

ACTU DIALOGUE SOCIAL

Novembre 2023 N°4

SOMMAIRE

Page 2 : De nombreux succès aux élections professionnelles...

Page 3 : Paroles de militants...

Page 4 : Dernières actu au niveau national interprofessionnel

Page 5 à 7 : Les dernières actu / jurisprudences à retenir!

Page 8 : Nouveautés Confédérales

EDITO

Un dernier trimestre riche en rebondissements ...

La relance de la restructuration des branches s'est invitée à la conférence sociale sans y être attendue ! Bien entendu ça va faire du bruit d'autant que nous attendons toujours le bilan à 5 ans de la première vague...

Par ailleurs depuis cet été, nous formons nos négociateurs de branche afin qu'ils soient encore plus aguerris aux enjeux de ce périmètre essentiel à la négociation collective et au dialogue social.

Nous observons, en ce dernier trimestre 2023, peu à peu le pic des élections des CSE dans les entreprises du secteur privé avec des succès notables pour la CFE CGC qui serviront au calcul de la représentativité au niveau national. Il faudra ajouter à ces résultats les chiffres du scrutin TPE (moins de 11 salariés) dont le vote se fera en décembre 2024 et les élections des Chambres d'agriculture qui auront lieu sûrement en janvier 2025 (à confirmer).

La progression de notre audience est le résultat de la constance et de la proximité depuis 15 ans des femmes et des hommes CFE-CGC. C'est la loi de représentativité de 2008 qui a challengé le syndicalisme et c'est par des valeurs d'intelligence, de pragmatisme et une volonté d'élever vers le haut les conditions de travail que nous sommes capables de démontrer ce qu'on apporte aux salariés au fur et à mesure des années. Dans le syndicat il y a la mémoire, on vote avec la réalité des faits et de son environnement de travail et surtout on vote pour une personne !

Avant de vous souhaiter une fin d'année 2023 chargée de bien-être, de renouveau et d'allant, nous venons de recevoir les résultats du baromètre initié par l'association les réalités du dialogue social et réalisé par Opinion Way auprès de salariés âgés de 18 à 35 ans et ce que je retiens : « 72% des jeunes salariés estiment que les syndicats sont nécessaires dans toutes les entreprises », une vraie prise de conscience d'aller vers les jeunes salariés avec une offre de services et d'échanges fraîche et engageante pour le secteur du dialogue social et du développement de la représentativité du secteur privé.

Pour conclure cette année, n'oublions jamais que la CFE-CGC est à la fois un conservatoire : pensons toujours au passé, mais aussi un laboratoire : vivons le présent, la réalité des faits et enfin un observatoire : projetons-nous en toute connaissance et confiance pour un dialogue social, une représentativité et un paritarisme au profit de l'encadrement : de l'individu au collectif, c'est notre ADN à la CFE-CGC, bonnes et joyeuses fêtes de fin d'année

Christine LÊ
*Secrétaire Nationale en charge
du développement,
représentativité secteur privé,
dialogue social*



Confédération CFE-CGC

Secteur (politique)

Secrétaire Nationale : Christine LÊ

Déléguée Nationale : Laurence GNONLONFOUN

Assistante : Nadine LAURENTI

Service Etudes (technique)

Chef de service : Franck BOISSART

Conseillers techniques :

Barbara REGINATO

Assistante : Soltana LASRI

De nombreux succès CFE-CGC aux élections professionnelles...

Les résultats aux élections professionnelles renforcent la position prépondérante de la CFE-CGC dans le panorama syndical.

À travers plusieurs entreprises, la CFE-CGC a remporté des succès significatifs. Les chiffres parlent d'eux-mêmes : avec un remarquable **88,62 %** des voix chez Carrefour Market, la CFE-CGC s'impose comme le leader incontesté.

On peut aussi relever les résultats de la CFE-CGC dans de grands bastions comme **Orange (31,72%)**, **EDF (33,08%)**, **Elior support (88,50%)**, **Ouest-France (82,39%)**, **Dachser France (40,67%)**, et **Disneyland** avec plus de **(40%)** des voix.

Ces chiffres témoignent de la confiance croissante accordée à la CFE-CGC et à ses élus, renforçant ainsi son rôle dans la défense des intérêts de l'encadrement au sein du monde professionnel.

Paroles du militants...

Nouvelle rubrique dans cette actu...Nous vous donnons la parole !

HISTORIQUE ! La CFE-CGC, 1^{er} syndicat chez EDF

La CFE-CGC est arrivée en première place des élections professionnelles chez EDF.

La CGT occupait cette position chez l'électricien sans discontinuer depuis 1946.

« Historique », c'est le premier mot qui vient à la bouche d'Amélie Henri, déléguée syndicale CFE-CGC pour qualifier les résultats des dernières élections professionnelles chez EDF tombés lundi 13 novembre 2023. Son syndicat vient en effet de se hisser sur la première marche du podium chez l'électricien, détrônant la CGT qui occupait cette place sans discontinuer depuis 77 ans.

