

EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS
COMITE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX



29 octobre 2003

RECLAMATION N° 16/2003

Confédération Française de l'Encadrement – “CFE CGC”

c. France

Observations du Gouvernement français sur le bien-fondé

enregistrées le 24 octobre 2003



**REPRÉSENTATION PERMANENTE DE LA FRANCE
AUPRES DU CONSEIL DE L'EUROPE**

PF - N° 430

/D

CE 11.2.1
Comité européen des Droits Sociaux

NOTE VERBALE

La Représentation Permanente de la France auprès du Conseil de l'Europe présente ses compliments au Secrétariat du Conseil de l'Europe et a l'honneur de lui transmettre ci-joint – comme suite à sa lettre du 22 septembre 2003 - les observations du gouvernement français sur le fond de la réclamation de la Confédération française de l'Encadrement (C.F.E.C.G.C.) devant le Comité européen des Droits Sociaux. /V.S.

La Représentation Permanente de la France auprès du Conseil de l'Europe saisit cette occasion pour renouveler au Secrétariat du Conseil de l'Europe les assurances de sa haute considération.

Strasbourg, le 23 octobre 2003

P.J. : 1

SECRETARIAT DU CONSEIL DE L'EUROPE
Direction Générale II - Droits de l'Homme
Comité européen des Droits Sociaux
à l'attention de M. Régis BRILLAT
67075 STRASBOURG Cedex

40, rue de Verdun - 67000 STRASBOURG
Tél. : 03.88.45.34.00 - Fax : 03.88.45.34.49
Internet : rp.strasbourg-dfra@diplomatie.gouv.fr

**OBSERVATIONS DU GOUVERNEMENT FRANCAIS
SUR LE FOND DE LA RECLAMATION N° 16/2003
DE LA CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT
DEVANT LE COMITE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX**

Par une décision en date du 16 juin 2003, le Comité européen des droits Sociaux a déclaré recevable la réclamation présentée le 14 mai 2003 par la Confédération Française de l'Encadrement (C.F.E. C.G.C.) à l'encontre de la France concernant la loi n°2003-47 du 17 janvier 2003 *relative à aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi*, au motif notamment que « *la réclamation est dirigée contre une législation nouvelle, la loi n°2003-47 du 17 janvier 2003, qui ne reprend que pour partie les dispositions de celle contre laquelle était dirigée la communication n°9/2000 CFE-CGC c. France* ».

Par cette réclamation, la confédération requérante a demandé au Comité, d'une part, de dire que certaines dispositions de la loi n°2003-47 du 17 janvier 2003 *relative à aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi* sont contraires aux dispositions des articles 2, 4, 6 et 27 de la Charte sociale européenne révisée et, d'autre part, de condamner l'Etat français au remboursement des ses frais irrépétibles qu'elle évalue à 9.000 euros.

Cette réclamation appelle de la part du Gouvernement français les observations suivantes en ce qui concerne son bien-fondé.

* *

*

I – L’OBJET DE LA RECLAMATION

Le syndicat requérant soutient que certaines dispositions de la loi n°2000-47 du 17 janvier 2003 violent en particulier les articles 2, 4, 6 et 27 de la Charte sociale européenne révisée, consacrant respectivement le droit à des conditions de travail équitables, le droit à une rémunération équitable, l’exercice du droit à la négociation collective, dont le droit de grève, et le droit à la négociation collective, dont le droit de grève, et le droit à l’égalité de traitement des travailleurs ayant des responsabilités familiales.

Selon le syndicat requérant, la loi mise en cause a pour première conséquence d’étendre le champ d’application du forfait en jours.

En second lieu, elle valide et prévoit la sécurisation des accords conclus sous l’empire des lois antérieures, alors que, selon le requérant, on ne saurait trouver un motif d’intérêt général suffisant pour permettre au législateur de mettre en œuvre une telle validation.

