

Christèle EYRAUD

Avocat
E.I.

Maître de Conférences
Docteur en Droit
DEA Droit Public
DESS Droit des
Collectivités locales

Port. : **+33 (0)6 64 27 18 54**

CABINETS :
CHAMALIÈRES
PARIS

Partenariat :

Georgia
KOUVELA-PIQUET
Avocat
E.I.
(Paris-Athènes)



Avocats mandataires
en transaction immobilière
Membre de l'AAMTI

CCI France
Monsieur le Président
Alain DI CRESCENZO
8-10 rue Pierre Brossolette
92300 Levallois-Perret

Le 4 décembre 2025,

Objet : Mise en demeure du syndicat CFDT-CCI – Application obligatoire du Titre 8 de la CCN du 25 janvier 2023 – Inapplicabilité de la position de CCI France relative à l'article 19 du Statut – Régularisation sous quinzaine

Courrier envoyé en recommandé avec accusé de réception

Monsieur le Président,

Le syndicat CFDT-CCI vous adresse la présente mise en demeure à la suite d'un constat constant et désormais généralisé : CCI France et, par ricochet, plusieurs CCI régionales persistent à refuser l'application des dispositions transitoires du Titre 8 de la Convention collective nationale du 25 janvier 2023 aux salariés de droit privé, en particulier en ce qui concerne l'article 19 du Statut relatif à la progression minimale de la rémunération et à l'attribution automatique des points d'expérience.

Cette position, réitérée dans vos précédents échanges, est analysée comme juridiquement infondée, contradictoire avec l'économie générale du texte conventionnel.

Elle est tout autant contraire aux principes de sécurité juridique et de hiérarchie des normes.

D'évidence elle s'avère incompatible avec la jurisprudence la plus récente relative à l'égalité de traitement et à la force obligatoire des conventions collectives.

Il est impératif de rappeler que le Titre 8, dont vous reconnaissez vous-même la portée transitoire, opère un renvoi direct, complet et non conditionné au statut du personnel administratif des CCI tant qu'aucun accord collectif portant sur la rémunération, la grille nationale des emplois, le temps de travail et la retraite complémentaire n'a été conclu, déposé et agréé.

Site : <http://www.cab-eyraud.com>

Clermont-Ferrand – Toque 101 / 3 rue des Forges - 63400 **Chamalières**

Paris – Toque C1717 / 7 rue d'Assas – 75006 **Paris**

Tel : +33 (0)4 73 61 77 96 – Fax : +33 (0)4 73 61 72 95

E-mail : c.eyraud@cab-eyraud.com / Secrétariat : secretariat@cab-eyraud.com

Aucune clause de la convention ne permet d'exclure une partie du statut au motif que certaines de ses dispositions reposent sur une logique indiciaire.

Ce renvoi doit recevoir toute son effectivité.

La jurisprudence administrative récente le confirme : lorsqu'une disposition transitoire conditionne la sortie d'un régime à l'entrée en vigueur d'un dispositif de remplacement, le juge impose de maintenir intégralement ce régime jusqu'à la réalisation de cette condition (CE, 27 juillet 2022, n°452798).

Le Conseil d'État reconnaît ainsi que la clause transitoire ne peut être vidée de substance par une interprétation unilatérale de l'autorité qui y est soumise.

Une telle logique s'applique pleinement ici.

CCI France soutient que l'article 19 instaurant une progression indiciaire ne pourrait concerner les salariés privés au motif qu'ils bénéficieraient d'une rémunération forfaitaire.

Cet argument, qui repose sur une confusion entre technique de calcul et droit à l'avantage, ne peut juridiquement prospérer.

Une convention collective peut parfaitement intégrer un mécanisme indiciaire, y compris inspiré du secteur public, dès lors qu'elle en décide expressément.

En l'espèce, le Titre 8 consacre ce choix et organise une incorporation normative temporaire du statut dans la situation contractuelle des salariés privés.

Cette technique d'incorporation, loin d'être théorique, est reconnue par la jurisprudence sociale et administrative, laquelle admet depuis longtemps que les conventions collectives peuvent renvoyer à des instruments normatifs extérieurs et en faire des éléments obligatoires du contrat de travail.

Les dispositions du Code du travail relatives à la force obligatoire des conventions collectives, combinées à la logique du Titre 8, ne laissent aucun doute.

Il appartient à l'employeur de déterminer, pour chaque salarié privé, la base indiciaire correspondant à son emploi, comme cela est d'usage dans les collectivités et organismes comportant historiquement deux régimes de personnel.

Le refus de procéder à cette correspondance et de déterminer une base indiciaire n'autorise pas CCI France à écarter purement et simplement l'application de l'article 19.

Cette position est constitutive au contraire d'une violation de la convention collective.

Cette violation ne peut être justifiée par des contraintes administratives internes, d'autant que les correspondances entre postes privés et grilles du statut étaient régulièrement effectuées pour les agents contractuels avant la réforme de 2019.

