

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



COUNCIL OF EUROPE CONSEIL DE L'EUROPE

Réclamation n° 9/2000

**Confédération française de l'Encadrement
CFE-CGC
contre la France**

Documents

Secrétariat de la Charte sociale européenne

E-mail : social.charter@coe.int <http://www.esc.coe.int>

Juillet 2002

Table des matières

Charte sociale européenne – repères	5
Introduction	9
Réclamation présentée par la Confédération française de l'Encadrement CFE-CGC contre la France	11
Observations présentées par le Gouvernement français sur la recevabilité de la réclamation (article 6 du Protocole additionnel à la Charte sociale européenne prévoyant un système de réclamations collectives).....	31
Décision sur la recevabilité de la réclamation n° 9/2000 par la Confédération française de l'Encadrement CFE-CGC contre la France.....	35
Observations présentées par le Gouvernement français à la suite de l'admission de la réclamation introduite par la Confédération française de l'Encadrement CFE-CGC (article 7 par. 1 du Protocole additionnel à la Charte sociale européenne prévoyant un système de réclamations collectives)	41
Observations de la Confédération européenne des syndicats (CES) (article 7 par. 2 du Protocole additionnel à la Charte sociale européenne prévoyant un système de réclamations collectives)	59
Réponse de la Confédération française de l'Encadrement CFE-CGC aux observations soumises par le Gouvernement français sur le bien-fondé de la réclamation (article 7 par. 3 du Protocole additionnel à la Charte sociale européenne prévoyant un système de réclamations collectives)	67
Observations complémentaires de la Confédération française de l'Encadrement CFE-CGC sur le bien-fondé de la réclamation (article 7 par. 3 du Protocole additionnel à la Charte sociale européenne prévoyant un système de réclamations collectives)	73
Observations supplémentaires de la Confédération française de l'Encadrement CFE-CGC sur le bien-fondé de la réclamation (article 7 par. 3 du Protocole additionnel à la Charte sociale européenne prévoyant un système de réclamations collectives)	83
Rapport du Comité européen des Droits sociaux au Comité des Ministres.....	93
Résolution Res(ChS) du Comité des Ministres	111
Annexe I.....	115
Annexe II.....	121
Annexe III.....	125
Annexe IV	127

Charte sociale européenne – repères

La Charte sociale européenne garantit les droits de l'Homme et les libertés fondamentales dans la sphère économique et sociale. Elle est le pendant de la Convention européenne des Droits de l'Homme.

Ouverte à la signature le 18 octobre 1961 et entrée en vigueur le 26 février 1965, la Charte sociale garantit des droits regroupés en dix-neuf articles. Le Protocole additionnel du 5 mai 1988, entré en vigueur le 4 septembre 1992, ajoute quatre droits.

Après une révision complète, la Charte de 1961 est progressivement remplacée par la Charte sociale européenne révisée¹, ouverte à la signature le 3 mai 1996 et entrée en vigueur le 1^{er} juillet 1999, qui amende et augmente la liste des droits garantis².

Le respect des engagements contenus dans la Charte et dans la Charte révisée est soumis au contrôle international d'un organe indépendant – le Comité européen des Droits sociaux. Il existe deux procédures de contrôle.

Procédure de contrôle sur la base de rapports

En vertu de l'article 21 de la Charte, les Etats présentent un rapport périodiquement : sur les dispositions du « noyau dur³ », tous les deux ans, et sur les dispositions ne faisant pas partie du noyau dur, tous les quatre ans. Le Comité des Ministres a fixé un calendrier précis pour la présentation des rapports.

La procédure de contrôle se déroule comme suit :

- le *Comité européen des Droits sociaux*, composé de douze experts indépendants élus par le Comité des Ministres assistés par un observateur de l'Organisation internationale du travail, examine les rapports présentés par les

¹ Au 1^{er} juillet 2001 les Parties contractantes à la Charte sont : Autriche, Belgique, République tchèque, Danemark, Finlande, Allemagne, Grèce, Hongrie, Islande, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Slovaquie, Espagne, Turquie et Royaume-Uni. Les Parties à la Charte révisée sont : Bulgarie, Chypre, Estonie, France, Irlande, Italie, Lituanie, Norvège, Roumanie, Slovaquie et Suède.

² La Charte sociale révisée regroupe en un seul instrument les droits contenus dans la Charte tels qu'ils sont amendés, les droits contenus dans le Protocole additionnel et une série de nouveaux droits regroupés en huit articles.

³ Les dispositions du noyau dur de la Charte sont : liberté du travail (article 1), liberté syndicale et droit de négociation collective (articles 5 et 6), droit à la sécurité sociale (article 12), droit à l'assistance (article 13), droits de la famille (article 16), droits des migrants (article 19). Le noyau dur de la Charte révisée comprend en plus : droits des enfants (article 7) et droit des femmes et des hommes à l'égalité de traitement et des chances dans l'emploi (article 20).

Etats et statue en droit sur la manière dont ces Etats ont respecté leurs engagements. Ses décisions sont appelées « conclusions ». Les décisions sont transmises aux Etats et sont publiques¹ ;

- Dans les cas où il n'est pas envisagé de donner suite à une décision de non conformité du Comité européen des Droits sociaux, le *Comité des Ministres* du Conseil de l'Europe peut adresser une recommandation à l'Etat concerné l'invitant à modifier sa législation ou sa pratiques pour remédier à la violation. Le travail du Comité des Ministres est préparé par un *Comité gouvernemental* composé de représentants des gouvernements des Etats parties à la Charte et assisté par des représentants des partenaires sociaux européens².

Procédure de réclamations collectives

Le Protocole additionnel prévoyant un système de réclamations collectives, ouvert à la signature le 9 novembre 1995 et entré en vigueur le 1^{er} juillet 1998³, permet de saisir le Comité européen des Droits sociaux de recours collectifs alléguant de violations de la Charte ou de la Charte révisée. La saisine de l'instance européenne n'est pas soumise à l'épuisement des voies de recours interne.

Qui peut introduire une réclamation collective ?

- les organisations européennes d'employeurs et les syndicats européens qui participent aux travaux du Comité gouvernemental, c'est-à-dire la CES, l'UNICE et l'OIE ;
- les organisations non gouvernementales européennes dotées du statut consultatif auprès du Conseil de l'Europe⁴ et inscrites sur une liste établie à cette fin par le Comité gouvernemental⁵ ;
- les organisations nationales d'employeurs et les syndicats nationaux de l'Etat concerné ;

¹ Les rapports des Etats et les décisions du Comité sont publics et peuvent être consultés sur Internet <http://www.esc.coe.int>

² Confédération européenne des syndicats (CES), Union des Confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe (UNICE) et Organisation internationale des employeurs (OIE).

³ Au 1^{er} juillet 2001, onze Etats sont liés par la procédure de réclamations collectives : Bulgarie, Chypre, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Norvège, Portugal, Slovaquie et Suède.

⁴ Pour de plus amples informations sur la procédure à suivre pour obtenir le statut consultatif contacter NGO-Unit@coe.int.

⁵ L'organisation intéressée doit adresser une lettre au Secrétariat de la Charte sociale européenne – Direction Générale des Droits de l'Homme – DG II Conseil de l'Europe F-67705 Strasbourg Cedex (France). La lettre doit être accompagnée d'une documentation détaillée comprenant notamment le statut de l'organisation, son domaine d'activité, ses objectifs et ses méthodes de fonctionnement. Les dossiers ainsi constitués sont transmis au Comité gouvernemental pour décision. La liste peut être consultée sur le site Internet <http://www.esc.coe.int>.

- les organisations non gouvernementales nationales si l'Etat concerné a fait une déclaration les y autorisant et si elles sont particulièrement qualifiées dans le domaine dans lequel elles agissent.

Quelles sont les conditions de forme ?

Une réclamation collective doit être introduite sous forme écrite et être signée par une personne habilitée à représenter l'organisation réclamante.

Les réclamations introduites par la CES, l'UNICE et l'OIE ou par les organisations non gouvernementales européennes doivent être formulées dans une des langues officielles du Conseil de l'Europe (anglais ou français). Les réclamations introduites par les syndicats nationaux et les organisations nationales d'employeurs et par les organisations non gouvernementales nationales peuvent être libellées dans une langue non officielle.

Le dossier de la réclamation doit contenir les éléments d'informations suivants :

- nom et coordonnées de l'organisation réclamante;
- s'il s'agit d'une organisation non gouvernementale, mention du statut consultatif auprès du Conseil de l'Europe et de l'inscription sur la liste établie par le Comité gouvernemental ainsi que les domaines d'action pour lesquels l'organisation est qualifiée;
- l'Etat mis en cause, qui doit avoir accepté la procédure de réclamations collectives;
- les dispositions de la Charte dont la violation est alléguée, que l'Etat mis en cause doit avoir acceptées;
- l'objet de la réclamation c'est-à-dire dans quelle mesure l'Etat mis en cause n'aurait pas respecté la Charte et les arguments pertinents. Copie des documents appropriés est requise.

Comment se déroule la procédure ?

La réclamation est examinée par le Comité européen des Droits sociaux qui décide d'abord de sa recevabilité sur la base des critères énumérés ci-dessus et de ses règles de procédure.

La procédure est contradictoire. Si la réclamation est recevable, une procédure écrite se déroule avec échange de mémoires entre les parties. La procédure peut devenir orale et une audition peut être organisée à l'initiative du Comité.

Le Comité se prononce ensuite sur le bien-fondé de la réclamation. Sa décision figure dans un rapport qu'il transmet au Comité des Ministres.

A la fin de la procédure, le Comité des Ministres adopte une résolution. Le cas échéant, il peut recommander à l'Etat mis en cause de prendre des mesures spécifiques pour mettre la situation en conformité avec la Charte.

Introduction

L'objet de ce cahier est de reproduire par ordre chronologique les pièces originales de la procédure suivie à l'occasion de l'examen de la septième réclamation présentée en application du Protocole additionnel à la Charte sociale européenne prévoyant un système de réclamations collectives.

La réclamation n° 9/2000, présentée par la Confédération française de l'Encadrement CFE-CGC, a été enregistrée le 20 juin 2000. Le 6 novembre 2000, le Comité européen des Droits sociaux a déclaré la réclamation recevable. Le 16 novembre 2001, le Comité a adopté sa décision sur le bien-fondé et a transmis son rapport au Comité des Ministres. Le 26 mars 2002, le Comité des Ministres a adopté la Résolution ResChS(2002)4.

**Réclamation présentée par la Confédération française de
l'Encadrement CFE-CGC contre la France**

(enregistrée au Secrétariat le 20 juin 2000)

Observations présentées par le Gouvernement français sur la recevabilité de la réclamation (article 6 du Protocole additionnel à la Charte sociale européenne prévoyant un système de réclamations collectives)

(enregistrées au Secrétariat le 29 septembre 2000)

<p>OBSERVATIONS DU GOUVERNEMENT FRANCAIS SUR LA RECEVABILITE DE LA RECLAMATION DE LA CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT CFE-CGC DEVANT LE COMITE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX</p>

Par courrier du 4 juillet 2000, le Comité européen des droits sociaux a bien voulu porter à la connaissance du Gouvernement la réclamation dont la Confédération française de l'encadrement CFE-CGC l'a saisi le 21 juin 2000, afin qu'il produise ses observations sur la recevabilité de cette réclamation dans un délai échéant le 15 septembre 2000. Ce délai a ensuite été prorogé jusqu'au 22 septembre 2000, à la demande du gouvernement.

La question de la recevabilité de la réclamation appelle de la part du gouvernement les observations suivantes.

La confédération requérante fait valoir, d'une part, que certaines dispositions de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à une réduction négociée du temps de travail sont contraires aux dispositions des articles 2, 4 et 27 de la Charte sociale européenne révisée et elle réclame, d'autre part, l'indemnisation du préjudice qu'elle estime avoir subi à raison de cette contrariété.

Le gouvernement ne conteste pas que la confédération requérante peut être regardée comme une organisation nationale représentative d'employeurs et de travailleurs relevant de la partie contractante mise en cause au sens de l'article 1 c) du protocole additionnel à la Charte sociale européenne révisée, prévoyant un système de réclamations collectives.

Par ailleurs, la réclamation de la confédération ne paraît manquer à aucune des exigences formelles posées par le protocole additionnel, notamment en son article 4, et par le règlement intérieur du Comité.

32 *Observations du Gouvernement français sur la recevabilité*

En ce qui concerne le fond des prétentions de la requérante, il serait prématuré, au stade de l'examen de la recevabilité de la réclamation, de débattre du bien-fondé des griefs de méconnaissance des articles 2,4 et 27 de la Charte. Le Gouvernement se réserve cependant le droit de présenter plus tard un argumentaire détaillé quant aux mérites de ces griefs, pour le cas où ladite réclamation serait déclarée recevable.

Mais, dès à présent, il invite le Comité à bien vouloir rejeter les prétentions indemnitaires de la confédération. En effet, cette demande d'indemnisation de la confédération CFE-CGC ne peut se fonder sur aucun article du protocole additionnel à la Charte sociale européenne, les articles 9 et 10 de ce protocole évoquant seulement un pouvoir de recommandation dont peut user le Comité à l'endroit de l'Etat dont la législation ne permettrait pas une application satisfaisante de la Charte sociale, sans prévoir aucun mécanisme à caractère indemnitaire.

Au regard de l'ensemble des considérations qui précèdent, le gouvernement invite le Comité à bien vouloir rejeter d'ores et déjà la demande indemnitaire de la requérante en tant qu'elle est irrecevable et, pour ce qui concerne le surplus de la réclamation, il s'en remet à la sagesse du Comité pour apprécier la question de recevabilité./.

