

DECISION SUR LA RECEVABILITE

29 juin 2009

Confédération française de l'encadrement CFE-CGC
c. France

Réclamation n° 56/2009

Le Comité européen des Droits sociaux, comité d'experts indépendants institué en vertu de l'article 25 de la Charte sociale européenne (« le Comité »), au cours de sa 237^e session où siégeaient :

Mme Polonca KONČAR, Présidente
MM. Andrzej SWIATKOWSKI, Vice-Président
Colm O'CINNEIDE, Vice-Président
Jean-Michel BELORGEY, Rapporteur Général
Mme Csilla KOLLONAY LEHOCZKY
M. Lauri LEPPIK
Mmes Monika SCHLACHTER
Lyudmilla HARUTYUNYAN
MM. Rüşhan IŞIK
Petros STANGOS
Alexandru ATHANASIU
Luis JIMENA QUESADA
Mme Jarna PETMAN

Assisté de M. Régis BRILLAT, Secrétaire exécutif

Vu la réclamation datée du 30 avril 2009, enregistrée le 4 mai 2009 sous le n° 56/2009, présentée par Me Jean-Jacques GATINEAU, avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation, agissant au nom de la Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres (« la CFE-CGC ») et la représentant en vertu du mandat reçu du Président de la CFE-CGC, M. Bernard VAN CRAEYNEST, tendant à ce que le Comité déclare que la situation de la France n'est pas conforme aux articles 1§1, 2§1, 3, 4§2, ainsi que les articles 20 c), 27§1 et E de la Charte sociale européenne révisée (« la Charte révisée »);

Vu la notification adressée au Gouvernement français (« le Gouvernement ») le 18 mai 2009 ;

Vu les documents annexés à la réclamation ;

Vu la Charte révisée, et notamment les articles 1§1, 2§1, 3, 4§2, 20 c), 27§1 et E ainsi libellés :

Article 1 – Droit à des conditions de travail équitables

Partie I : « Toute personnes doit avoir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement entrepris ».

Partie II : « En vue d'assurer l'exercice effectif du droit au travail, les Parties s'engagent :

- 1 à reconnaître comme l'un de leurs principaux objectifs et responsabilités la réalisation et le maintien du niveau le plus élevé et le plus stable possible de l'emploi en vue de la réalisation du plein emploi ;

(...)»

Article 2 – Droit à des conditions de travail équitables

Partie I : « Tous les travailleurs ont droit à des conditions de travail équitables».

Partie II : « En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, les Parties s'engagent :

- 1 à fixer une durée raisonnable au travail journalier et hebdomadaire, la semaine de travail devant être progressivement réduite pour autant que l'augmentation de la productivité et les autres facteurs entrant en jeu le permettent ;

(...)»

Article 3 – Droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail

Partie I : « Tous les travailleurs ont droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail. »

Partie II : « En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail, les Parties s'engagent, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs :

- 1 à définir, mettre en œuvre et réexaminer périodiquement une politique nationale cohérente en matière de sécurité, de santé des travailleurs et de milieu de travail. Cette politique aura pour objet primordial d'améliorer la sécurité et l'hygiène professionnelles et de prévenir les accidents et les atteintes à la santé qui résultent du

travail, sont liés au travail ou surviennent au cours du travail, notamment en réduisant au minimum les causes des risques inhérents au milieu de travail ;

- 2 à édicter des règlements de sécurité et d'hygiène ;
- 3 à édicter des mesures de contrôle de l'application de ces règlements ;
- 4 à promouvoir l'institution progressive des services de santé au travail pour tous les travailleurs, avec des fonctions essentiellement préventives et de conseil. »

Article 4 – Droit à une rémunération équitable

Partie I : « Tous les travailleurs ont droit à une rémunération équitable leur assurant, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie satisfaisant ».

Partie II : « En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable, les Parties s'engagent (...)

- 2 à reconnaître le droit des travailleurs à un taux de rémunération majoré pour les heures de travail supplémentaires, exception faite de certains cas particuliers ;

(...) »

Article 20 – Droit à l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe

Partie I : « Tous les travailleurs ont droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe ».

Partie II : « En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession sans discrimination fondée sur le sexe, les Parties s'engagent à reconnaître ce droit et à prendre les mesures appropriées pour en assurer ou en promouvoir l'application dans les domaines suivants : (...)

- c conditions d'emploi et de travail, y compris la rémunération;

(...) »

Article 27 – Droit des travailleurs ayant des responsabilités familiales à l'égalité des chances et de traitement

Partie I : « Toutes les personnes ayant des responsabilités familiales et occupant ou souhaitant occuper un emploi sont en droit de le faire sans être soumises à des discriminations et autant que possible sans qu'il y ait conflit entre leur emploi et leurs responsabilités familiales. ».

Partie II : « En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'égalité des chances et de traitement entre les travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités familiales et entre ces travailleurs et les autres travailleurs, les Parties s'engagent :

- 1 à prendre des mesures appropriées :
 - a pour permettre aux travailleurs ayant des responsabilités familiales d'entrer et de rester dans la vie active ou d'y retourner après une absence due à ces responsabilités, y compris des mesures dans le domaine de l'orientation et la formation professionnelles ;

- b pour tenir compte de leurs besoins en ce qui concerne les conditions d'emploi et la sécurité sociale ;

(...)»

