



## Communiqué de Presse de la Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT

### **Pour l'UIMM, révision-extinction, une victoire à la PYRRHUS**

Par un arrêt du 4 octobre 2023 (publié au bulletin, aux lettres de chambre et au rapport annuel), la Cour de cassation a rendu son verdict dans l'affaire opposant la FTM-CGT à l'UIMM et ses alliés pour la circonstance, CFDT, FO et CFE-CGC. Cet arrêt consacre la possibilité pour les négociateurs, par voie contractuelle, d'abroger une convention collective ou un accord de branche par une simple procédure de révision-extinction.

Rappelons que le Code du travail offre uniquement deux possibilités pour mettre fin à des conventions ou accords collectifs à durée indéterminée :

- Par la voie de la dénonciation.
- Par sa mise en cause (articles L. 2261-14 et suivants du Code du travail.), par exemple en cas de fusion absorption.

Par ailleurs, la fin d'un accord est assortie d'un préavis et d'une période de survie.

Déjà, dans un passé récent, l'évolution des textes a supprimé la notion d'avantages individuels acquis. Elle s'est trouvée remplacée par une garantie légale de rémunération.

La voie choisie par l'UIMM et les 3 autres organisations syndicales pour supprimer les conventions territoriales de la métallurgie au moment de la mise en place de la nouvelle convention collective nationale est un véritable OVNI dans notre droit du travail.

L'arrêt de la Cour d'appel de Chambéry avait répondu parfaitement aux exigences du droit positif en situant sa décision dans les exigences du Code du travail.

### **RÉVISION-EXTINCTION, UN OVNI JURIDIQUE**

En reprenant les conditions posées par l'article L2261-7 du code du travail pour modifier le contenu d'un accord, et en les transposant pour les utiliser à une fin différente visant à la disparition d'un texte, les signataires de ces accords se sont livrés à une création juridique perverse et dangereuse.

Cette créativité ou la recherche de solutions idoines sont inutiles quand le Code du travail répond parfaitement aux questions posées. En agissant autrement, cela revient à libéraliser le droit conventionnel à dessein d'intérêts autres que la protection des droits des travailleurs. La conformité du mode de révision au préambule de la constitution offre la liberté de négocier, un principe qui a été réaffirmé par le Conseil constitutionnel, « au nom des salariés par leurs représentants » qui n'a nul besoin de cette argutie...

Contact presse  
Stéphane  
FLEGEAU :  
06 64 99 30 02

Réf : sg

## **RÉVISION-EXTINCTION : OUI MAIS ... dit la Cour**

Ainsi, la Cour de cassation pose une condition sine qua non : ce procédé ne pourra pas intervenir dans n'importe quelle circonstance. En effet, selon la Cour de cassation, « *il n'est pas envisageable qu'un avenant de révision abroge un accord collectif sans un dispositif conventionnel de remplacement. Une révision-extinction conduisant à un vide conventionnel, cela conduirait à éluder les garanties légales prévues en cas de dénonciation, particulièrement le mécanisme de survie temporaire de l'accord dénoncé et de garantie légale individuelle de rémunération pour les salariés.* »

## **SÉCURISER LES DROITS DES SALARIÉS**

Ainsi le débat juridique construit depuis le début par la CGT a conduit malheureusement à cet arrêt inique de la Cour de cassation. En cassant la décision de la Cour d'appel de Chambéry, la Cour de cassation a mal fondé en droit sa décision. Elle a fait dire à l'article L2261-7 du Code du travail, autre chose que la loi avait prévu. Donc, la Cour n'est pas venue préciser le droit ou l'éclairer, comme elle peut le faire, bien au contraire, elle s'est permise de créer son droit, au détriment de la Loi, pour lui permettre de motiver sa décision qui était dépourvue de base légale. En agissant ainsi, elle a pu éviter à l'UIMM et consorts, une déroute juridique catastrophique.

Tout en autorisant ce principe patronal dangereux de la révision-extinction dans sa décision, la Cour a cependant limité très fortement la possibilité de généralisation. Ainsi par un mécanisme imposant au préalable de son utilisation, la négociation et la signature d'un accord de remplacement, la Cour a complexifié ce dispositif hors la loi, rendant du coup sans le dire, la dénonciation comme étant le dispositif le plus adapté pour se défaire d'un accord.

Nous nous félicitons de ce point important et nous poursuivrons notre exigence du respect de la loi.

Montreuil, le 19 octobre 2023