

**EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS
COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX**



Confidentiel¹

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

Réclamation n° 56/2009

RAPPORT AU COMITE DES MINISTRES

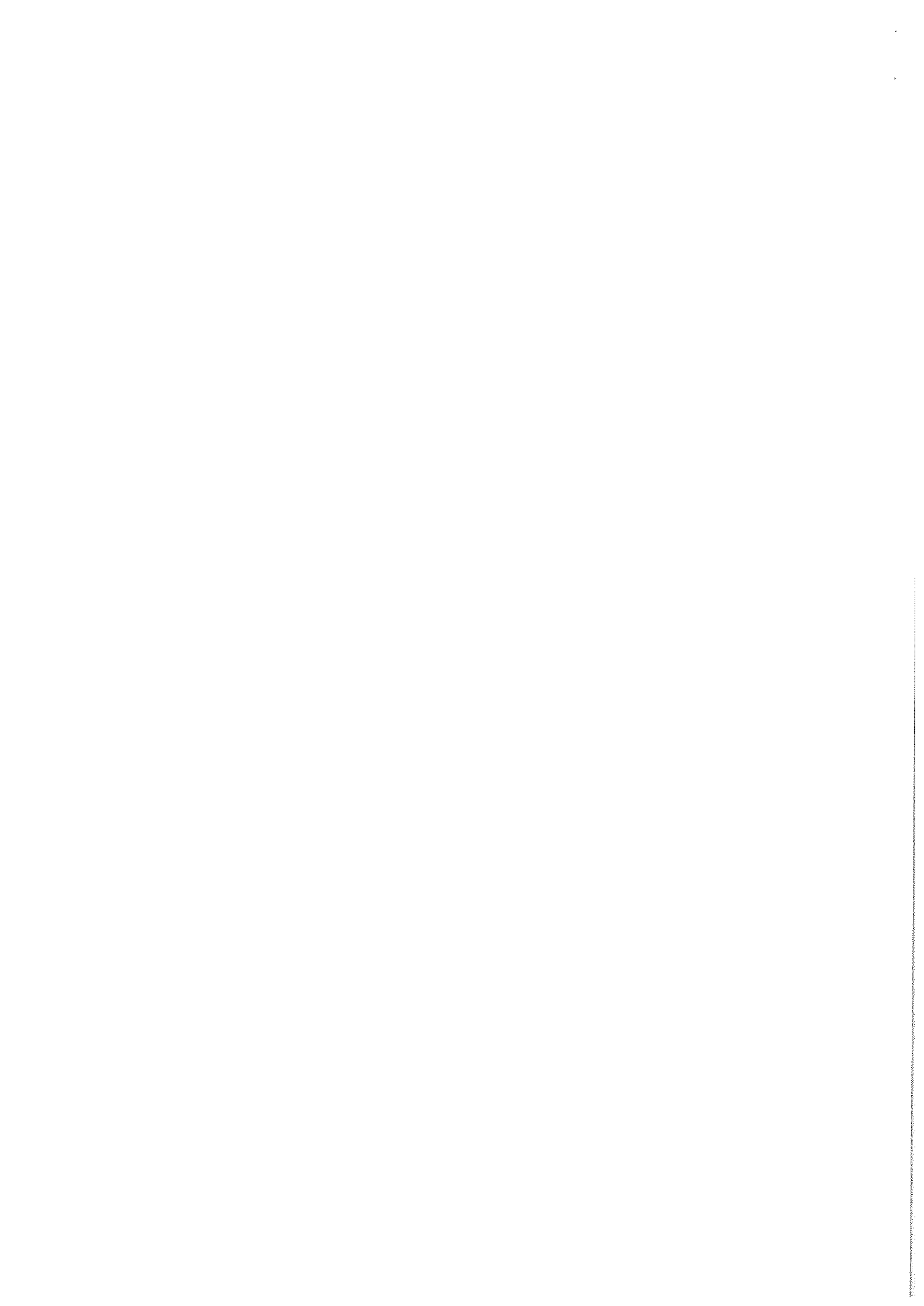
Strasbourg, 13 septembre 2010

¹ Il est rappelé qu'en application de l'article 8§2 du Protocole, le présent rapport ne sera rendu public qu'après l'adoption d'une résolution par le Comité des Ministres ou au plus tard à l'issue d'une période de quatre mois après sa transmission au Comité des Ministres, c'est-à-dire le 14 janvier 2011.

Introduction

1. En application de l'article 8§2 du Protocole prévoyant un système de réclamations collectives (« le Protocole »), le Comité européen des Droits sociaux, comité d'experts indépendants de la Charte sociale européenne (« le Comité ») transmet au Comité des Ministres son rapport² relatif à la réclamation n° 56/2009. Le rapport contient la décision du Comité sur le bien-fondé de la réclamation (adoptée le 23 juin 2010). La décision sur la recevabilité (adoptée le 29 juin 2009) figure en annexe.
2. Le Protocole est entré en vigueur le 1er juillet 1998. Il a été ratifié par la Belgique, la Croatie, Chypre, la Finlande, la France, la Grèce, l'Irlande, l'Italie, les Pays-Bas, la Norvège, le Portugal et la Suède. Par ailleurs, la Bulgarie et la Slovénie sont également liées par cette procédure en application de l'article D de la Charte sociale révisée de 1996.
3. Le Comité a fondé sa procédure sur les dispositions du Règlement du 29 mars 2004 adopté par le Comité lors de sa 201^e session et révisé le 12 mai 2005 lors de sa 207^e session.
4. Il est rappelé qu'en application de l'article 8§2 du Protocole, le présent rapport ne sera rendu public qu'après l'adoption d'une résolution par le Comité des Ministres ou au plus tard à l'issue d'une période de quatre mois après sa transmission au Comité des Ministres, c'est-à-dire le 14 janvier 2011.

² Ce rapport peut subir des retouches de forme.



DÉCISION SUR LE BIEN-FONDÉ

23 juin 2010

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

Réclamation n° 56/2009

Le Comité européen des Droits sociaux, comité d'experts indépendant institué en vertu de l'article 25 de la Charte sociale européenne (« le Comité »), au cours de sa 244^e session où siégeaient:

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

Assisté de M. Régis BRILLAT, Secrétaire exécutif

Après avoir délibéré les 16 mars, 22 et 23 juin 2010

Sur la base du rapport présenté par M. Alexandru ATHANASIU

Rend la décision suivante adoptée à cette dernière date :

PROCÉDURE

1. La réclamation soumise par la *Confédération française de l'Encadrement CFE-CGC* (« la CFE-CGC ») a été enregistrée le 4 mai 2009. Elle allègue que les dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail méconnaît les articles 1§1, 2§1, 3, 4§2, ainsi que l'article E combiné avec les articles 20 c) et 27§1 de la Charte sociale européenne révisée (« la Charte révisée »).
2. Le Comité européen des Droits sociaux (« le Comité ») a déclaré la réclamation recevable le 29 juin 2009.
3. En application de l'article 7§§1 et 2 du protocole prévoyant un système de réclamations collectives (« le Protocole ») et la décision du Comité sur la recevabilité de la réclamation, le Secrétaire exécutif a adressé le 3 juillet 2009 le texte de la décision au Gouvernement français (« le Gouvernement »), à la CFE-CGC, aux Etats parties au Protocole, aux Etats ayant ratifié la Charte révisée et ayant fait une déclaration en application de l'article D§2, ainsi qu'aux organisations visées à l'article 27§2 de la Charte.
4. En application de l'article 31§1 du Règlement du Comité, le Comité a fixé au 25 septembre 2009 le délai pour la présentation du mémoire du Gouvernement sur le bien-fondé. Le mémoire a été enregistré le 25 septembre 2009.
5. Le Gouvernement finlandais, en tant qu'Etat partie au Protocole, a soumis des observations qui ont été enregistrées le 25 septembre 2009.
6. Conformément à l'article 31§2 du Règlement du Comité, la Présidente a fixé au 20 novembre 2009 la date limite à laquelle la CFE-CGC pouvait présenter sa réplique au mémoire du Gouvernement. Aucune réplique n'a été présentée.

