



Note explicative FNTR : L'accord de branche du 02 octobre 2023 portant avenant aux dispositions conventionnelles

IMPORTANT : la présente note s'appuie notamment sur les analyses de l'Union des Fédérations de Transport (UFT).

1/ L'accord de branche du 02 octobre 2023 : de quoi s'agit-il ?

Dans le cadre de discussions relatives à l'évolution des dispositions communes de la convention collective de branche, un accord a été trouvé, le 2 octobre 2023, entre l'ensemble des organisations patronales (FNTR, FNTV, TLF et OTRE) et deux organisations syndicales (la CFDT et le SNATT CFE-CGC) concernant :

- les règles applicables au congé maternité ;
- la prise en compte de la part variable de la rémunération dans le calcul du maintien de salaire d'un salarié en arrêt maladie.

2/ Quel est le périmètre de l'accord de branche du 02 octobre 2023 ?

L'accord de branche concerne l'ensemble des secteurs d'activités de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport (CCNTR), soit le transport routier de marchandises, les transports routiers de voyageurs, le déménagement, les activités de prestations logistiques, les transports de fonds et de valeurs ainsi que le transport sanitaire.

Toutes les entreprises relevant de la CCNTR sont donc concernées, quelle que soit la taille de leurs effectifs.

3/ Quand l'accord de branche entre-t-il en vigueur ?

L'article 4 de l'accord prévoit son entrée en vigueur à compter du 1er jour du mois suivant l'extension, en tout cas pour ce qui concerne les dispositions portant sur le congé maternité.

A NOTER : le même article pose le principe selon lequel les salariés dont le congé maladie, accident ou maternité serait déjà entamé au moment de cette entrée en application bénéficient de plein droit de ces nouvelles dispositions pour la durée restant à courir de leur congé.

IMPORTANT : concernant les dispositions relatives à la prise en compte de la part variable de la rémunération en cas d'arrêt maladie, les entreprises sont invitées à appliquer le principe jurisprudentiel lorsqu'elles sont confrontées à ce type de situation, car la jurisprudence est d'application immédiate, et même si la solution rendue par la Cour de cassation en 2021 concernant le personnel de l'encadrement (car le litige concernait un cadre), il n'existe aucune raison objective susceptible d'aboutir à une solution judiciaire différente pour les autres catégories socio-professionnelles.

4/ Quel était le contexte de la négociation de branche ?

A) Les demandes relatives au congé maternité et congé paternité

Initialement portées par le SNATT CFE-CGC (syndicat de l'encadrement) le 17 avril 2023, elles ont ensuite concerné l'ensemble des catégories socio-professionnelles (CSP).

Les demandes étaient identiques pour le congé maternité et le congé paternité : elles ont consisté en une volonté d'obtenir le maintien de salaire en cas de congé maternité ou paternité (via une subrogation de l'employeur ou une indemnité complémentaire) pour maintenir le salaire sur la durée du congé maternité ou du congé paternité.

B) La prise en compte de la part variable de la rémunération en cas d'arrêt maladie

A défaut d'exclusion expresse prévue par la CCNTR, la jurisprudence précise (un arrêt existe pour les personnels de l'encadrement, et est transposable aux autres CSP) qu'il faut englober la part variable de la rémunération au sens large.

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) avait émis, le 11 juillet 2022, un avis reprenant cette jurisprudence pour les personnels de l'encadrement.

Les organisations syndicales ont demandé à ce que cet avis soit intégré dans les dispositions communes de la CCNTR pour l'ensemble des catégories socio-professionnelles (CSP).

C) Positionnements patronaux et traitement des autres demandes

La FNTR et les autres organisations patronales se sont tournées vers leurs mandants respectifs afin de se positionner sur les deux points principaux (d'autres demandes- évolution du régime de retraites des cadres, prime de départ à la retraite- étant plus structurantes et plus complexes, il a été décidé de renvoyer leur examen à une date ultérieure).

