



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

18 May 2018

Pièce n° 2

Confédération générale du travail (CGT) c. France
Réclamation n° 154/2017

**OBSERVATIONS DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE
DES EMPLOYEURS**

Enregistrée au secrétariat le 5 avril 2018



Geneva, le 4 Avril 2018

OBSERVATIONS SUR LE BIEN FONDE DE LA RECLAMATION COLLECTIVE No. 154/2017

Formulées par :

l'Organisation Internationale des Employeurs
Dont le siège est sis
Avenue Louis-Casaï 71,
1216 Cointrin, Genève, Suisse

Relatives à la réclamation présentée par : Confédération Générale du Travail (CGT)

Dont le siège est sis
263, rue de Paris,
93100 Montreuil, France

Devant :

le Comité européen des droits sociaux

1. Le secrétariat du Comité européen des droits sociaux (CEDS) a enregistré le 28 juillet 2017 la réclamation déposée par Confédération Générale du Travail (CGT) contre la France sous le numéro 154/2017.
2. Par décision du 23 janvier 2018, le comité européen des droits sociaux a déclaré ladite réclamation recevable et a invité notamment les organisations internationales d'employeurs à lui faire parvenir des observations avant le 4 avril 2018.
3. En application de l'article 7§2 du Protocole Additionnel de 1995 à la Charte Sociale Européenne, l'Organisation Internationale des Employeurs (ci-après « OIE ») formule, avec le concours de son affiliée le Mouvement des entreprises de France (MEDEF), les présentes observations.

A. Introduction

4. L'OIE rappelle l'importance qu'elle prête à l'application de la Charte au niveau national. Les employeurs sont très attentifs au respect et à l'implémentation des dispositions de la Charte au sein des Etats.
5. Ceci est la raison pour laquelle les employeurs attachent une grande importance à la communication de leurs observations au CEDS dans le cadre, soit des réclamations collectives, soit des rapports réguliers envoyés par les Etats.
6. Cette implication croissante de l'OIE (et de ses membres – les organisations d'employeurs les plus représentatives au niveau national) est aussi un instrument très utile pour le CEDS, car elle fournit aux Experts des informations clés et de première importance au sujet de l'application de la Charte sur le plan national.
7. L'OIE remercie par avance le CEDS de toute l'attention qu'il portera aux présentes observations.

B. Objet de la réclamation

8. Dans la réclamation de la CGT c. France, 154/2017, la CGT allègue que la loi No. 2016-1088 autorisant l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et qui peut s'étendre jusqu'à trois ans, viole l'article 4.2 de la Charte révisée en ce qu'elle prive le travailleur de ses droits à une rémunération équitable et en particulier à un taux de rémunération majoré pour les heures de travail supplémentaires.

C. En droit et sur le fond

9. D'une façon générale, les dispositions de la loi du 8 août 2016 n° 2016-1088 relatives aux heures supplémentaires, qui permettent notamment un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, n'ont nullement pour objet ni pour effet de priver les salariés des entreprises soumises à la législation française, de la rémunération des heures supplémentaires, c'est-à-dire des heures effectuées au-delà de la durée légale de travail.
10. Lesdites dispositions modifient simplement le régime de paiement des heures supplémentaires pour assouplir les possibilités d'aménagement par accord collectif de travail, des modalités légales de décompte des heures de travail devant faire l'objet d'une rémunération majorée.
11. Aux termes de la loi du 8 août 2016, un accord collectif de travail, dont les modalités de négociation prévues par le législateur garantissent la protection des droits du salarié et le respect d'un équilibre entre les intérêts des salariés et de leur employeur, peut permettre le décompte des heures supplémentaires, non pas nécessairement sur une semaine mais sur une période supérieure à la semaine, ne pouvant excéder 1 an ou 3 ans si un accord de branche l'autorise.

Ainsi, l'article L. 3121-41 du Code du travail est rédigé comme suit : « *Lorsqu'est mis en place un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de*

référence supérieure à la semaine, les heures supplémentaires sont décomptées à l'issue de cette période de référence.

*Cette période de référence ne peut dépasser trois ans **en cas d'accord collectif** et neuf semaines en cas de décision unilatérale de l'employeur.*

Si la période de référence est annuelle, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 1 607 heures.

Si la période de référence est inférieure ou supérieure à un an, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire moyenne de trente-cinq heures calculées sur la période de référence. »