CONCLUSIONS DES PARTIES

A – Le syndicat auteur de la réclamation

7. La CFE-CGC, se référant en particulier à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail (Journal officiel de République française du 21 août 2008), allègue que:

- le régime relatif à la durée du travail annuel et notamment le système de forfait en jours sur l'année, 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 de forfait en jours sur l'année 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 et notamment le système de forfait en jours sur l'année, 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 de forfait en jours sur l'année 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 de forfait en jours sur l'année, 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.

B – Le Gouvernement

8. Le Gouvernement conclut que les griefs tirés de la méconnaissance des articles de la Charte révisée invoqués par la partie réclamante ne sont pas fondés, et demande au Comité de rejeter la réclamation.

DROIT INTERNE ET DE L'UNION EUROPÉENNE PERTINENT

A – Droit interne

9. La loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail (dite « loi Aubry II ») prévoit la réduction de la durée légale du travail à 35 heures par semaine. Elle a été modifiée principalement par la loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 (dite « Loi Fillon II ») et la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

1. La situation en droit interne avec l'entrée en vigueur de la Loi Fillon II

10. La Section V (Dispositions relatives aux cadres) du Chapitre II (Durée du travail) du Titre I (Conditions du travail) du Livre II (Réglementation du travail) du Code du travail établissait plusieurs régimes spécifiques appliquant la réduction de la durée du travail aux cadres. Ces derniers étaient alors répartis en trois catégories distinctes :

a) *Les cadres dirigeants (ancien article L. 212-15-1)*

11. Il s'agissait de cadres exclus de l'application de l'ensemble de la législation sur la durée du travail :

« Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou leur établissement ».

b) *Les cadres intégrés (ancien article L. 212-15-2 du Code du travail)*

12. Il s'agissait de cadres soumis au droit commun c'est-à-dire aux mêmes règles relatives aux horaires et à la durée du travail que les salariés non-cadres avec lesquels ils travaillent :

« Art. L. 212-15-2. Les salariés ayant la qualité de cadre au sens des conventions collectives de branche ou du premier alinéa de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, sont soumis aux dispositions relatives à la durée du travail, au repos et aux congés des chapitres II et III du titre Ier et à celles du titre II du livre II. »

c) *Les cadres intermédiaires (ancien article L. 212-15-3 du Code du travail)*

13. Il s'agissait de cadres qui n'entraient pas dans les deux catégories précédentes. Pour leur permettre de bénéficier d'une réduction effective du temps de travail, le code prévoyait notamment la possibilité de conclure des conventions collectives fixant la durée pouvant être travaillée (article L. 212-15-3-I).

14. Le régime applicable à cette troisième catégorie de cadres était le système du forfait sur l'année soit en jours (article L. 215-15-3), objet de plusieurs réclamations (CFE-CGC c. France, réclamation n° 9/2000, décision sur le bien-fondé du 16 novembre 2001 ; CFE-CGC c. France, réclamation n° 16/2003, décision sur le bien-fondé du 12 octobre 2004 ; Confédération Générale du Travail (CGT) c. France, réclamation n° 22/2003, décision sur le bien-fondé du 7 décembre 2004), soit en heures (article L. 212-15-4). Le code précisait que le nombre de jours pouvant être travaillés ne pouvait excéder 217 jours.

15. Les articles L. 212-15-3 et L. 212-15-4 du Code du travail étaient ainsi rédigés :

« Art. L. 212-15-3. - I. Les salariés ayant la qualité de cadre au sens des conventions collectives de branche ou du premier alinéa de l'article 4 de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et qui ne relèvent pas des dispositions des articles L. 212-15-1 et L. 212-15-2 doivent bénéficier d'une réduction effective de leur durée de travail. Leur durée de travail peut être fixée par des conventions individuelles de forfait qui peuvent être établies sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle. La conclusion de ces conventions de forfait doit être prévue par une convention ou un accord collectif étendu ou par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement qui détermine les catégories de cadres susceptibles de bénéficier de ces conventions individuelles de forfait ainsi que les modalités et les caractéristiques principales des

conventions de forfait susceptibles d'être conclues. A défaut de convention ou d'accord collectif étendu ou de convention ou d'accord d'entreprise ou d'établissement, des conventions de forfait en heures ne peuvent être établies que sur une base hebdomadaire ou mensuelle.

II. Lorsque la convention ou l'accord prévoit la conclusion de conventions de forfait en heures sur l'année, l'accord collectif doit fixer la durée annuelle de travail sur la base de laquelle le forfait est établi, sans préjudice du respect des dispositions des articles L. 212-1-1 et L. 611-9 relatives aux documents permettant de comptabiliser les heures de travail effectuées par chaque salarié. La convention ou l'accord, sous réserve du respect des dispositions des articles L. 220-1, L. 221-2 et L. 221-4, peut déterminer des limites journalières et hebdomadaires se substituant à celles prévues au deuxième alinéa des articles L. 212-1 et L. 212-7, à condition de prévoir des modalités de contrôle de l'application de ces nouveaux maxima conventionnels et de déterminer les conditions de suivi de l'organisation du travail et de la charge de travail des salariés concernés et sous réserve que cette convention ou cet accord n'ait pas fait l'objet d'une opposition en application de l'article L. 132-26.

La convention ou l'accord peut également préciser que les conventions de forfait en heures sur l'année sont applicables aux salariés itinérants non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

III. La convention ou l'accord collectif prévoyant la conclusion de conventions de forfait en jours ne doit pas avoir fait l'objet d'une opposition en application de l'article L. 132-26. Cette convention ou cet accord doit fixer le nombre de jours travaillés. Ce nombre ne peut dépasser le plafond de deux cent dix-sept jours. La convention ou l'accord définit, au regard de leur autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, les catégories de cadres concernées. La convention ou l'accord précise en outre les modalités de décompte des journées et des demi-journées travaillées et de prise des journées ou demi-journées de repos. Il détermine les conditions de contrôle de son application et prévoit des modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte. L'accord peut en outre prévoir que des jours de repos peuvent être affectés sur un compte épargne-temps dans les conditions définies par l'article L. 227-1.

Les salariés concernés ne sont pas soumis aux dispositions de l'article L. 212-1 et du deuxième alinéa de l'article L. 212-7. Les dispositions des articles L. 220-1, L. 221-2 et L. 221-4 leur sont applicables. La convention ou l'accord doit déterminer les modalités concrètes d'application de ces dernières dispositions.

L'employeur doit tenir à la disposition de l'inspecteur du travail, pendant une durée de trois ans, le ou les documents existant dans l'entreprise ou l'établissement permettant de comptabiliser le nombre de jours de travail effectués par les salariés concernés par ces conventions de forfait. Lorsque le nombre de jours travaillés dépasse le plafond annuel fixé par la convention ou l'accord, après déduction, le cas échéant, du nombre de jours affectés sur un compte épargne-temps et des congés payés reportés dans les conditions prévues à l'article L. 223-9, le salarié doit bénéficier, au cours des trois premiers mois de l'année suivante, d'un nombre de jours égal à ce dépassement. Ce nombre de jours réduit le plafond annuel de l'année durant laquelle ils sont pris. »

« Art. L. 212-15-4. - Lorsqu'une convention de forfait en heures a été conclue avec un salarié relevant des dispositions des articles L. 212-15-2 ou L. 212-15-3, la rémunération afférente au forfait doit être au moins égale à la rémunération que le salarié recevrait compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise et des bonifications ou majorations prévues à l'article L. 212-5.