Enfin, la CFE-CGC critique les dispositions de la loi susvisée relatives aux astreintes qui méconnaîtraient selon elle le droit à une durée du travail équitable en tant que l’article 3 de la loi instaure le décompte de la période d’astreinte dans la durée minimale du repos quotidien et hebdomadaire, à l’exception de la période d’intervention.

II SUR LE BIEN-FONDE DE LA RECLAMATION

1. Au préalable, sur la réclamation n°9/2000 de la C.F.E. C.G.C.

Il importe de rappeler au préalable que la CFE-CGC avait déjà déposé une première réclamation n°9/2000 dirigée contre certaines dispositions de la loi n°2000-37 du 19 janvier 2000, dite loi Aubry II, relative à la réduction négociée du temps de travail, et plus précisément les dispositions de cette loi prévoyant un régime de forfait en jours pour certaines catégories de cadres.

Cette réclamation a donné lieu à un rapport du Comité Européen des Droits sociaux en date du 11 décembre 2001, relevant que sur certains points relatifs au régime de forfait jours prévu pour certaines catégories de cadres, notamment du fait d’une absence d’encadrement suffisant de ce régime par la loi, les dispositions de la loi susmentionnée du 19 janvier 2000 méconnaissaient les exigences posées par la Charte.

A la suite de ce rapport, cette même réclamation a donné lieu à une résolution du Comité des Ministres du Conseil de l'Europe en date du 26 mars 2002.

Le Comité des Ministres, dans cette résolution du 26 mars 2002, n'a pas constaté de violations des dispositions de la Charte sociale européenne du fait du dispositif susmentionné du forfait annuel en jours mis en place pour certaines catégories de cadres par la loi susmentionnée du 19 janvier 2000.

Il a au contraire a noté que :

- Le forfait annuel en jours vise à faire bénéficier les cadres autonomes d'une vraie réduction du temps de travail ;
- Les cadres susceptibles de conclure des conventions de forfait en jours ne représentent qu'une minorité de salariés évaluée à 5% ;
- La loi confie aux partenaires sociaux le soin de mettre en place ce régime particulier de temps de travail par voie d'accord collectif ;
- Les dispositions de droit commun applicables à la durée du travail ont été adaptées au décompte en jours, la loi ayant bien prévu un nombre maximum de jours sur l'année et ayant confié aux partenaires sociaux le soin de contrôler la durée du travail ;
- La rémunération des cadres concernés est en rapport avec leur charge de travail et la durée du travail ;

Force est de constater, au regard de ces éléments, que la loi du 17 janvier 2003 n'a affecté aucune des garanties encadrant les possibilités de mettre en œuvre le forfait en jours. Le même raisonnement demeure.

La seule modification intervenue concerne le critère de définition de ces cadres par accord collectif.

Auparavant, trois critères cumulatifs définissaient les cadres susceptibles de conclure des conventions de forfait en jours. Il s'agissait de ceux pour lesquels la durée du travail ne pouvait être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités exercées et du degré d'autonomie dont ils bénéficiaient dans l'organisation de leur emploi du temps.

Désormais, la nouvelle définition vise à prendre en compte le seul critère réellement déterminant pour connaître, parmi les cadres, ceux susceptibles de conclure des forfaits en jours sur l'année, à savoir le critère de l'autonomie. C'est ainsi que la loi du 17 janvier 2003 a modifié en ces termes l'article L.212-15-3 III du code du travail : « *la convention ou l'accord définit, au regard de leur autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, les catégories de cadres concernés [le reste est inchangé]* ».

2. Sur la prétendue violation de l'article 2 de la Charte garantissant des conditions de travail équitables :

2.1 Le syndicat requérant considère en premier lieu, que le forfait en jours pour les cadres ne permettrait pas de fixer une durée raisonnable de travail

journalière et hebdomadaire, ni ne permet d'atteindre une réduction progressive de la semaine de travail et que les dispositions de la loi du 17 janvier 2003 sur cette question aggravent la situation en tant qu'elle élargit ce régime à l'ensemble des cadres autonomes.