12. Un tel dispositif ne permet pas de priver les salariés du paiement des heures supplémentaires mais permet simplement d'adapter par accord collectif les modalités de décompte de ces heures supplémentaires.
13. Les aménagements des modalités de décompte des heures supplémentaires permis par les dispositions législatives précitées sont parfaitement conformes aux dispositions de l'article 4§2 de la Charte (droit à une rémunération équitable) qui dispose que « en vue d'assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, les parties contractantes s'engagent [...] à reconnaître le droit des travailleurs à une rémunération majorée pour les heures de travail supplémentaires, exception faite de certains cas particuliers. »
14. En effet, la Charte ne précise nullement selon quelles modalités doivent être décomptées les heures supplémentaires et dans sa compilation des interprétations de la Charte, ainsi que des conclusions et décisions (p.42), le Comité a précisé que : « dans plusieurs Etats, l'horaire de travail est calculé sur la base d'une durée hebdomadaire moyenne de travail sur une période de plusieurs mois. Au cours de cette période, la durée de travail hebdomadaire effectif peut varier entre en minimum et un maximum sans qu'il soit question d'heures supplémentaires ni, par conséquent, d'une rémunération majorée. De telles dispositions ne sont pas, en tant que telles, contraires à l'article 4§2 ». Il ressort de cette interprétation que la possibilité de fixer une période de décompte des heures supplémentaires de plusieurs mois telle que prévues par la législation française (jusqu'à 36 mois) est admise par le CEDS et conforme à la lettre de la Charte précitée.
15. A supposer que la période de décompte des heures supplémentaires ne puisse excéder 12 mois, étant précisé que ni la lettre de la Charte, ni les interprétations du Comité, ainsi que ses conclusions ou décisions dans des autres cas n'ont fixé une telle limite, l'article L. 3121-44 du Code du travail français dispose que « *si la période de référence est supérieure à un an, l'accord collectif modifiant la période de référence de décompte des heures supplémentaires doit nécessairement prévoir une limite hebdomadaire, supérieure à trente-cinq heures, au-delà de laquelle les heures de travail effectuées au cours d'une même semaine constituent en tout état de cause des heures supplémentaires dont la rémunération est payée avec le salaire du mois considéré. Si la période de référence est inférieure ou égale à un an, l'accord peut prévoir cette même limite hebdomadaire* ». En d'autres termes, si

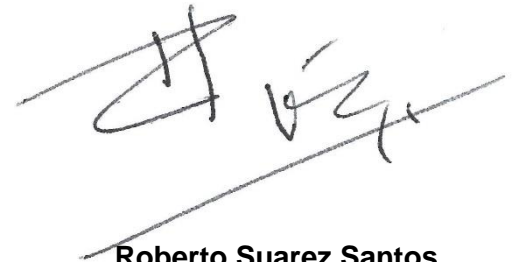
la période de décompte des heures supplémentaires fixée par accord collectif excède 12 mois, la loi garantit également aux salariés le paiement d'heures supplémentaires décomptées sur une période hebdomadaire dans des conditions définies par cet accord négocié dans le respect d'une obligation de bonne foi et dans des conditions garantissant un équilibre entre les parties à la négociation.

D. Considérations supplémentaires

16. Il est nécessaire de souligner que certains arguments invoqués par la CGT à l'appui de sa réclamation sont fallacieux.
17. Ainsi, la CGT prétend, à titre d'illustration, qu'un salarié pourra effectuer, en application d'un accord collectif instituant une période de référence supérieure à un an pour le décompte des heures supplémentaires, 44 heures de travail par semaine pendant 122 semaines suivies de 34 semaines à « zéro heures » de travail. Dans ce cas, selon la CGT, en fonction de ce que prévoit l'accord collectif, le salarié pourra percevoir, soit un salaire constant correspondant à 35 heures sur toute la période, soit un salaire correspondant à 44 heures pendant 122 semaines, puis un salaire correspondant à « zéro heures » pendant 34 semaines. La seconde assertion est fautive car contraire aux dispositions du Code du travail relatives à la mensualisation du salaire.
18. Un salarié ne pourrait être privé de sa rémunération mensuelle, quand bien même son horaire de travail serait réduit à néant en période basse de travail instituée en vertu d'un accord d'aménagement du temps de travail. En effet, l'article L.3242-1 du Code du travail dispose que : « La rémunération des salariés est mensuelle et indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois. Le paiement mensuel neutralise les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année.
19. Pour un horaire équivalent à la durée légale hebdomadaire, la rémunération mensuelle due au salarié se calcule en multipliant la rémunération horaire par les 52/12 de la durée légale hebdomadaire.
20. Le paiement de la rémunération est effectué une fois par mois. Un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle, est versé au salarié qui en fait la demande. »

E. Conclusions

21. Il ressort des présentes observations que les dispositions de la loi du 8 août 2016 n° 2016-1088 relatives aux heures supplémentaires sont parfaitement conformes aux dispositions de l'article 4§2 de la Charte (droit à une rémunération équitable).



Roberto Suarez Santos

IOE Acting Secretary-General

The International Organisation of Employers (IOE) is the largest network of the private sector in the world, with more than 150 business and employer organisation members. In social and labour policy debate taking place in the International Labour Organization, across the UN and multilateral system, and in the G20 and other emerging processes, the IOE is the recognized voice of business. The IOE seeks to influence the environment for doing business, including by advocating for regulatory frameworks at the international level that favour entrepreneurship, private sector development, and sustainable job creation. The IOE supports national business organisations in guiding corporate members in matters of international labour standards, business and human rights, CSR, occupational health and safety, and international industrial relations. For more information visit www.ioe-emp.org