Si le virage est historique, la tendance ne laissait que peu de doute. Élections après élections, la CGT voyait son hégémonie grignotée, notamment par la CFE-CGC. Cette dernière est passée de 25% des voix en 2016 à 29% en 2019 et finalement 33% cette année. Dans le même temps, la CGT dégringolait de 35% à 30%. Derrière, les positions restent inchangées avec la CFDT en troisième position et léger recul à 17% et FO quatrième, stable à 15%.

Pour Amélie Henri, cette progression est, sans surprise le fruit «de l'engagement de nos délégués ces dernières années. Une période pendant laquelle EDF a été tourmenté avec des sujets comme les prix de l'électricité, la réforme des retraites... », souligne-t-elle. Une autre partie de l'explication se trouve également dans l'évolution du profil des salariés du géant de l'électricité. Les ouvriers peu qualifiés, cœur de l'électorat de la CGT, ont progressivement laissé la place aux maîtrises et cadres, dont la CFE-CGC se veut le porte-voix.

Du côté du nouveau numéro un, on assure vouloir arriver avec « une approche non-dogmatique » et on espère « un changement de regard des employeurs et parties prenantes », par rapport à l'ère révolue de la CGT.

Dernières actus au niveau national interprofessionnel

Le 16 octobre dernier, à l'issue de la conférence sociale, la Première ministre annonce l'acte II de la restructuration des branches.

Après un début tambour-battant en 2016 puis un passage à vide de plus d'un an...c'est l'heure de la reprise !

L'« arbitre gouvernemental » a sifflé la fin de la mi-temps et lance l'acte II de la restructuration des branches (*Contrairement à ce que nous annonçons dans le dernier numéro de l'actu dialogue social de septembre. Les priorités gouvernementales évoluent de jour en jour...*)

En résumé, toujours le même constat général : « le dialogue social en branches est dégradé, voire inexistant », toujours la même unique cause « cela est peut-être dû à un éparpillement qui nuit à l'efficacité » et toujours la même réponse « lancer une nouvelle vague de restructuration des branches ».

Les modalités de cet acte II sont peu précises... Dans son discours, la 1^{ère} Ministre a annoncé

- Un calendrier : reprise début de l'année prochaine,
- La forme de la reprise : un cycle de concertation avec les organisations patronales et syndicales.
- Les critères : pas de critère d'effectif à l'image des anciens critères « couperets » les branches de moins de 5000 salariés
- Pas d'objectif chiffré : il n'est plus question d'arriver à 50 ou 100 branches...

Les mariages conventionnels se feront au cas par cas dans le but de faire progresser la négociation collective en branches !

La CFE-CGC souhaite tout d'abord conclure et faire le bilan de l'acte I pour en tirer les enseignements. Des mariages se sont conclus, ont échoué lors de l'acte I, des difficultés se sont parfois posées, il convient alors de voir ce qui a marché, ce qui n'a pas marché et quelles en sont les raisons.

La sous-commission restructuration des branches de décembre avec la DGT nous permettra d'en savoir plus sur les modalités de cet acte II. À suivre !

Les dernières actu / jurisprudences à retenir!

La métallurgie ouvre la voie à un nouveau format d'avenant, sous conditions, pour mettre fin à l'application d'une convention collective de branche.

Arrêt rendu ce mercredi 4 octobre

Un avenant de révision-extinction peut-il mettre fin à une convention collective de branche ?

La réponse est oui...mais sous conditions.

La métallurgie c'était 76 conventions collectives territoriales et sectorielle, abrogée à compter du 1^{er} janvier pour appliquer une CCN unique signée le 7 février 2022.

L'affaire ... dans la branche des industries métallurgiques de Savoie, l'UIMM, la CFDT, FO et la CFE-CGC ont conclu le 9 février 2022 un avenant de "révision-extinction" de l'ensemble des dispositions de la CC territoriale.

La CGT demande l'annulation de cet avenant d'abrogation de la CC territoriale soutenant que juridiquement la disparition d'une convention collective est également limitée à deux seuls cas : sa dénonciation ou sa mise en cause.

Par un arrêt du 24 novembre 2022, la Cour d'Appel de Chambéry juge qu'« Aucune disposition du code du travail ne prévoit que la révision peut porter sur la disparition ou l'abrogation totale d'un accord collectif. Il en résulte que la procédure de révision est relative aux modifications des conventions collectives ou des accords collectifs et non de leur extinction ».

La partie patronale et les organisations syndicales signataires de l'avenant se pourvoient en cassation.

La Cour de cassation confirme qu'« il est certain que le législateur n'a envisagé explicitement l'extinction d'un accord collectif à durée indéterminée que par la voie de la dénonciation ou celle de sa mise en cause ».

Néanmoins, au regard notamment de la valeur constitutionnelle reconnue à la liberté contractuelle en matière de négociation collective, elle reconnaît que « les partenaires sociaux sont en droit de conclure (...) un avenant de révision d'un accord collectif de branche à durée indéterminée mettant fin à cet accord, **dès lors que cette extinction prend effet à compter de l'entrée en vigueur d'un autre accord collectif dont le champ d'application couvre dans son intégralité le champ professionnel et géographique de l'accord abrogé par l'avenant de révision** ».

