



**EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS
COMITE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX**

16 avril 2018

Pièce n°3

**Confédération générale du travail (CGT) et Confédération française de
l'encadrement-CGC (CFE-CGC) c. France**
Réclamation n° 149/2017

**REPLIQUE DE LA CGT ET LA CFE-CGC AU MEMOIRE DU
GOUVERNEMENT SUR LE BIEN-FONDE**

Enregistrée au secrétariat le 16 février 2018

**Réplique de la CGT et de la CFE-CGC
aux observations du Gouvernement français
sur le bien-fondé de la réclamation n° 149/2017**

1. Par courrier en date du 20 décembre 2017, le Comité européen des droits sociaux (le « Comité ») a transmis à la Confédération générale du travail (« la CGT ») et à la Confédération française de l'encadrement-CGC (« la CFE-CGC ») les observations du Gouvernement de la République Française sur le bien-fondé de la réclamation n° 149/2017 CGT et CFE-CGC c. France.
2. La CGT et la CFE-CGC ont l'honneur de présenter au Comité leur réplique aux observations du Gouvernement français.

I. Sur les observations du Gouvernement français relatives aux violations de la Charte par la nouvelle législation sur l'astreinte

Sur l'assimilation de l'astreinte à un temps de repos en violation de l'article 2§1 de la Charte

3. Le Gouvernement français tente de démontrer que la législation interne de l'astreinte répondrait aux exigences du Comité, de limitation, de circonstances particulières et de mécanismes appropriés, pouvant permettre d'assimiler l'astreinte à un temps de repos. Pour cela, il affirme que, dans la législation interne, l'astreinte ne constituerait pas une forme de repos comme les autres, dans la mesure où son champ d'application serait limité et que le recours à ce dispositif serait strictement encadré (§§ 17 à 37 des observations).
4. Le Gouvernement français procède à un exposé du droit interne relatif à la notion et au régime de l'astreinte :
 - la notion d'astreinte se distingue de la notion de travail effectif (§§ 18 à 23 des observations) ;
 - l'astreinte peut être mise en place par accord collectif ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur accompagnée de l'accord individuel du salarié (§§ 24 à 28 des observations) ;
 - les dispositions relatives au repos quotidien et hebdomadaire trouvent à s'appliquer lorsqu'une intervention a lieu pendant la période d'astreinte (§§ 29 à 31 des observations) ;
 - un salarié ne peut être placé « continuellement » en astreinte (§§ 32 et 33 des observations) ;
 - une période d'astreinte ne peut donner lieu systématiquement à des interventions (§§ 34 et 35 des observations) ;
 - et l'astreinte fait l'objet d'une compensation financière ou sous forme de repos (§ 36 des observations).
5. Si le gouvernement parvient à démontrer que l'astreinte se distingue du temps de travail effectif, ce qui n'était au demeurant pas discuté, il se révèle dans l'incapacité d'établir l'existence de règles internes pouvant sérieusement constituer une limitation, des circonstances particulières ou des mécanismes appropriés exigés par la jurisprudence du Comité (voir les décisions du Comité citées au § 11 de la réclamation collective). En effet, il ressort de l'exposé du Gouvernement français, que la législation de l'astreinte est particulièrement permissive, puisque la mise en place de l'astreinte procède soit d'un accord entre l'employeur et les protagonistes sociaux (sans accord du salarié concerné), soit de la seule volonté de l'employeur, mais cette fois avec l'accord du salarié concerné ; la liberté de ce dernier étant néanmoins toute relative s'agissant d'une personne en

état de subordination juridique et de domination économique, sans parler de la situation du candidat à l'embauche. Il ressort également de l'exposé du Gouvernement français qu'aucune circonstance particulière ne réserve l'astreinte à certaines professions ou ne la soumette à l'existence de certaines contraintes professionnelles, puisque la législation interne permet la mise en place d'astreinte dans tout secteur, dans toute entreprise, pour tout salarié et en toutes circonstances. Enfin, soulignons que la suppression de l'obligation pour le salarié en astreinte de demeurer à son domicile ou à proximité, qui est mise en avant par le Gouvernement (§ 23 des observations), outre le fait qu'elle n'allège nullement les contraintes liées à l'astreinte et qu'elle ne constitue pas une réelle nouveauté (voir § 13 de la réclamation collective), ouvre de nouvelles situations dans lesquelles un salarié peut être en astreinte et a nécessairement pour effet de permettre l'augmentation du nombre de salariés en situation d'astreinte.

