



La CGT vous informe

Le Conseil de l'Europe condamne la législation française des forfaits en jours et des astreintes

A la suite de la plainte de la CGT, le Comité européen des droits sociaux du Conseil de l'Europe a déclaré contraire à la Charte sociale européenne révisée la législation française en matière de temps de travail sur deux points essentiels : les forfaits en jours et les astreintes.

Les décisions

Dans une décision, en date du 23 juin 2010, rendue publique le 14 janvier 2011, le Comité européen des droits sociaux (CEDS) du Conseil de l'Europe conclue à la violation par la France de la Charte sociale européenne révisée (CSER).

Cette décision a été rendue à la suite d'une Réclamation collective (n° 55/2009 CGT c/ Gouvernement de la France). Une autre décision avec les mêmes éléments a été rendue le même jour à la suite d'une Réclamation collective de la CGC (n° 56/2009).

La Charte sociale européenne révisée

La Charte sociale européenne révisée est un texte du Conseil de l'Europe (Strasbourg), un traité international, signé, ratifié et publié par la France et s'intégrant donc dans l'ordre juridique interne (art. 55 de la Constitution).

Cette Charte ne doit pas être confondue avec la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (Traité de Lisbonne).

La procédure

Les organisations syndicales habilitées, comme la CGT, forment des plaintes devant le Comité européen des droits sociaux, celui-ci prend une première « décision sur la recevabilité » de ces plaintes. Ensuite, en cas d'avis favorable, le Comité européen des droits sociaux adopte une seconde « décision sur le bien-fondé » de ces plaintes. Ce sont ces décisions qui ont force juridique.

Le Comité européen des droits sociaux transmet ses décisions au Comité des ministres du Conseil de l'Europe qui peut adopter des résolutions pour inciter les États à se mettre en conformité (« résolutions » sans sanctions à valeur diplomatique).

Les éléments essentiels de la décision

Sur le régime des forfaits en jours, il est décidé par le Comité européen des droits sociaux que :

- **sur la durée hebdomadaire du travail :**

« Aucune limite n'est prévue pour la durée hebdomadaire du travail dans le système du forfait en jours. C'est, par conséquent, la règle du repos minimum prévue par l'article L. 3132-2 du code du travail qui entraîne une limitation de la durée hebdomadaire du travail. Ce repos hebdomadaire doit être de 35 heures consécutives, à savoir 24 heures de repos hebdomadaire prévues à l'article L. 3132-2 auxquels s'ajoutent 11 heures de repos quotidien en vertu de l'article L. 3131-1. Cela implique que, quels que soient les circonstances, les salariés concernés ne seront amenés à travailler que **78 heures par semaine**. Le Comité estime toutefois qu'une telle durée est manifestement trop longue pour être qualifiée de raisonnable au sens de l'article 2§1 de la Charte révisée »

« Le Comité constate que la loi n'impose pas que les conventions collectives prévoient une durée maximale, journalière et hebdomadaire. Il note que, même si les partenaires sociaux ont en pratique la possibilité de le faire, il n'est plus prévu que lesdites conventions fixent des modalités de suivi et notamment la durée quotidienne et la charge de travail. Ceci est désormais essentiellement traité à l'occasion d'un entretien annuel d'un travailleur avec son employeur (article L. 3121-46) et d'une consultation annuelle du comité du personnel (article L. 2323-29). Le Comité considère que, de ce fait, la procédure de négociation collective n'offre pas de garanties suffisantes pour que l'article 2§1 soit respecté ».

« De plus, le Comité relève que les conventions collectives peuvent être conclues au sein de l'entreprise. Or, il estime qu'une telle possibilité, en ce qui concerne la durée du travail, n'est pas conforme à l'article 2§1 que si des garanties spécifiques sont prévues. Il relève à cet égard que la procédure d'opposition prévue aux articles L. 2232-12, L. 2232-13 et L. 2232-27 du code du travail ne constitue pas une telle garantie, car sa mise en œuvre continue à présenter un caractère trop aléatoire. Par conséquent, le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte révisée. »

« En conséquence, le Comité dit que la situation des salariés avec forfaits en jours sur l'année constitue une violation de l'article 2§1 de la Charte révisée en raison de la durée excessive du travail hebdomadaire autorisée, ainsi que de l'absence de garanties suffisantes ».