2.1.1 Ce grief reprend l'argumentation déjà utilisée par le requérant dans le cadre de sa réclamation 9/2000 susmentionnée. Comme cela avait déjà été précisé par le passé, une telle argumentation n'est pas fondée.

En effet, des conditions posées par la loi encadrent les possibilités de mettre en œuvre le régime du forfait jours.

La première tient à l'obligation de conclure un accord collectif de branche ou d'entreprise. Le syndicat requérant soutient que cette disposition n'est pas constitutive de garantie spécifique. Tel n'est pas le cas. En effet, un grand nombre d'accords de branche ont précisé les catégories de cadres susceptibles de conclure des conventions de forfaits en jours et les accords d'entreprise sont liés par ces dispositions.

Par ailleurs, et comme cela a également déjà été indiqué, les autres clauses obligatoires demeurent, notamment celles relatives aux 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.

En outre, les modalités concrètes d'application des dispositions relatives au repos quotidien et au repos hebdomadaire doivent toujours être déterminées par accord collectif.

Enfin, le principe général selon lequel les cadres « *doivent bénéficier d'une réduction effective de leur durée de travail* » n'est pas remis en cause.

A cet égard, force est de constater, au regard de la négociation professionnelle de branche intervenue depuis la loi du 19 janvier 2000, qu'un grand nombre d'accords de branche définissent des modalités de suivi de la charge de travail des cadres en forfaits jours en prévoyant, par exemple, que des entretiens semestriels ou annuels doivent intervenir entre le cadre et sa hiérarchie ; tel est le cas, notamment, dans les branches et l'importation-exportation, des commerces de gros, de l'industrie du bois ou encore du mareyage. D'autres ont prévu des durées maximales quotidiennes de 10 heures, c'est le cas en particulier dans l'imprimerie de lauriers ou d'autres encore ou encadré les demi-journées travaillées en précisant les heures de début ou de fin, comme pour le bricolage par exemple.

En conséquence, l'argumentation du requérant ne pourra qu'être rejetée.

2.1.2 Le requérant soutient par ailleurs que les changements opérés par la loi du 17 janvier 2003 vont entraîner un élargissement considérable du nombre du nombre de cadres en forfait jours.

Or, la seule modification apportée par la loi du 17 janvier 2003 vise la définition des cadres pouvant conclure une convention de forfait en jours. Il s'agit désormais des «catégories de cadres concernés, au regard de leur autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps» (article 3 de la loi du 17 janvier 2003 et l'article L.212-15-3 III du code du travail).

D'autre part, le syndicat requérant soutient qu'une telle modification entraîne un élargissement tel du champ des salariés concernés que les employeurs seront incités à recourir au maximum au forfait jours, et à conclure de telles conventions avec l'ensemble de leurs salariés cadres.

Or, la loi du 17 janvier 2003 renvoie au seul critère réellement déterminant en l'espèce, à savoir l'autonomie du cadre dans la détermination de son emploi du temps.

Ce critère est d'ailleurs conforme au droit communautaire dans la mesure où la directive 93/104/CE du conseil du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail prévoit dans son article 17, relatif aux dérogations, que les Etats membres peuvent déroger aux dispositions de ladite directive (notamment à celles relatives au repos journalier, au temps de pause, au repos hebdomadaire) pour les cadres dirigeants ou autres personnes ayant un pouvoir de décision autonome. Certes, le critère de l'autonomie peut apparaître comme étant plus souple, mais l'objectif est une adaptation de ce critère par les branches professionnelles. En outre, les trois catégories de cadres demeurent, et le critère de l'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps ne vaut que pour la troisième catégorie de cadres.