6. Dès lors, les organisations syndicales exposantes confirment la critique de cette affirmation présentée dans leur réclamation collective aux paragraphes 12 à 14.
7. En fait, le Gouvernement français invente explicitement un nouveau type de repos qui selon ses termes ne serait « pas une forme de repos comme les autres » (§§ 17 et 37 des observations). Mais une période où le salarié est dans l'attente d'une éventuelle demande d'intervention et a l'obligation d'être en mesure d'y répondre ne peut constituer un temps de repos au sens de la jurisprudence du Comité (voir les décisions du Comité citées au § 11 de la réclamation collective). La violation de l'article 2§1 de la Charte est patente.

Sur le non-respect du repos hebdomadaire par le régime de l'astreinte en violation de l'article 2§5 de la Charte

8. Le Gouvernement français affirme que la mise en place d'astreinte le dimanche est soumise à la réglementation sur le repos hebdomadaire et dominical prévue à l'article L. 3132-4 du Code du travail relatif aux travaux urgents et aux articles L. 3132-12 et suivants du Code du travail relatifs aux dérogations au repos dominical (§§ 44 à 49 des observations).
9. D'abord, ces articles ne concernent pas spécifiquement les astreintes et ne sont pas appliqués lorsque des astreintes sont mises en place en particulier par accord collectif, dans la mesure où :
 - ces articles du Code du travail relatifs au repos hebdomadaire et dominical ne sont pas situés dans le même « Titre » que la législation sur l'astreinte ; en effet, ces articles sont situés dans un « Titre III Repos et jours fériés » alors que la législation sur l'astreinte est située dans le « Titre II Durée du travail, répartition et aménagement des horaires » ;
 - aucune mention relative au salarié en astreinte n'est faite dans le titre comportant les articles sur le repos hebdomadaire et dominical, de même aucune mention du repos hebdomadaire ou dominical n'est faite dans le titre comportant les dispositions relatives à l'astreinte ;
 - aucune circulaire de l'administration ne précise que l'employeur qui met en place un dispositif d'astreinte doit respecter les règles relatives aux dérogations au repos hebdomadaire et dominical.
10. Ensuite, le gouvernement se contredit en affirmant que « l'astreinte ne constitue pas une forme de repos comme les autres » (§§ 17 et 37 des observations) pour ensuite prétendre que l'astreinte est soumise aux règles relatives au repos hebdomadaire (§§ 44 à 49 des observations).
11. Enfin, rappelons qu'aucune évolution de la législation interne n'est intervenue sur ce point depuis les décisions du Comité constatant la violation par la France de l'article 2§5 de la Charte (voir les décisions du Comité citées au § 18 de la réclamation collective).
12. En conséquence, les organisations syndicales exposantes confirment la critique de cette affirmation présentée dans leur réclamation collective aux paragraphes 17 à 19.

II. Sur les observations du Gouvernement français relatives aux violations de la Charte par la nouvelle législation sur les forfaits en jours

Sur les salariés éligibles aux forfaits en jours (paragraphe 58 à 63 des observations)

13. La définition des salariés éligibles au régime des forfaits en jours figurant au nouvel article L.3121-58 est strictement identique à celle de l'ancien article L.3121-43. Le nouvel article L.3121-64 ne fait que confirmer qu'un accord collectif doit respecter les dispositions législatives. Contrairement à ce qui est affirmé au paragraphe 62, aucune obligation nouvelle de préciser spécifiquement les « métiers ou fonctions remplissant effectivement les critères légaux » n'est imposée.

Pour rappel, l'obligation pour l'accord collectif de préciser les catégories de salariés éligibles au forfait-jours était déjà prévue dans la loi Aubry II créant le dispositif :

*« 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 les catégories de salariés concernés pour lesquels la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps** ».*

Cette obligation était encore contenue à l'ancien article L. 3121-45 du Code du travail, abrogé par la loi du 20 août 2008 :

« Pour les cadres mentionnés à l'article L. 3121-38, la convention ou l'accord collectif de travail qui prévoit la conclusion de conventions de forfait en jours fixe le nombre de jours travaillés. Ce nombre ne peut dépasser le plafond de deux cent dix-huit jours.

