

DOSSIER DE PRESSE

LA CGT ET LA CFE-CGC SAISISSENT
LE CONSEIL DE L'EUROPE
CONTRE LA LÉGISLATION
DES FORFAITS EN JOURS
ET DES ASTREINTES ISSUE
DE LA LOI « TRAVAIL »



LA CGT ET LA CFE-CGC SAISISSENT LE CONSEIL DE L'EUROPE CONTRE LA LÉGISLATION DES FORFAITS EN JOURS ET DES ASTREINTES ISSUE DE LA LOI « TRAVAIL »

La CGT avec son Ugict, et la CFE-CGC font cause commune pour mieux encadrer le forfait en jours et permettre aux salariés soumis aux astreintes de bénéficier d'un vrai temps de repos.

Visant ces deux objectifs, les organisations syndicales ont déposé le 4 avril 2017 un recours commun contre certaines mesures de la loi « Travail », auprès du Comité européen des droits sociaux (CEDS), la juridiction du Conseil de l'Europe chargée de contrôler le respect de la Charte sociale européenne. Ce recours vise à faire reconnaître la non-conformité à la Charte sociale européenne des dispositions de la loi « Travail » relatives aux « forfaits-jours » et aux astreintes.

La réglementation issue de la loi « Travail » expose les salariés en « forfaits-jours » à des durées de travail déraisonnables et prive également ceux assujettis à des astreintes d'un véritable temps de repos.

Suite à des réclamations de la CFE-CGC et de la CGT, le Comité européen des droits sociaux a déjà demandé solennellement au gouvernement français de corriger la législation sur les « forfaits – jours » et les astreintes (décisions du 12 octobre 2004, du 8 décembre 2004 et du 23 juin 2010). Mais les différents gouvernements qui se sont succédé ont ignoré ces demandes.

Avec la loi « Travail », un gouvernement français s'est à nouveau affranchi du respect des engagements internationaux de la France et a manqué une occasion de régulariser la situation pour donner un cadre sécurisé aux « forfaits-jours » et pour garantir le droit au repos des salariés soumis aux astreintes.

Une fois encore, un gouvernement français prend le risque d'un désaveu de la part d'une juridiction internationale et laisse perdurer une situation juridique instable pour les entreprises et les salariés. Comme par le passé, une condamnation du Comité européen des droits sociaux constituera un appui pour les juridictions françaises qui pourraient avoir à juger de tels manquements.

La loi « Travail » a été publiée au Journal officiel du 8 août 2016. La CGT et la CFE-CGC poursuivent leur action contre la dérégulation du temps de travail et pour le respect des droits des salariés.

Paris, le 5 avril 2017

LA CGT ET LA CFE-CGC SAISISSENT LE CONSEIL DE L'EUROPE CONTRE LA LÉGISLATION DES FORFAITS EN JOURS ET DES ASTREINTES ISSUE DE LA LOI « TRAVAIL »

MOTIFS JURIDIQUES DE LA CONTESTATION

Le recours transmis le 5 avril 2017 par la CGT et la CFE-CGC vise à faire reconnaître la non-conformité, à la Charte sociale européenne, des mesures de la loi « Travail » relatives aux forfaits en jours et aux astreintes.

Les dispositions de la loi « Travail » sur les forfaits en jours permettent, comme auparavant, des durées de travail de 13 heures par jour et de 78 heures par semaine qui sont manifestement excessives au regard du droit des cadres à une durée raisonnable de travail quotidien et hebdomadaire (Charte sociale européenne, art. 2§1).

Dans la mesure où les heures de travail effectuées par les cadres soumis au système de forfait en jours ne bénéficient d'aucune majoration de rémunération, la loi « Travail » constitue également une violation du droit à une rémunération majorée pour les heures supplémentaires (Charte sociale européenne, art. 4§2).

Dans un contexte de prolifération des forfaits en jours, ces atteintes au droit des salariés inquiètent sérieusement la CGT et la CFE-CGC.

LA CFE-CGC DEMANDE UN MEILLEUR ENCADREMENT DES FORFAITS EN JOURS

La CFE-CGC milite depuis plus de 15 ans pour que le législateur prenne ses responsabilités et encadre les forfaits jours comme il se doit.

Les questions majeures de santé et sécurité au travail, conciliation des temps de vie, de représentation du personnel ou de rémunération minimum, doivent être précisées par la loi.

Ce dispositif correspond à la fois à un besoin de souplesse pour l'entreprise et à une aspiration de nombreux salariés à l'autonomie, mais l'encadrement légal souffre de nombreuses carences.

La CFE-CGC demande notamment une amplitude quotidienne de 11 heures maximum, des droits au repos spécifiques, un dispositif de contrôle des jours travaillés adapté, une obligation de négocier sur un salaire minimum conventionnel pour en fixer son montant, et à défaut d'accord, la fixation d'une rémunération minimale légale pour les salariés en forfait-jours, etc.

La loi « Travail » n'a pas régularisé la législation française qui assimile les astreintes à du temps de repos quand le salarié n'a pas eu à intervenir lors de la période d'astreinte. Pourtant, lorsqu'il est en astreinte, le salarié doit être joignable pour pouvoir intervenir à tout moment. Il ne peut donc pas entreprendre n'importe quelle activité et n'est pas libre comme pendant un véritable temps de repos. Ainsi, la loi Travail porte atteinte au droit des salariés à une durée raisonnable du travail journalier et hebdomadaire (Charte sociale européenne, art. 2§1).