5/ Quelles ont été les demandes syndicales acceptées par les organisations patronales ?

C'est à l'occasion de la CPPNI Plénière du 10 juillet 2023, après positionnements des Instances respectives des organisations patronales, que ceux-ci ont été présentés aux organisations syndicales.

A) Positionnements patronaux relatifs aux demandes relatives au congé maternité et congé paternité

La FNTR et les autres organisations patronales (FNTV, TLF, OTRE) ont décidé d'accepter la revendication syndicale de maintien du salaire en cas de congé maternité sur la durée du congé maternité.

En revanche, la revendication syndicale n'a pas été acceptée pour ce qui concerne le congé paternité.

B) La prise en compte de la part variable de la rémunération en cas d'arrêt maladie

La FNTR et les autres organisations patronales ont accepté la revendication syndicale d'intégration de l'avis de la CPPNI dans les dispositions communes de la convention collective de branche.

C) Les positionnements des organisations syndicales

La CFDT, majoritaire, et le SNATT CFE-CGC, ont déclaré qu'elles consulteraient leurs bases respectives, se montrant favorables aux principes énoncés dans l'accord et le considérant comme une avancée sociale.

En revanche, trois organisations syndicales (CFTC, FO, CGT) ont déploré que la règle du maintien de salaire ne s'applique que pour le congé maternité et non pour le congé paternité, et ont réaffirmé cette revendication en séance, jugeant la différenciation faite illégale, ce qu'a fermement contesté la partie patronale. Faute d'avoir obtenu satisfaction sur ce point, elles ont indiqué que la tendance les concernant n'irait pas dans le sens d'une signature d'un accord.

6/ Quelles ont été les modalités de proposition d'accord de branche et les positionnements des partenaires sociaux ?

Dans la première quinzaine du mois de septembre, l'UFT, au nom de l'ensemble des organisations patronales et conformément aux engagements pris lors de la CPPNI Plénière du 10 juillet 2023, a transmis à l'ensemble des partenaires sociaux le projet d'accord de branche sur les deux points précédemment évoqués.

A l'issue de la période d'ouverture à signature, qui s'est achevée dimanche 15 octobre 2023 à minuit, l'ensemble des organisations patronales et deux organisations syndicales (la CFDT, majoritaire, et le SNATT CFE-CGC) ont signé l'accord de branche, validant ainsi le texte.

Les trois autres organisations syndicales (FO, CGT, CFTC) ont décidé de ne pas signer le texte.

IMPORTANT : Le 24 octobre 2023, la CFTC a notifié à l'ensemble des partenaires sociaux de la branche son opposition juridique à l'accord (même si, seule, cette opposition ne peut pas produire le moindre effet juridique).

7/ En quoi consistent les nouvelles dispositions relatives au congé maternité ?

A) Quel est le cadre conventionnel actuel ?

L'article 22 de la CCNA 4 (personnels de l'encadrement) de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport (CCNTR) prévoit que :

- pour les salariées ayant un an d'ancienneté est prévue une indemnisation complémentaire leur assurant leur salaire habituel durant une période 36 jours (à la charge de l'employeur) ;
- pour les femmes cadres de moins de 25 ans à la date de l'accouchement, les 36 jours précédemment mentionnés sont augmentés de deux jours par enfant à charge (dans la limite de 46 jours).

Pour les salariés appartenant aux autres catégories socio-professionnelles (CSP), sont applicables l'article 9 de la CCNA 1 (concernant les personnels ouvriers), l'article 18 de la CCNA 2 (concernant les personnels employés), et l'article 22 de la CCNA 3 (concernant les personnels techniciens et agents de maîtrise), une indemnisation complémentaire leur assurant leur salaire habituel durant une période 36 jours est également prévue.

Il existe toutefois une différence : pour les femmes salariées autres que cadres de moins de 22 ans à la date de l'accouchement, les 36 jours sont augmentés de deux jours par enfant à charge (dans la limite de 46 jours).