Cette convention ou cet accord prévoit :

1° Les catégories de cadres intéressés au regard de leur autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps ; »

Ces deux dispositifs ont néanmoins été déclarés non-conformes par le comité (Décision sur le bien-fondé de la réclamation n°9/2000 par la Confédération française de l'Encadrement CFE-CGC contre la France ; décision sur le bien-fondé de la réclamation n°16/2003 - Confédération Française de l'Encadrement CFE-CGC c. France).

14. Demeure le fait essentiel rappelé au paragraphe 24 de la réclamation collective : le régime des forfaits en jours est d'application de plus en plus large et ne saurait être concerné par l'exception prévue à l'article 4 § 2, comme le Comité l'a d'ailleurs relevé dans ses précédentes décisions.

Sur les durées journalière et hebdomadaire de travail (paragraphe 68 à 76)

15. Le gouvernement ne peut que confirmer l'absence de « dispositions relatives aux durées maximales de travail » autres que celles découlant du respect des durées minimales de repos. La possibilité de semaines de travail atteignant 78 heures est inchangée, ainsi que son caractère déraisonnable, analysé dans les précédentes décisions du Comité.

16. Le gouvernement tente de masquer cette carence évidente de sa législation en invoquant une « durée réelle moyenne de travail hebdomadaire » qui serait acceptable. Il l'étaye par une donnée statistique qu'il reconnaît purement déclarative et peu précise (cf. la note 11 du paragraphe 73 des observations) et qui, de surcroît, ne répond pas au grief soulevé, qui concerne les durées maximales de travail. Même compensées éventuellement par des périodes d'activité réduites, ce

qui est loin d'être garanti, des semaines de travail de cette ampleur constituent une menace sérieuse pour la santé.

17. Selon le gouvernement, ce risque serait évité par des garanties portant sur le contrôle régulier de la charge de travail permettant « une bonne répartition dans le temps de son travail ». Comme il a été exposé dans la réclamation collective et comme il sera confirmé ci-dessous, ces garanties ne sont pas effectives et des conventions de forfaits en jours ne les respectant pas sont toujours licites au regard de la législation française.
18. Il sera surtout observé que temps de travail et charge de travail sont des notions complémentaires, mais qu'il n'y a pas entre elles de rapport automatique. Un même temps de travail peut correspondre à des intensités d'activité différentes, mais il n'en demeure pas moins un moment de sujétion professionnelle. Limiter sa durée, empêcher qu'elle franchisse des niveaux déraisonnables est un impératif pour la protection de la santé des travailleurs. La Cour de cassation, dont le gouvernement prétend suivre la jurisprudence, prend soin de traiter ces deux aspects. Dans tous ses arrêts censurant un accord collectif insuffisamment protecteur, elle énonce à la fois :
 - **que** ses dispositions ne sont pas « de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé » ;
 - **et que** « toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales raisonnables de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires » (cf. par exemple Cass. soc. 7 juillet 2015, pourvoi n°13-26444).

Sur les clauses obligatoires de l'accord collectif encadrant le forfait en jours et le dispositif supplétif légal (paragraphe 80 à 106).

19. Le gouvernement prétend qu'à défaut de dispositions législatives précises, le nouveau cadre juridique imposerait aux accords collectifs la mise en place des garanties nécessaires à la protection de la santé. Il considère que cette exigence est remplie du fait que l'article L.3121-60 prévoit que « l'employeur s'assure régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail » formule qui reprendrait les préconisations de la Cour de cassation.
20. Les organisations syndicales exposantes confirment la critique de cette affirmation développée dans leur réclamation collective, notamment aux paragraphes 31 à 39, à laquelle le gouvernement n'oppose aucun argument pertinent et la conforte même sur certains points. Elles apporteront simplement les remarques suivantes.
 - a) Le gouvernement consacre huit paragraphes aux louanges de la jurisprudence de la Cour de cassation. Mais sa prétendue transcription législative omet des éléments essentiels : pas de trace de l'amplitude du travail, ni du respect des durées raisonnables de travail. Seule la charge de travail est considérée, ce qui confirme la carence du gouvernement à assurer le respect de l'article 2 § 1 de la Charte.