Le Directeur des Affaires juridiques

Ronny ABRAHAM

Décision sur la recevabilité

2000



COUNCIL OF EUROPE
CONSEIL DE L'EUROPE

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

Décision sur la recevabilité de la réclamation n° 9/2000 par la Confédération française de l'Encadrement CFE-CGC contre la France

Le Comité européen des Droits sociaux, comité d'experts indépendants institué en vertu de l'article 25 de la Charte sociale européenne (ci-après dénommé « le Comité »), au cours de sa 173^e session où siégeaient

MM. Matti MIKKOLA, Président
Rolf BIRK, Vice-Président
Stein EVJU, Vice-Président
Konrad GRILLBERGER
Alfredo BRUTO DA COSTA
Mme Micheline JAMOULLE
MM. Nikitas ALIPRANTIS
Tekin AKILLIOĞLU

Assisté de M. Régis BRILLAT, Secrétaire exécutif de la Charte sociale européenne

Vu la réclamation enregistrée sous le n° 9/2000 présentée le 20 juin 2000 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 CFE-CGC (ci-après dénommée « CFE-CGC »), représentée par M. Jean-Luc CAZETTES, Président, tendant à ce que le Comité déclare que la France fait une application non satisfaisante des articles 2, 4, 6 et 27 de la Charte sociale européenne révisée ;

Vu les documents annexés à la réclamation ;

Vu les observations présentées le 29 septembre 2000 par le Gouvernement français représenté par le Directeur des affaires juridiques du Ministère des affaires étrangères;

Vu la Charte sociale européenne révisée et notamment les articles 2, 4, 6 et 27 qui sont ainsi libellés :

Partie II

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;
- 2 à prévoir des jours fériés payés;
- 3 à assurer l'octroi d'un congé payé annuel de quatre semaines au minimum;
- 4 à éliminer les risques inhérents aux occupations dangereuses ou insalubres et, lorsque ces risques n'ont pas encore pu être éliminés ou suffisamment réduits, à assurer aux travailleurs employés à de telles occupations soit une réduction de la durée du travail, soit des congés payés supplémentaires;
- 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;
- 6 à veiller à ce que les travailleurs soient informés par écrit aussitôt que possible et en tout état de cause au plus tard deux mois après le début de leur emploi des aspects essentiels du contrat ou de la relation de travail;
- 7 à faire en sorte que les travailleurs effectuant un travail de nuit bénéficient de mesures qui tiennent compte de la nature spéciale de ce travail. »

Article 4 — Droit à une rémunération équitable

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

- 1 à reconnaître le droit des travailleurs à une rémunération suffisante pour leur assurer, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie décent;
- 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;
- 3 à reconnaître le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale;
- 4 à reconnaître le droit de tous les travailleurs à un délai de préavis raisonnable dans le cas de cessation de l'emploi;
- 5 à n'autoriser des retenues sur les salaires que dans les conditions et limites prescrites par la législation ou la réglementation nationale, ou fixées par des conventions collectives ou des sentences arbitrales.

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. »

Article 6 – Droit de négociation collective

« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit de négociation collective, les Parties s'engagent:

- 1 à favoriser la consultation paritaire entre travailleurs et employeurs;
 - 2 à promouvoir, lorsque cela est nécessaire et utile, l'institution de procédures de négociation volontaire entre les employeurs ou les organisations d'employeurs, d'une part, et les organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de régler les conditions d'emploi par des conventions collectives;
 - 3 à favoriser l'institution et l'utilisation de procédures appropriées de conciliation et d'arbitrage volontaire pour le règlement des conflits du travail;
- et reconnaissent:
- 4 d'intérêt, y compris le droit de grève, sous réserve des obligations qui pourraient résulter des conventions collectives en vigueur. »

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

« 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;
- 2 à prévoir la possibilité pour chaque parent, au cours d'une période après le congé de maternité, d'obtenir un congé parental pour s'occuper d'un enfant, dont la durée et les conditions seront fixées par la législation nationale, les conventions collectives ou la pratique;
- 3 à assurer que les responsabilités familiales ne puissent, en tant que telles, constituer un motif valable de licenciement. »

Vu le Protocole additionnel à la Charte sociale européenne prévoyant un système de réclamations collectives ;

Vu le règlement du Comité adopté le 9 septembre 1999 lors de la 163^e session ;

Après avoir délibéré le 6 novembre 2000 ;

Rend la décision suivante, adoptée à cette date :

1. La CFE-CGC est un syndicat, établi en France, dont les membres sont des cadres. Selon le droit français, il est représentatif au niveau national. Il soutient l'être aussi aux fins de la procédure de réclamations collectives.
2. Il allègue que la loi n°2000-37 du 19 janvier 2000 sur la réduction du temps de travail emporte violation des articles 2, 4, 6 et 27 de la Charte sociale européenne révisée. Par ailleurs, au cas où le Comité conclurait à la violation de ces dispositions, il demande au Comité de « condamner en conséquence l'Etat français à verser au syndicat CFE-CGC la somme de 78 milliards de francs [français] en réparation du préjudice collectif ainsi causé à la profession ».
3. Dans ses observations sur la recevabilité, le Gouvernement français estime que la réclamation « ne paraît manquer à aucune des exigences formelles posées par le Protocole additionnel notamment en son article 4 et par le règlement du Comité ».
4. Le Gouvernement invite toutefois le Comité à rejeter la demande d'indemnisation présentée par la CFE-CGC. Il estime qu'elle ne peut se fonder sur aucun article du Protocole additionnel.
5. Le Comité constate que le Protocole prévoyant une procédure de réclamations collectives a été ratifié par la France, le 7 mai 1999 et est entré en vigueur à l'égard de la France le 1^{er} juillet 1999. De plus, la France a ratifié, le 7 mai 1999, la Charte sociale européenne révisée qui est entrée en vigueur en ce qui la concerne le 1^{er} juillet 1999. Conformément à l'article 4 du Protocole, la réclamation est présentée sous forme écrite et porte sur les articles 2, 4, 6 et 27 de la Charte sociale européenne révisée, dispositions acceptées par la France lors de la ratification de la Charte révisée.
6. Exerçant ses activités en France, la CFE-CGC est un syndicat qui relève de la juridiction de cet Etat conformément à l'article 1^{er} par. c) du Protocole. La CFE-CGC est, par ailleurs, considérée, selon le droit français, comme représentative au niveau national. Le Comité rappelle qu'aux fins de la procédure de réclamations collectives, la représentativité est une notion autonome qui n'est pas nécessairement identique à la notion nationale de représentativité (Réclamation n° 6/1999, Syndicat national des professions du tourisme c. France, décision sur la recevabilité paragraphe 6).
7. Après avoir procédé à une appréciation globale des pièces du dossier, le Comité considère que la CFE-CGC est représentative aux fins de la procédure de réclamations collectives ce que, d'ailleurs, le Gouvernement ne conteste pas.
8. En outre, la réclamation présentée au nom de la CFE-CGC est signée par M. Jean-Luc CAZETTES, président du syndicat, habilité selon l'article 47 des statuts du syndicat, à le représenter. Le Comité estime, dès lors, que la condition prévue à l'article 20 du règlement du Comité est remplie.

9. Relevant que l'organisation réclamante allègue que la situation en France est non-conforme aux articles 2, 4, 6 et 27 de la Charte sociale européenne révisée, sans préjudice de la décision concernant la question de savoir si une application non satisfaisante desdits articles peut donner lieu à une demande de réparation, le Comité, en l'espèce, considère que cette demande subsidiaire faite par la CFE-CGC dans sa réclamation n'empêche pas la recevabilité de celle-ci et que la question de la réparation sera examinée au stade de l'appréciation du bien-fondé de la réclamation.

10. Par ces motifs, le Comité, sur la base du rapport présenté par M. Matti MIKKOLA, sans préjuger sa décision sur le bien-fondé de la réclamation,

DECLARE LA RECLAMATION RECEVABLE,

En application de l'article 7 par. 1 du Protocole, charge le Secrétaire exécutif d'informer les Parties contractantes à la Charte et à la Charte révisée que la présente réclamation est recevable,

Invite le Gouvernement français à lui soumettre par écrit avant le 31 janvier 2001 toutes explications ou informations appropriées,

Invite les autres Parties contractantes au Protocole à lui transmettre dans le même délai les observations qu'elles souhaiteraient présenter,

Invite la CFE-CGC à lui soumettre par écrit dans un délai qu'il fixera toutes explications ou informations appropriées en réponse aux observations du Gouvernement français,

En application de l'article 7 par. 2 du Protocole, charge le Secrétaire exécutif d'informer les organisations internationales d'employeurs ou de travailleurs visées à l'article 27 par. 2 de la Charte en les invitant à formuler des observations avant le 31 janvier 2001.



Matti MIKKOLA
Président et Rapporteur



Régis BRILLAT
Secrétaire Exécutif

Observations présentées par le Gouvernement français à la suite de l'admission de la réclamation introduite par la Confédération française de l'Encadrement CFE-CGC (article 7 par. 1 du Protocole additionnel à la Charte sociale européenne prévoyant un système de réclamations collectives)

(enregistrées au Secrétariat le 5 février 2001)

**OBSERVATIONS DU GOUVERNEMENT FRANCAIS
SUR LA RECLAMATION n° 9/2000 DE LA CONFEDERATION
FRANCAISE DE L'ENCADREMENT CFE-CGC
DEVANT LE COMITE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX**

Par courrier du 4 juillet 2000, le Comité Européen des Droits Sociaux a bien voulu porter à la connaissance du Gouvernement la réclamation dont la Confédération française de l'encadrement CFE-CGC l'a saisi le 21 juin 2000.

Par une décision en date du 6 novembre 2000, la Comité a déclaré la requête de la CFE-CGC recevable et il a invité le Gouvernement à présenter ses observations sur le bien fondé de cette requête dans un délai échéant le 31 janvier 2001.

La confédération requérante allègue que le système dit des "conventions de forfait en jours", prévu par le III de l'article 11 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 sur la réduction négociée du temps de travail, méconnaît les stipulations des articles 2, 4, 6 et 27 de la Charte sociale européenne révisée. Pour le cas où le Comité conclurait à la violation de la Charte sociale révisée, cette confédération réclame la condamnation de l'Etat à lui verser la somme de 78 milliards de francs en réparation du préjudice qu'elle estime avoir subi à raison de cette violation.

Le Gouvernement a l'honneur de présenter les observations suivantes sur la réclamation de la CFE-CGC.

* *
*

I - RAPPEL DES FAITS.

L'article 11 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail crée un article L.212-15-3 dans le code du travail. Cet article permet la conclusion de conventions de forfait en jours avec certains cadres, dans des conditions qu'il définit.

Le III de l'article L. 212-15-3 du Code du Travail, dans sa rédaction issue de l'article 11 de la loi du 19 janvier 2000 se lit comme suit :

"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. 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."

A titre liminaire, il convient de rappeler que **la catégorie des cadres se caractérise par une extrême diversité**, quatre groupes étant le plus souvent distingués : les cadres dirigeants, les cadres hiérarchiques, les cadres producteurs et les experts indépendants. **Elle se distingue également par une durée du travail largement supérieure à 39 heures** et que les cadres situent eux-mêmes aux alentours de 45 heures par semaine (les hommes travaillant 46 heures et 25 minutes et les femmes 42 heures et 38 minutes).

Du point de vue de la législation de la durée du travail, le droit du travail ne comportait, jusqu'à l'intervention de la loi du 13 juin 1998, aucune disposition spécifique aux cadres. Toutefois, le sentiment que les cadres étaient exclus du bénéfice de la législation du travail était très répandu, alors même que la chambre sociale de la Cour de Cassation avait affirmé que la seule qualité de cadre ne suffisait pas à exclure le paiement des heures supplémentaires (Cass. soc. 13.11.1970, *Chatelier c./ CPOS* et plus récemment 14 juin 1990, *Cann C. Theffo*, Bull civ. IV, n°285 et 20 novembre 1998, *Motta c/ SA Sartore*).

Si, par conséquent, les cadres n'étaient pas, du seul fait de leur qualification, exclus du bénéfice de la législation encadrant la durée du travail, des exceptions, de portée variable, avaient été reconnues par la jurisprudence :

a - L'exclusion des cadres dirigeants du bénéfice de la législation relative aux heures supplémentaires :

La Cour de Cassation avait admis que pour certains cadres, bénéficiant d'un haut degré d'autonomie dans l'organisation de leur temps de travail, excluant tout horaire précis et déterminé, et exerçant des fonctions de responsabilité, la législation relative à la durée du travail, et plus particulièrement celle relative aux heures supplémentaires, n'était pas applicable, dès lors que les intéressés percevaient une rémunération d'un niveau élevé tenant compte de leurs sujétions (cf. Jacques Barthélémy, "*Droit de la durée du travail*", p. 77-87).

b - L' exclusion du bénéfice du repos compensateur de certains cadres :

La Cour de Cassation avait également admis que le droit au repos compensateur n'était pas dû dès lors que le cadre, alors même qu'il ne pouvait être regardé comme un cadre dirigeant, avait l'initiative de son emploi du temps et de ses heures de présence dans l'entreprise et était en mesure d'organiser à sa convenance la compensation des heures supplémentaires effectuées (Cass. soc. 6 mars 1986, Lamy social 1999, n°1575).

En pratique, la situation des cadres était caractérisée par un écart important entre la norme théoriquement applicable et la réalité. Cette situation était source d'incertitude pour les entreprises et d'insatisfaction pour les cadres, exclus *de facto* du bénéfice de la législation.

Le processus de réduction négociée de la durée du travail, auquel a concouru la loi du 13 juin 1998, visait un double objectif s'agissant des cadres. Il s'agissait en premier lieu de faire bénéficier cette catégorie d'une réduction effective de la durée du travail en tenant compte à la fois de la réalité de leur durée du travail, largement supérieure à celle des autres salariés, et de diversité des situations. Il s'agissait en second lieu d'élaborer un cadre juridique approprié et effectif garantissant une sécurité juridique tant pour les entreprises que pour les salariés.

Dans ce cadre, et pour la première fois s'agissant d'un texte législatif, a été reconnue la spécificité des cadres : le paragraphe II de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 précisait en effet que l'accord collectif ouvrant droit au bénéfice de l'aide incitative à la réduction du temps de travail pouvait *"également prévoir les conditions particulières selon lesquelles la réduction s'applique aux personnels d'encadrement ainsi que des modalités spécifiques de décompte de leur temps de travail tenant compte des exigences propres à leur activité"*.