B) Que prévoit l'accord de branche du 02 octobre 2023 ?

L'accord de branche concerne les salariées en congé maternité dont le salarié excède un PMSS (plafond mensuel de Sécurité sociale), quelle que soit leur catégorie socio-professionnelle (et pas uniquement les salariées cadres).

Les articles 9 de la CCNA1, 18 de la CCNA2, 22 de la CCNA3 et 22 de la CCNA4 sont tous modifiés par l'ajout de la disposition suivante (les autres termes de ces dispositions restant en vigueur) : « La salariée dont le salaire dépasse un PMSS bénéficie, pendant la période légale de son congé maternité, d'une indemnisation complémentaire lui assurant son salaire habituel, après déduction des indemnités journalières ».

8/ Quelles sont les dispositions conventionnelles relatives à la prise en compte de la part variable de la rémunération en cas d'arrêt maladie ?

Ces dispositions sont la reprise, et l'intégration, dans les dispositions communes de la CCNTR de l'avis de la CPPNI du 11 juillet 2022 (cf point 3 de la présente note) concernant une jurisprudence déjà opposable aux entreprises.

Actuellement, la convention collective de branche (CCNTR), précise, pour l'ensemble des CSP, que «les pourcentages d'indemnisation s'appliquent sur la base de la rémunération qui aurait été perçue si ce personnel avait continué à travailler».

La jurisprudence évoquée plus haut est l'arrêt de la Cour de cassation du 29 septembre 2021 selon lequel si une clause conventionnelle prévoit, en cas de maladie, le maintien de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler, l'employeur est tenu d'inclure la part variable dans le calcul du maintien de salaire dû au salarié.

L'objet de l'intégration dans les dispositions communes de la CCNTR est d'assurer l'effectivité, et la publicité, de la règle, mais attention : **celle-ci était déjà applicable aux entreprises, et la jurisprudence relative à l'encadrement était très vraisemblablement transposable aux autres catégories socio-professionnelles en cas de contentieux.**

9/ Une organisation syndicale a-t-elle exercé un droit d'opposition à l'entrée en vigueur de l'accord de branche ?

Oui. La CFTC Transports a notifié, par courrier en date du 24 octobre 2023, à l'ensemble des partenaires sociaux son opposition à l'entrée en vigueur de l'accord.

L'organisation syndicale motive son opposition par ce qu'elle considère être une discrimination entre les femmes et les hommes, en raison de la prise en compte de dispositions relatives au congé maternité et non au congé paternité. Les termes de l'opposition sont les suivants :

En effet, la FGT-CFTC estime discriminant le fait de faire une distinction **volontaire et assumée** par les signataires, entre les femmes et les hommes. Malgré une demande incessante de la FGT-CFTC qu'il n'y ait aucune discrimination et que **le congé de paternité soit également inscrit**, les partenaires sociaux signataires de l'accord ont souhaité ne maintenir cet avantage que pour les mères.

Ceci est contraire au principe d'égalité homme femme !

*« ...L'employeur est tenu d'assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes : cette obligation interdit toute différenciation de salaire fondée sur le sexe. **Formation, classification, promotion, mutation, congé, sanction disciplinaire ou licenciement** ... : aucune décision de l'employeur ou clause de convention ou d'accord collectif ne peut prendre en compte l'appartenance à un sexe déterminé. »*

En l'espèce, il est incontestable que le sexe a été pris en compte pour obtenir une indemnisation complémentaire afin d'assurer le même salaire habituel, mais exclusivement pour les mères.

S'il en était besoin, la FGT-CFTC tient à rappeler ce qu'est une discrimination :

- Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement d'un critère mentionné par la loi (l'origine, **le sexe**, la situation de famille, l'état de santé, le handicap, l'âge, le nom de famille, etc. ; voir ci-dessous), une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.
- Constitue une discrimination indirecte **une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés ci-dessus, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes**, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.
- Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés ci-dessus et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;
- Le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement discriminatoire.

