



CHAMBRES  
DE COMMERCE  
ET D'INDUSTRIE

02 / 12 / 2025

# SALARIES DE DROIT PRIVE

## APPLICATION DU STATUT

La convention collective, prévoit, en matière de rémunération, l'application du statut des agents publics aux salariés de droit privé, et ce, jusqu'à signature d'un nouvel accord dédié. Or le réseau des CCI n'applique pas complètement les règles en la matière, arguant que la structure de rémunération est différente. Ces derniers se trouvent donc privés d'une augmentation d'au moins 6% dans les quatre premières années. Cette pratique est juridiquement injustifiée, et, faute de révision par le réseau, les salariés de droit privé sont en droit de demander réparation en justice. Explications.

### Pourquoi le statut doit s'appliquer

Aucune incompatibilité de principe n'existe entre qualité de salarié de droit privé et technique de rémunération indiciaire empruntée à un statut public, dès lors que la convention collective l'édicte.

Conseil d'Etat et Conseil Constitutionnel ont tout deux entériné par le passé la validité de clauses transitoires, et reconnu leur force impérative. De plus, le Code du travail régit la force obligatoire et l'effet automatique des conventions régulièrement déposées. Surtout, il autorise que les conventions de branche s'appliquent aux « catégories de personnel ne relevant pas d'un statut particulier ». Cela inclut les salariés de droit privé des CCI et autorise le choix de techniques de fixation salariale, y compris par référence indiciaire, tant qu'aucune règle d'ordre public social n'est méconnue.

L'article 19 du Statut énonce ainsi que « sont attribuées une ou plusieurs augmentations au choix dont le total sur les quatre premières années ne peut être inférieur à 6 % de la rémunération mensuelle indiciaire fixée à l'embauche. » **Il s'agit d'une obligation de résultat : au bout de quatre ans, le cumul minimal doit atteindre 6 %,** peu importe sa répartition annuelle, et l'assiette est la rémunération à l'embauche.

### La nécessité d'une égalité de traitement

Pour nos employeurs, les salariés de droit privé, n'ayant pas de rémunération indiciaire, ne pourraient pas bénéficier de cette disposition. Or, cet argument ne tiendrait pas devant un juge pour deux raisons : égalité de traitement et pertinence des justifications.

D'abord, la Cour de cassation considère que **la seule différence de statut (public/privé) ne suffit pas à fonder une différence de rémunération** entre des personnes qui effectuent le même travail ou un travail de valeur égale. Elle a déjà condamné une CCI sur cette base. Pour écarter l'égalité, l'employeur doit démontrer une raison objective et pertinente tirée de l'application effective de règles de droit public.

Ensuite, l'objection « pas de rémunération indiciaire pour les privés » confond la technique de calcul et le droit à l'avantage. Une convention collective peut parfaitement renvoyer, à titre transitoire, à un référentiel indiciaire pour fixer un plancher d'augmentation. Le juge n'examinerait pas si le salarié « est public », mais si la différence de traitement est objectivement justifiée. L'objection n'est donc pas pertinente.

**Malgré plusieurs rejets de CCI France, la CFDT-CCI renouvelle sa demande et la met en demeure de voir appliquer correctement la convention collective\*. A défaut, elle lancera son action de groupe, et invitera tout salarié de droit privé à s'y joindre. Le contexte budgétaire ne justifie en aucun cas la non application des textes en vigueur.**

**Rejoignez la CFDT-CCI !**

**S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS**

\* [Lire le courrier de notre avocate ici](#)



[cfdt-cci.com](http://cfdt-cci.com)

47 rue de Tocqueville  
75017 PARIS  
07 87 12 50 40  
[permanence@cfdt-cci.com](mailto:permanence@cfdt-cci.com)