En conséquence, seule une certaine proportion des cadres peut conclure des conventions de forfait en jours, c'est à dire statistiquement beaucoup moins de 10% des salariés des lors que l'ensemble des cadres eux-mêmes ne représente qu'environ 10% de la population active.

Enfin, cette définition des cadres autonomes étant conforme au droit communautaire, on ne saurait retenir ce moyen sauf à mettre en contradiction, sans raison légitime, et à propos d'une législation qui nationale qui offre en contrepartie des compensations appropriées aux cadres, la Charte sociale et la législation communautaire.

2.1.3 D'autre part, le requérant soutient que le critère de l'autonomie serait « vague » et que tous les cadres pourront désormais conclure une convention de forfait en jours.

Cette affirmation est erronée. La loi du 17 janvier 2003 n'est à aucun moment revenue sur la distinction entre les trois catégories de cadres qui préexistaient, à savoir :

- les cadres dirigeants,
- les cadres intégrés soumis à l'horaire collectif

- les autres cadres pouvant conclure des forfaits en heures ou, sous réserve qu'ils soient autonomes, des forfaits annuels en jours.

En conséquence, si un cadre n'est pas suffisamment autonome dans l'organisation de son emploi du temps, par exemple, s'il ne peut pas être libre de choisir ses jours et heures de présence dans l'entreprise en fonction des missions qui lui sont confiées, il ne pourra pas conclure une convention de forfait en jours.

La loi a même clarifié la notion de cadres intégrés, puisqu'il s'agit maintenant de ceux « dont la nature des fonctions les conduit à suivre un horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ». Si la seule liberté consiste pour le cadre à être présent tous les jours dans l'entreprise mais un peu avant ou un peu après les autres membres de son équipe ou de son service, il ne peut être considéré comme suffisamment autonome pour conclure une convention de forfait en jours.

L'ensemble des clauses permettant de préciser les cadres concernés par le forfait jours n'a pas été modifié par la loi du 17 janvier 2003. C'est pourquoi, s'agissant enfin des éventuels abus constatés ou de l'incitation à ne pas payer les heures supplémentaires, cet argument de saurait être retenu.

Enfin, l'article L.212-15-4 du code du travail constitue une garantie pour les cadres concernés au regard de leur niveau de rémunération.

2.2 En second lieu, le requérant considère que la sécurisation opérée par la loi du 17 janvier 2003 constitue une violation de la Charte sociale, en l'absence de motif d'intérêt général suffisant.

Les dispositions en cause, et plus particulièrement l'article 16 de la loi susvisée, prévoient que les conventions ou accords collectifs de branche étendus ou accords d'entreprise ou d'établissement conclu en vertu des lois n°98-461 du 13 juin 1998 et n°2000-37 du 19 janvier 2000 sont réputés signés sur le fondement de la loi du 17 janvier 2003. Cet article 16 a pour objet d'éviter que ne soient remises en cause des stipulations d'accord de branches ou d'entreprise, conclu sous l'empire des lois de 1998 et 2000, qui ne disposaient pas de base légale à la date de leur signature mais auxquels la loi déferée en confère une .

Cet article vise ainsi à permettre à certaines clauses de ces accords de trouver une base légale dans la nouvelle loi, sous réserve évidemment qu'ils soient conformes à cette nouvelle loi. En revanche, il ne conduit en aucun cas à valider des stipulations illégales qui ne trouvent donc pas de base légale dans les nouvelles dispositions législatives, ni n'emporte de validation rétroactive de stipulations illégales lors de leur signature faute de base légale, qui ne seront réputées valides qu'à compter de la date d'entrée en vigueur de la loi susvisée.