En outre, au paragraphe 86, le gouvernement fait valoir que la jurisprudence de la Cour de cassation est déjà appliquée par le Ministre du travail dans le cadre de procédure d'extension des accords de branche, l'absence de dispositions protectrices de la santé et de la sécurité des salariés entraînant la formulation de réserves figurant dans l'arrêté d'extension. Or, cette pratique des réserves permet néanmoins l'extension des dispositions pourtant jugées insuffisantes par le Ministre. Une telle extension expose tant les salariés que les entreprises à

la mise en place de conventions individuelles de forfait-jours illégales, ne garantissant ni les droits des salariés, ni la sécurité juridique des employeurs.

Il est à noter que l'extension sous réserve avec renvoi à la conclusion d'un accord d'entreprise s'agissant des conventions de forfait-jours est en contradiction avec la jurisprudence du Conseil d'Etat du 12 mai 2017 (n°381870). Celui-ci a ainsi jugé qu'une réserve « n'est pas de nature à justifier légalement l'extension de stipulations incomplètes », s'agissant des dispositions relatives au forfait-jours de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne. L'extension de ces dispositions a ainsi été annulée. Pourtant, force est de constater que le ministère continue sa pratique d'extension sous réserves en matière de forfait-jours.

Enfin, il est à noter que la primauté accordée à l'accord collectif d'entreprise sur l'accord collectif de branche permet dans toutes les entreprises dans lesquelles existe un accord relatif au forfait-jours d'écarter l'application de l'accord de branche qui aura été soumis à la validation du Ministère dans le cadre de la procédure d'extension. Ainsi, les accords d'entreprise, appelés à devenir la première source des conventions individuelles de forfait, ne font l'objet d'aucun contrôle ou d'aucune validation de l'administration de travail.

b) Le gouvernement reconnaît au paragraphe 89 que « la loi est volontairement non directive dans le contenu même de l'accord ». Cela ne peut le dispenser d'imposer des conditions suffisantes pour que le cadre juridique résultant des accords collectifs soit réellement protecteur, c'est-à-dire que les accords ne se contentent pas d'affirmer des objectifs mais contiennent des modalités précises dont l'application par l'employeur puisse être contrôlée. C'était en principe l'objet de l'article L.3121-64, qui, bien que muet sur la durée du travail portait l'exigence de modalités de suivi de la charge de travail. Mais, comme il est exposé dans la réclamation collective, l'article L.3121-65 permet de valider les conventions de forfait en jours même en l'absence d'accord comportant des clauses conformes à l'article L.3121-64. Il suffit que l'employeur respecte trois conditions que la jurisprudence constante de la Cour de cassation considère insuffisantes, contrairement à ce qui est affirmé au paragraphe 103 des observations, sans aucune précision ni critique des éléments figurant au paragraphe 37 de la réclamation collective.

Le paragraphe 39 de la réclamation évoquait un véritable « contournement » de l'article L.3121-64 et aussi de la jurisprudence, puisque des accords anciens, non conformes aux nouvelles modalités sont validés, sans nécessité de renégociation. Force est de constater que les observations du gouvernement confirment cette analyse. On apprend en effet au paragraphe 100 des observations « que ce dispositif supplétif a pour objectif d'éviter un retour au droit commun du décompte horaire du temps de travail en cas de non-conformité d'un accord collectif » et au paragraphe 101 qu'il convient de contrer la jurisprudence de la Cour de cassation selon laquelle « un accord insuffisamment protecteur de la santé et de la sécurité des salariés est nul et ce sont alors toutes les conventions individuelles signées sur son fondement qui sont susceptibles d'être annulées par un juge en cas de contestation ». Le motif allégué est que « l'annulation d'une convention de forfait en jours implique un retour au droit commun du décompte horaire du temps de travail, qui est à la fois extrêmement coûteux pour l'employeur (versement d'heures supplémentaires) et inadapté pour des salariés très autonomes (nécessité d'enregistrer le temps de travail) ». Autrement dit, en présence d'un accord ne protégeant pas la santé des travailleurs, ou même en l'absence de tout accord, le gouvernement considère que sa priorité est de voler au secours de l'employeur défaillant, sans que celui-ci soit obligé de négocier un accord acceptable. Il est difficile dans ces conditions de

voir dans la nouvelle législation un « cadre juridique prévoyant des garanties suffisantes » au sens de la jurisprudence du Comité.