Article E – Non-discrimination

« La jouissance des droits reconnus dans la présente Charte doit être assurée sans distinction aucune fondée notamment sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, la santé, l'appartenance à une minorité nationale, la naissance ou toute autre situation. »

Vu le Protocole additionnel à la Charte prévoyant un système de réclamations collectives (« le Protocole ») ;

Vu le Règlement du Comité adopté le 29 mars 2004 lors de la 201^e session et modifié le 12 mai 2005 lors de la 207^e session et le 20 février 2009 lors de la 234^e session (« le Règlement ») ;

Après avoir délibéré le 29 juin 2009 ;

Rend la décision suivante, adoptée à cette date :

1. La CFE-CGC, se référant en particulier à la loi sur la réforme du temps de travail n° 2008-789 du 20 août 2008 (Journal Officiel de la République française du 21 août 2008), allègue que :

- le régime relatif à la durée du travail annuel, en ce qu'il induit une augmentation de la charge de travail des salariés défavorable à la création d'emploi, viole le droit au travail garanti par l'article 1§1 de la Charte révisée ;
- le régime relatif à la durée du travail annuel et notamment le système des « forfaits-jours » viole le droit à une durée du travail raisonnable garanti par l'article 2§1 de la Charte révisée ;
- le régime relatif à la durée du travail annuel, en ce qu'il nuit à la santé des salariés, viole le droit à la santé au travail garanti par l'article 3 de la Charte révisée ;
- le régime relatif à la durée du travail annuel et notamment le système des « forfaits-jours » viole le droit à une rémunération équitable garanti par l'article 4§2 de la Charte révisée ;
- le régime relatif à la durée du travail annuel et notamment le système des « forfaits-jours », en ce qu'il s'applique à certains salariés et engendre pour ces derniers une violation du droit à une durée du travail raisonnable et du droit à une rémunération équitable, viole le droit à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de profession sans discrimination fondée sur le sexe garanti par l'article 20, et le droit des travailleurs ayant des responsabilités familiales à l'égalité de traitement en matière d'emploi garanti par l'article 27, ainsi que le droit à ne pas être discriminé dans la jouissance des droits de la Charte révisée garanti par l'article E de la Charte révisée.

EN DROIT

2. Le Comité observe que, conformément à l'article 4 du Protocole, texte que la France a ratifié le 7 mai 1999 et qui a pris effet pour cet Etat le 1^{er} juillet 1999, la réclamation a été déposée sous forme écrite et concerne les articles 1§1, 2§1, 3, 4§2, 20 c), 27§1 de la Charte révisée, dispositions acceptées par la France lors de la ratification de ce traité le 7 mai 1999 et à laquelle elle est liée depuis l'entrée en vigueur de ce traité en ce qui la concerne le 1^{er} juillet 1999.

3. En outre, la réclamation est motivée.

4. Exerçant ses activités en France, la CFE-CGC est une organisation syndicale qui relève de la juridiction de cet Etat conformément à l'article 1 c) du Protocole.

5. Le Comité a déjà considéré que ce syndicat est représentatif dans le cadre de la procédure de réclamations collectives (CFE-CGC c. France, réclamation n° 9/2000, décision sur la recevabilité du 6 novembre 2000, §7 ; CFE-CGC c. France, réclamation n° 16/2003, décision sur la recevabilité du 16 juin 2003, §7). Il confirme cette décision puisqu'aucun changement significatif n'a eu lieu depuis.

6. En outre, la réclamation déposée au nom de la CFE-CGC a été signée par Me Jean-Jacques GATINEAU, habilité à représenter le syndicat dans le cadre de la présente réclamation et ce en vertu d'un mandat signé par M. Bernard VAN CRAEYNEST, président de la CFE-CGC, lui-même habilité à ester en justice au nom du syndicat, conformément à l'article 47 des statuts de ce dernier. Le Comité considère, par conséquent, que la réclamation satisfait à l'article 23 du Règlement.

7. Par ces motifs, sans qu'il soit nécessaire d'inviter le Gouvernement à présenter des observations sur la recevabilité (article 6 du Protocole et article 29§3 du Règlement) le Comité, sur la base du rapport présenté par M. Alexandru ATHANASIU et sans préjuger de sa décision sur le bien-fondé de la réclamation,

DECLARE LA RECLAMATION RECEVABLE

En application de l'article 7§1 du Protocole, charge le Secrétaire exécutif d'informer de la présente décision l'organisation auteur de la réclamation et l'Etat défendeur, de la communiquer aux Parties au Protocole et aux Etats ayant fait une déclaration au titre de l'article D du paragraphe 2 de la Charte révisée, et de la rendre publique.

Charge le Secrétaire exécutif de publier la décision sur le site Internet du Conseil de l'Europe.

Invite le Gouvernement à lui soumettre par écrit avant le 25 septembre 2009 un mémoire sur le bien-fondé de la réclamation.

Invite la CFE-CGC à lui soumettre dans un délai qu'il fixera une réplique au mémoire du Gouvernement.

Invite les Parties au Protocole et les Etats ayant fait une déclaration au titre de l'article D du paragraphe 2 de la Charte révisée à lui transmettre avant le 25 septembre 2009 les observations qu'ils souhaiteraient présenter.

En application de l'article 7§2 du Protocole, invite les organisations internationales d'employeurs ou de travailleurs visées à l'article 27§2 de la Charte à formuler des observations avant le 25 septembre 2009.

Alexandru ATHANASIU
Rapporteur

Polonca KONČAR
Présidente

Régis BRILLAT
Secrétaire exécutif