Le Conseil Constitutionnel a estimé que cette disposition ne portait pas atteinte au principe d'égalité, dès lors qu'il *"était loisible au législateur [...] de permettre aux accords prévus par l'article 3[...] de fixer des conditions particulières de réduction du temps de travail pour le personnel d'encadrement, eu égard aux spécificités d'emploi de ce personnel"* (DC n° 98-401 du 10 juin 1998).

L'analyse des conventions signées avec l'Etat sur le fondement de ces dispositions montre que les cadres sont concernés par le mouvement de réduction du temps de travail dans 73 % des cas et que 42% voient alors leur temps de travail réduit selon des modalités différentes des autres salariés, la réduction sous forme de jours de repos étant la modalité privilégiée.

Dans ce contexte, l'objet du chapitre III de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 a été de mettre en place un régime spécifique applicable aux

cadres, reposant sur la reconnaissance de trois catégories distinctes de cadres à partir du critère tiré de leur autonomie, critère précédemment utilisé par la jurisprudence et, de manière quasi-systématique, par les accords de réduction du temps de travail conclus aux niveaux des branches professionnelles et des entreprises dans le cadre du processus de négociation impulsé par la loi du 13 juin 1998.

Ces trois catégories sont :

- les cadres dirigeants, visés à l'article L. 212-15-1, qui disposent "*d'une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps*";
- les cadres occupés selon l'horaire collectif de travail et dont "*la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée*" (article L. 212-15-2) ;
- les cadres intermédiaires qui ne relèvent pas des deux catégories précitées.

Pour chacune de ces trois catégories, le législateur a entendu préciser quel était le régime applicable en matière de durée du travail, eu égard aux caractéristiques propres à chacune de ces catégories.

S'agissant des cadres dirigeants, ces derniers ne sont pas soumis aux dispositions relatives à la durée du travail. Par suite, pour définir le régime qui leur était applicable, le législateur a procédé fort logiquement par exclusion (article L. 212-15-1 : "les cadres dirigeants ne sont pas soumis...").

A l'opposé, les cadres répondant aux conditions posées par l'article L. 212-15-2 sont soumis à l'intégralité de ces dispositions. Le législateur a, par suite, simplement renvoyé au droit commun ("les salariés...sont soumis aux dispositions relatives à la durée du travail...").

Les cadres relevant des catégories intermédiaires relèvent quant à eux d'un régime ad hoc reposant, d'une part, sur des règles qui leur sont propres et, d'autre part, sur les règles de droit commun auxquelles l'article L. 212-15-3 fait alors explicitement référence. En principe, la durée du travail de ces cadres – qu'elle soit fixée en heures ou en jours – doit faire l'objet d'une négociation avec les organisations syndicales. Cette négociation aboutit alors à la conclusion de forfaits en heures (II) ou à la conclusion de forfaits en jours (III). C'est ce dernier dispositif de convention de forfaits en jours que critique la confédération requérante.

II - EN CE QUI CONCERNE LE GRIEF TIRE DE LA VIOLATION DE L'ARTICLE 2 DE LA CHARTE SOCIALE EUROPEENNE REVISEE.

1 - Aux termes de l'article 2 de la Charte sociale européenne révisée :

"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 des autres facteurs entrant en jeu le permettent ;

2. à prévoir des jours fériés payés ;

3. à assurer l'octroi d'un congé payé annuel de quatre semaines au minimum ;

4. à éliminer les risques inhérents aux occupations dangereuses ou insalubres et, lorsque ces risques n'ont pas pu être éliminés ou suffisamment réduits, à assurer aux travailleurs employés à de telles occupations soit une réduction de la durée du travail, soit des congés payés supplémentaires ;

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

6. à veiller à ce que les travailleurs soient informés par écrit aussitôt que possible et en tout état de cause au plus tard deux mois après le début de leur emploi des aspects essentiels du contrat ou de la relation de travail ;

7. à faire en sorte que les travailleurs effectuant un travail de nuit bénéficient des mesures qui tiennent compte de la nature spéciale de ce travail."

2 - La Confédération syndicale requérante fait valoir que le III de l'article L. 212-15-3 du Code du Travail, créé par la loi du 19 janvier 2000, permettant la conclusion de conventions de forfait en jours avec certains cadres, dès lors qu'un accord collectif le prévoit, violerait les dispositions de l'article 2 de la Charte sociale européenne révisée.

Selon elle, en fixant une limite maximale de 217 jours travaillés par an, la loi autoriserait, de fait, un cadre à travailler jusqu'à 13 heures par jour durant 6 jours par semaine, soit 78 heures par semaine, aucune durée maximale de travail quotidienne ou hebdomadaire n'étant prévue par la loi, les durées quotidiennes et hebdomadaires de travail étant uniquement limitées par le repos quotidien de 11 heures consécutives et par le repos hebdomadaire.

Cette situation serait contraire aux dispositions de l'article 2 de la Charte dans lesquelles les parties s'engagent à fixer une durée raisonnable au travail journalier et hebdomadaire. Elle méconnaîtrait les dispositions de l'article 2 de la Charte prévoyant une diminution progressive de la semaine de travail car elle permettrait en réalité une augmentation de la durée du travail.

Cette situation créerait enfin une discrimination en défaveur des cadres concernés dans la mesure où elle conduirait *de facto* à augmenter leur durée de travail, contrairement aux autres salariés, pour lesquels le temps de travail hebdomadaire est réduit à 35 heures. Cette disparité ne serait pas justifiée par une différence de situation et, en tout état de cause, serait manifestement disproportionnée.

3 - Il convient de souligner tout d'abord que les dispositions relatives au forfait en jours ne concernent pas l'ensemble des cadres mais une partie d'entre eux. Le législateur a, à cet égard, définit les catégories de cadres éligibles au décompte en jours. **Il s'agit de cadres, au sens des conventions collectives de branche, 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, ces conditions étant cumulatives.**

3.1 D'un point de vue numérique, l'ensemble des cadres représente au plus 10 % de la population totale des salariés français. L'analyse des accords de réduction du temps de travail montre que **58% des cadres ont réduit leur temps de travail selon les mêmes modalités que les autres salariés dans le cadre du système de réduction du temps de travail applicable avant l'entrée en vigueur des dispositions légales critiquées.** Le nouveau système continue d'ailleurs à permettre, pour les cadres qui sont visés à l'article L. 212-15-2 du code du travail, une réduction du temps de travail selon les règles de droit commun (relèvent de ces dispositions les cadres occupés selon un horaire collectif ou ceux dont l'activité et le rythme de travail épouse celui de l'horaire collectif). Les cadres concernés par une convention de forfait en jours ne représentent donc qu'une partie des 42% de ceux qui n'ont pas encore réduit leur temps de travail, ce qui signifie qu'au total, **la proportion des personnes concernées par les conventions de forfait en jours par rapport à la population salariée totale n'excédera pas 4%**, la grande majorité des

salariés français (c'est-à-dire plus de 90%) étant assujettie à une durée maximale quotidienne et hebdomadaire du travail.

Or, l'article I de la partie V de la Charte sociale européenne révisée prévoit que les engagements résultant des dispositions de son article 2 ici invoquées sont considérés comme remplis si les dispositions en cause s'appliquent "à la grande majorité des travailleurs intéressés". A cet égard, le Comité considère qu'une proportion de 80% correspond à la notion de grande majorité (cf, cahier n°6 de la Charte, p.13 § 2). **Les éléments qui précèdent démontrent que le système des conventions de forfait en jours concernera moins de 5 % de la population salariée. Ainsi, force est de constater que la France a d'ores et déjà rempli les obligations contractées au titre de l'article 2 de la Charte.**

3.2 Mais, au surplus, les dispositions critiquées apparaissent parfaitement conformes aux prévisions de l'article 2 de la Charte sociale européenne révisée pour les raisons qui suivent.

a - Ces dispositions répondent à l'exigence de réduction de la durée du travail figurant à l'article 2 de la Charte.

L'article L. 212-15-3 du code du travail dispose notamment que les salariés relevant de ses dispositions "*doivent bénéficier d'une réduction effective de leur durée du travail*". Cette disposition vise l'ensemble des cadres ayant conclu une convention de forfait, qu'elle soit calculée en heures ou en jours. Cette exigence doit aboutir à une réduction progressive de la semaine de travail et ceci conformément aux dispositions de l'article 2 de la Charte.

b - Les particularités de la situation des cadres justifient que la réduction de leur durée de travail soit conduite selon des modalités particulières.

La confédération requérante fait valoir que les dispositions relatives aux conventions de forfait en jours auraient un caractère discriminatoire. Elle semble sur ce point se référer à l'article E de la partie V de la Charte, qui prévoit que la jouissance des droits reconnus dans ladite Charte doit être assurée sans discrimination.

Le Gouvernement tient souligner que la différence de situation des cadres au regard des durées de travail habituellement constatées avant l'entrée en vigueur de la loi du 19 janvier 2000 justifiait la mise en place d'instruments d'aménagement du temps de travail spécifiques.

La situation des cadres au regard de la durée effective de travail est en effet très particulière. Une enquête de l'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques, publiée en août 1999, montre que les cadres à temps complet du secteur privé travaillaient, en 1995, en

moyenne 46 heures 16 minutes par semaine, contre 40 heures 47 minutes pour les autres salariés du secteur privé à temps complet. Ce chiffre déclaratif inclut aussi bien la situation de cadres soumis à un horaire collectif, ayant vocation à relever désormais de l'article L. 212-15-2, que de cadres relevant de l'article L. 212-15-3, dont on peut penser qu'ils sont soumis à une durée effective de travail excédant cette moyenne. Il s'agit là d'une différence de situation bien réelle par rapport aux salariés n'exerçant pas de fonctions d'encadrement. La durée du travail moyen des premiers était déjà largement supérieure à la durée correspondant à l'accomplissement d'un nombre d'heures supplémentaires annuel respectant le contingent de 130 heures, soit entre 2 heures 30 et 3 heures supplémentaires par semaine (130 divisé par le nombre de semaines travaillées dans l'année). Une approche spécifique du traitement de la situation des cadres s'imposait donc au regard de l'objectif de réduction du temps de travail.

Le législateur a donc mis en place un dispositif de réduction du temps de travail spécifique aux cadres, sans pour autant méconnaître le principe d'égalité devant la loi, comme l'a rappelé le Conseil constitutionnel dans sa décision DC 99-423 du 13 janvier 2000, dans laquelle il indique qu'*"il était loisible au législateur, sans méconnaître le principe d'égalité, de fixer des règles particulières pour le personnel d'encadrement, eu égard aux spécificités d'emploi de ce personnel"*.

Plus précisément, pour les cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée, l'article L. 212-15-3 du code du travail offre un cadre juridique spécifique. La durée du temps de travail de ces cadres ne peut en effet qu'être contrôlée *a posteriori*. **S'il n'était nullement question d'exclure ces cadres du mouvement de réduction du temps de travail, cette réduction ne pouvait être mise en oeuvre selon le droit commun.** L'application des mêmes règles qu'aux autres salariés - dont la durée de travail constatée était d'environ 39 heures et qui, pour passer à 35 heures, voyaient leur temps de travail réduit d'environ 10% - aurait entraîné une réduction de plus de 20% du temps de travail des cadres visés par les dispositions contestées, dont la durée de travail habituellement constatée étant d'environ 46 heures. **La mise en place de dispositions spécifiques répond à un souci de traitement équitable et réaliste de la situation des cadres par rapport aux autres salariés.**

c - Le dispositif de réduction du temps de travail critiqué n'est nullement contraire aux exigences de l'article 2 de la Charte.

En premier lieu, en fixant un plafond annuel de 217 jours de travail, en deçà duquel se situent d'ailleurs de nombreux accords, **le législateur a ouvert aux cadres relevant du décompte en jours la possibilité de bénéficier d'une augmentation significative du nombre de jours de repos par rapport au niveau moyen constaté antérieurement**, lequel se situait autour de 230 jours de travail par an.

Ensuite, la mise en place d'une convention de forfait en jours nécessite, en vertu des dispositions légales, la conclusion d'un accord collectif. **Les partenaires sociaux, dans le cadre de la négociation aboutissant à cette mise en place ont donc toute latitude pour encadrer de la manière la plus adaptée le forfait en jours, dans le respect des dispositions légales.** Sur ce point, le législateur a posé des obligations précises aux partenaires sociaux. **Ces accords collectifs doivent ainsi prévoir 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.** Cette obligation posée par l'article L. 212-15-3 du code du travail permet de tenir compte dans la réduction du temps de travail de "*l'augmentation de la productivité*" et des "*autres facteurs entrant en jeu*" évoqués par l'article 2 de la Charte.

Par ailleurs, la mise en place de conventions de forfaits en jours, qui repose sur le constat que pour certains cadres, 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, une quantification horaire du travail *a priori* est impossible, ne rendait pas envisageable l'application pure et simple de normes de durée maximale de travail quotidienne ou hebdomadaires, qui sont fixées en heures. **Mais, en raison même des caractéristiques de leur emploi, les cadres concernés ont la possibilité d'organiser leur temps de travail, et le cantonner dans des limites raisonnables. De plus, il reste loisible aux partenaires sociaux, s'ils l'estiment nécessaire, de fixer des durées maximales quotidiennes et/ou hebdomadaires, faculté qui a d'ores et déjà été mise en oeuvre dans le cadre de certains accords.**

Enfin, si le forfait en jours n'implique pas que les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires légales soient respectées, **les obligations relatives au respect du repos quotidien de onze heures consécutives et du repos hebdomadaire de trente-cinq heures consécutives s'imposent pleinement aux salariés et aux employeurs amenés à entrer dans ce dispositif.**

Pour l'ensemble de ces raisons, le Gouvernement estime que les dispositions de l'article 2 de la Charte sociale européenne révisée n'ont pas été méconnues.

