levée de stocks option ([art. L. 2261-13](#) et [L. 2261-14 modifiés du Code du travail](#)).

Sont exclus par exemple les frais professionnels, la participation et l'intéressement, qui n'ont pas caractère de salaire au sens de l'article [L. 242-1 du Code du travail](#).

Sont exclus aussi, par conséquent, les autres avantages autrefois maintenus : structure de la rémunération, congés supplémentaires, primes...

Régime applicable aux accords à durée déterminée

Un accord à durée déterminée ne peut pas être dénoncé ([art. L. 2261-9 du Code du travail](#)), mais peut être mis en cause lors d'une vente, fusion etc.

La loi « travail » prévoit dans ce cas deux hypothèses :

- Soit le terme initial de l'accord mis en cause dépasse la date à laquelle l'accord cesse de produire ses effets suite à sa mise en cause : la rémunération est alors maintenue jusqu'au terme initial dudit accord.
- Soit le terme initial de l'accord est antérieur à la date à laquelle l'accord cesse de produire ses effets suite à sa mise en cause : il n'y a pas de maintien de rémunération.

Entrée en vigueur

Mais encore ?

Quel est le contenu de l'accord de méthode ? Selon la loi, il doit :

- préciser la nature des informations partagées entre les négociateurs, en s'appuyant, pour ce qui concerne la négociation d'entreprise, sur la base de données économiques et sociales ;
- définir les principales étapes du déroulement des négociations ;
- prévoir des moyens supplémentaires ou spécifiques, en matière de volume d'heures de délégation des représentants syndicaux et des modalités de recours à l'expertise, afin d'assurer le bon déroulement de l'une ou plusieurs des négociations ([art. L.2222-3-1 nouveau du Code du travail](#)).

Ne souhaitant pas que ce soit une condition *sine qua non* susceptible de bloquer les pourparlers, notamment ceux qui sont obligatoires, l'accord de méthode est, rappelons-le, facultatif. En outre, sauf s'il le stipule autrement, le non-respect de ses dispositions n'entraîne pas la nullité de l'accord dès lors que le principe de loyauté entre les parties a été respecté.

Un préambule pour indiquer l'intention des parties

Les conventions et accords collectifs de tout niveau doivent désormais comporter un préambule présentant de manière succincte leurs objectifs et contenu. La portée de cette obligation est, là encore, limitée : à l'exception notoire de l'accord de préservation ou de développement de l'emploi, l'absence de préambule ne compromet pas la validité de l'accord puisqu'il n'entraîne pas sa nullité ([art. L 2222-3-3 nouveau du Code du travail](#)).

Le préambule est présenté comme contribuant à une meilleure compréhension des objectifs et une meilleure appropriation du texte par les salariés et les entreprises. Pour ces dernières on ne s'inquiète pas puisque ce sont elles qui rédigent le plus souvent les projets d'accord.

Le préambule peut éventuellement faciliter l'interprétation des clauses de l'accord, s'il en décrit avec précision l'esprit. Tout dépend de ce que les rédacteurs y noteront et de quelle « *manière succincte* » ils s'exprimeront. Selon le législateur, le préambule ne doit pas être trop long, doit être rédigé en termes clairs, ne pas aborder de détails techniques ou juridiques et ne pas contenir de nouvelles obligations.

Toutefois, pour rappel, il a été jugé qu'un préambule peut contenir des droits pour les salariés ([Cass. soc. 7 mai 2008, n° 06-43989](#)) et aider à l'interprétation d'un accord ([Cass. soc. 9 avril 1996, n° 93-40073](#)).

À relire :

[La révision des accords facilitée](#)

En vente sur nvo.fr

VO 2017
IMPÔTS

nvo HORS-SÉRIE SPECIAL IMPÔTS • JANVIER 2017 • 6,50 €

N°1 DES GUIDES FISCAUX

Déclaration des revenus

Ne déclarez pas 1€ de trop!



→ 20% DE BAISSÉ D'IMPÔTS
Êtes-vous concerné ?

→ SERVICES PAYANTS
ENTRE PARTICULIERS

→ CRÉDIT D'IMPÔT ÉNERGIE
Quoi de nouveau ?

+ ROMAN PHOTO
**L'inquiétante histoire
du prélèvement
à la source**

ACCES 30 J. F. 630 4 15

LE NUMÉRO 1
DES GUIDES FISCAUX

PARUTION
LE 26 JANVIER 2017

6€ au lieu
de ~~6,50€~~

INCLUS
DANS L'ABONNEMENT NVO