Lorsque les astreintes sont effectuées le dimanche, elles constituent de surcroît une violation du droit au repos hebdomadaire garanti par la Charte (Charte sociale européenne, art. 2§5).

FONDEMENTS JURIDIQUES DU RECOURS

La Charte sociale européenne vise à favoriser le progrès économique et social des pays concernés, à améliorer le niveau de vie et à promouvoir le bien-être notamment des travailleurs. Pour cela, la Charte protège concrètement un certain nombre de droits sociaux fondamentaux.

La loi « Travail » remet en cause plusieurs droits sociaux fondamentaux garantis par la Charte. Certains de ces droits relèvent du droit à des conditions de travail équitables tels que le droit des travailleurs à une durée raisonnable du travail journalier et hebdomadaire (art. 2§1) ou le droit au repos hebdomadaire (art. 2§5). D'autres relèvent du droit à une rémunération équitable qui prévoit entre autres un taux de rémunération majoré pour les heures supplémentaires (art.4§2).

La CGT et la CFE-CGC déplorent que la loi « Travail » opère une mise en compétition des entreprises sur le plan social et tend ainsi déréglementer et à tirer vers le bas les salaires et les conditions de travail, en violation des droits fondamentaux que la France s'est engagée à respecter (voir encadré ci-contre).

DOSSIER DE PRESSE

IMPACT DES DÉCISIONS DU COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX

Les décisions du CEDS peuvent avoir trois effets différents :

1. Formulation de recommandations par le Comité des ministres. Le suivi de l'exécution des décisions du CEDS est assuré par le Comité des ministres du Conseil de l'Europe qui peut formuler des « recommandations » à l'encontre des États. Ces recommandations constituent en réalité des injonctions à régulariser la situation. Par exemple, suite aux décisions des 12 octobre et 8 décembre 2004 sur les astreintes, le Comité des ministres a formulé des recommandations à l'égard de la France (résolution 2005/7 et 2005/8 du 4 mai 2005) ;
2. Source des décisions du juge français. Les juges internes français peuvent se fonder sur la Charte sociale européenne pour contrôler la conformité d'une législation interne (cass. soc. 14 avril 2010, n° 09-60426, BC V n° 100 ; CE 10 février 2014 n° 358992) ;
3. Source d'influence des juridictions françaises. Sans se fonder directement sur une décision du CEDS, une juridiction française peut simplement s'en inspirer pour rendre une décision. Ainsi, dans un rapport concernant des arrêts sur les forfaits en jours, la Cour de cassation a reconnu que ses solutions étaient « inspirées en grande partie par les décisions du CEDS interprétant la charte sociale européenne » (Bulletin mensuel du droit du travail de la Cour de cassation n° 35, sept. 2012). (voir encadré ci-dessous).

LE CONSEIL DE L'EUROPE ET SON COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX

Le Conseil de l'Europe est une organisation intergouvernementale qui vise à promouvoir les droits de l'homme et la démocratie en Europe par le biais de normes juridiques. Institué en 1949, il rassemble aujourd'hui 47 États européens et son siège est situé à Strasbourg.

Le Comité européen des droits sociaux (CEDS) est la juridiction du Conseil de l'Europe chargée de contrôler le respect de la Charte sociale européenne.

PROPOSITIONS DE LA CGT SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

La CGT bataille de longue date pour la réduction du temps de travail et participe activement aux combats actuels contre les charges de travail excessives qui peuvent mener à des situations d'épuisement professionnel.

Elle se bat pour réduire l'intensité du travail et sa durée comme pour permettre de concilier vie privée et vie sociale. Pour les salariés soumis aux forfaits en jours, elle exige le respect des durées maximales de travail quotidien et hebdomadaire ainsi que l'application du contingent d'heures supplémentaires.

Plus largement, la CGT milite pour le passage aux 32 heures réelles de travail hebdomadaire, ce qui permettrait de vivre mieux, de travailler mieux ainsi que de créer des emplois.

À PROPOS DE LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE

La Charte sociale européenne est un traité international qui porte sur les droits de l'homme en matière économique et sociale. Elle a été conclue entre les États membres du Conseil de l'Europe en 1961 et révisée en 1996. Elle est aux droits sociaux fondamentaux ce que la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH) est aux droits de l'homme en matière politique et civile.

La Charte sociale européenne révisée a été signée et ratifiée par la France qui s'est donc engagée à l'appliquer.

LA PROCÉDURE DE RÉCLAMATIONS COLLECTIVES

La procédure de réclamations collectives permet en particulier aux syndicats représentatifs de présenter un recours devant le Comité européen des droits sociaux (CEDS).

Ce recours ne porte pas sur un cas individuel mais sur des « situations » ou des législations et vise à identifier les législations non conformes à la Charte sociale européenne.

Les syndicats auteurs de la réclamation et l'État concerné peuvent discuter de façon contradictoire de la réclamation avant que le CEDS (composé de 15 experts) statue sur le recours. La décision du CEDS est définitive et n'est pas susceptible de recours.



CHARTRE SOCIALE EUROPÉENNE (extraits)

Article 2 – Droit à des conditions de travail équitables

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 ;

§ 5/ à assurer un repos hebdomadaire qui coïncide autant que possible avec le jour de la semaine reconnu comme jour de repos par la tradition ou les usages du pays ou de la région ;

Article 4 – Droit à une rémunération équitable

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 ;

L'exercice de ces droits doit être assuré soit par voie de conventions collectives librement conclues, soit par des méthodes légales de fixation des salaires, soit de toute autre manière appropriée aux conditions nationales.