Lorsque le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours en application des dispositions du III de l'article L. 212-15-3 ne bénéficie pas d'une réduction effective de sa durée de travail ou perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, ce dernier peut, nonobstant toute clause contraire, conventionnelle ou contractuelle, saisir le tribunal afin que lui soit allouée une indemnité calculée en fonction du préjudice subi eu égard notamment au niveau du salaire minimum conventionnel applicable ou, à défaut, de celui pratiqué dans l'entreprise, et correspondant à sa qualification. »

16. Les articles L. 220-1, L. 221-2 et L. 221-4 du Code du travail étaient ainsi rédigés :

« Art. L. 220-1 - Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives.

Une convention ou un accord collectif étendu peut déroger aux dispositions de l'alinéa précédent, dans des conditions fixées par décret, notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service ou par des périodes d'intervention fractionnées.

Ce décret prévoit également les conditions dans lesquelles il peut être dérogé aux dispositions du premier alinéa à défaut de convention ou d'accord collectif étendu, et en cas de travaux urgents en raison d'un accident ou d'une menace d'accident ou de surcroît exceptionnel d'activité. »

« Art. L. 221-2 - Il est interdit d'occuper plus de six jours par semaine un même salarié. »

« Art. L. 221-4 - Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévu à l'article L. 220-1.

Les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans ainsi que les jeunes de moins de dix-huit ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné ou d'un cursus scolaire bénéficient de deux jours de repos consécutifs.

Lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, une convention ou un accord collectif étendu peut définir les conditions dans lesquelles il peut être dérogé aux dispositions du précédent alinéa pour les jeunes libérés de l'obligation scolaire, sous réserve qu'ils bénéficient d'une période minimale de repos de trente-six heures consécutives. A défaut d'accord, un décret en Conseil d'Etat définit les conditions dans lesquelles cette dérogation peut être accordée par l'inspecteur du travail. »

17. L'article L. 132-26 du Code du travail était ainsi rédigé :

« Dans un délai de huit jours à compter de la signature d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement, ou d'un avenant ou d'une annexe, comportant des clauses qui dérogent soit à des dispositions législatives ou réglementaires, lorsque lesdites dispositions l'autorisent, soit, conformément à l'article L. 132-24, à des dispositions salariales conclues au niveau professionnel ou interprofessionnel, la ou les organisations syndicales qui n'ont pas signé l'un des textes en question peuvent s'opposer à son entrée en vigueur, à condition d'avoir recueilli les voix de plus de la moitié des électeurs inscrits lors des dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Lorsque le texte en cause ne concerne qu'une catégorie professionnelle déterminée, relevant d'un collège électoral défini à l'article L. 433-2, les organisations susceptibles de s'opposer à son entrée en vigueur sont celles qui ont obtenu les voix de plus de la moitié des électeurs inscrits dans ledit collège.

L'opposition est exprimée par écrit et motivée. Elle est notifiée aux signataires. Les textes frappés d'opposition sont réputés non écrits. »

18. Par ailleurs, l'article 16 de la loi Fillon II se lisait ainsi :

« Sont réputées signées sur le fondement de la présente loi les stipulations des conventions ou accords collectifs de branche étendus ou des accords d'entreprise ou d'établissement conclu en application des lois du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail et du 19 janvier 2000 relatif à la réduction négociée du temps de travail. »

2. La situation en droit interne depuis l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail

19. La loi du 20 août 2008 ne remet pas en cause le système de forfait en jours sur l'année qui fut déjà l'objet principal de plusieurs réclamations (CFE-CGC c. France, réclamation n° 9/2000, décision sur le bien-fondé du 16 novembre 2001 ; CFE-CGC c. France, réclamation n° 16/2003, décision sur le bien-fondé du 12 octobre 2004 ; Confédération Générale du Travail (CGT) c. France, réclamation n° 22/2003, décision sur le bien-fondé du 7 décembre 2004) et se trouve à nouveau au centre de la présente réclamation et d'une autre réclamation concomitante (Confédération générale du Travail (CGT) c. France, réclamation n° 55/2009). Dans la lignée de certains ajustements intervenus depuis la Loi Fillon II, la loi du 20 août 2008 vise à aménager l'application dudit système. Les modifications intervenues depuis la Loi Fillon II sont reflétées dans le Code du travail, dont la recodification, entrée en vigueur au 1^{er} mai 2008, a par ailleurs entraîné une nouvelle numérotation des dispositions pertinentes.

20. L'une des principales modifications intervenue depuis la loi Fillon II, et reprise par la loi du 20 août 2008, tient au fait que la distinction établie auparavant entre les différentes catégories de cadres (dirigeants, intégrés et intermédiaires), qui servait à définir les cadres auxquels le système de forfait en jours pouvait s'appliquer, a été modifiée par la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 .

21. Le Code du travail prévoit en son article L. 3111-2 que les cadres dirigeants, définis de manière identique à l'ancien article L. 212-15-1, sont exclus de l'application des titres II (durée du travail, répartition et aménagements des horaires) et III (repos et jours fériés), Livre Ier, Troisième partie dudit code. En cela, leur situation demeure inchangée.

22. En revanche, les deux autres catégories (cadres intégrés et intermédiaires) ont été abolies, et seuls les critères prévus à l'article L. 3121-43, entrent désormais en compte pour définir s'il est possible de recourir à une convention de forfait en jours sur l'année non plus seulement pour les cadres mais aussi pour d'autres catégories de salariés. L'article L. 3121-43 est ainsi libellé

« Peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année, dans la limite de la durée annuelle de travail fixée par l'accord collectif prévu à l'article L. 3121-39 :

1° les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

2° Les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées. »

23. Selon l'article L. 3121-44 le nombre de jours travaillés ne peut, en principe, excéder 218 jours par an, soit un jour de plus qu'en vertu de la loi Fillon II. En revanche, la loi n° 2008-789 prévoit qu'une convention individuelle peut déroger à cette limite en contrepartie d'une majoration de salaire. Dans l'hypothèse où aucune durée n'est prévue par l'accord collectif, la durée annuelle ne doit pas dépasser 235 jours travaillés. L'article L. 3121-45 du Code du travail est ainsi rédigé :

« Article L. 3121-45 - Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit. Le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut excéder un nombre maximal fixé par l'accord prévu à l'article L. 3121-39. A défaut d'accord, ce nombre maximal est de deux cent trente-cinq jours.

Le nombre maximal annuel de jours travaillés doit être compatible avec les dispositions du titre III relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés chômés dans l'entreprise, et du titre IV relatives aux congés payés.