* *
*

III - EN CE QUI CONCERNE LE GRIEF TIRE DE LA VIOLATION DE L'ARTICLE 4 DE LA CHARTE SOCIALE EUROPEENNE REVISEE.

1. Aux termes de l'article 4 de la Charte sociale européenne révisée :

"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable, les Parties s'engagent :

1. à reconnaître le droit des travailleurs à une rémunération suffisante pour leur assurer, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie décent ;

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 ;

3. à reconnaître le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale ;

4. à reconnaître le droit de tous les travailleurs à un délai de préavis raisonnable dans le cas de cessation d'emploi ;

5. à n'autoriser des retenues sur les salaires que dans les conditions et les limites prescrites par la législation ou la réglementation nationale, ou fixées par des conventions collectives ou des sentences arbitrales ;

6. 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."

2 - La confédération syndicale requérante soutient que la conclusion de conventions de forfaits en jours aboutirait à exclure toute possibilité de paiement des heures supplémentaires pour les cadres concernés et créerait ainsi une discrimination entre les salariés, contraire aux prévisions de l'article 4 de la Charte, qui pose le principe du droit à une rémunération équitable.

Par ailleurs, les requérants estiment que le recours prévu à l'article L. 212-15-4 du code du travail en cas de rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions imposées aux salariés serait vague et peu susceptible d'être mis en avant par un salarié.

3 - Le Gouvernement considère que les dispositions de la loi du 19 janvier 2000 relatives aux conventions de forfaits en jours sont conformes à l'article 4 de la Charte sociale européenne consacrant le droit à une rémunération équitable. Cet article reconnaît "le droit des travailleurs à

un taux de rémunération majoré pour les heures de travail supplémentaires, exception faite de certains cas particuliers". Comme ce texte le prévoit, le Comité admet que certaines situations particulières permettent qu'il soit dérogé aux prévisions de l'article 4. Cependant, il estime les dérogations en questions doivent être limitées et justifiées (cf., cahier n°6 de la Charte, p. 74, § 173).

3.1 L'exception à l'obligation de paiement des heures supplémentaires qui résulte des dispositions légales contestées est limitée car, comme le Gouvernement l'a souligné précédemment, celle-ci ne concerne qu'une partie des cadres, lesquels ne représentent au total qu'environ 10% de l'ensemble de la population salariée totale.

3.2 Cette exception est en outre justifiée par la situation spécifiques des cadres dont le temps de travail ne peut être déterminé à l'avance, situation dont les particularités ont déjà été exposées par le Gouvernement. Ladite exception est enfin tout à fait raisonnable, puisque la durée du travail de ces cadres est décomptée en jours et non plus en heures, de sorte que la notion d'heures supplémentaires perd toute raison d'être.

3.3 Enfin, un mécanisme de recours juridictionnel garantit le respect du droit des intéressés à bénéficier d'une rémunération équitable.

Le 2^{ème} alinéa de l'article L. 212-15-4 du code du travail dispose que *"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."*

Aucune raison objective ne permet d'affirmer, comme le font les requérants, que ce recours juridictionnel sera très peu utilisé par les salariés. Les dispositions qui le mettent en place, qui bénéficient aux cadres concernés par des conventions de forfait en jours comme aux autres cadres, garantissent le rapport entre la rémunération et les sujétions imposées aux cadres concernés. L'indemnité allouée par le juge est calculée en fonction du préjudice subi par le requérant, eu égard notamment au niveau du salaire minimum conventionnel applicable. Le système résultant de la loi critiquée est donc en tout état de cause respectueux du droit des cadres à bénéficier d'une rémunération équitable au regard de leur charge de travail.

IV - EN CE QUI CONCERNE LE GRIEF TIRE DE LA VIOLATION DE L'ARTICLE 6 DE LA CHARTE SOCIALE EUROPEENNE REVISEE.

1 - Aux termes de l'article 6 de la Charte sociale européenne révisée :

"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit de négociation collective, les Parties s'engagent :

1. à favoriser la consultation paritaire entre les travailleurs et les employeurs ;

2. promouvoir, lorsque cela est nécessaire et utile, l'institution de procédure de négociation volontaire entre les employeurs ou les organisations d'employeurs, d'une part, et les organisations de travailleurs et, d'autre part, en vue de régler les conditions d'emploi par des conventions collectives ;

3. à favoriser l'institution et l'utilisation de procédures appropriées de conciliation et d'arbitrage volontaire pour le règlement des conflits du travail ;

et reconnaissent :

4. le droit des travailleurs et des employeurs à des actions collectives en cas de conflits d'intérêt, y compris le droit de grève, sous réserve des obligations qui pourraient résulter des conventions collectives en vigueur."

2 - D'après la confédération requérante, la conclusion de conventions de forfaits en jours, conduirait à consacrer une discrimination réelle au regard de l'exercice du droit de grève en contradiction avec les dispositions de la Charte. La raison en serait que le décompte en journées, ou éventuellement en demi-journées, du temps de travail aboutirait à décompter les durées de grève en journées ou demi-journées, alors que les autres salariés se verraient décompter le temps exact de grève. Une telle mesure serait dissuasive et constituerait une entrave au droit de grève des intéressés.

3 - Le Gouvernement estime que les dispositions contestées de la loi du 19 janvier 2000 ne portent nullement atteinte au droit de grève et qu'elles sont conformes aux prévisions de l'article 6 de la Charte, qui reconnaissent *"le droit des travailleurs et des employeurs à des actions collectives en cas de conflit d'intérêts, y compris le droit de grève"*.

L'affirmation de la confédération requérante, selon laquelle "toute heure non travaillée entraînera le décompte d'une demi-journée de repos", ne repose en effet sur aucun fondement. Une telle interprétation ne trouve aucune base dans les dispositions légales permettant la conclusion de conventions de forfaits en jours.

En tout état de cause, les dispositions relatives au forfait en jours ne portent pas atteinte, par elles-mêmes, à l'exercice du droit de grève. **L'application de ces dispositions s'inscrit nécessairement dans le cadre des principes qui régissent l'exercice du droit de grève, notamment de celui qui fait obstacle à ce que soit opéré un abattement de salaire supérieur à celui correspondant à la durée de l'arrêt de travail.** Ce principe résulte d'ailleurs de la jurisprudence constante de la Cour de Cassation (Cf. Cass. Soc., 27 juin 1989, *Causse Wallon* ; 8 juillet 1992, *Sétra* ; 3 février 1993, *Tadin* ; 19 mai 1998, *Sté Le Parisien*).

L'exercice du droit de grève des salariés ayant conclu une convention de forfait en jours est donc encadré par les mêmes dispositions protectrices que celles applicables à l'ensemble des autres salariés. Est en particulier applicable l'interdiction de récupération des heures de grève - l'article L. 212-2-2 du code du travail déterminant par ailleurs les seules absences pouvant donner lieu à récupération, comme le rappelle la circulaire DRT 2000/07 du 6 décembre 2000 du Ministère de l'emploi et de la solidarité.

IV - EN CE QUI CONCERNE LE GRIEF TIRE DE LA VIOLATION DE L'ARTICLE 27 DE LA CHARTE SOCIALE EUROPEENNE REVISEE.

1 - Aux termes de l'article 27 de la Charte sociale européenne révisée :

"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 ;

2 - à prévoir la possibilité pour chaque parent, au cours d'une période après le congé de maternité, d'obtenir un congé parental pour s'occuper d'un enfant, dont la durée et les conditions seront fixées par la législation nationale, les conventions collectives ou la pratique ;

3 - à assurer que les responsabilités familiales ne puissent, en tant que telles, constituer un motif valable de licenciement."

2 - La confédération requérante soutient que les dispositions légales relatives au forfait en jours créeraient une discrimination dans les conséquences qu'elles comportent sur la vie privée et familiale des cadres concernés et qu'elles violeraient les dispositions de l'article 27 de la Charte prévoyant que les Etats signataires assurent l'effectivité du droit à l'égalité des chances et de traitement des travailleurs ayant des responsabilités familiales.

Plus précisément, les cadres concernés, à la différence des autres salariés, se verraient imposer des conditions de travail comportant des durées de travail beaucoup plus longues, la réduction annuelle du nombre de jours travaillés, de l'ordre de 5% au plus, ne constituant, selon la requérante, nullement un progrès si leurs journées et semaines de travail ne leur permettent pas d'avoir une vie familiale analogue à celle des autres salariés, en raison de l'absence de durées de travail maximales quotidiennes et hebdomadaires.

3 - Le Gouvernement estime que les dispositions de la loi du 19 janvier 2000 relatives à la possibilité de conclure des conventions de forfaits annuelles en jours avec certains cadres ne contreviennent nullement aux dispositions de l'article 27 de la Charte. En effet, ces dispositions concernent les mesures que les Etats s'engagent à prendre pour permettre aux travailleurs ayant des responsabilités familiales d'entrer ou de rester dans la vie active ou d'y retourner après une absence due à ces responsabilités et pour tenir compte de leurs besoins en ce qui concerne les conditions d'emploi et de sécurité sociale. **Or, la possibilité de conclure une convention de forfait en jours avec certains cadres n'interfère ni directement, ni indirectement avec l'exercice de ces droits.**

La conclusion d'une convention de forfait en jours se traduit en pratique par une réduction du temps de travail des intéressés, si bien que le temps consacré à leur vie personnelle, notamment pour l'exercice de responsabilités familiales, devient au contraire plus important qu'auparavant.

Alors que la durée annuelle de travail se situait environ à 230 jours par an, le législateur a permis aux cadres concernés, en fixant un plafond maximal annuel à 217 jours, de bénéficier d'un nombre significatif de jours supplémentaires de repos. **De plus, comme cela a déjà été souligné, les salariés concernés sont ceux qui, en vertu de la loi, doivent disposer d'une certaine autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. Il leur est donc possible d'organiser leur temps de travail en prenant en compte les plages de disponibilité nécessaires aux besoins de leur vie familiale et personnelle.** Enfin, rien ne s'oppose, comme cela est rappelé dans la circulaire DRT 2000/07 du 6 décembre 2000 du Ministère de l'emploi et de la solidarité, à ce qu'un cadre ayant conclu une convention de forfait en jours soit employé sur la base d'un nombre de jours inférieur au plafond légal ou conventionnel.

V - EN CE QUI CONCERNE LA DEMANDE INDEMNITAIRE DE L'ASSOCIATION REQUERANTE.

Pour le cas où le Comité conclurait à la méconnaissance des dispositions de la Charte, la confédération requérante lui demande de condamner l'Etat français à réparer le préjudice qu'elle estime être celui de l'ensemble de la profession qu'elle représente et qui résulterait de ladite méconnaissance. Elle évalue ce préjudice à la somme de 78 milliards de francs.

Le Gouvernement invite le Comité à bien vouloir rejeter les prétentions indemnitaires de la confédération requérante. En effet, cette demande d'indemnisation de la confédération CFE-CGC ne peut se fonder sur aucun article du protocole additionnel à la Charte sociale européenne, les articles 9 et 10 de ce protocole évoquant seulement un pouvoir de recommandation dont peut user le Comité à l'endroit de l'Etat dont la législation ne permettrait pas une application satisfaisante de la Charte sociale, sans prévoir aucun mécanisme à caractère indemnitaire.

Subsidiairement, les modalités de calcul de l'indemnité réclamée ne reposent sur aucune source statistique confirmée ou opposable, tant en ce qui concerne le nombre de cadres que la durée de travail ou encore la rémunération pris en compte. Pour cette raison également la demande présentée ne peut qu'être rejetée.

Par l'ensemble de ces motifs, le Gouvernement prie le Comité Européen des Droits Sociaux de bien vouloir rejeter la réclamation de la CFE-CGC comme étant mal fondée en tous ses griefs et de bien vouloir rejeter également sa demande indemnitaire que le protocole additionnel à la Charte sociale européenne révisée ne lui donne pas qualité pour examiner et qui apparaît en tout état de cause mal fondée./.

Le Directeur des Affaires juridiques

Ronny ABRAHAM

Observations de la Confédération européenne des syndicats (CES) (article 7 par. 2 du Protocole additionnel à la Charte sociale européenne prévoyant un système de réclamations collectives)

(enregistrées au Secrétariat le 23 février 2001)

**Réponse de la Confédération française de l'Encadrement
CFE-CGC aux observations soumises par le
Gouvernement français sur le bien-fondé de la réclamation
(article 7 par. 3 du Protocole additionnel à la Charte sociale
européenne prévoyant un système de réclamations
collectives)**

(enregistrées au Secrétariat le 2 avril 2001)

Observations complémentaires de la Confédération française de l'Encadrement CFE-CGC sur le bien-fondé de la réclamation (article 7 par. 3 du Protocole additionnel à la Charte sociale européenne prévoyant un système de réclamations collectives)

(enregistrées le 24 avril 2001)

Observations supplémentaires de la Confédération française de l'Encadrement CFE-CGC sur le bien-fondé de la réclamation (article 7 par. 3 du Protocole additionnel à la Charte sociale européenne prévoyant un système de réclamations collectives)

(enregistrées le 28 août 2001)

**Rapport du Comité européen des Droits
sociaux au Comité des Ministres**

EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS

COMITE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX



Rapport du Comité européen des Droits sociaux au Comité des Ministres

(Strasbourg, le 16 novembre 2001)

1. Introduction

1. En application de l'article 8 par. 2 du Protocole prévoyant un système de réclamations collectives, le Comité européen des Droits sociaux, comité d'experts indépendants de la Charte sociale européenne (ci-après dénommé « le Comité ») transmet au Comité des Ministres son rapport relatif à la réclamation n° 9/2000. Le rapport contient la décision du Comité sur le bien-fondé de la réclamation (adoptée le 16 novembre 2001). La décision sur la recevabilité (adoptée le 6 novembre 2000) figure en annexe.

2. Le Protocole est entré en vigueur le 1^{er} juillet 1998. Il a été ratifié par Chypre, la Finlande, la France, la Grèce, l'Irlande, l'Italie, 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. Lors de l'examen de cette réclamation, le Comité a fondé sa procédure sur les dispositions du règlement adopté le 9 septembre 1999.