C'est ce qu'a conclu le Conseil constitutionnel, saisi d'un recours sur les articles 2B et 16 de la loi du 17 janvier 2003, dans sa décision n°2002-465 du 13 janvier 2003, aux termes de laquelle il a jugé que :

« il ressort des débats parlementaires à l'issue desquels a été adoptée cette disposition que celle-ci a pour seule portée de rendre insusceptible d'être contestés à l'avenir devant la juridiction compétente les accords antérieurs qui n'étaient pas conformes à la législation applicable lors de leur signature, mais seraient conformes aux dispositions de la loi déferée ; que, dès lors, l'article 16 ne saurait être interprété comme conférant aux accords antérieurs d'autres effets que ceux que leurs signataires ont entendus leur attacher ; que, sous cette réserve, le grief manque en fait ».

Ce moyen du syndicat requérant ne saurait, en conséquence, être retenu.

2.3 Enfin, le requérant soutient que la loi du 17 janvier 2003 méconnaîtrait également le droit à une durée de travail équitable en instaurant l'imputation du temps d'astreinte sur le temps de repos.

L'interprétation que fait le requérant de la jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés européennes est en tout état de cause erronée.

En effet, la Cour de Justice des Communautés Européennes dans son arrêt SIMAP (point 50 et 52 notamment) a jugé, s'agissant des gardes hors de l'hôpital, assimilables aux astreintes, que :

« seul le temps lié à la prestation effective de services de premiers soins doit être considéré comme du temps de travail ».

Par ailleurs, le requérant fait état de la doctrine relative aux astreintes. Force est de constater que cette dernière, sur ce thème, n'était ni claire ni unique avant l'intervention de la loi du 17 janvier 2003. Cette loi a permis de clarifier cette question puisqu'elle précise la situation du salarié lorsqu'il n'est pas amené à intervenir pendant sa période d'astreinte. Dans ce cas seulement l'astreinte est décomptée dans les temps de repos quotidien et hebdomadaire.

Enfin, l'argumentation du requérant relative aux conséquences d'une intervention du salarié durant le temps d'astreinte est erronée. En effet, si une intervention a lieu durant l'astreinte, « la durée de cette intervention est considérée comme du temps de travail effectif » (article L.212-4 bis du code du travail).

En outre, « si une intervention a lieu pendant la période d'astreinte, le repos intégral doit être donné à compter de la fin de l'intervention, sauf si le salarié a déjà bénéficié antérieurement, avant le début de son intervention, de la durée minimale de repos continue prévue par le code du travail » (circulaire DRT n°06 du 14 avril 2003 relative au temps de travail et au SMIC, fiche n°8 relative à l'astreinte).

La disposition critiquée ne contrevient donc en rien au droit à des conditions de travail équitables.

3. Sur la prétendue violation de l'article 4 de la Charte garantissant le droit à une rémunération équitable :

3.1. Le requérant soutient en premier lieu que l'un des effets directs du forfait jours est de priver par nature un grand nombre de salariés du bénéfice du paiement majoré pour les heures supplémentaires accomplies

Cet argument n'est pas nouveau. Il ne saurait être retenu dans la mesure où le Comité des Ministres, dans sa résolution du 26 mars 2002, a considéré 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* ».

Ceci confirme l'interprétation qu'il convient de donner à l'article 4 de la Charte. Il reconnaît « le droit des travailleurs à un taux de rémunération majoré pour les heures de travail supplémentaires, exception faite de certains cas particuliers ». Le Comité admet donc des exceptions limitées et justifiées. Il a confirmé par sa décision du 26 mars 2002 que l'exception concernant les cadres ayant conclu une convention de forfait en jours répondait à ces deux critères.

Le moyen doit donc être écarté.

3.2 Le requérant soutient ensuite que l'imputation du temps d'astreinte sur le temps de repos emporterait une autre violation de l'article 4 de la Charte :

Là encore, l'argumentation du requérant ne saurait être retenue pour plusieurs raisons.

D'une part, le législateur n'a pas remis en cause l'ensemble du régime de l'astreinte lors de l'adoption de la loi du 17 janvier 2003. Les autres dispositions relatives aux astreintes sont inchangées, notamment les compensations financières ou sous forme de repos auxquelles elles donnent lieu. Les accords collectifs ayant prévus de telles compensations ne sont pas remis en cause (Cf. article L.212-4bis du code du travail).