Un avenant à la convention de forfait conclue entre le salarié et l'employeur détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à 10 % . »

24. Les modalités de fonctionnement des conventions relatives au forfait en jours, qui sont différentes de celles prévues dans la Loi Fillon II, sont également traitées dans les articles suivants :

« Article L. 3121-39 - La conclusion de conventions individuelles de forfait, en heures ou en jours, sur l'année est prévue par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche. Cet accord collectif préalable détermine les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait, ainsi que la durée annuelle du travail à partir de laquelle le forfait est établi, et fixe les caractéristiques principales de ces conventions. »

« Article L. 3121-40 - La conclusion d'une convention individuelle de forfait requiert l'accord du salarié. La convention est établie par écrit. »

« Article L. 3121-46 - Un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur, avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Il porte sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié. »

« Article L. 3121-47 - Lorsqu'un salarié ayant conclu une convention de forfait en jours perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, il peut, nonobstant toute clause contraire, conventionnelle ou contractuelle, saisir le juge judiciaire afin que lui soit allouée une indemnité calculée en fonction du préjudice subi, eu égard notamment au niveau du salaire pratiqué dans l'entreprise, et correspondant à sa qualification. »

« Article L. 3121-48 - Les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours ne sont pas soumis aux dispositions relatives :

1° A la durée légale hebdomadaire prévue à l'article L. 3121-10 ;

2° A la durée quotidienne maximale de travail prévue à l'article L. 3121-34 ;

3° Aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues au premier alinéa de l'article L. 3121-35 et aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 3121-36. »

« Article L. 3121-49 - Lorsque le nombre de jours travaillés dépasse le plafond annuel fixé par la convention ou l'accord, le salarié bénéficie, au cours des trois premiers mois de l'année suivante, d'un nombre de jours égal à ce dépassement. Ce nombre de jours est calculé après déduction :

1° Du nombre de jours affectés sur un compte épargne-temps ou auxquels le salarié a renoncé dans les conditions prévues à l'article L. 3121-46 ;

2° Des congés payés reportés dans les conditions prévues à l'article L. 3141-21.

Ce nombre de jours réduit le plafond annuel de l'année durant laquelle ils sont pris. »

« Article L. 3121-51 - Une convention ou un accord collectif de travail, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, conclu pour les cadres en application de l'article L. 3121-40, peut préciser que les conventions de forfait en heures sur l'année sont applicables aux salariés itinérants non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée ou qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées. Dans ce cas, la convention ou l'accord comporte l'ensemble des précisions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 3121-40 et à l'article L. 3121-42.

Il peut également préciser que les conventions de forfait en jours sont applicables aux salariés non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées, sous réserve qu'ils aient individuellement donné leur accord par écrit. Dans ce cas, la convention ou l'accord comporte les précisions prévues à l'article L. 3121-45. »

« Article L. 3171-3 - L'employeur tient à la disposition de l'inspecteur ou du contrôleur du travail les documents permettant de comptabiliser le temps de travail accompli par chaque salarié.

La nature des documents et la durée pendant laquelle ils sont tenus à disposition sont déterminées par voie réglementaire. »

25. L'ancien article L. 220-1 sur le repos quotidien a été amendé par la loi n° 2008-789, la durée minimale restant toutefois identique, et scindé en deux articles distincts, les articles L. 3131-1 et L. 3131-2.

26. S'agissant du repos hebdomadaire, le contenu de l'ancien article L. 221-2 est repris dans l'article L. 3132-1, et celui de l'ancien article L. 221-4 est repris dans les articles L. 3132-2 et L. 3164-2.

27. L'ancien article L. 132-6 portant sur les conditions d'opposition à une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement a été remplacé par les articles suivants :

- Dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux :

« Articles L. 2232-12 - La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

L'opposition est exprimée dans un délai de huit jours à compter de la date de notification de cet accord, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8. »

« Articles L. 2232-13 - La représentativité reconnue à une organisation syndicale catégorielle affiliée à une confédération syndicale catégorielle au titre des salariés qu'elle a statutairement vocation à représenter lui confère le droit de négocier toute disposition applicable à cette catégorie de salariés.

Lorsque la convention ou l'accord ne concerne qu'une catégorie professionnelle déterminée relevant d'un collège électoral, sa validité est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés dans ce collège au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans ce collège à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants. »

- Dans les entreprises sans délégués syndicaux, il est prévu qu'un ou plusieurs salariés peuvent être mandatés par des syndicats représentatifs au niveau national, à raison d'un salarié par syndicat (Article L 2232-25). S'agissant de l'approbation de l'accord, l'article L 2232-27 prévoit :

« L'accord signé par un salarié mandaté doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral.

Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit. »

B – Droit de l'Union européenne

28. La référence principale en droit de l'Union européenne demeure à ce jour la Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (Journal officiel de l'Union européenne, L 299/9, 18 novembre 2003).

EN DROIT

OBSERVATION LIMINAIRE SUR LE LIEN ENTRE LE DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE ET LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE

29. Le Gouvernement finlandais a soumis des observations attirant l'attention du Comité sur la Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail. S'agissant d'une autre réclamation examinée en parallèle par le Comité et qui porte également sur le système de forfait en jours sur l'année (CGT c. France, réclamation n° 55/2009), le Gouvernement considère que la situation interne s'inscrit dans le cadre prévu par la Directive susnommée et il en déduit qu'elle serait, de ce fait, conforme à la Charte.

30. En réponse, le Comité rappelle que la circonstance que les dispositions en question s'inspirent d'une directive de l'Union européenne ne les soustraient pas à l'empire de la Charte (CFE-CGC c. France, réclamation n° 16/2003, décision sur le bien-fondé du 12 octobre 2004, §30 ; voir aussi, *mutatis mutandis*, Cantoni c. France, arrêt de la Cour européenne des Droits de l'Homme du 15 novembre 1996, §30).

31. A ce sujet, le Comité confirme qu'il ne lui appartient ni d'apprécier la conformité des situations nationales avec une directive de l'Union européenne ni d'apprécier la conformité d'une telle directive à la Charte. Cependant, lorsque les Etats membres de l'Union européenne décident de mesures contraignantes qu'ils s'appliquent à eux-mêmes par le moyen d'une directive qui influence la manière dont ils mettent en œuvre les droits énoncés dans la Charte, il leur appartient, tant lors de l'élaboration dudit texte que de sa transposition dans leur droit interne, de tenir compte des engagements qu'ils ont souscrits par la ratification de la Charte sociale européenne. C'est au Comité qu'il revient, en dernier lieu, d'apprécier si la situation nationale est conforme à la Charte, et ce y compris en cas de transposition d'une directive de l'Union européenne en droit interne.

32. Le Comité note que la Cour européenne des droits de l'homme a déjà eu l'occasion de considérer qu'il pouvait y avoir, dans certains cas, une présomption de conformité du droit de l'Union européenne à la Convention européenne des droits de l'homme (« la Convention ») en raison d'un certain nombre d'indices tenant à la place faite, dans le droit de l'Union européenne, aux droits civils et politiques garantis par la Convention.

33. Le Comité considère qu'il ne résulte ni de la place des droits sociaux dans l'ordre juridique de l'Union européenne ni des procédures d'élaboration du droit dérivé à leur égard, qu'une présomption de même nature puisse être retenue, même de manière refragable, s'agissant de la conformité des textes juridiques de l'Union européenne à la Charte sociale européenne.

34. Il est conforté dans cette idée par l'absence, à ce stade, d'une volonté politique de l'Union européenne et de ses Etats membres d'envisager l'adhésion de l'Union à la Charte sociale européenne en même temps que l'adhésion à la Convention européenne des droits de l'homme.

35. Le Comité observera avec attention les évolutions qui résulteront de la mise en œuvre progressive des réformes du fonctionnement de l'Union européenne résultant de l'entrée en vigueur du Traité de Lisbonne, y compris la Charte des droits fondamentaux, et se déclare prêt à modifier son opinion dès que seront présents les indices que la Cour a pu voir lorsqu'elle s'est prononcée sur une présomption de compatibilité du droit de l'Union européenne avec la Convention, indices que le Comité estime absents aujourd'hui en ce qui concerne la Charte sociale européenne.

36. Entretemps, chaque fois qu'il sera confronté à la situation où les Etats tiennent compte de ou sont contraints par des textes de droit de l'Union européenne, le Comité examinera au cas par cas la mise en œuvre par les Etats parties des droits garantis par la Charte dans le droit interne.