4. Il est rappelé qu'en application de l'article 8 par. 2 du Protocole, le présent rapport ne sera rendu public qu'après l'adoption d'une recommandation 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 12 avril 2002.

EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS
COMITE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX



2. Décision sur le bien-fondé de la réclamation n° 9/2000 par la Confédération française de l'Encadrement CFE-CGC contre la France

Le Comité européen des Droits sociaux, comité d'experts indépendants institué en vertu de l'article 25 de la Charte sociale européenne (ci-après dénommé «le Comité»), au cours de sa 181^e session, dans la composition suivante :

MM. Stein EVJU, Président
Nikitas ALIPRANTIS, Vice-Président
Matti MIKKOLA, Rapporteur Général
Rolf BIRK
M^{me} Micheline JAMOULLE
MM. Tekin AKILLIOĞLU
Jean-Michel BELORGEY
M^{me} Csilla KOLLONAY LEHOCZKY,

Assisté de M. Régis BRILLAT, Secrétaire exécutif de la Charte sociale européenne

Après avoir délibéré les 12 juin 2001, 11 et 13 septembre, 15 et 16 novembre 2001,

Sur la base du rapport présenté par M. Matti MIKKOLA,

Rend la décision suivante adoptée à cette dernière date :

PROCEDURE

1. Le 6 novembre 2000, le Comité a déclaré la réclamation recevable.

2. En application de l'article 7 par. 1 et par. 2 du Protocole prévoyant un système de réclamations collectives et de la décision du Comité du 6 novembre 2000 sur la recevabilité de la réclamation, le Secrétaire exécutif a adressé le 13 novembre 2000 le texte de la décision sur la recevabilité au Gouvernement de la France, au syndicat CFE-CGC, aux Parties contractantes au Protocole et aux Etats ayant fait une déclaration en application de l'article D par. 2 de la Charte sociale européenne révisée, ainsi qu'à la Confédération européenne des syndicats (CES), à l'Union des Confédérations de l'Industrie et des Employeurs d'Europe (UNICE) et à

l'Organisation internationale des Employeurs (OIE) en les invitant à lui soumettre des observations sur le bien-fondé de la réclamation. En application de l'article 25 par. 2 du Règlement du Comité, le Président a fixé la date-limite pour la présentation des observations au 31 janvier 2001.

3. Le 5 février 2001, le Gouvernement français a présenté ses observations sur le bien-fondé de la réclamation.

4. En application de l'article 25 par. 2 du Règlement du Comité, le Président a prorogé jusqu'au 15 février la date-limite fixée pour la présentation des observations de la CES, à la demande de cette dernière. Lesdites observations ont été enregistrées le 23 février 2001.

5. Le Président a fixé au 30 avril 2001 l'échéance du délai dans lequel la CFE-CGC pouvait présenter des observations en réplique au gouvernement. Les observations ont été enregistrées le 2 avril 2001. Des observations complémentaires l'ont été le 24 avril 2001.

6. Par lettre du 4 avril 2001 enregistrée le 10 avril 2001, M^e Jean-Jacques GATINEAU a demandé, au nom de la CFE-CGC, l'organisation d'une audition en application de l'article 7 par. 7 du Protocole. Conformément à l'article 29 par. 1 du Règlement, le Comité a décidé le 26 avril 2001 d'organiser une audition.

7. L'audition s'est déroulée en public, au Palais des Droits de l'Homme à Strasbourg le 11 juin 2001. La CFE-CGC était représentée par Me Jean-Jacques GATINEAU. Le gouvernement était représenté par : M. Pierre BOUSSAROQUE, Magistrat détaché à la Direction des Affaires juridiques du ministère des Affaires étrangères et M. MOREL, du ministère des Affaires sociales et de la Solidarité.

En application de l'article 29 par. 2 du Règlement, le Comité a invité la CES à participer à l'audition. Elle était représentée par M. Jean LAPEYRE, Secrétaire Général adjoint et par M. ROUSSELOT d'Eurocadres.

8. Par une lettre enregistrée le 28 août 2001, M^e GATINEAU a transmis au Comité des observations complémentaires contenant les résultats d'une enquête sur la durée du travail des cadres. Invité à formuler des commentaires sur ce document s'il l'estimait utile, le Gouvernement ne l'a pas fait.

CONCLUSIONS DES PARTICIPANTS A LA PROCEDURE

a) *Le syndicat auteur de la réclamation*

9. La CFE-CGC demande au Comité :

– de dire que les dispositions de la loi Aubry II du 19 janvier 2000 méconnaissent les dispositions des articles 2, par. 1, 4 par. 2, 6 par. 4 et 27 de la Charte sociale européenne révisée et entraînent une discrimination contraire à la Charte sociale européenne révisée, au détriment de l'ensemble de la profession de cadre ;

– de condamner la France à verser au syndicat CFE-CGC la somme de 78 milliards de francs en réparation du préjudice collectif ainsi causé à la profession.

b) *Le gouvernement défendeur*

10. Le Gouvernement prie le Comité de bien vouloir rejeter la réclamation comme étant mal fondée en tous ses griefs et de bien vouloir également rejeter la demande d'indemnisation que le Protocole ne lui donne pas qualité pour examiner et qui apparaît en tout état de cause mal fondée.

c) *La Confédération européenne des syndicats*

11. La CES estime que la situation n'enfreint aucun des articles invoqués par la CFE-CGC.

LE DROIT INTERNE PERTINENT

12. 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.

13. Le Chapitre III de la loi établit plusieurs régimes spécifiques appliquant la réduction de la durée du travail aux cadres. Ces derniers sont répartis en trois catégories distinctes :

a) *Les cadres dirigeants* (article L 212-15-1 du code du travail)

14. Il s'agit 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* (article L 212-15-2 du code du travail)

15. Il s'agit de cadres qui sont 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.

c) *Les cadres intermédiaires* (article L 212-15-3 du code du travail)

16. Il s'agit de cadres qui n'entrent pas dans les deux catégories précédentes. Pour leur permettre de bénéficier d'une réduction effective du temps de travail, la loi prévoit notamment la possibilité de conclure des conventions collectives qui fixent la durée pouvant être travaillée (article 212-15-3-I).

17. Le régime applicable à cette troisième catégorie de cadres est le système du forfait soit en heures (article L. 212-15-4) soit en jours (article L. 215-15-3). C'est ce dernier régime seul – le régime du forfait en jours – qui fait l'objet de la réclamation. La loi précise que le nombre de jours pouvant être travaillés ne peut excéder 217 jours.

18. Les articles L. 212-15-3 et L. 212-15-4 du code du travail sont 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 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. 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. »

19. Les articles L 220-1, L 221-2 et L 221-4 du code du travail sont 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. »

20. L'article L 132-26 du code du travail est 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. »

EN DROIT

I SUR LA VIOLATION ALLEGUEE DE L'ARTICLE 2 PAR. 1 DE LA CHARTE SOCIALE REVISEE

21. L'article 2 par. 1 est ainsi rédigé :

« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, les Parties s'engagent (..) 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

22. La CFE-CGC soutient que les dispositions de la loi du 19 janvier 2000 établissant le système du forfait en jours apparaissent comme une négation pure et simple de l'obligation prévue à l'article 2 paragraphe 1. En effet, ledit régime ne prévoit aucune limite à la durée journalière et hebdomadaire du travail dès lors que le nombre maximum de 217 jours de travail par an n'est pas dépassé. Les seules limites procèdent des articles L 220-1, L 221-2 et L 221-4 du code du travail aux termes desquels les cadres ont droit à un repos quotidien de 11 heures ainsi qu'à un repos hebdomadaire de 24 heures.

23. Par ailleurs, la CFE-CGC estime que la conséquence de ce système est une augmentation de la durée de travail hebdomadaire des cadres concernés ce qui contrevient également à l'article 2 paragraphe 1 qui prévoit une diminution progressive de la semaine de travail.

24. Enfin, selon elle, la situation serait discriminatoire parce que la durée hebdomadaire de travail des cadres ne diminuerait pas contrairement à celles des autres salariés. Or, cette différence de traitement ne serait pas justifiée par une différence de situation et, en tout état de cause, serait manifestement disproportionnée.

25. Le Gouvernement indique tout d'abord que l'objectif de la loi est de diminuer la durée du travail ce qui va dans le sens des obligations que la France a souscrites au titre de l'article 2 de la Charte sociale révisée.

26. Le Gouvernement soutient en outre que la proportion des personnes concernées par les conventions de forfait en jours par rapport à la population salariée totale n'excèdera pas 5%. Par conséquent, il estime que la France a rempli les obligations de l'article 2 paragraphe 1 en raison de l'application de l'article 1 de la Charte sociale révisée.

27. Au surplus, le dispositif critiqué n'est nullement contraire à l'article 2 paragraphe 1 de la Charte révisée car :

- i. l'article L. 212-15-3 prévoit que les cadres concernés doivent bénéficier d'une réduction effective de leur durée de travail ;
- ii. les particularités de la situation des cadres justifient que la réduction de leur durée de travail soit conduite selon des modalités particulières qui répondent à un souci de traitement équitable et réaliste de leur situation par rapport aux autres salariés ;
- iii. les régimes de forfait en jours sont mis en œuvre par une négociation collective pour laquelle le législateur a fixé des obligations précises aux partenaires sociaux notamment en matière de suivi ; de plus, les obligations de repos quotidien de onze heures et de repos hebdomadaire de 35 heures consécutives s'appliquent aux forfaits en jours.

B – Appréciation du Comité

a) Sur le respect de l'article 2 par. 1

28. Le Comité convient avec le Gouvernement que l'objectif de réduction de la durée du travail est approprié pour mettre en œuvre l'article 2 par. 1. Il résulte de l'examen du dossier que la loi prévoit une réduction effective de la durée du travail d'un grand nombre de salariés ce qui concourt à la mise en œuvre effective de l'article 2 par. 1.

29. Le Comité rappelle qu'il a estimé que les mesures de flexibilité du temps de travail ne sont pas, en tant que telles, contraires à la Charte sociale révisée (voir notamment l'Introduction générale aux Conclusions XIV-2, p. 34). Pour être jugées conformes à la Charte sociale 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

30. Le Comité observe que le système du forfait en jours ne fixe aucune limite à la durée journalière de travail des cadres. Par conséquent, c'est l'application du droit à un repos journalier de 11 heures, prévu par l'article L 220-1 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 217 journées au maximum travaillées dans l'année, les cadres 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 sociale révisée.

31. Aucune limite spécifique n'est non plus prévue pour la durée hebdomadaire du travail dans le système du forfait en jours. C'est, par conséquent, là-encore, la règle du repos minimum prévue par l'article L 221-4 du code du travail qui entraîne une limitation de la durée hebdomadaire du travail. Ce repos hebdomadaire doit être de 35 heures consécutives ce qui implique que, quelles que soient les circonstances, les cadres concernés ne seront amenés à travailler plus de 78 heures par semaine. Le Comité estime qu'une telle durée est manifestement trop longue pour être qualifiée de raisonnable au sens de l'article 2 par. 1 de la Charte sociale révisée.

(ii) un cadre juridique prévoyant des garanties suffisantes

32. Pour être jugé conforme à la Charte sociale 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.

33. En l'espèce, le système du 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 des modalités de suivi de la durée du travail des cadres concernés, notamment de leur durée de travail quotidienne et de la charge de travail qui leur est impartie.

34. Le Comité constate cependant que la loi n'impose pas que les conventions collectives prévoient une durée maximale, journalière et hebdomadaire, même si les partenaires sociaux ont évidemment la possibilité de le faire. Il considère que, de ce fait, la procédure de négociation collective n'offre pas de garanties suffisantes pour que l'article 2 par. 1 soit respecté.

35. De plus, le Comité relève que les conventions collectives peuvent être conclues au sein de l'entreprise. Or, il estime qu'une telle possibilité n'est conforme à l'article 2 par. 1 que si des garanties spécifiques sont prévues. Il relève à cet égard que la procédure d'opposition prévue à l'article 132-26 du code du travail ne constitue pas une telle garantie car sa mise en œuvre présente un caractère trop aléatoire. Par conséquent, le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à l'article 2 par. 1 de la Charte sociale révisée.

(iii) une période raisonnable pour le calcul de la durée moyenne

36. Lorsqu'il est appelé à se prononcer sur la conformité avec la Charte sociale révisée des systèmes de flexibilité du temps de travail, le Comité prend en compte la longueur de la période de référence qui sert de base pour le calcul de la durée moyenne (voir notamment l'Introduction générale aux Conclusions XIV-2, p. 35).

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

(iv) conclusion

38. En conclusion, le Comité dit que la situation des cadres avec forfait en jours constitue une violation de l'article 2 par. 1 de la Charte sociale révisée en raison de la durée excessive du travail hebdomadaire autorisé ainsi que de l'absence de garanties suffisantes.

b) Sur l'application de l'article I de la Charte sociale révisée

39. L'article I de la Charte sociale révisée se lit ainsi :

« 1 *Sans préjudice des moyens de mise en œuvre énoncés par ces articles, les dispositions pertinentes des articles 1 à 31 de la partie II de la présente Charte sont mises en œuvre par:*

a la législation ou la réglementation;

b des conventions conclues entre employeurs ou organisations d'employeurs et organisations de travailleurs;

c une combinaison de ces deux méthodes;

d d'autres moyens appropriés.

2 *Les engagements découlant des paragraphes 1, 2, 3, 4, 5 et 7 de l'article 2, des paragraphes 4, 6 et 7 de l'article 7, des paragraphes 1, 2, 3 et 5 de l'article 10 et des articles 21 et 22 de la partie II de la présente Charte seront considérés comme remplis dès lors que ces dispositions seront appliquées, conformément au paragraphe 1 du présent article, à la grande majorité des travailleurs intéressés. »*

40. Le Comité estime que, compte tenu de la référence faite par ses propres termes aux travailleurs intéressés, l'application de l'article I de la Charte sociale révisée ne peut conduire à une situation où un nombre élevé de personnes, constituant une catégorie déterminée, serait délibérément exclue de l'application d'une règle de droit.