c) Le gouvernement prétend pallier l'évidente insuffisance de l'encadrement des accords collectifs en affirmant que l'article L.3121-60 figurant dans la « Sous-section 1 : Ordre public » « s'impose à l'employeur en toutes circonstances, sans que l'accord collectif n'ait à le prévoir explicitement » (paragraphe 91). On peut certes accepter qu'un objectif d'ordre public soit formulé dans les termes abstraits et généraux de l'article L.3121-60, mais à condition que la loi impose dans tous les cas sa traduction dans un texte conventionnel normatif.

Or, loin d'imposer aux accords collectifs une obligation de traduire concrètement l'objectif général de l'article L.3121-60, la nouvelle législation autorise explicitement la signature de conventions individuelles lorsque les seules modalités de l'article L.3121-65 sont respectées et valide celles signées antérieurement sous l'empire d'accords collectifs jugés insuffisants par la Cour de cassation ! Il y a là un véritable détournement de la notion d'ordre public : au lieu d'en organiser la mise en œuvre effective, le gouvernement inscrit dans la loi qu'un employeur respectant des conditions bien inférieures est réputé se conformer à cet ordre public. Ce tour de passe-passe juridique est inacceptable.

d) Le gouvernement va même jusqu'à affirmer au paragraphe 106 qu'il serait plus facile à un salarié de contester la validité de sa convention individuelle de forfait en jours sur la base des « défaillances de l'employeur » plutôt qu'en invoquant la non-conformité d'un accord à des exigences précises et incontournables. C'est l'opposé de la démarche de la Cour de cassation qui exige à la fois un accord collectif protecteur et son respect par l'employeur, sanctionnant un manquement à la première condition par la nullité des conventions de forfait et un manquement à la seconde par l'absence d'effet de cette convention tant que l'employeur ne se conforme pas à ses obligations.

De plus, l'insuffisance de la traduction dans un accord collectif des objectifs d'ordre public rend difficile la preuve d'une carence de l'employeur : lorsqu'il y a un accord écrit, décrivant précisément les actions à mettre en œuvre, il est possible d'apprécier s'il est ou non conforme à l'objectif d'ordre public et si l'employeur le respecte. Mais si l'accord collectif n'est plus la base de ces débats, à partir de quels critères va-t-on juger si l'employeur remplit ses obligations ?

Mais surtout, on ne pourrait se contenter d'un contrôle a posteriori par le juge, évidemment indispensable, mais qui n'est pas de nature à prévenir des atteintes sérieuses aux droits à la santé et au repos des salariés en forfait-jours, aux conséquences parfois très graves. En matière de santé et sécurité, le curatif ne suffit pas, la prévention des risques et la garantie de l'effectivité des droits sont essentielles.

e) Le gouvernement consacre les paragraphes 92 à 95 au « droit à la déconnexion » qui apporterait selon lui des garanties supplémentaires aux travailleurs en forfait en jours. Il faut cependant rappeler que ce « droit » se réduit pour le moment à une obligation de négocier et, qu'en l'absence d'accord, l'employeur peut édicter une charte dont le contenu n'est soumis à aucune contrainte, s'agissant y compris du régime des forfaits en jours.

Sur le nouveau cadre de négociation dans l'entreprise (paragraphe 107 à 126)