- **sur la rémunération :**

« Le Comité constate que, par leur nombre et la nature des fonctions qu'ils exercent, les cadres et autres salariés assimilés n'entrent manifestement pas dans les exceptions visées par l'article 4§2. Dès lors, ils doivent bénéficier du droit prévu par cet article. »

« Le Comité estime que les heures de travail effectuées par les salariés soumis au

système de forfait en jours qui ne bénéficient, au titre de la flexibilité de la durée du travail, d'aucune majoration de rémunération, sont anormalement élevées. Le fait qu'une majoration de la rémunération soit désormais prévue pour les jours travaillés correspondant aux jours de congés auxquels le salarié soumis au système de forfait en jours a renoncé, n'apparaît pas comme suffisant au regard du paragraphe 2 de l'article 4. Dans ces conditions, une période d'un an est excessive. »

« Par conséquent, le Comité dit que la situation est contraire à l'article 4§2 de la Charte révisée ».

Sur le régime des astreintes, il est décidé par le Comité européen des droits sociaux que :

**« L'assimilation des périodes d'astreinte au temps de repos constitue une violation du droit à une durée raisonnable du travail prévue par l'article 2§1 de la Charte révisée » et
« est contraire à l'article 2§5 de la Charte révisée » sur le repos hebdomadaire.**

Les effets possibles de cette décision

Ces décisions du Comité européen des droits sociaux « s'imposent » à l'État partie à la Charte.

Le Gouvernement français doit modifier la législation interne sur le temps de travail pour la mettre en conformité avec ces décisions. Il devrait donc déposer un projet de loi en ce sens. Lors des précédentes condamnations (2004), le gouvernement français était resté inactif. Une telle attitude va devenir beaucoup plus difficile à garder. En effet, d'une part, la pression du Conseil de l'Europe s'accroît avec ces nouvelles condamnations et avec les conclusions du Comité européen des droits sociaux concernant la France pour l'année 2010.

D'autre part, des employeurs qui seraient condamnés pour avoir appliqué des dispositions du Code du travail contraires à la Charte peuvent se retourner contre l'État pour obtenir sa condamnation à les indemniser (c'est ce que font avec succès des employeurs qui ont été condamnés pour avoir appliqué les dispositions sur le Contrat nouvelle embauche).

Cependant, en cas de carence persistante du Gouvernement, comme c'est fréquemment le cas en présence de condamnations européennes, et en tout état de cause sans attendre son initiative, d'autres acteurs peuvent intervenir.

Des parlementaires peuvent déposer des propositions de loi pour que la loi interne soit mise en conformité avec ces décisions.

Les entreprises se trouvent dans une situation d'insécurité juridique. En appliquant le Code du travail français, elles contreviennent à des dispositions supranationales européennes qui s'imposent.

Par conséquent, des entreprises pourraient être condamnées (comme dans l'expérience du Contrat nouvelles embauches – des employeurs ont été condamnés par les conseils de prud'hommes, puis en appel et en cassation, pour avoir appliqué un texte de loi française contraire à une Convention de l'Organisation internationale du travail). C'est ici le même cas de figure.

Les employeurs devraient donc ouvrir des négociations collectives avec les organisations syndicales représentatives pour mettre en conformité les règles du temps de travail qu'ils appliquent avec ces décisions européennes.

Le juge, en cas de contentieux, devra appliquer la Charte sociale européenne révisée et tenir compte des décisions du Comité européen des droits sociaux.

Des contentieux pourront être ouverts devant :

- les Tribunaux de grande instance, notamment pour obtenir la suppression de dispositions d'accords collectifs contraires à la Charte, et
- les Conseils de prud'hommes, notamment pour que des salariés obtiennent des dommages-intérêts pour des durées du travail excessives et des absences de repos ou de paiement de majoration pour heures supplémentaires.

Au niveau de l'Union européenne, ces décisions vont peser dans le cadre de la révision de la directive européenne du 4 novembre 2003. La Commission européenne a engagé la seconde phase de consultation des partenaires sociaux le 21 décembre 2010 et la Confédération européenne des syndicats (CES) a déjà fait savoir que malgré certaines avancées la nouvelle proposition de la Commission n'était pas satisfaisante.

La Commission et les partenaires sociaux européens vont devoir tenir compte de cette décision notamment en matière de durée du travail hebdomadaire, de paiement des heures supplémentaires et de droit au repos (hebdomadaire et entre deux journées de travail).

Comme le rappelle le Comité européen des droits sociaux, tous les États de l'UE ayant ratifié la Charte, ils doivent, quelques soient les dispositions de la directive européenne, prendre des mesures pour assurer «un exercice concret et effectif des droits figurant dans les articles de la Charte ».