41. Par conséquent, il n'y a pas lieu de modifier la conclusion à laquelle il est parvenu au paragraphe 38 ci-dessus.

II SUR LA VIOLATION ALLEGUEE DE L'ARTICLE 4 PAR. 2 DE LA CHARTE SOCIALE REVISEE

42. L'article 4 par. 2 est ainsi rédigé :

« *En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable, les Parties s'engagent : [...] à reconnaître le droit des travailleurs à un taux de*

rémunération majoré pour les heures supplémentaires, exception faite de certains cas particuliers. »

A – Argumentation des parties

43. La CFE-CGC estime que le système du forfait en jours entérine la disparition de fait de toute limite horaire ou hebdomadaire raisonnable. Dès lors, la loi supprime toute possibilité pour les cadres d'être rémunérés en heures supplémentaires. Elle en déduit que la situation est contraire à l'article 4 paragraphe 2 et discriminatoire.

44. Le gouvernement reconnaît que la loi établit un régime qui fait exception à l'obligation du paiement des heures supplémentaires. Il estime cependant que cette exception qui concerne un nombre très limité de salariés entre dans les dérogations que le Comité admet dans son interprétation de l'article 4 paragraphe 2. En outre, ladite exception serait justifiée par la situation particulière des cadres et raisonnable. Enfin, le recours juridictionnel prévu à l'article L. 212-15-4 garantit le respect du droit des intéressés à bénéficier d'une rémunération équitable.

B – Appréciation du Comité

45. Le Comité estime que les heures de travail effectuées par les cadres soumis au système du forfait en jours qui ne font, dans le cadre de la flexibilité de la durée du travail, l'objet d'aucune majoration de rémunération, sont anormalement élevées. Dans ces conditions, une période de référence d'un an est excessive. La situation est, par conséquent, contraire à l'article 4 par. 2 de la Charte révisée.

III SUR LA VIOLATION ALLEGUEE DE L'ARTICLE 6 PAR. 4 DE LA CHARTE SOCIALE REVISEE

46. L'article 6 par. 4 est ainsi rédigé :

« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit de négociation collective, les Parties [...] reconnaissent le droit des travailleurs et des employeurs à des actions collectives en cas de conflits d'intérêt, y compris le droit de grève, sous réserve des obligations qui pourraient résulter des conventions collectives en vigueur. »

A – Argumentation des parties

47. La CFE-CGC soutient que les dispositions relatives au forfait en jours « consacrent une discrimination réelle, bien qu'indirecte, au regard de l'exercice du droit de grève ». Parce-que le temps de travail des cadres ne se calcule qu'en journées ou demi-journées, elle estime qu'une grève d'une heure entraînerait, pour les cadres au forfait en jours, une réduction de rémunération équivalente à une demi-journée. Cela résulte de l'impossibilité de tout décompte de temps de travail, et donc de l'éventuelle cessation du travail en heures. Elle en déduit qu'une telle situation

représente une entrave au droit de grève des cadres et une discrimination de ces derniers par rapport aux autres salariés.

48. Au contraire, le Gouvernement est d'avis que cette affirmation ne repose sur aucun fondement. Il lui paraît que les dispositions relatives au forfait en jours ne portent pas atteinte, par elles-mêmes, à l'exercice du droit de grève. Il rappelle la jurisprudence constante de la Cour de cassation selon laquelle ne peut être opéré un abattement de salaire supérieur à celui correspondant à la durée de l'arrêt de travail.

B – Appréciation du Comité

49. Le Comité rappelle que l'article 6 par. 4 exige, notamment, que les retenues effectuées sur les salaires des grévistes soient proportionnelles à la durée de la grève. Or, l'organisation réclamante ne fait état d'aucun conflit ayant conduit à une grève où les cadres au forfait en jours auraient effectivement été confrontés aux restrictions qu'elle indique. De plus, il n'apparaît pas au Comité que l'organisation réclamante apporte, dans ses observations, la preuve que tel peut être le cas en pratique. Le Comité relève, au contraire, l'affirmation du Gouvernement selon laquelle le droit français ne permettrait pas que les cadres au forfait en jours subissent une retenue sur salaire d'une durée supérieure à la durée effective de la grève.

50. Tenant compte de cet engagement du Gouvernement relatif à la manière dont sera mise en œuvre la législation, le Comité estime que la situation est conforme à l'article 6 par. 4 de la Charte révisée. Il se réserve cependant la possibilité de contrôler la pratique par la procédure de rapports et, le cas échéant, par la procédure de réclamations collectives.

IV SUR LA VIOLATION ALLEGUEE DE L'ARTICLE 27 DE LA CHARTE SOCIALE REVISEE

51. L'article 27 est ainsi rédigé :

«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;

- 2 *à prévoir la possibilité pour chaque parent, au cours d'une période après le congé de maternité, d'obtenir un congé parental pour s'occuper d'un enfant, dont la durée et les conditions seront fixées par la législation nationale, les conventions collectives ou la pratique;*
- 3 *à assurer que les responsabilités familiales ne puissent, en tant que telles, constituer un motif valable de licenciement. »*

A – Argumentation des parties

52. La CFE-CGC soutient que l'absence de limite maximale hebdomadaire prive les cadres au forfait en jours d'une réduction qui leur permettrait de concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale. Dès lors, ils seraient privés du but principal de la loi : une meilleure organisation de la vie professionnelle devant favoriser la libération de temps pour que les salariés puissent profiter davantage de leur famille et de leurs enfants. Il en irait d'autant plus ainsi que la durée moyenne effective du travail hebdomadaire des cadres au forfait en jours serait plus élevée en raison de la mise en œuvre de la loi.

53. Au contraire, le Gouvernement estime que le système du forfait en jours n'interfère ni directement ni indirectement avec l'exercice des droits que les Etats s'engagent à respecter au titre de l'article 27. De plus, la conclusion d'une convention de forfait en jours entraîne une réduction du nombre de jours de travail des intéressés, ce qui leur permet de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale. Par ailleurs, les cadres concernés ont la possibilité d'organiser leur emploi du temps de manière à concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale.

B – Appréciation du Comité

54. L'article 27 de la Charte sociale révisée oblige les Etats à prendre des mesures en faveur des travailleurs ayant des responsabilités familiales. Tel n'est manifestement pas l'objet direct de la loi. D'ailleurs, le grief du syndicat réclamant n'est pas que le gouvernement n'aurait pas pris de telles mesures positives. Dès lors, le moyen soulevé est inopérant.

55. Le Comité en conclut, par conséquent, que la situation incriminée n'est pas contraire à l'article 27 de la Charte sociale révisée.

V SUR LA DEMANDE D'INDEMNISATION

A – Argumentation des parties

56. La CFE-CGC demande au Comité de condamner l'Etat français à lui verser la somme de 78 milliards de francs (11,891 milliards d'Euros) pour réparer le préjudice subi par l'ensemble des cadres soumis au forfait en jours. Cette somme représente la rémunération de 3 heures de travail non rémunéré (de la 8^e à la 11^e heure) pour

chaque jour de travail effectif (soit 217 dans l'année) pour 1 million de cadres soumis au forfait en jours avec un salaire moyen de 119, 50 francs (18,22 Euros)¹.

57. Le Gouvernement invite le Comité à rejeter les prétentions indemnitaires de la CFE-CGC qui ne peuvent se fonder sur aucun article du Protocole. Subsidiairement, il estime que les modalités de calcul de l'indemnité réclamée ne reposent sur aucune source statistique confirmée ou opposable et que la demande ne peut donc qu'être rejetée.

B – Appréciation du Comité


58. Le Comité rejette cette demande.

CONCLUSION

Par ces motifs, le Comité conclut

1. i) par 5 voix contre 3 que la situation des cadres avec forfait en jours constitue une violation de l'article 2 par. 1 de la Charte révisée ;
ii) par 5 voix contre 3 qu'il n'y a pas lieu de modifier cette conclusion en raison de l'article I de la Charte sociale révisée ;
2. par 5 voix contre 3 que la situation des cadres avec forfait en jours constitue une violation de l'article 4 par. 2 de la Charte révisée ;
3. à l'unanimité que la situation des cadres avec forfait en jours ne constitue pas une violation de l'article 6 par. 4 de la Charte révisée ;
4. à l'unanimité que la situation des cadres avec forfait en jours ne constitue pas une violation de l'article 27 de la Charte révisée ;
5. à l'unanimité que la demande d'indemnisation est rejetée.


Matti MIKKOLA
Rapporteur


Stein EVJU
Président


Régis BRILLAT
Secrétaire exécutif

En application de l'article 30 du règlement du Comité, une opinion partiellement dissidente de M. Stein EVJU, à laquelle se rallie M. Rolf BIRK, est jointe à la présente décision.

¹ Soit $3 \times 217 \times 100000 \times 119,50 = 77\,794\,500\,000$ FF = 11 859 700 000 Euros

3. Opinion dissidente de M. Stein EVJU, à laquelle M. Rolf BIRK déclare se rallier

Le Comité estime que la situation dénoncée par la réclamation est contraire à l'article 2 par. 1 et à l'article 4 par. 2 de la Charte révisée. Je ne partage pas cette conclusion.

En ce qui concerne l'article 2 par. 1, je considère que la conformité ou la non-conformité ne peut être déterminée sur la base de cette seule disposition. L'appréciation du non-respect par un Etat partie des obligations souscrites au regard de la Charte révisée fait aussi intervenir l'article I de la Charte révisée. J'admets que, de prime abord, la durée légale de travail en cause dans la présente affaire autorise des horaires hebdomadaires qui vont au-delà de ce que l'on peut qualifier de « raisonnable » au sens de l'article 2 par. 1 ; pour autant, je ne puis approuver le point I.B.a) de la décision du Comité.

Je ne reviendrai pas sur la généralisation que fait la majorité au point 29 du rapport à propos des critères à appliquer pour évaluer la conformité à l'article 2 par. 1, ni sur les considérations développées à leur sujet dans l'analyse qu'elle présente aux points 30 à 39.

Comme je l'ai déjà indiqué, ce qui importe en l'espèce, c'est l'application de l'article I de la Charte révisée. Or la majorité donne de cette disposition une interprétation à laquelle je ne puis me ranger. La position qu'elle exprime au point 40 du rapport me paraît non fondée et indéfendable.

Il découle explicitement du paragraphe 2 de l'article I que la conformité est réputée établie dès lors que l'article 2 par. 1 de la Charte révisée est appliqué à « la grande majorité des travailleurs intéressés ». Le libellé de l'article I indique tout aussi clairement que les dispositions acceptées par les Etats peuvent être mises en oeuvre par la législation ou la réglementation, par des conventions collectives, ou par une combinaison de ces deux méthodes. Il faut bien comprendre au départ, s'agissant de l'article 2 par. 1, que l'expression « travailleurs intéressés » renvoie à l'ensemble des actifs, c'est-à-dire à tous les « travailleurs » au sens de l'article 2 par. 1. Rien dans l'article I tel qu'il est formulé ne laisse entendre que si une partie contractante recourt à la législation comme moyen de mise en oeuvre, il lui serait interdit de ne pas étendre à telle catégorie de travailleurs ou à une partie des actifs la protection qui est normalement offerte. Au contraire, l'article I dit bien que les engagements seront considérés comme remplis dès lors que « la grande majorité des travailleurs intéressés » est couverte. A mes yeux, rien non plus dans l'historique des dispositions en question ne plaide pour une interprétation différente de l'article I. J'observe par ailleurs que l'article I de la Charte révisée correspond à l'article 33 de la Charte de 1961, paragraphes 1 et 2 pris conjointement. L'approche de l'article I telle que je l'envisage ci-dessus correspond elle aussi à celle retenue pour l'article 33 de la Charte de 1961 et appliquée dans la jurisprudence du Comité. L'interprétation de l'article I que donne la majorité des membres ne me paraît pas seulement s'écarter de ce fondement juridique; elle revient en réalité à limiter et à miner foncièrement la portée et l'objet de l'article I.

Dans la présente affaire, le gouvernement a fait valoir que le nombre de personnes concernées par la durée de travail contestée représentait moins de 5% de l'ensemble des travailleurs. Le requérant n'a pas élevé d'objections sur ce point, que ce soit dans ses observations écrites ou lors de l'audition. D'autre part, aucun élément du dossier ne suggère qu'outre la catégorie de cadres visée, d'autres groupes de travailleurs seraient privés de la protection prévue à l'article 2 par. 1, qui représenteraient globalement une part importante du nombre total de « travailleurs » dont il faudrait tenir compte au regard de cette disposition. Par conséquent, même si la catégorie de cadres ici en cause ne jouit pas de la protection qu'exige normalement l'article 2 par. 1, il n'y a pas matière en l'espèce, pour autant que l'on tienne dûment compte de l'article 1, à conclure que la grande majorité des travailleurs intéressés dans le cadre de l'article 2 par. 1 ne bénéficie pas de la protection voulue.

Je ne puis dès lors conclure que la France ne remplit pas sur ce point les engagements qui sont les siens au regard de la Charte révisée.

S'agissant du problème posé sous l'angle de l'article 4 par. 2 de la Charte révisée, l'article 1 n'est pas ici d'application. De surcroît, il n'y a pas nécessairement de lien entre l'article 4 par. 2 et l'article 2 par. 1. Cela étant, le texte-même de l'article 4 par. 2 ouvre la voie à des exceptions. Même si la marge de manœuvre laissée aux Etats est limitée et n'est pas comparable, d'une manière générale, avec celle admise au titre de l'article 1, la portée de l'article 2 par. 1 telle qu'elle est déterminée par l'article 1 ne peut être entièrement négligée lorsque l'on examine la clause d'exception de l'article 4 par. 2. L'article 4 par. 2 ne saurait être compris, à mes yeux, comme entraînant une obligation pour les parties contractantes de définir ce qu'il faut entendre par "heures supplémentaires" et comment celles-ci doivent être rémunérées dans le cas de travailleurs non couverts par la protection générale en matière de durée du travail lorsque l'absence d'une telle couverture n'enfreint pas l'article 2 par.1 pris conjointement avec l'article 1. J'estime par conséquent qu'en l'espèce, le fait qu'il n'y ait pas d'obligation de rémunérer les heures supplémentaires n'est pas contraire à l'article 4 par. 2 de la Charte révisée.