21. Il n'apparaît pas utile de revenir en détail sur la critique d'une législation qui renforce considérablement la place de la négociation d'entreprise, permet aux employeurs de choisir le périmètre dans lequel a lieu cette négociation et, dans de nombreux cas, de la conduire hors de toute présence ou soutien syndical aux négociateurs, de telle sorte que les garanties spécifiques exigées par le Comité (notamment au paragraphe 52 de sa décision du 23 juin 2010 portant sur les réclamations 55/2009 et 55/2010) sont loin d'être satisfaites. On se reportera aux paragraphes 31 et 40 à 42 de la réclamation, auxquels les observations du gouvernement n'apportent aucun démenti pertinent.
22. Les seules remarques complémentaires concernent le caractère majoritaire des accords d'entreprise (paragraphe 110 des observations du gouvernement), dont l'entrée en vigueur initialement prévue au 1er septembre 2019 a été avancée au 1er mai 2018 par l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017. Il convient d'observer :
- que cette condition de validité ne concerne pas les accords conclus avant le 1er mai 2018, dont on a rappelé qu'ils n'avaient pas à être renégociés, quels que soient leur insuffisance à protéger la santé des travailleurs ; or ces accords concernent la plupart des branches et entreprises intéressées ;
 - que les possibilités de négociation hors de toute présence syndicale ont encore été aggravées par l'ordonnance mentionnée ci-dessus ;
 - que l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, fusionnant toutes les instances représentatives du personnel en un unique conseil social et économique (CSE), prévoit la possibilité de transformation de celui-ci en un conseil d'entreprise qui aura en charge la négociation collective en lieu et place des syndicats ;
 - que dans les entreprises où la négociation collective continuera à être menée par les organisations syndicales représentatives, en l'absence d'une validation majoritaire, il est possible à l'employeur ou à des syndicats représentant 30% des suffrages exprimés en faveur des syndicats représentatifs, de recourir à un référendum ; outre les nombreuses critiques doctrinales envers ce dispositif de contournement des syndicats majoritaires permettant toutes sortes de pressions patronales, on notera que la voie du référendum peut conduire à ce que l'ensemble des salariés se prononcent sur les forfaits en jours ne concernant qu'une partie d'entre eux.
 - que dans les entreprises de moins de 11 salariés, ainsi que dans les entreprises comprenant entre 11 et 20 salariés dépourvues de représentants du personnel (absence de CSE), l'employeur pourra désormais rédiger seul un « accord collectif », et donc un accord relatif aux conventions individuelles de forfait en jours, qu'il soumettra à la ratification du personnel. Le texte ainsi rédigé aura valeur d'accord collectif, en l'absence de toute négociation, dès lors qu'il sera ratifié par une majorité des 2/3 du personnel. Ces soi-disant accords, qui sont en réalité des décisions unilatérales de l'employeur consenties, pourront donc écarter l'application d'accords de branche qui auront, eux, été réellement négociés et soumis à la procédure d'extension.

Sur la période de référence et l'absence de violation de l'article 4 § 2 de la Charte (paragraphe 127 à 141)

23. Aucun des arguments présentés ne répond efficacement à ceux de la réclamation. Cependant, plusieurs affirmations du gouvernement méritent d'être soulignées, car révélatrices de sa démarche et de ses objectifs réels.
24. Au paragraphe 128, il est reconnu que la non-application des durées maximales de travail est en fait un outil d'adaptation aux fluctuations des besoins de l'entreprise en capacités de travail.

L'autonomie alléguée pour justifier le régime des forfaits en jours est ainsi décrite comme la nécessité d'adapter le rythme, la durée et l'intensité de son travail à des variations de charge de travail sur lesquelles le travailleur n'a aucune prise. Dont acte.

25. De façon parfaitement complémentaire, le paragraphe 133 rappelle « que les salariés au forfait en jours n'entrent pas, par définition, dans le champ d'application de la législation sur les heures supplémentaires ». Le problème est bien là : le dispositif du forfait en jours sert le plus souvent à augmenter la durée et l'intensité du travail sans limites précises dont le dépassement éventuel devrait donner lieu à indemnisation.
26. N'est-ce pas la raison du développement très important de ce régime, qui est loin de ne concerner que les travailleurs dont le salaire « figure généralement dans les catégories supérieures de rémunération » contrairement à l'affirmation fallacieuse figurant au paragraphe 135.
27. Il n'est pas inutile de rappeler que les organisations à l'origine de la réclamation collective ne remettent pas en cause le principe même d'une organisation du travail en journées, mais considèrent qu'un tel dispositif ne devrait concerner que des travailleurs ayant un réel pouvoir d'organisation de leur emploi du temps à court et moyen terme et comporter des modalités précises et incontournables de protection de leur santé.
28. Les organisations syndicales exposantes, qui ont pris connaissance des explications du Gouvernement et y ont répondu, persistent dans l'ensemble de leur réclamation et concluent une nouvelle fois à la violation par la législation sur l'astreinte et les forfaits en jours, des articles 2§1, 2§5 et 4§2 de la Charte sociale européenne révisée.