

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



25 mars 2004

**Réclamation collective n° 16/2003
CFE-CGC c. France**

Pièce n° 5

**OBSERVATIONS COMPLÉMENTAIRES DU
GOUVERNEMENT FRANÇAIS
SUR LE BIEN-FONDÉ**

enregistrées au Secrétariat le 24 mars 2004

**OBSERVATIONS COMPLÉMENTAIRES
DU GOUVERNEMENT DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
SUR LE FOND DE LA RECLAMATION COLLECTIVE N° 16/2003
PRÉSENTÉE PAR LA CONFÉDÉRATION CFE-CGC
CONTRE LA FRANCE
DEVANT LE COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX.**

Par courrier du 19 décembre 2003, le secrétaire exécutif de la Charte sociale européenne a transmis au gouvernement les observations produites par le syndicat CFE-CGC en réplique aux observations sur le fond en date du 24 octobre 2003 du gouvernement français.

Les observations en réplique du syndicat requérant au regard du mémoire produit par le Gouvernement appellent les observations complémentaires en réponse suivantes :

I - Sur le projet de loi en cours de discussion au Parlement relatif à la formation professionnelle et au dialogue social :

1. Le syndicat requérant soutient que ce projet rendrait caduques les observations du Gouvernement s'agissant de la nécessaire existence d'un accord collectif pour déterminer les catégories de cadres susceptibles de conclure des conventions de forfait en jours.

2. Le recours obligatoire à la négociation collective pour déterminer les catégories de cadres concernés, de même que l'existence d'un certain nombre de clauses obligatoires constituent déjà, en soi, une garantie.

Force est de constater, en outre, que le gouvernement n'a pas seulement visé l'accord de branche dans son mémoire initial, mais également l'accord d'entreprise en tant que constitutif d'une garantie spécifique, et ce, contrairement à ce que soutient le requérant.

Il ne peut donc qu'être rappelé qu'hormis le changement relatif au critère de définition des catégories de cadres pouvant conclure des conventions de forfait en jours, toutes les autres exigences demeurent.

3. Par ailleurs, s'agissant plus précisément du projet de loi relatif à la formation professionnelle et au dialogue social, ses dispositions ne valent que pour l'avenir. Ainsi, les accords d'entreprise, même conclus à l'avenir, ne pourront pas déroger aux accords de branche déjà conclus.

Le gouvernement est donc fondé à préciser que les accords d'entreprise doivent respecter les accords de branche qui ont défini quelles catégories de cadres sont susceptibles de conclure des forfaits en jours.

4. En outre, ce projet de loi prévoit expressément que les branches pourront à l'avenir décider souverainement de permettre ou non la dérogation par accord d'entreprise et sur quels thèmes. Le syndicat requérant n'est donc pas fondé à conclure que les conséquences de ce projet de loi se traduiront par des abus ou des décisions arbitraires.

5. Enfin, le projet de loi prévoit des conditions nouvelles de signature des accords collectifs de branche ou d'entreprise.

En effet, le principe de l'accord majoritaire est introduit par ce texte, ce qui constitue une garantie nouvelle. L'argumentation du requérant ne pourra qu'être rejetée.

II Sur le critère pris de l'autonomie de certains cadres dans l'organisation de leur emploi du temps :

6. Le syndicat requérant revient ensuite à nouveau sur le critère réellement déterminant permettant de conclure des conventions de forfait en jours, à savoir l'autonomie de certains cadres dans l'organisation de leur emploi du temps.

Bien que le requérant considère que ce critère serait « vague », tel n'est pas le cas. Ce critère est réellement déterminant pour distinguer, au sein de l'ensemble des cadres, les cadres suffisamment autonomes pour être soumis à un forfait en jours.

7. Il convient de rappeler, d'une part, les autres garanties et clauses obligatoires n'ont pas été modifiées par la loi du 17 janvier 2003 et, d'autre part, **que la notion d'autonomie est expressément prévue par la directive 93/104/CE du 23 novembre 1993 relative au temps de travail.**

8. Contrairement à ce que soutient le requérant, ce nouveau critère n'est pas synonyme non plus de fin de l'existence des autres catégories de cadres – que ce soit les cadres intégrés à l'horaire collectif ou ceux pouvant conclure des conventions de forfait en heures –, dans la mesure où ils ne sont pas suffisamment autonomes pour avoir la possibilité de conclure un forfait en jours.