Sur les autres questions soulevées par l'organisation auteur de la réclamation, je souscris pour l'essentiel aux appréciations portées dans le rapport et partage ses conclusions.

Pour les motifs ci-dessus, je suis d'une opinion en partie dissidente et en partie concordante.

Annexe

Décision sur la recevabilité. Le texte de la décision sur la recevabilité – qui est annexée au Rapport du Comité européen des Droits sociaux au Comité des Ministres – figure à la page 33 de ce cahier.

Résolution Res(ChS) du Comité des Ministres

Résolution Res(ChS) relative à la réclamation collective n° 9/2000 – Confédération française de l'Encadrement « CFE-CGC » contre la France

(adoptée par le Comité des Ministres le 26 mars 2002, lors de la 790e réunion des Délégués des Ministres)

Le Comité des Ministres,

Vu l'article 9 du Protocole additionnel à la Charte sociale européenne prévoyant un système de réclamations collectives,

Considérant la Réclamation présentée le 20 juin 2000 par la CGC-CFE contre la France,

Vu le rapport qui lui a été transmis par le Comité européen des droits sociaux, dans lequel il est constaté que la situation des cadres avec « forfait en jours » constitue une violation des articles 2, paragraphe 1, et 4, paragraphe 2, de la Charte sociale européenne, en premier lieu en raison de la durée excessive du travail hebdomadaire et de l'absence de garanties suffisantes et en second lieu du fait que les heures de travail anormalement élevées ne font l'objet d'aucune majoration de rémunération ;

1. Prend note que les mesures en cause visent à faire bénéficier d'une réduction effective de leur temps de travail les cadres autonomes dont on ne peut prédéterminer les horaires de travail ;
2. Prend note que ces cadres ne représentent qu'une minorité de salariés (5% environ) ;
3. Prend note que la loi française impose que le régime du temps de travail des salariés concernés soit fixé dans le cadre d'un accord conclu entre partenaires sociaux ;
4. Prend note que les dispositions de droit commun applicables à la durée du travail ont été adaptées au décompte en jours et que la loi prévoit notamment un nombre maximal de jours sur l'année et confie aux partenaires sociaux le soin de contrôler la durée réelle du travail ;
5. Prend note que les dispositions de droit commun applicables à la rémunération ont également été adaptées au décompte en jours et que les cadres visés bénéficient d'une rémunération en rapport avec la charge et la durée du travail.

Annexes

Annexe I

Protocole additionnel à la Charte sociale européenne de 1995 prévoyant un système de réclamations collectives

Préambule

Les Etats membres du Conseil de l'Europe, signataires du présent Protocole à la Charte sociale européenne, ouverte à la signature à Turin le 18 octobre 1961 (ci-après dénommée «la Charte»);

Résolus à prendre de nouvelles mesures propres à améliorer la mise en œuvre effective des droits sociaux garantis par la Charte ;

Considérant que ce but pourrait être atteint en particulier par l'établissement d'une procédure de réclamations collectives qui, entre autres, renforcerait la participation des partenaires sociaux et des organisations non gouvernementales,

Sont convenus de ce qui suit :

Article 1

Les Parties contractantes au présent Protocole reconnaissent aux organisations suivantes le droit de faire des réclamations alléguant une application non satisfaisante de la Charte :

- a. les organisations internationales d'employeurs et de travailleurs, visées au paragraphe 2 de l'article 27 de la Charte ;
- b. les autres organisations internationales non gouvernementales dotées du statut consultatif auprès du Conseil de l'Europe et inscrites sur la liste établie à cet effet par le Comité gouvernemental ;
- c. les organisations nationales représentatives d'employeurs et de travailleurs relevant de la juridiction de la Partie contractante mise en cause par la réclamation.

Article 2

1. Tout Etat contractant peut, en outre, lorsqu'il exprime son consentement à être lié par le présent Protocole, conformément aux dispositions de l'article 13, ou à tout autre moment par la suite, déclarer reconnaître le droit de faire à son encontre des réclamations aux autres organisations nationales non

gouvernementales représentatives relevant de sa juridiction et qui sont particulièrement qualifiées dans les matières régies par la Charte.

2. Ces déclarations peuvent être faites pour une durée déterminée.
3. Les déclarations sont remises au Secrétaire Général du Conseil de l'Europe qui en transmet copies aux Parties contractantes, et qui en assure la publication.

Article 3

Les organisations internationales non gouvernementales et les organisations nationales non gouvernementales, mentionnées respectivement à l'article 1.b et à l'article 2, ne peuvent présenter des réclamations selon la procédure prévue auxdits articles que dans les domaines pour lesquels elles ont été reconnues particulièrement qualifiées.

Article 4

La réclamation doit être présentée sous forme écrite, porter sur une disposition de la Charte acceptée par la Partie contractante mise en cause et indiquer dans quelle mesure cette dernière n'aurait pas assuré d'une manière satisfaisante l'application de cette disposition.

Article 5

Toute réclamation est adressée au Secrétaire Général qui en accuse réception, en informe la Partie contractante mise en cause et la transmet immédiatement au Comité d'experts indépendants.

Article 6

Le Comité d'experts indépendants peut demander à la Partie contractante mise en cause et à l'organisation auteur de la réclamation de lui soumettre par écrit, dans un délai qu'il aura fixé, des renseignements et des observations sur la recevabilité de la réclamation.

Article 7

1. S'il décide qu'une réclamation est recevable, le Comité d'experts indépendants en informe, par l'intermédiaire du Secrétaire Général, les Parties contractantes à la Charte. Il demande à la Partie contractante mise en cause et à l'organisation auteur de la réclamation de lui soumettre par écrit, dans un délai qu'il aura fixé, toutes explications ou informations appropriées, et aux autres Parties contractantes au présent Protocole les observations qu'elles souhaiteraient lui transmettre dans le même délai.
2. Dans le cas où la réclamation est présentée par une organisation nationale d'employeurs ou de travailleurs, ou par une autre organisation non gouvernementale, nationale ou internationale, le Comité d'experts

indépendants en informe, par l'intermédiaire du Secrétaire Général, les organisations internationales d'employeurs ou de travailleurs visées au paragraphe 2 de l'article 27 de la Charte, en les invitant à formuler des observations dans un délai qu'il aura fixé.

3. Sur la base des explications, informations ou observations soumises en application des paragraphes 1 et 2 ci-dessus, la Partie contractante mise en cause et l'organisation auteur de la réclamation peuvent soumettre par écrit tous renseignements ou observations supplémentaires dans un délai fixé par le Comité d'experts indépendants.
2. Dans le cadre de l'examen de la réclamation, le Comité d'experts indépendants peut organiser une audition avec les représentants des parties.

Article 8

1. Le Comité d'experts indépendants rédige un rapport dans lequel il décrit les mesures qu'il a prises pour examiner la réclamation et présente ses conclusions sur le point de savoir si la Partie contractante mise en cause ou non assuré d'une manière satisfaisante l'application de la disposition de la Charte visée par la réclamation.
2. Le rapport est transmis au Comité des Ministres. Il est également communiqué à l'organisation qui a introduit la réclamation et aux Parties contractantes à la Charte, sans qu'elles aient la faculté de le publier.

Il est transmis à l'Assemblée parlementaire et rendu public en même temps que la résolution prévue à l'article 9 ou au plus tard dans un délai de quatre mois après sa transmission au Comité des Ministres.

Article 9

1. Sur la base du rapport du Comité d'experts indépendants, le Comité des Ministres adopte une résolution à la majorité des votants. En cas de constat, par le Comité d'experts indépendants, d'une application non satisfaisante de la Charte, le Comité des Ministres adopte, à la majorité des deux tiers des votants, une recommandation à l'adresse de la Partie contractante mise en cause. Dans les deux cas, seules les Parties contractantes à la Charte peuvent prendre part au vote.
2. A la demande de la Partie contractante mise en cause, le Comité des Ministres peut, lorsque le rapport du Comité d'experts indépendants soulève des questions nouvelles, décider à la majorité des deux tiers des Parties contractantes à la Charte de consulter le Comité gouvernemental.

Article 10

La Partie contractante mise en cause donnera des indications sur les mesures qu'elle aura prises pour donner effet à la recommandation du Comité des Ministres

dans le prochain rapport qu'elle adressera au Secrétaire Général en application de l'article 21 de la Charte.

Article 11

Les articles 1 à 10 du présent Protocole s'appliquent aussi aux articles de la partie II du premier Protocole additionnel à la Charte, à l'égard des Etats parties à ce Protocole, dans la mesure où ces articles ont été acceptés.

Article 12

Les Etats parties au présent Protocole considèrent que le premier paragraphe de l'annexe à la Charte, relatif à la partie III, se lit ainsi:

«Il est entendu que la Charte contient des engagements juridiques de caractère international dont l'application est soumise au seul contrôle visé par la partie IV de la Charte et par les dispositions du présent Protocole.»

Article 13

1. Le présent Protocole est ouvert à la signature des Etats membres du Conseil de l'Europe signataires de la Charte, qui peuvent exprimer leur consentement à être liés par :
 - a. signature sans réserve de ratification, d'acceptation ou d'approbation ;
ou
 - b. signature sous réserve de ratification, d'acceptation ou d'approbation, suivie de ratification, d'acceptation ou d'approbation.
2. Un Etat membre du Conseil de l'Europe ne peut exprimer son consentement à être lié par le présent Protocole sans avoir antérieurement ou simultanément ratifié la Charte.
3. Les instruments de ratification, d'acceptation ou d'approbation seront déposés près le Secrétaire Général du Conseil de l'Europe.

Article 14

1. Le présent Protocole entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit l'expiration d'une période d'un mois après la date à laquelle cinq Etats membres du Conseil de l'Europe auront exprimé leur consentement à être liés par le Protocole, conformément aux dispositions de l'article 13.
2. Pour tout Etat membre qui exprimera ultérieurement son consentement à être lié par le Protocole, celui-ci entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit l'expiration d'une période d'un mois après la date du dépôt de l'instrument de ratification, d'acceptation ou d'approbation.

Article 15

1. Toute Partie contractante peut, à tout moment, dénoncer le présent Protocole en adressant une notification au Secrétaire Général du Conseil de l'Europe.
2. La dénonciation prendra effet le premier jour du mois qui suit l'expiration d'une période de douze mois après la date de réception de la notification par le Secrétaire Général.

Article 16

Le Secrétaire Général du Conseil de l'Europe notifiera à tous les Etats membres du Conseil :

- a. toute signature ;
- b. le dépôt de tout instrument de ratification, d'acceptation ou d'approbation ;
- c. la date d'entrée en vigueur du présent Protocole, conformément à l'article 14 ;
- d. tout autre acte, notification ou déclaration ayant trait au présent Protocole.

En foi de quoi, les soussignés, dûment autorisés à cet effet, ont signé le présent Protocole.

Fait à Strasbourg, le 9 novembre 1995, en français et en anglais, les deux textes faisant également foi, en un seul exemplaire qui sera déposé dans les archives du Conseil de l'Europe. Le Secrétaire Général du Conseil de l'Europe en communiquera copie certifiée conforme à chacun des Etats membres du Conseil de l'Europe.

Annexe II

Règlement du Comité européen des Droits sociaux (extrait relatif à la procédure de réclamations collectives)

Partie VII : Procédure de réclamations collectives

Article 19 : Présentation des réclamations

Les réclamations présentées en application du Protocole additionnel prévoyant un système de réclamations collectives (1995) sont adressées au Secrétaire du Comité, agissant au nom du Secrétaire Général du Conseil de l'Europe.

Article 20 : Signature

Les réclamations doivent être signées par la ou les personnes habilitées à représenter l'Organisation réclamante. Le Comité décide de toute question à ce propos.

Article 21 : Langues

1. Les réclamations formulées par des organisations mentionnées à l'article 1 paragraphes a et b du Protocole doivent être formulées dans l'une des langues officielles du Conseil de l'Europe.
2. Les réclamations formulées par des organisations mentionnées à l'article 1 par. c et à l'article 2 par. 1 du Protocole peuvent être formulées dans une langue autre que les langues officielles du Conseil de l'Europe. Pour ces réclamations, le Secrétaire du Comité est autorisé, dans la correspondance avec les réclamants, à faire usage d'une langue autre que les langues officielles du Conseil de l'Europe.

Article 22 : Représentation des Etats et des organisations réclamantes

1. Les Etats sont représentés devant le Comité par les agents qu'ils désignent. Ceux-ci peuvent se faire assister par des conseillers.
2. Les organisations visées aux paragraphes 2 et 3 du Protocole sont représentées par une personne dûment mandatée à cette fin. Elles peuvent se faire assister par des conseillers.

3. Les noms et qualités des représentants et, éventuellement, des conseillers sont notifiés au Comité.

Article 23 : Ordre de traitement des réclamations

Les réclamations sont enregistrées au Secrétariat du Comité dans leur ordre de réception; le Comité traite des réclamations dont il est saisi dans l'ordre dans lequel elles sont en état. Il peut toutefois décider de traiter une réclamation par priorité.

Article 24 : Des Rapporteurs

1. Pour chaque réclamation, un membre du Comité, désigné par le Président, exerce les fonctions de Rapporteur.
2. Le Rapporteur suit le déroulement de la procédure. Il informe le Comité, lors de chacune de ses sessions, de l'état d'avancement de la procédure et des décisions de procédure prises par le Président depuis la dernière session.
3. Le Rapporteur est chargé d'établir, en vue de leur adoption par le Comité, un projet de décision sur la recevabilité de la réclamation puis, le cas échéant, en application de l'article 8 du Protocole, un projet de rapport au Comité des Ministres.