37. Dans le cas d'espèce, le Comité doit d'abord indiquer comment il apprécie la conformité, au regard de la Charte révisée, de la situation d'un Etat lié par la Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail

38. D'emblée, le Comité constate que les considérants figurant en tête de la directive ne se réfèrent en aucune manière à la Charte sociale européenne alors même que ce traité est ratifié par l'ensemble des Etats membres de l'Union européenne et que le Traité sur l'Union européenne s'y réfère expressément à plusieurs reprises.

39. Nonobstant cet oubli, le Comité, à l'examen du texte de la directive, constate que les préoccupations qui sous-tendent ce texte indiquent implicitement l'intention des auteurs de mettre correctement en œuvre les droits énoncés par la Charte. Il considère, en effet, que les modalités pratiques convenues entre les Etats membres de l'Union européenne, si elles sont correctement appliquées, permettent, en particulier, un exercice concret et effectif des droits figurant dans les articles 2§1 et 4§2 de la Charte révisée.

40. Cependant le Comité note que la directive prévoit de nombreuses exceptions et dérogations qui seraient susceptibles de compromettre le respect de la Charte par les Etats dans la pratique. Aussi estime-t-il que, selon la manière dont les Etats membres de l'Union européenne reprennent en droit interne lesdites exceptions et dérogations de la directive en question ou les combinent entre elles, la situation peut être conforme ou non à la Charte.

I. VIOLATION ALLÉGUÉE DE L'ARTICLE 1§1 DE LA CHARTE RÉVISÉE

Article 1 – Droit au travail

Partie I : Toute personne 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 ;

(...)

A – Argumentation des parties

1. Le syndicat auteur de la réclamation

41. L'organisation réclamante avance que l'objectif de réalisation de plein emploi doit s'apprécier à l'aune de l'impact sur l'emploi des mesures prises pour atteindre ledit objectif. Elle argue à cet égard que l'augmentation de la charge de travail des salariés aurait un effet négatif sur l'emploi. Elle dénonce la thèse, qu'elle impute au gouvernement, selon laquelle l'augmentation de la durée de travail des salariés induirait une hausse de leurs revenus entraînant une hausse de leur pouvoir d'achat, de leur consommation et de la croissance. Elle illustre son propos par le fait que dans le cadre du système de forfait en jours sur l'année les heures supplémentaires des salariés concernés ne seraient pas rémunérées. Enfin, elle cite un certain nombre de statistiques qui feraient notamment état d'une augmentation du chômage pendant la période ayant suivi l'introduction de la loi du 20 août 2008. Elle en conclut que l'augmentation des heures de travail des salariés se ferait au détriment de l'embauche de nouveau personnel et nuirait par là même à l'objectif de réalisation de plein emploi.

2. Le Gouvernement défendeur

42. Le Gouvernement souligne en premier lieu que le dispositif du forfait en jours sur l'année a été instauré afin d'adapter les règles de la durée et de l'aménagement du temps de travail pour un certain type de salariés et qu'un tel système ne s'opposerait pas à la création d'emploi pour ces catégories de salariés. Il demande donc à ce que le grief de la CFE-CGC soit écarté comme infondé.

B – Appréciation du Comité

43. Le Comité estime que le cœur du grief soulevé par l'organisation réclamante sous l'angle de l'article 1§1 réside dans le système de forfait en jours sur l'année et plus particulièrement ses conséquences à la fois sur la durée de travail des catégories de travailleurs concernées et la rémunération des heures supplémentaires de ces mêmes travailleurs.

44. Le Comité rappelle que l'article 1§1 concerne la politique de l'emploi menée par l'Etat afin de réaliser le plein emploi telle qu'elle se manifeste sur le plan juridique ou dans les intentions déclarées, et au travers de données chiffrées traduisant l'importance réelle des efforts de l'Etat - portée des mesures mises en œuvre en faveur de l'emploi (nombre de bénéficiaires par rapport à l'ensemble des chômeurs, durée moyenne des épisodes de chômage avant l'offre d'une mesure active pour l'emploi, par exemple), montant des ressources consacrées aux divers dispositifs (total des dépenses en pourcentage du PIB, part respective des mesures actives et des mesures passives). Le Comité prend en compte les résultats de la politique de l'emploi, et notamment l'impact des différentes mesures actives (formation, orientation, emplois subventionnés, etc.) en termes de création d'emplois durables. Il tient compte des contraintes que fait peser sur la politique nationale la conjoncture économique internationale ainsi que les difficultés complexes que pose la lutte contre le chômage.

45. Le Comité note que les statistiques fournies par l'organisation réclamante dénotent une certaine dégradation de la situation de l'emploi dans la période ayant suivi l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008. Il n'estime toutefois pas que l'imputation faite par la CFE-CGC de cette dégradation au système de forfait en jours puisse être regardée comme pertinente et que le système de forfait en jours constitue un élément déterminant de la dégradation observée.

46. Le Comité observe que les arguments soulevés par la CFE-CGC portent sur la question de la durée de temps de travail et celle de la rémunération des heures supplémentaires, toutes deux liées au système de forfait en jours. Ils relèvent dès lors de l'article 2 relatif au droit à des conditions de travail équitables, et plus particulièrement son paragraphe 1 portant sur la durée du temps de travail, et de l'article 4 relatif au droit à une rémunération équitable, et notamment son paragraphe 2 garantissant une rémunération majorée pour les heures supplémentaires. Le Comité renvoie donc à son examen spécifique des griefs soulevés sous l'angle des articles 2§1 et 4§2.

47. Le Comité dit que le grief relatif à l'impact du système de forfait en jours sur l'année en termes de temps de travail et de rémunération des heures supplémentaires n'entre pas dans le champ d'application de l'article 1§1 de la Charte révisée.

II. VIOLATION ALLÉGUÉE DE L'ARTICLE 2§1 DE LA CHARTE RÉVISÉE

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 contractantes 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 ;

(...)

A – Argumentation des parties

1. Le syndicat auteur de la réclamation

48. La CFE-CGC considère que le système de forfait en jours sur l'année instauré par la loi du 19 janvier 2000, maintenu en vigueur par les lois du 17 janvier 2003 et du 20 août 2008, est contraire à l'article 2§1 de la Charte révisée.

49. Elle soutient, en premier lieu, que les durées journalière et hebdomadaire de travail sont déraisonnables sous l'empire de la loi litigieuse comme elles l'étaient dans le cadre des lois Aubry II et Fillon II. Elle argue que, sous le régime de forfait en jours, les salariés concernés travaillent et sont rémunérés sans référence au nombre d'heures de travail quotidien ou hebdomadaire. Les seules limites procèdent des articles L 3131-1 et L 3132-2 du Code du travail aux termes desquels les salariés ont droit à un repos quotidien de 11 heures auquel s'ajoute un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives. Les salariés concernés peuvent donc travailler jusqu'à 13 heures par jour et 78 heures par semaine. La CFE-CGC estime que non seulement une durée hebdomadaire de travail de 78 heures doit être considérée déraisonnable, mais qu'il en va de même d'une durée quotidienne de travail de 13 heures, et ce en l'absence de conditions la justifiant et d'un mécanisme propre à assurer un temps de repos compensateur.

50. La CFE-CGC considère deuxièmement que la loi du 20 août 2008 n'offre pas de garanties suffisantes, en ce qu'elle laisse à titre principal aux accords d'entreprise ou d'établissement le soin de prévoir les modalités d'organisation du temps de travail et ce sans poser de limites (articles L 3121-39, 3121-44, L 3121-45 du Code du travail).