D'autre part, comme cela a déjà été indiqué, l'objectif de cette loi était seulement d'affirmer la compatibilité de l'astreinte hors intervention et des temps de repos quotidien et hebdomadaire.

En conséquence, les dispositions de la loi du 17 janvier 2003 relatives au forfait en jours et à l'astreinte ne contreviennent pas à l'article 4 de la Charte.

4. Sur la prétendue violation de l'article 6 de la Charte reconnaissant le droit à la négociation collective et le droit de grève :

Le requérant soutient que les modalités de décompte des journées et des demi-journées travaillées ou de repos dans le cadre du forfait jours induiraient une discrimination au regard de l'exercice du droit de grève.

Cet argument n'est pas nouveau puisque le requérant l'avait déjà évoqué dans sa première réclamation en 2000. Comme il a déjà été indiqué dans le mémoire précédent, le régime du forfait jours ne porte nullement atteinte au droit de grève et est bien conforme aux dispositions de l'article 6 de la Charte reconnaissant « le droit de grève des travailleurs et des employeurs à des actions collectives en cas de conflit d'intérêts, y compris le droit de grève ». En effet, les dispositions relatives au forfait en jours ne portent pas atteinte, par elles-mêmes, à l'exercice du droit de grève. L'application qui est faite de ces dispositions doit s'inscrire dans le cadre des grands principes encadrant l'exercice du droit de grève et notamment celui qui fait obstacle à ce que soit opéré un abattement de salaire plus que proportionnel à l'arrêt de travail. La Cour de cassation a eu l'occasion à plusieurs reprises d'affirmer ce principe (Cass. Soc., 27 juin 1989 Causse Wallon ; 8 juillet 1992, Sétra ; 3 février 1993, Tadin ; 19 mai 1998, Sté Le Parisien).

Par ailleurs, l'affirmation du requérant selon laquelle « toute heure non travaillée entraînera le décompte d'une demi-journée de repos » ne repose sur aucun fondement. Au contraire, la doctrine administrative propose de décompter la durée de la grève proportionnellement à la durée de la journée de travail que le salarié avait prévu d'effectuer.

Enfin, force est de constater qu'aucun élément concret n'est apporté visant à prouver que cette disposition pose effectivement problème.

Or, le rapport du Comité européen des Droits sociaux, rédigé dans le cadre de la réclamation n°9/2000, faisait expressément état du manque d'exemples précis dans l'argumentaire du requérant et précisait que ce dernier n'apportait pas la preuve que ce régime avait des conséquences telles que la situation française n'était pas conforme à l'article 6 de la Charte (cf. points 49 et 50).

En tout état de cause, le ministère n'a pas, à ce jour, eu connaissance de faits corroborant les allégations du requérant.

Dans ces conditions, on ne peut que conclure que, contrairement à ce que soutient le syndicat requérant sans l'établir, la situation française est bien conforme à l'article 6 de la Charte.

5. Sur la prétendue violation de l'article 27 de la Charte garantissant l'affectivité du droit à l'égalité des chances et de traitement des travailleurs ayant une responsabilité familiale :

5.1 Le syndicat requérant soutient que la loi du 17 janvier 2003 en tant qu'elle généralise selon lui le régime du forfait jours porte atteinte à l'article 27 de la Charte puisqu'elle aura pour conséquence d'étendre « le nombre de salariés qui ne pourront plus assumer correctement leurs responsabilités familiales ».

En réalité, le point 2 du présent mémoire a déjà montré que la loi du 17 janvier 2003 n'élargit pas le régime du forfait jours mais la réserve aux cadres autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps.

Et, comme il a déjà été indiqué dans le mémoire précédent, 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.