Très récemment, le Haut conseil des rémunérations indiquait, repris par la Première ministre :

« Avec la ministre des Solidarités, des Familles, Aurore Bergé, nous souhaitons engager une réforme du congé parental. Notre objectif est qu'il évolue vers une période d'interruption choisie, mieux rémunérée, partagée entre les parents et qu'il permette un retour plus facile vers l'emploi. »

*« Ce nouveau congé parental indemnisé par la Sécurité sociale doit pouvoir être attractif **pour la mère comme pour le père**. Une concertation sur cette réforme va être ouverte rapidement avec les organisations syndicales et patronales. » - Parentalité : Une réforme du congé parental*

10/ Quelle est l'analyse de la FNTR de l'exercice par la CFTC de son droit d'opposition syndicale ?

S'il est possible de concevoir que l'absence de référence au congé paternité soit regrettée par les organisations syndicales, la FNTR est, en tant que signataire, en désaccord total avec la motivation par la CFTC de son droit d'opposition. L'accord de branche du 02 octobre 2023 est en tout point valable, étant conforme à l'état actuel du droit aussi bien européen que français.

La FNTR constate que l'organisation syndicale n'a pas été en capacité de citer ou faire référence au moindre texte du Code du travail ou à la moindre jurisprudence européenne ou nationale pour étayer son propos.

Cet état de fait n'est pas étonnant : en effet, les différences de traitement sont autorisées dès l'instant où ce n'est pas la qualité de parent qui est en cause mais la situation inhérente aux contraintes résultant de l'état de grossesse et/ou des conditions d'exercice de la maternité.

En l'état actuel du droit, il ne semble pas que la différenciation de traitement soit discriminatoire, car elle ne repose pas sur un motif illicite ou illégal.

La différenciation conventionnelle constituerait-elle pour autant une différence de traitement non-justifiée, sans même que la qualification de discrimination ne puisse être retenue ? L'état actuel des jurisprudences existantes ne permet pas de le penser.

La CJUE reconnaît ainsi qu'un supplément de congé légal de maternité peut être réservé à la mère au regard tant des conséquences de la grossesse que des conditions de la maternité (CJUE, arrêt du 18 novembre 2020, C 463/19, Syndicat CFTC / CPAM).

Dans le même ordre d'idée, la Cour de cassation a refusé, dans un arrêt du 21 septembre 2017, de faire droit à une demande de dommages-intérêts formulée par un salarié qui estimait qu'une disposition conventionnelle octroyant aux femmes un congé supplémentaire à l'issue du congé de maternité constituait une inégalité de traitement injustifiée.

A notre connaissance, aucune disposition conventionnelle différenciant le congé maternité du congé paternité (à partir du moment où la loi est évidemment respectée) n'a été censurée.

Voir l'arrêt de la Cour de cassation :

21 septembre 2017, arrêt de la Cour de cassation, Pourvoi n° 16-16.246

<https://www.courdecassation.fr/decision/5fd8f8792bd8d88d219aa6dd>

L'argument permettant le mandat relatif au congé maternité a bien résidé dans l'existence de contraintes particulières pour les personnels féminins, contraintes que ne peuvent pas connaître, par définition, les hommes.

11/ L'exercice par la CFTC d'un droit d'opposition à l'entrée en vigueur de l'accord de branche du 02 octobre 2023 est-il de nature à remettre en question la future application de ses dispositions ?

La réponse à cette question est négative.

En application des dispositions de l'article L2232-6 du Code du travail, la validité d'un accord de branche est subordonnée au respect d'une double condition cumulative :

-le fait d'être signé par une ou plusieurs organisations syndicales au recueilli aux élections professionnelles au moins 30% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives à ce niveau :

-l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections (soit plus de 50%).

L'audience de la CFTC (14,38%) ne peut pas suffire à faire produire effet au droit d'opposition syndicale.