51. S'agissant de la prise en compte d'une période de référence raisonnable pour le calcul de la durée moyenne du temps de travail, l'organisation réclamante se réfère à l'introduction générale aux Conclusions XIV-2 qui précise que « des périodes allant jusqu'à un an maximum peuvent également être admises dans des cas exceptionnels » et estime que l'étendue de la catégorie de salariés, plus particulièrement de cadres, auxquels s'applique le système de forfait en jours selon la loi litigieuse est incompatible avec le caractère exceptionnel prévu par le Comité.

52. L'organisation réclamante estime, par ailleurs, que le système de forfait en jours a pour effet une augmentation de la durée de travail des salariés concernés, ce qui contrevient également au paragraphe 1 de l'article 2 qui prévoit une diminution progressive du temps de travail autant que l'augmentation de la productivité et les autres facteurs en jeu le permettent.

2. Le Gouvernement défendeur

53. Le Gouvernement considère que la garantie des repos quotidiens et hebdomadaires permet de limiter l'amplitude de la journée et de la semaine de travail. En outre, il souligne que si la durée quotidienne du travail peut atteindre 13 heures en raison de la réduction du repos hebdomadaire, il s'agit d'un maximum hypothétique qui ne conduit pas nécessairement à une semaine de 78 heures. A cet égard il fait valoir que certains accords collectifs prévoient des durées maximales quotidiennes ou hebdomadaires.

54. S'agissant de l'existence d'un cadre juridique prévoyant des garanties suffisantes, le Gouvernement met en avant l'obligation légale de conclure un accord collectif d'entreprise ou de branche. Il souligne l'intérêt de ces accords comme élément de l'organisation sociale impliquant les différents partenaires sociaux et comme instrument propre à garantir efficacement les droits des salariés. Il estime qu'une deuxième garantie tient au fait que les employeurs doivent désormais organiser un entretien annuel avec les salariés soumis au forfait en jours portant sur la charge de travail, l'organisation du travail, l'articulation entre vie professionnelle et vie privée, et la rémunération (article L 3121-46). En outre, le comité d'entreprise doit être consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait ainsi que les modalités de suivi (article L 2323-29). Quant aux accords d'entreprise, le Gouvernement indique que la loi du 20 août 2008 prévoit de nouvelles règles quant à la représentativité des syndicats et la validité des accords collectifs qui ont consolidé la légitimité des accords collectifs d'entreprises. Enfin, il met en avant la garantie supplémentaire apportée par la loi du 20 août 2008 avec le plafond de 235 jours encadrant le dépassement de la durée annuelle de travail lorsqu'aucune durée maximale n'est prévue dans l'accord (article L 3121-45).

55. Enfin, s'agissant du grief concernant la réduction progressive du temps de travail, le Gouvernement reconnaît que le principe général selon lequel les cadres doivent bénéficier d'une réduction effective de leur durée de travail n'a pas été conservé dans la loi du 20 août 2008. Toutefois, il avance qu'un grand nombre d'accords de branche intervenus depuis prévoient des modalités de suivi de la charge de travail, des durées maximales quotidiennes ou de jours de repos spécifiques qui équivalent à des jours de réduction du temps de travail.

B – Appréciation du Comité

56. Le Comité rappelle l'appréciation qu'il a faite du système de forfait en jours sur l'année, tel qu'il résultait de législations antérieures, et qui l'a conduit à considérer que la situation était contraire à l'article 2§1 (CFE-CGC c. France, réclamation n° 9/2000, décision sur le bien-fondé du 16 novembre 2001, §§28 à 38, et CFE-CGC c. France, réclamation n° 16/2003, décision sur le bien-fondé du 12 octobre 2004, §§ 31 à 41). Il lui revient d'examiner si les modifications découlant de la loi du 20 août 2008 affectent ses précédentes appréciations du système de forfait en jours.

57. Le Comité rappelle que les mesures de flexibilité du temps de travail ne sont pas, en tant que telles, contraires à la Charte révisée (voir en particulier l'Introduction générale des Conclusions XIV-2, p. 33). Pour être jugées conformes à la Charte révisée, ces législations ou réglementations doivent répondre à trois critères :

- i. empêcher que la durée de travail journalière ou hebdomadaire ne soit déraisonnable ;
- ii. être établies par un cadre juridique prévoyant des garanties suffisantes ;
- iii. prévoir des périodes de référence d'une durée raisonnable pour le calcul de la durée moyenne de travail.

i. Durée de travail journalière et hebdomadaire

58. Le Comité observe que le système de forfait en jours ne fixe aucune limite à la durée journalière de travail des salariés concernés. Par conséquent, c'est l'application du droit à un repos journalier de 11 heures, prévu par l'article L 3131-1 du Code du travail qui s'applique en l'espèce. Aucune dérogation n'est prévue à cette limite. Par conséquent, quelles que soient les circonstances, pour aucune des journées travaillées dans l'année, les salariés concernés ne seront amenés à travailler plus de 13 heures par jour. La limite journalière ainsi fixée est conforme à l'article 2 paragraphe 1 de la Charte révisée.

59. Aucune limite spécifique n'est non plus prévue pour la durée hebdomadaire du travail dans le système de forfait en jours. C'est, par conséquent, là encore, 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 auxquelles s'ajoutent 11 heures de repos quotidien en vertu de l'article L 3131-1. Cela implique que, quelles que soient les circonstances, les salariés concernés ne seront amenés à travailler plus de 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.

60. Eu égard à ce constat, le Comité n'estime pas nécessaire de se prononcer sur le grief portant sur la réduction progressive du temps de travail qui n'est pas détachable du précédent grief.

ii. un cadre juridique prévoyant des garanties suffisantes

61. Pour être jugé conforme à la Charte révisée, le système de flexibilité du temps de travail doit, par ailleurs, fonctionner dans un cadre juridique précis qui délimite clairement la marge de manœuvre laissée aux employeurs et aux salariés pour modifier, par accord collectif, la durée du travail.

62. En l'espèce, le système de forfait en jours ne peut être mis en place sans la conclusion de conventions collectives. En outre, la loi exige que de telles conventions fixent la durée annuelle du travail et les caractéristiques principales du forfait en jours.

63. Le Comité constate cependant 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 collectives fixent les modalités de suivi et notamment la durée de travail 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.

64. 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 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 dit que la situation n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte révisée.

iii. une période raisonnable pour le calcul de la durée moyenne

65. Au vu des constats faits ci-dessus sur les deux premiers critères, le Comité estime qu'en l'espèce, il n'est pas nécessaire de se prononcer sur le troisième critère.

66. En conséquence, le Comité dit que la situation des salariés avec forfait 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.

III. VIOLATION ALLÉGUÉE DE L'ARTICLE 3 DE LA CHARTE RÉVISÉE

Article 3 – Droit à des conditions de travail équitables

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.

A – Argumentation des parties

1. Le syndicat auteur de la réclamation

67. L'organisation réclamante soutient que la rupture de l'équilibre dans la répartition du temps de travail, de repos et de loisir découlant du système de forfait en jours sur l'année tel que maintenu par la loi du 20 août 2008 emporterait violation de l'article 3 en raison de l'impact que cela aurait sur la santé des travailleurs concernés. Il n'est pas apparent des arguments de la CFE-CGC quel paragraphe de l'article 3 aurait été violée.

2. Le Gouvernement défendeur

68. Le Gouvernement fait valoir que la politique nationale de prévention des risques professionnels demeure une priorité. Il note par ailleurs que la loi du 20 août 2008 a apporté des dispositions plus protectrices en prévoyant qu'un accord collectif pouvait négocier une durée annuelle maximale indépassable (dans le respect également des congés payés, des temps de repos et des jours fériés chômés) et qu'à défaut cette durée maximale absolue est désormais fixée par le législateur à 235 jours travaillés par an.

