

LA DECISION DE L'EMPLOYEUR DE NE PLUS APPLIQUER LES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES PEUT-ELLE S'ANALYSER COMME UNE INEXECUTION OU A UNE MAUVAISE EXECUTION DE SES OBLIGATIONS CONTRACTUELLES, ELEMENTS DE REPONSE

Paris le 31 juillet 2025

[L'article L.1222-1 du code du travail](#) impose à l'employeur d'exécuter de bonne foi le contrat de travail. Cette obligation signifie que l'employeur est tenu d'exécuter loyalement le contrat de travail. En cas de manquement, le salarié est fondé à demander des dommages-intérêts en réparation.

Dans le cas d'espèce, il nous semble que les employeurs qui sur la seule base des dires de l'UNGE et de FENIGS modifient les conditions de travail de leurs salariés exécutent de mauvaise foi le contrat de travail qui les lie à leurs salariés.

En effet, la propagande syndicale de l'UNGE et de FENIGS n'a pas force de loi, ça se saurait...

Les employeurs disposent de l'information notamment [sur le site internet Legifrance](#), base de données nationale, notamment de publication des accords collectifs déposés auprès du ministre chargé du travail et source juridique officielle qui rend les conventions collectives et leurs avenants opposables.

De même, l'email et le courrier émis par la Direction Générale du Travail ne sont que des avis non contraignants.

Il ne suffit pas qu'une organisation patronale ou même la Direction Générale du Travail (DGT) estime qu'une disposition conventionnelle n'est plus applicable pour que cela ait une valeur juridique. Il faut bien distinguer un simple *avis – sans force obligatoire* – d'une *décision administrative contraignante*, comme un arrêté, un décret signé par une autorité compétente et publiée au Journal Officiel.

Tant qu'aucun acte officiel n'est publié sur Légifrance, les dispositions conventionnelles en vigueur continuent de s'appliquer et doivent être respectées par les employeurs.

Comment, FENIGS et l'UNGE peuvent ils l'ignorer d'autant que cela pourrait faire supporter aux chefs d'entreprise les conséquences judiciaires et économiques ?

En effet, **un employeur** qui refuserait l'application de dispositions conventionnelles à ses salariés ce qui à notre sens pourrait être retenu comme une inexécution ou à une mauvaise exécution de ses obligations liées au contrat de travail, celui-ci **engagerait sa responsabilité civile** sur le fondement des [articles 1103](#) et [1217 du code civil](#). Le salarié pourrait alors choisir soit de demander au juge prud'homal des dommages-intérêts pour réparer le préjudice subi, soit faire constater la rupture des relations contractuelles.

Tel est la position de la Cour de Cassation qui considère que l'employeur qui manque à son obligation d'exécution de bonne foi du contrat de travail engage sa responsabilité contractuelle sans qu'il soit nécessaire d'établir une intention de nuire au salarié. [Cass. soc., 4 juin 2002, n° 00-42.280](#). Les salariés concernaient par cette situation seront amenés à saisir le Conseil de Prud'hommes à l'encontre de leur employeur pour inexécution des relations contractuelles qui englobent les relations contractuelles, de l'entreprise, de la convention collective et de la réglementation.

DE QUELLE MANIERE LA CFTC VA-T-ELLE DEFENDRE CES ADHERENTS?

L'UNGE et FENIGS par leurs communications du 24 avril et 27 juin 2025 recommandent à leurs adhérents de ne plus appliquer les dispositions conventionnelles sans disposer de fondements juridiques indiscutables.

Ces communications sont irresponsables et vont générer de très nombreux contentieux judiciaires.

Les chefs d'entreprise jusqu'au-boutistes qui profite de la situation pour ne plus appliquer l'ensemble des dispositions conventionnelles s'exposent à des contentieux devant les Conseils de prud'hommes.

En effet, la CFTC géomètre met gracieusement à disposition de chaque adhérent un avocat pour le défendre et qu'il puisse continuer à bénéficier de l'ensemble des dispositions conventionnelles.

Salarié(e)s des entreprises des métiers des entreprises de géomètre, si vos dirigeants veulent vous faire renoncer à des dispositions conventionnelles, contactez-nous, nous vous défendrons et vous apporteront des réponses concrètes.

Mesdames, Messieurs les chefs d'entreprise, la CFTC géomètre vous recommande à nouveau la prudence et d'attendre avant de prendre des décisions hasardeuses, lourdes de conséquences juridiques et économiques pour les entreprises, le temps que des règles indiscutables soient établies.

La Fédération BATI MAT TP CFTC met à disposition son service juridique pour vous défendre, à la moindre difficulté contactez nous nous vous aideront.

contact@cftc-geometre.fr

<https://www.cftc-geometre.fr/>

Nouredine Benyamina
Ianis Chesneau
Sylvain Dutremblay
Philippe Gronnier

Tel : 06 77 62 44 39
Tel : 06 88 13 75 36
Tel : 06 76 15 17 48
Tel : 06 82 75 94 05