La catégorie des cadres intégrés demeure en tant que telle et peut correspondre par exemple à un chef d'atelier qui suit bien le rythme de travail de son équipe, tout en pouvant, le cas échéant, arriver un peu avant et partir un peu après ses collaborateurs. Il pourrait d'ailleurs conclure par exemple, une convention de forfait hebdomadaire en heures.

En outre, au sein même de la catégorie des cadres « intermédiaires », c'est – à – dire ceux qui ne sont ni dirigeants ni intégrés, tous ne sont pas pour autant autonomes. Tel est le cas, notamment, de ceux dont les horaires sont fixés par l'employeur ou, par exemple, les cadres commerciaux devant être présents

durant toute la plage d'ouverture du magasin. Ce sont ces cadres qui précisément sont susceptibles de conclure des conventions annuelles de forfait en heures.

9. Force est de constater que si, effectivement, on ne décompte plus en heures le temps de travail d'un cadre en forfait jours, un cadre qui aurait conclu une convention annuelle de forfait en heures élevée, pourrait, au total, travailler un nombre d'heures plus élevé qu'un cadre en forfait jours, libre d'organiser ses journées de travail avec plus de liberté, en fonction de sa charge de travail notamment et sans horaires prédéterminés par l'employeur.

10. Enfin, depuis la modification apportée par la loi du 17 janvier 2003, il n'y a pas eu de révision générale des accords de branche s'agissant du forfait en jours.

A la connaissance du gouvernement, à ce jour, un seul avenant à un accord de branche a été conclu sur ce thème et son contenu ne présente pas de modifications majeures.

III Sur la sécurisation des accords passés opérée par la loi du 17 janvier 2003:

11. Le requérant insiste à nouveau sur la sécurisation des accords passés opérée par la loi du 17 janvier 2003. Le requérant souligne à juste titre le fait que le juge constitutionnel français ne se soit prononcé qu'au regard des principes constitutionnels français.

Toutefois, force est de constater que ces principes en droit français sont, au moins en partie, identiques à ceux retenus par le Conseil de l'Europe. Tel est le cas, en particulier, du principe d'égalité.

IV Sur la prétendue atteinte au droit à une rémunération équitable :

Le requérant fait ensuite valoir une prétendue atteinte au droit à une rémunération équitable en soutenant d'une part que les cadres en forfait jours ne voient pas leur rémunération majorée parce qu'on ne décompte plus les heures supplémentaires, et d'autre part que l'élargissement du forfait en jours entraînera la fin des forfaits annuels en heures.

Comme il a déjà été indiqué, l'argumentation du requérant ne peut être retenue.

En effet, il est faux de prétendre que tous les cadres vont se voir opposer des conventions de forfait en jours (cf. point 2).

En outre, la comparaison entre ces deux types de forfaits n'apparaît pas pertinente dans la mesure où l'autonomie du cadre en forfait jours pourrait le conduire à effectuer un nombre d'heures inférieur par rapport à un cadre en forfait annuel en heures, dont le forfait serait élevé.

V Sur la prétendue atteinte au droit de grève :

Enfin, s'agissant de la prétendue atteinte au droit de grève, le Gouvernement a déjà longuement exposé les motifs devant conduire à rejeter l'argumentation du requérant.

Il semble nécessaire de rappeler à toutes fins utiles, que la solution proposée par le ministère est basée sur un système déclaratif, par le cadre lui-même, du nombre d'heures qu'il comptait effectuer la journée où il a fait grève. L'exemple cité par le requérant constitue bien une dérive, puisque c'est l'employeur qui a déterminé lui-même la prétendue durée de la journée de travail du cadre en question, dérive qui ne saurait illustrer l'état du droit posé par les textes. Il doit s'agir, en réalité, de cas ponctuels. Force est de constater, en tout état de cause, que les services déconcentrés du ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité n'ont pas fait état de difficultés majeures sur cette question.

* * *

En conclusion, force est de constater que, contrairement à ce que soutient le syndicat requérant, ni les dispositions de l'article 2 de la Charte garantissant des conditions de travail équitables, ni celles de l'article 4 garantissant une rémunération équitable, ni celles de l'article 6 reconnaissant le droit à la négociation collective et le droit de grève, ni enfin celles de l'article 27 garantissant l'effectivité du droit à l'égalité des chances et de traitement des travailleurs ayant une responsabilité familiale n'ont été méconnues.

Dès lors, la réclamation du syndicat requérant ne pourra qu'être rejetée en totalité. Aucune atteinte n'a en effet été portée aux droits fondamentaux reconnus par la Charte sociale révisée.