B – Appréciation du Comité

69. Le Comité souligne que les dispositions de la Charte révisée sur le temps de travail ont pour finalité de protéger de façon efficace la sécurité et la santé des travailleurs. Le Comité constate que les arguments avancés par la CFE-CGC ne portent pas sur le défaut de mise en œuvre de mesures tendant à améliorer la santé et de l'hygiène au travail ou prévenir les accidents du travail, mais exclusivement sur les risques liés à l'organisation du travail, et plus particulièrement au temps de travail. Les travailleurs ne doivent certes pas être soumis à une durée excessive de travail et doivent bénéficier de périodes de repos suffisantes qui leur permettent de récupérer de la fatigue engendrée par le travail et qui revêtent un caractère préventif de nature à réduire les risques d'atteinte à sa santé qui pourrait résulter de l'accumulation de périodes de travail sans le repos nécessaire (*mutatis mutandis*, Confédération Générale du Travail (CGT) c. France, réclamation n° 22/2003, décision sur le bien-fondé du 7 décembre 2004, §34). Cependant, ces aspects relèvent de l'article 2§1, et non de l'article 3, et ont déjà été examinés.

71. Le Comité dit que le grief relatif aux risques liés à l'organisation du travail, et plus particulièrement du temps de travail, dans le cadre du système de forfait en jours sur l'année n'entre pas dans le champ d'application de l'article 3 de la Charte révisée.

IV. VIOLATION ALLÉGUÉE DE L'ARTICLE 4§2 DE LA CHARTE RÉVISÉE

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 des conditions de travail équitables, les Parties contractantes 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 ;

(...)

A – Argumentation des parties

1. Le syndicat auteur de la réclamation

72. L'organisation réclamante note que les dispositions litigieuses fixent à 218 le nombre de jours travaillés au-delà duquel une majoration du salaire doit être prévue sans pour autant fixer de temps de référence en heures quotidiennes, hebdomadaires, mensuelles ou annuelles de travail. Elle estime dès lors qu'il est impossible de prendre en compte les heures supplémentaires effectuées par les salariés concernés par le système de forfait en jours sur l'année. Elle en déduit que la situation est contraire à l'article 4§2.

2. Le Gouvernement défendeur

73. Le Gouvernement pour sa part soutient que, depuis la loi du 31 mars 2005 sur l'organisation du travail dans l'entreprise, il est prévu qu'un salarié soumis au forfait en jours sur l'année qui, aux termes d'une convention individuelle, travaille au-delà de 218 jours, parce qu'il renonce à des jours de congés, perçoit un salaire majoré en contrepartie de ce temps de travail supplémentaire. La loi du 20 août 2008 prévoit que la majoration doit être au moins égale à 10%. En outre, le recours juridictionnel prévu à l'article L 3121-47 garantit le respect du droit à bénéficier d'une rémunération équitable.

B – Appréciation du Comité

74. Le Comité note qu'en substance la législation en vigueur n'a pas modifié la situation des salariés soumis au régime de forfait en jours sur l'année quant à la rémunération des heures supplémentaires. Il rappelle donc les constats qu'il a faits dans le cadre de précédentes réclamations soulevant cette question et qui l'ont conduit à conclure que la situation était contraire à l'article 4§2 (CFE-CGC c. France, réclamation n° 9/2000, décision sur le bien-fondé du 16 novembre 2001, §45 ; CFE-CGC c. France, réclamation n° 16/2003, décision sur le bien-fondé du 12 octobre 2004, §§57-59). Il lui revient d'examiner si les modifications résultant de la loi du 20 août 2008 sont de nature à conduire à une modification de son appréciation de la situation.

75. L'article 4§2 admet des exceptions au droit à une rémunération majorée pour les heures supplémentaires effectuées. Le Comité a précisé que ces exceptions peuvent concerner certaines catégories de fonctionnaires ou de cadres et qu'elles doivent être peu nombreuses (Conclusions IX-2, p. 38).

76. 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.

77. Or, le Comité estime que les heures de travail effectuées par les salariés soumis au système du 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 auquel 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 de référence d'un an est excessive.

78. Par conséquent, le Comité dit que la situation est contraire à l'article 4§2 de la Charte révisée en raison de la rémunération des heures supplémentaires telle qu'elle est prévue dans le cadre du système de forfait en jours sur l'année.

V. VIOLATION ALLÉGUÉE DE L'ARTICLE E COMBINÉ AVEC LES ARTICLES 20 ET 27 DE LA CHARTE RÉVISÉE

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.

Article 20 – Droit à l'égalité de 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 ;

c pour développer ou promouvoir des services, publics ou privés, en particulier les services de garde de jour d'enfants et d'autres modes de garde ;

(...)

A – Argumentation des parties

1. Le syndicat auteur de la réclamation

79. L'argumentation de l'organisation réclamante se résume à présenter de manière générale une allégation de discrimination des salariés soumis au régime de forfait en jours sur l'année quant à la durée de travail raisonnable et le droit à une rémunération équitable notamment des heures supplémentaires.

2. Le Gouvernement défendeur

80. Le Gouvernement estime que le système de forfait en jours sur l'année n'interfère ni directement, ni indirectement avec l'exercice des droits que les Etats s'engagent à respecter au titre des articles 20 et 27 ainsi que de l'article E.

B – Appréciation du Comité

81. Le Comité rappelle que l'article E ne peut être invoqué seul, c'est-à-dire sans être combiné avec un droit garanti par la Charte. En effet, il ne constitue pas un droit autonome qui pourrait offrir à lui seul à une réclamation un fondement suffisant (Autisme Europe c. France, réclamation n° 13/2000, Décision sur le bien-fondé du 4 novembre 2003, §51). Or, le raisonnement de la CFE-CGC repose entièrement sur l'article E sans qu'aucun lien direct ne soit établi entre la discrimination alléguée avec les obligations découlant des articles 20 et 27 qui ont été invoqués conjointement.

82. Le Comité observe au demeurant que les conséquences de la loi en cause ne peuvent utilement appréciées sans un examen approfondi au regard du but des deux articles susmentionnés, à savoir le droit à l'égalité des chances et de traitement entre travailleurs sans discrimination fondée sur le sexe ou les responsabilités familiales (voir, *mutatis mutandis*, CFE-CGC c. France, réclamation n° 9/2000, Décision sur le bien-fondé du 16 novembre 2001, §54). Le syndicat réclamant n'avance d'ailleurs aucun élément susceptible d'accréditer l'existence d'une discrimination au regard des articles 20 et 27.

83. Par ailleurs, le Comité note que l'organisation réclamante fonde l'argumentation de son grief sur le fait que les employés soumis au régime de forfait en jours sur l'année seraient discriminés quant à la durée de travail raisonnable et au droit à une rémunération équitable. Considérant que ces deux aspects relèvent respectivement des articles 2§1 et 4§2 qui ont été invoqués isolément dans la réclamation, le Comité renvoie à ce qu'il a conclu sur le respect desdits articles et estime qu'il n'est pas nécessaire d'examiner les arguments de l'organisation réclamante sous cet autre angle.

84. Le Comité dit, par conséquent, que le grief soulevé sous l'angle de l'article E combiné avec les articles 20 et 27 de la Charte révisée relatif à l'impact du temps de travail et des heures supplémentaires des salariés soumis au système de forfait en jours sur l'année est non-fondé.

V. DEMANDE DES FRAIS ET DÉPENS

A – Argumentation des parties

1. Le syndicat auteur de la réclamation

85. La CFE-CGC demande au Comité qu'il enjoigne la France de lui payer la somme de 7 000 € représentant les frais engagés pour former la présente réclamation et correspondant à la note d'honoraires de l'avocat l'ayant représenté.