A cet égard, il résulte d'une enquête réalisée par la Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques du Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité que « ce sont les cadres (principalement les femmes) qui déclarent le plus souvent à la fois une meilleure conciliation entre vies sociale et familiale et une amélioration des conditions de travail (55% des hommes, 76% des femmes) » (Premières synthèses n°24.1, DARES, juin 2003). En outre, l'étude « Cadroscope » mentionnée par le requérant est également éclairante de ce point de vue : « la satisfaction des cadres quant à leur situation professionnelle, déjà élevée, s'est améliorée en 2000, et ils jugent moins fréquemment leur charge de travail excessive. Parallèlement, 67% d'entre eux se déclarent satisfaits de l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée ». On peut donc conclure de ces enquêtes que deux tiers des cadres sont satisfaits de l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée ».

Enfin le Comité, dans son rapport sur la réclamation n°9/2000, avait considéré que le moyen soulevé était inopérant.

C'est pourquoi il ne pourra qu'être rejeté à nouveau, eu égard à ce caractère inopérant.

- 5.2 S'agissant des dispositions de la loi du 17 janvier 2003 relatives à l'astreinte, le syndicat requérant estime qu'elles ne sont pas compatibles avec l'article 27 de la Charte parce qu'elles ne permettraient plus aux salariés de bénéficier des repos minima quotidiens et hebdomadaire.

Cet argument ne saurait être retenu. Comme il a déjà été indiqué au point 1 du présent mémoire, la loi du 17 janvier 2003 n'a fait que rendre compatible les temps d'astreinte et les temps de repos dès lors qu'il n'y a pas d'intervention. Si le salarié est appelé pendant son astreinte et doit intervenir, alors il a droit aux 11 heures de repos quotidien ou aux 35 heures de repos hebdomadaire à l'issue de son intervention. Cette nouvelle disposition n'a aucune incidence par rapport à l'article 27 de la Charte et ne contrevient en rien à l'obligation faite aux Etats de prendre des mesures en faveur des travailleurs assumant des responsabilités familiales.

Par ces motifs et tous autres à déduire ou suppléer, je prie le Comité de bien vouloir rejeter la demande des requérants, comme en tous points non fondée.

III SUR LA DEMANDE DE FRAIS IRREPETIBLE PRESENTEE PAR LA C.F.E. C.G.C. :

3.1 Si la réclamation a, en tant que telle, été déclarée recevable par la décision du Comité en date du 16 juin 2003, les demandes accessoires présentées par la confédération requérante au titre des frais irrépétibles sont pour leur part irrecevables.

En effet, cette demande 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.

C'est ce que le Comité a implicitement admis dans son rapport du 11 décembre 2001 sur la précédente réclamation (n°9/2000) de la C.F.E. C.G.C., dans son paragraphe 58, en rejetant sans autre examen les demandes indemnitaires présentées par la CFE-CGC.

Et en tout état de cause, les dispositions de l'article 41 de la Convention européenne des droits de l'homme, qui ne concernent que la procédure devant la Cour européenne des droits de l'homme, ne peuvent trouver à s'appliquer devant le Comité européen des droits sociaux en l'absence de dispositions expresses en ce sens des textes applicables à cette instance.

3.2 Très subsidiairement, le montant de 9.000 euros réclamé par la C.F.E. C.G.C. au titre des frais irrépétibles devant le Comité n'est assorti d'aucun justificatif ne nature à établir que la C.F.E. C.G.C. aurait effectivement supporté une telle somme aux fins d'examen de sa demande présentée devant le Comité.

3.3 Plus subsidiairement encore, le montant de 9.000 euros réclamé par la confédération requérante au titre des frais irrépétibles devant le Comité est fortement disproportionné et ne pourra qu'être réduit.

Pour l'ensemble de ces motifs et sous réserve de tous autres à produire ou suppléer, le Gouvernement français invite le Comité européen des droits sociaux de bien vouloir rejeter la réclamation de la CFE-CGC comme infondée en droit.