Article 25 : Rôle du Président

1. Le Président prend les décisions prévues aux articles 26 à 29 ci-dessous.
2. Il fixe les délais mentionnés à l'article 6 et à l'article 7 paragraphes 1, 2 et 3 du Protocole. Il peut accorder, à titre exceptionnel et à la suite d'une demande motivée, une prorogation de ces délais.
3. Il peut prendre au nom du Comité toute mesure nécessaire en vue du bon déroulement de la procédure.
4. Il peut notamment, afin d'assurer le respect d'un délai raisonnable dans le traitement des réclamations, décider la convocation de sessions supplémentaires du Comité.

Article 26 : Observations sur la recevabilité

1. Avant que le Comité se prononce sur la recevabilité, le Président peut demander à l'Etat mis en cause de présenter par écrit, dans un délai qu'il aura fixé, des observations sur la recevabilité de la réclamation.
2. Il peut demander également à l'Organisation auteur de la réclamation de répondre dans les mêmes conditions aux observations de l'Etat mis en cause.

Article 27 : Examen de la recevabilité

1. Le projet de décision sur la recevabilité est établi par le Rapporteur dans les meilleurs délais. Le projet contient :
 - a. un exposé des faits pertinents ;
 - b. l'indication des questions que soulève la réclamation et qui relèvent de la Charte :
 - b. une proposition quant à la recevabilité de la réclamation.
2. La décision du Comité sur la recevabilité de la réclamation est motivée et signée par le Président, le Rapporteur et le Secrétaire du Comité.
3. La décision du Comité sur la recevabilité de la réclamation est publique.
4. La décision du Comité sur la recevabilité est notifiée aux Etats parties à la Charte ou à la Charte révisée.
5. Dans le cas où la réclamation est déclarée recevable, copie de la réclamation et des observations des parties est transmise, sur demande, aux Etats parties au Protocole ainsi qu'aux organisations internationales d'employeurs ou de travailleurs visées au paragraphe 2 de l'article 27 de la Charte. Celles-ci ont également la possibilité de consulter, au Secrétariat, les annexes à la réclamation.

Article 28 : Examen du bien-fondé de la réclamation – procédure écrite

1. Dans le cas où une réclamation a été déclarée recevable, le Comité demande à l'Etat mis en cause de formuler par écrit, dans un délai qu'il aura fixé, ses observations sur le bien-fondé de la réclamation.
2. Le Président invite ensuite l'Organisation auteur de la réclamation à répondre dans les mêmes conditions à ces observations et à lui soumettre tous renseignements et observations supplémentaires.
3. Les Etats parties au Protocole ainsi que les Etats parties à la Charte sociale révisée qui ont fait une déclaration en application de l'article D par. 2 sont invités à formuler des observations dans un délai identique à celui fixé en application du paragraphe 1 ci-dessus.
4. Les organisations d'employeurs et de travailleurs visés à l'article 27 par. 2 de la Charte sont invitées à formuler des observations sur les réclamations introduites par des organisations nationales d'employeurs et de travailleurs ainsi que celles introduites par des organisations non gouvernementales.
5. Les observations présentées en application des paragraphes 3 et 4 sont communiquées à l'Organisation auteur de la réclamation et à l'Etat mis en cause.

6. Toute information reçue par le Comité en application de l'article 7 par. 1, 2, et 3 du Protocole est communiquée à l'Etat mis en cause et à l'Organisation réclamante.

Article 29 : Audition

1. L'audition prévue à l'article 7 par. 4 du Protocole, peut être organisée à la demande d'une des parties ou à l'initiative du Comité. En cas de demande d'une des parties, il appartient au Comité de décider ou non d'y faire suite.
2. L'Etat mis en cause et l'Organisation réclamante ainsi que les Etats et les organisations visés par l'article 7 du Protocole qui ont soumis des observations écrites durant la procédure sont invités à l'audition.
3. L'audition est publique à moins que le Président n'en décide autrement.

Article 30 : Décision du Comité sur le bien-fondé

1. La décision du Comité sur le bien-fondé de la réclamation figurant dans le rapport prévu à l'article 8 du Protocole est motivée et signée par le Président, le Rapporteur et le Secrétaire du Comité. Les opinions dissidentes sont jointes à la décision du Comité, à la demande de leurs auteurs.
2. Le rapport contenant la décision est transmis au Comité des Ministres et à l'Assemblée parlementaire.
3. La décision du Comité sur le bien-fondé de la réclamation est rendue publique lors de l'adoption d'une résolution par le Comité des Ministres, conformément à l'article 9 du Protocole ou au plus tard quatre mois après la transmission du rapport au Comité des Ministres.
4. Dès que la décision du Comité est rendue publique, tous les documents enregistrés au Secrétariat sont accessibles au public à moins que le Comité n'en décide autrement sur suggestion du Rapporteur.

Partie VIII : Amendement du Règlement

Article 31 : Amendements

Toute modification aux dispositions du Règlement peut être adoptée par la majorité des membres du Comité, réunis en session, sur proposition soumise préalablement par l'un d'entre eux. La proposition de modification doit être formulée par écrit au moins deux mois avant la session où elle sera mise en discussion. Une telle proposition est communiquée, dans les plus brefs délais, à tous les membres du Comité.

Annexe III

Les Etats membres du Conseil de l'Europe et la Charte sociale européenne

Situation au 1^{er} juillet 2002

ETATS MEMBRES	SIGNATURES	RATIFICATIONS	Acceptation de la procédure de réclamations collectives
Albanie	21/09/98		
Andorre	04/11/00		
Arménie	18/10/01		
Autriche	07/05/99	29/10/69	
Azerbaïdjan	18/10/01		
Belgique	03/05/96	16/10/90	
Bosnie-Herzégovine			
Bulgarie	21/09/98	07/06/00	07/06/00
Croatie	08/03/99		
Chypre	03/05/96	27/09/00	06/08/96
République tchèque	04/11/00	03/11/99	
Danemark	*	03/05/96	03/03/65
Estonie	04/05/98	11/09/00	
Finlande	03/05/96	21/06/02	17/07/98 X
France	03/05/96	07/05/99	07/05/99
Géorgie	30/06/00		
Allemagne	*	18/10/61	27/01/65
Grèce	03/05/96	06/06/84	18/06/98
Hongrie	*	13/12/91	08/07/99
Islande	04/11/98	15/01/76	
Irlande	04/11/00	04/11/00	04/11/00
Italie	03/05/96	05/07/99	03/11/97
Lettonie	*	29/05/97	31/01/02
Liechtenstein	09/10/91		
Lituanie	08/09/97	29/06/01	
Luxembourg	*	11/02/98	10/10/91
Malte	26/05/88	04/10/88	
Moldova	03/11/98	08/11/01	
Pays-Bas	18/10/61	22/04/80	
Norvège	07/05/01	07/05/01	20/03/97
Pologne	26/11/91	25/06/97	
Portugal	03/05/96	30/05/02	20/03/98
Roumanie	14/05/97	07/05/99	
Fédération de la Russie	14/09/00		
Saint-Marin	18/10/01		
République slovaque	18/11/99	22/06/98	
Slovénie	11/10/97	07/05/99	07/05/99
Espagne	23/10/00	06/05/80	
Suède	03/05/96	29/05/98	29/05/98
Suisse	06/05/76		
«l'ex-République yougoslave de Macédoine»	05/05/98		
Turquie	*	18/10/61	24/11/89
Ukraine	07/05/99		
Royaume-Uni	*	07/11/97	11/07/62
Nombre d'états	11 + 32 = 43	17 + 14 = 31	11

Les **dates en gras** correspondent aux dates de signature ou de ratification de la Charte de 1961 ; les autres dates correspondent à la signature ou à la ratification de la Charte révisée de 1996.

* Etats devant ratifier le Protocole d'amendement de 1991 pour que ce dernier entre formellement en vigueur. En pratique, par décision du Comité des Ministres, ce protocole s'applique déjà.

X Etat ayant reconnu aux ONG nationales le droit de présenter des réclamations collectives à son encontre..

Annexe IV

Organisations internationales non gouvernementales habilitées à déposer des réclamations collectives¹

Organisations inscrites pour une période de 4 ans:
1 janvier 2000 – 31 décembre 2003

European Action of the Disabled
Action européenne des handicapés (AEH)

European Council of WIZO Federations (ECWF)
Conseil européen des fédérations WIZO (CEFW)

International Confederation of Catholic Charities
Confédération internationale des charités catholiques (CARITAS INTERNATIONALIS)

International Council of Environmental Law (ICEL)
Conseil international du droit de l'environnement (CIDE)

Marangopoulos Foundation for Human Rights (MFHR)
Fondation Marangopoulos pour les droits de l'homme (FMDH)

Organisations inscrites pour une période de 4 ans:
1 janvier 2001 - 31 décembre 2004

Council of European Professional Informatics Societies
Conseil des associations européennes des professionnels de l'informatique (CEPIS)

European Association for Psychotherapy (EPA)
Association européenne de psychothérapie (EAP)

European Disability Forum (EDF)
Forum européen des personnes handicapées (FEPH)

¹ Liste établie par le Comité gouvernemental en application de la décision du Comité des Ministres du 22 juin 1995 (voir par. 20 du rapport explicatif au Protocole). Les organisations inscrites sur cette liste - par ordre alphabétique anglais - le sont pour une durée de quatre ans à compter de la date d'entrée en vigueur du Protocole (1er juillet 1998), à l'exception des ONG pour lesquelles il est indiqué que la durée de quatre ans commence le 1er janvier 1999 ou le 1er janvier 2000.

European Union Migrant's Forum
Forum des migrants de l'Union européenne (EMF)

FIAN (Foodfirst Information and Action Network)
FIAN (Réseau d'Information et d'Action pour le Droit à se nourrir)

Organisations inscrites pour une période de 4 ans:
1 janvier 2002 - 31 décembre 2005

Federation of Catholic Family Associations in Europe
Fédération des Associations familiales catholiques en Europe (FAFCE)

Organisations inscrites pour une période de 4 ans: 1 juillet 2002 - 30 juin 2006

Association of European Psychiatrists
Association européenne de Psychiatrie

Association of Women of Southern Europe
Association des Femmes de l'Europe méridionale (AFEM)

Conference of European Churches (CEC)
Conférence des églises européennes (KEK)

Defence for Children International
Défense des Enfants – International (DEI)

Disabled People's International – European Region
Organisation internationale des personnes handicapées (OMPH)

Education International (EI)
Internationale de l'éducation (IE)

Eurolink Age

European Antipoverty Network
Réseau européen des associations de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale (EAPN)

European Association of Railwaymen
Association européenne des cheminots (AEC)

European Blind Union
Union européenne des Aveugles

European Centre of the International Council of Women (ECICW)
Centre européen du Conseil international des femmes (CECIF)

European Committee for Home-based Priority Action for the Child and the Family
Comité européen d'Action spécialisée pour l'Enfant et la Famille dans leur Milieu de Vie
(EURO-CEF)

European Council of Police Trade Unions
Conseil européen des syndicats de police

European Federation of Employees in Public Services
Fédération européenne du personnel des services publics (EUROFEDOP)
European Judges for Democracy and Liberties
Magistrats européens pour la Démocratie et les Libertés (MEDEL)

European Ombudsman Institute
Institut européen de l'Ombudsman (EOI)

European Organisation of Military Associations
Organisation européenne des associations militaires (EUROMIL)

European Roma Rights Centre (ERRC)

European Union of Rechtspfleger
Union européenne des greffiers de justice (EUR)

Eurotalent

Federal Union of European Nationalities (FUEN)
Union fédéraliste des communautés ethniques européennes (UFCE)

Inclusion Europe / Inclusion Interational
(International League of Societies for persons with Mental Handicap – ILSMH)
(Ligue internationale des Associations pour les personnes handicapées mentale)

International Association Autism-Europe (IAAE)
Association internationale Autisme-Europe (AIAE)

International Association of Charities
Association internationale des Charités (AIC)

International Catholic Society for Girls
Association catholique internationale de services pour la jeunesse féminine (ACISJF)

International Centre for the Legal Protection of Human Rights (INTERIGHTS)

International Council on Social Welfare (ICSW)
Conseil international de l'action sociale (CIAS)

International Federation of Educative Communities
Fédération internationale des communautés éducatives (FICE)

International Federation of Human Rights Leagues
Fédération internationale des ligues des Droits de l'Homme (FIDH)

International Federation for Hydrocephalus and Spina Bifida
Fédération internationale pour l'hydrocéphalie et le spina bifida (IFHSB)

International Federation of Musicians
Fédération internationale des musiciens (FIM)

International Federation for Parent Education (IFPE)
Fédération internationale pour l'éducation des parents (FIEP)

International Federation of Settlements and Neighbourhood Centres
Fédération internationale des centres sociaux et communautaires (IFS)

International Humanist and Ethical Union (IHEU)
Union internationale humaniste et laïque (UIHL)

International Movement ATD - Fourth World
Mouvement international ATD - Quart Monde

International Planned Parenthood Federation – European Network
Fédération internationale pour le planning familial – Réseau européen (IPPF)

International Rehabilitation Council for Torture Victims (IRCT)
Conseil international de Réadaptation pour les victimes de la torture (CIRT)

International Scientific Conference of Minorities for Europe of Tomorrow
Conférence scientifique internationale sur les minorités dans l'Europe de demain (ISCOMET)

Mental Health Europe (formerly known as European Regional Council of the World
Federation for Mental Health)
Santé mentale Europe (Conseil régional européen de la Fédération Mondiale pour la
Santé mentale)

Public Services International (PSI)
Internationale des services publics (ISP)

Rehabilitation International (RI)

Standing Committee of the Hospitals of the European Union
Comité permanent des Hôpitaux de l'Union européenne (HOPE)

World Confederation of Teachers
Confédération syndicale mondiale de l'enseignement

World Organisation against Torture
Organisation mondiale contre la torture (OMCT)