2. Le Gouvernement défendeur

86. Le Gouvernement considère que la demande de remboursement des frais engagés pour former la présente réclamation est disproportionnée et s'en remet à la sagesse du Comité sur ce point.

B – Appréciation du Comité

87. Le Comité rappelle que, si le Protocole ne régit pas la question de la compensation des dépenses engagées à l'occasion de la réclamation, il lui apparaît cependant découler intrinsèquement du caractère quasi juridictionnel de la procédure mise en œuvre par le Protocole qu'en cas de constat d'une violation de la Charte, l'État défendeur prenne à sa charge au moins une partie des frais encourus. Le Comité des Ministres a par ailleurs accepté le principe d'une telle forme de compensation (CFE-CGC c. France, réclamation n° 16/2003, décision sur le bien-fondé du 12 octobre 2004, §§75-76).

88. Par conséquent, lorsqu'une telle demande lui est soumise, le Comité l'examine et transmet au Comité des Ministres son avis y relatif en laissant à ce dernier le soin de décider sous quelle forme il pourrait inviter le Gouvernement à prendre à sa charge tout ou partie de ces frais (CFE-CGC c. France, *ibid.*, §77). Lors de son examen, le Comité prend en compte les frais dont il est établi qu'ils ont été réellement et nécessairement exposés et sont d'un montant raisonnable (*mutatis mutandis*, l'arrêt de la Cour européenne des droits de l'homme, *Nikolova c. Bulgarie* du 25 mars 1999, § 79).

89. Le Comité relève d'abord qu'en l'espèce l'organisation réclamante a fourni un justificatif en la forme d'une note d'honoraires d'avocat d'un montant de 7 000 €. Cependant il rappelle qu'à l'occasion d'une précédente réclamation, dans laquelle aucun justificatif n'avait été fourni, il avait recommandé le versement d'une compensation à titre forfaitaire de 2 000 €, sans que le Comité des Ministres n'y donne aucune suite (CFE-CGC c. France, *ibid.*, §80). Eu égard aux pièces du dossier, le Comité estime qu'en l'espèce la somme réclamée par l'organisation réclamante correspondant aux frais d'avocat est excessive. En conséquence, le Comité, statuant en équité, considère qu'il serait juste d'attribuer au syndicat réclamant à titre de compensation forfaitaire des frais engagés la somme forfaitaire de 2 000 €. Il invite par conséquent le Comité des Ministres à recommander à la France de régler une telle somme au syndicat réclamant.

CONCLUSION

90. Par ces motifs, le Comité conclut

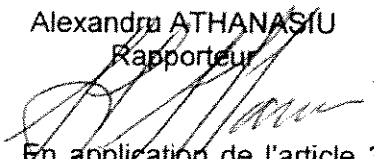

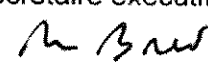
- par 12 voix contre 1, que le grief relatif à l'impact du système de forfait en jours sur l'année en termes de temps de travail et de rémunération des heures supplémentaires n'entre pas dans le champ d'application de l'article 1§1 de la Charte révisée ;
- à l'unanimité, qu'il y a une violation de l'article 2§1 de la Charte révisée en raison de la durée excessive du travail hebdomadaire autorisée ainsi que l'absence de garanties suffisantes dans le cadre du système de forfait en jours sur l'année ;
- par 12 voix contre 1, que le grief relatif aux risques liés à l'organisation du travail, et plus particulièrement du temps de travail, dans le cadre du système de forfait en jours sur l'année n'entre pas dans le champ d'application de l'article 3 de la Charte révisée ;
- à l'unanimité, qu'il y a une violation de l'article 4§2 de la Charte révisée en raison de la rémunération des heures supplémentaires telle que prévue dans le cadre du système de forfait en jours sur l'année ;
- par 8 voix contre 5, que le grief soulevé sous l'angle de l'article E combiné avec les articles 20 et 27 de la Charte révisée relatif à l'impact du temps de travail et des heures supplémentaires des salariés soumis au système de forfait en jours sur l'année est non-fondé ;

Et invite le Comité des Ministres à recommander à la France de régler la somme de 2 000 € à l'organisation réclamante au titre des frais et dépens.

Alexandra ATHANASIU
Rapporteur

Polonca KONCAR
Président

Régis BRILLAT
Secrétaire exécutif

En application de l'article 30 du règlement, une opinion dissidente de Mme Csilla KOLLONAY LEHOCZKY, à laquelle se rallient M. Jean-Michel BELORGEY, Mme Lyudmilla HARUTYUNYAN, M. Petros STANGOS, et M. Luis JIMENA QUESADA est jointe à la présente décision.

Opinion dissidente de Mme Csilla KOLLONAY LEHOCZKY, à laquelle se rallient M. Jean-Michel BELORGEY, Mme Lyudmilla HARUTYUNYAN, M. Petros STANGOS, et M. Luis JIMENA QUESADA

Je ne suis pas d'accord avec la conclusion du Comité selon laquelle le grief concernant l'article 27 n'est pas fondé, alors que je suis d'accord avec les autres conclusions de la décision. En me référant à l'opinion dissidente que j'avais exprimée au sujet de la réclamation n°16/2000 et en m'appuyant en partie sur les motifs que j'y avais présentés, je pense qu'il est pertinent de rappeler que l'objectif de l'article 27 est de garantir le droit des travailleurs ayant des responsabilités familiales à l'égalité des chances et de traitement, et notamment, en vertu du paragraphe 1.b, à la prise en compte de leurs besoins en termes de conditions d'emploi. La durée et la régularité du temps consacré au travail ont un impact direct sur la vie familiale des travailleurs et leur aptitude à concilier les tâches familiales avec les obligations liées à leur emploi. La mise en œuvre de cette disposition nécessite donc des mesures positives, en particulier des mesures concernant la durée et l'organisation du temps de travail (Déclaration concernant l'interprétation de l'article 27§ 1.b Conclusions 2005, 2007, tous pays).

Selon moi, en insistant dans la présente affaire sur un « examen approfondi » de l'impact du système de forfait en jours, la majorité a négligé le lien inhérent évident entre le temps de travail manifestement excessif et le désavantage qu'il représente pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales, qui « tient à la nature même des responsabilités familiales » (Conclusions 2003, Suède, page 637). La loi contestée intègre elle-même la question du partage entre la vie professionnelle et la vie privée en prévoyant un entretien annuel avec les salariés concernés, ce qui montre que l'Etat français reconnaît l'éventualité d'un effet dommageable.

En dehors de cet aspect des entretiens annuels, que le Comité juge globalement insuffisant comme garantie, le Gouvernement n'a présenté aucune information sur une quelconque mesure spécifique qu'il aurait adoptée pour prendre en compte dans le nouveau régime du temps de travail les désavantages accrus pour les travailleurs ayant des obligations familiales, afin de respecter pleinement ses engagements pris lors de la ratification de l'article 27.

Ainsi, le régime relatif à la durée du travail annuel et notamment le système des « forfaits-jours », outre qu'il viole le droit à une durée du travail raisonnable, empêche les travailleurs ayant des responsabilités familiales d'accéder à des postes de cadres prévus par la législation et d'occuper ces postes. Par conséquent, il viole leur droit à l'égalité des chances et de traitement qui est garanti par l'article 27.

ANNEXE

Décision sur la recevabilité

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'CONNOR, Vice-Président
Jean-Michel BELORGEY, Rapporteur Général
Mme Csilla KOLLONAY LEHOCZKY
M. Lauri LEPPIK
Mmes Monika SCHLACHTER
Lyudmilla HARUTYUNYAN
MM. Rüçhan 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