CCI France ne peut soutenir qu'une opération de gestion qu'elle réalisait jusqu'alors deviendrait aujourd'hui impossible.

Le refus d'appliquer l'article 19 méconnaît également le principe d'égalité de traitement.

La Cour de cassation exige que toute différence de rémunération entre salariés accomplissant un travail de valeur comparable repose sur une justification objective et matériellement vérifiable.

La seule différence de statut ne constitue jamais un motif légitime. Dans un arrêt du 15 mars 2023 (n°21-20.772), la Cour a rappelé que la justification doit être concrète, rationnelle et indépendante de considérations tenant au statut d'origine.

Dans un autre arrêt du 8 février 2023 (n°21-20.947), elle a renforcé ce contrôle, jugeant que l'employeur doit démontrer l'existence d'un motif objectivement pertinent, établi par des éléments tangibles et non par des affirmations générales.

La position de CCI France, qui se borne à affirmer une « incompatibilité structurelle » entre rémunération indiciaire et contrat privé, ne répond pas à ces exigences.

Cette affirmation, abstraite et non démontrée, ne repose sur aucune règle impérative de droit public imposant une distinction. Elle ne constitue donc pas une justification recevable au regard de l'égalité de traitement.

Mais surtout, la jurisprudence propre au réseau consulaire interdit exactement la position que vous défendez.

Dans l'arrêt du 16 février 2012 (n°10-21.864), la Cour de cassation a jugé que la différence de statut entre un agent public et un salarié privé ne suffit pas à justifier une différence de traitement lorsque la convention collective renvoie à un référentiel commun.

Cet arrêt, directement applicable à votre situation, confirme que le renvoi doit s'appliquer pleinement à tous les salariés visés, sauf si l'employeur démontre qu'une règle impérative de droit public impose une différence, ce qui n'est pas le cas ici.

Cette jurisprudence a été reprise et confirmée dans plusieurs arrêts rendus en 2022 et 2023.

Il en ressort que, lorsqu'une convention établit une norme unique pour plusieurs catégories de personnel, l'employeur ne peut en exclure un groupe en invoquant la seule particularité de son statut contractuel.

Ainsi, l'argumentation de CCI France contrevient tant à la logique conventionnelle qu'à la jurisprudence la plus récente.

Il convient également d'insister sur la nature même de l'article 19.

Cette disposition instaure une garantie minimale de progression salariale sur les quatre premières années, fixée à six pour cent de la rémunération d'embauche, ainsi qu'une progression automatique de cinq points d'expérience par an à compter de la cinquième année.

Il s'agit d'un mécanisme structurant de carrière, profondément ancré dans le statut, dont l'objectif est de sécuriser l'évolution des agents.

La convention collective a choisi de conserver provisoirement ce mécanisme pour l'ensemble des salariés privés tant que les accords de substitution ne sont pas conclus.

CCI France ne peut pas, par une décision unilatérale, neutraliser ce mécanisme et le priver de son effet utile.

Le refus d'appliquer ces dispositions produit une atteinte considérable aux droits individuels et collectifs des salariés.

Le manque à gagner pour ceux-ci s'accumule mois après mois, alors même qu'ils sont placés dans un cadre juridique qui leur ouvre expressément ce droit.

L'absence de progression, la non-attribution des points d'expérience et la non-prise en compte du supplément familial constituent autant de violations répétées de la convention collective.

Elles exposent CCI France à des rappels de salaire, à la reconstitution de carrières, à des dommages-intérêts et à des actions contentieuses nombreuses.

La CFDT-CCI considère que la position que vous défendez accroît un risque majeur d'instabilité juridique au sein du réseau consulaire.

Elle place les employeurs en contradiction avec la norme qui leur est applicable, conduit à un traitement inégal des salariés, et crée une insécurité juridique et financière considérable.

L'argument selon lequel une réflexion globale serait menée dans le cadre du chantier « Classification & Rémunération » n'est pas recevable.

Une réflexion interne ne peut constituer ni une suspension de l'application de la convention collective ni une justification à la non-exécution d'une obligation conventionnelle.

En conséquence, le syndicat CFDT-CCI vous met formellement en demeure, par la présente :

- de procéder à l'application immédiate et intégrale du Titre 8 de la convention collective et de l'article 19 du Statut,
- de déterminer pour chaque salarié privé la base indiciaire applicable, de régulariser les rémunérations depuis le 25 janvier 2023,
- de reconstituer les points d'expérience et d'appliquer le supplément familial.

Le syndicat vous demande de communiquer, dans un délai maximal de quinze jours à compter de la réception du présent courrier, les mesures concrètes prises en ce sens, ainsi que le calendrier détaillé de leur mise en œuvre.

À défaut de réponse conforme dans ce délai, la CFDT-CCI engagera toutes voies de droit utiles afin de faire reconnaître les violations commises et obtenir la réparation intégrale des préjudices manifestement subis par les salariés concernés.

La présente est officielle.

Je vous prie, Monsieur le Président, d'agréer mes meilleures salutations.

Me Christèle EYRAUD
AVOCAT