Les dernières actu / jurisprudences à retenir!

En somme, un avenant de révision-extension peut mettre fin à l'application d'une convention collective à condition de ne pas créer un vide conventionnel.

La Cour de cassation prévient qu' « Il n'est pas envisageable qu'un avenant de révision abroge un accord collectif sans dispositif conventionnel de remplacement »

Un avenant de révision-extinction créant un vide conventionnel reviendrait à contourner les dispositions relatives à la dénonciation (survie de l'accord, maintien des garanties...): « Une révision-extinction conduisant à un vide conventionnel conduirait à éluder les garanties légales prévues en cas de dénonciation, particulièrement le mécanisme de survie temporaire de l'accord dénoncé et de garantie individuelle de rémunération pour les salariés ».

Cette décision emporte des conséquences sur l'ensemble de la branche Métallurgie où beaucoup de territoires ont signé ce même type d'avenants de révision-extinction pour appliquer in fine la CCN unique.

L'employeur a 10 jours à compter de la délibération du CSE pour contester la nécessité de l'expertise

Cass. soc., 18 oct. 2023, n° 22-10.761

Pour contester une expertise, l'employeur doit agir dans des délais restreints : un délai de 10 jours (article R. 2315-49 du Code du travail).

Quel est le point de départ de ces 10 jours ?

Si l'employeur entend contester la nécessité de l'expertise, ce délai court à compter de la délibération du CSE décidant le recours à l'expertise.

L'affaire... un CSE décide du recours à une expertise (expert-comptable) pour deux consultations annuelles obligatoires (situation économique et politique sociale¹) lors de deux délibérations les 28 février et 21 mars 2019.

Après présentation du rapport en CSE, la facture définitive de l'expert est adressée à l'employeur le 25 juillet 2019 à l'employeur.

Le 2 août 2019, soit dans les 10 jours après la transmission de la facture définitive, l'employeur saisissait le tribunal judiciaire afin de contester le paiement de ces expertises. Il soutenait que les expertises n'intervenaient pas dans le cadre des consultations obligatoires, et qu'il s'agissait d'expertises libres et donc pas prises en charge par l'employeur.

¹ Ces expertises sont à la charge de l'employeur

Les dernières actu / jurisprudences à retenir!

L'employeur a alors formé un pourvoi en cassation, estimant que le délai pour contester son obligation de payer l'expertise devait commencer à courir à compter de la communication de la facture définitive. La Cour de cassation juge que **le délai de dix jours de contestation de la nécessité d'une expertise ne court qu'à compter du jour où l'employeur a été mis en mesure de connaître sa nature et son objet (28 février et 21 mars).**

La saisine de l'employeur est jugée tardive.

Restructuration des branches : Une organisation syndicale qui perd sa représentativité en cours de travaux d'harmonisation reste autour de la table.

Cons. const., 29 nov. 2019, n° 2019-816 QPC, JO 30 nov.)

Il s'agit ici de l'application d'une décision du Conseil constitutionnel du 29 nov. 2019 sur les dispositions relatives à la restructuration des branches.

La situation... un mariage entre conventions collectives, un travail d'harmonisation des dispositions conventionnelles engagé (qui, nous le rappelons, peut durer 5 ans maximum) et une mesure de représentativité établie au cours des travaux d'harmonisation.

Cet arrêté de représentativité peut rebattre les cartes des acteurs autour de la table et remettre en cause instantanément, en plein « jeux » de la négociation, la légitimité d'une organisation syndicale ou d'une organisation professionnelle de négocier/conclure cet accord d'harmonisation.

Cette situation est issue de l'article L.2262-34 du code du Travail.

Le Conseil Constitutionnel a remis en cause l'application de cet article du code du Travail et a émis, sur ce point, une réserve d'interprétation.

« L'article L. 2262-34 du code du travail ne saurait être interprété comme « privant les organisations patronales et organisations syndicales, en cas de perte de leur caractère représentatif à l'échelle de la nouvelle branche à l'issue de la mesure de l'audience suivant la fusion, de la possibilité de continuer à participer aux discussions relatives à l'accord de remplacement, à l'exclusion de la faculté de signer cet accord, de s'y opposer ou de s'opposer à une extension ».

Ainsi, les organisations syndicales et patronales qui ont perdu leur représentativité au cours des 5 ans de la négociation d'harmonisation, devraient pouvoir continuer à participer aux discussions, sans pouvoir signer, s'opposer à l'accord ou même à son extension, tout ceci dans le but de garantir la prise en compte des spécificités de chacune des branches.

La réserve du Conseil Constitutionnel s'incorpore à la loi. Elle s'impose donc !

Nouveautés Confédérales

Calendrier et nouveautés sur la formation négociateurs de branche...

Une nouvelle session de formation dédiée aux négociateurs de branche a lieu le 14 et 15 décembre. Après la pause de fin d'année, une nouvelle date est prévue le 12-13 février.

À la suite de vos retours lors de ces différentes sessions (juillet, décembre, février), le module de formation évoluera. Nous vous tiendrons au courant.

Un grand merci aux négociateurs « testeurs » ...



www.cfecgc.org