

(1)

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



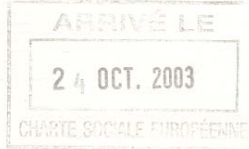
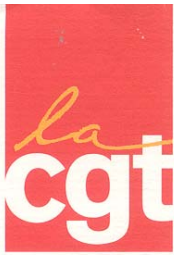
17 novembre 2003

RECLAMATION N° 22/2003

Confédération Générale du Travail (CGT)

c. France

enregistrée au Secrétariat le 24 octobre 2003



Montreuil, le 20 octobre 2003.

Conseil de l'Europe
Secrétariat général
DG II – droits de l'Homme
67075 Strasbourg cedex

le secrétaire général

A l'attention de Monsieur Régis Brillat,
Secrétaire exécutif de la Charte sociale européenne

Monsieur,

La CGT et son organisation de cadres L'UGICT, organisation nationale représentative de travailleurs, membre de la Confédération Européenne des Syndicats, formule une réclamation collective (protocole additionnel à la Charte sociale européenne du 9.11.1995, entré en vigueur le 1^{er} juillet 1998, ratifié par la France) contre le gouvernement de la France et qui porte sur la loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi (dite « loi Fillon II »).

Cette loi, préparée par le gouvernement de la France, méconnaît (titre II, dispositions relatives au temps de travail) plusieurs dispositions de la Charte sociale européenne révisée :

1. Atteinte au droit au repos (art. 2 §1, art. 3 §1, art. 11 §1 et 3)
2. Durée du travail excessive (art. 2§1)
3. Augmentation de la durée hebdomadaire de travail (art. 2 §1)

En ce qui concerne le contrôle interne de la loi, le Conseil constitutionnel a été saisi mais pas sur les points ci-dessus (seuls les parlementaires peuvent saisir cette instance). En droit français, le contrôle de constitutionnalité de la loi n'est pas possible après sa promulgation.

En l'absence d'une quelconque autre voie de recours interne pour les particuliers et les personnes morales, notre organisation saisit les instances de contrôle du Conseil de l'Europe et demande la condamnation de la France pour violation de la Charte et la formulation d'une recommandation pour se mettre en conformité.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de notre considération distinguée.

Bernard THIBAULT
Secrétaire général de la CGT

P.J. : une réclamation collective

Réclamation collective formée par la CGT
à l'encontre du gouvernement de la France,
à propos de la loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003
relative aux salaires, au temps de travail et au développement
de l'emploi (J.O.R.F. du 18 janvier 2003).

Sommaire

Introduction

1. Le caractère fondamental du droit à un temps de travail raisonnable
2. L'évolution actuelle
3. Les caractéristiques de la réclamation

Atteinte au droit au repos

- 1.1 La Charte sociale européenne révisée
- 1.2 La loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003
- 1.3 Le cadre normatif international
- 1.4 Evaluation
- 1.5 La jurisprudence du Comité

Durée du travail excessive

- 2.1 La Charte sociale révisée
- 2.2 La loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003
- 2.3 Evaluation

Augmentation de la durée hebdomadaire de travail

- 3.1 La Charte sociale révisée
- 3.2 La loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003
- 3.3 Evaluation

Conclusion

Introduction

1. Le caractère fondamental du droit à un temps de travail raisonnable

La réglementation du temps de travail se présente dès l'origine de l'élaboration des normes internationales du travail. On se rappelle de l'adoption de la première Convention de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) en 1919 (n° 1) sur la durée du travail (industrie).

Cette évolution a eu - en passant par exemple par la Charte sociale européenne - un dernier point culminant par l'inclusion de ce droit dans la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne (qui devrait acquérir valeur constitutionnelle dans la future Constitution Européenne).

Le temps de travail limité de manière raisonnable est un aspect de la dignité du travailleur qui a le droit à une vie privée et ne doit pas en tant que personne être soumis aux intérêts de l'employeur.

Le Comité européen des Droits sociaux (ci-après dénommé « le Comité ») a défini l'objectif de l'article 2 §1 de « protéger la santé et la sécurité des travailleurs - donc leur vie - sans méconnaître l'intérêt général ... »¹

2. L'évolution actuelle

En revanche, la demande de flexibilisation du temps de travail va croissant depuis une vingtaine d'années, avec référence à la demande :

- des employeurs (essentiellement)
- des travailleurs et travailleuses (sur des points particuliers)

La loi en examen se situe dans le cadre d'une réduction des limitations du temps de travail (flexibilisation) dans le seul intérêt des employeurs.

3. Les caractéristiques de la réclamation

Cette réclamation porte sur deux niveaux :

- le temps de travail raisonnable (art. 2 §1) et le repos (art. 2 §1) ;
- la non-régression : la réduction du temps de travail (art. 2 §1) en particulier et sur le plan général (art. G).

Elle se situe en partie dans une certaine continuité avec la réclamation 9/2001 qui se concentrait sur le temps de travail des cadres.



Le gouvernement français n'assure pas de manière satisfaisante l'application de plusieurs dispositions de la Charte sociale européenne révisée. La réclamation collective porte sur trois points (dispositions de la loi relative au temps de travail).

¹ *Samuel, Lenia* : Droits fondamentaux – Jurisprudence de la Charte sociale européenne, 2^e édition, Strasbourg 2002, p. 41 (en se référant au Troisième rapport sur certaines dispositions non acceptées de la Charte, p. 11)

I. Atteinte au droit au repos

1.1 La Charte sociale européenne révisée (Strasbourg, 3 mai 1996) prévoit :

▪ **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 ;*
- 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.*

Pour interpréter l'art. 2, peuvent utilement être prises en considération les dispositions des art. 3 et 11 de la charte :

▪ **Article 3 – Droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail**

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail, les Parties s'engagent, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs :

1. *à définir, mettre en œuvre et réexaminer périodiquement une politique nationale cohérente en matière de sécurité, de santé des travailleurs et de milieu de travail. Cette politique aura pour objet primordial d'améliorer la sécurité et l'hygiène professionnelles et de prévenir les accidents et les atteintes à la santé qui résultent du travail, sont liés au travail ou surviennent au cours du travail, notamment en réduisant au minimum les causes des risques inhérents au milieu de travail.*

▪ **Article 11 – Droit à la protection de la santé**

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection de la santé, les Parties s'engagent à prendre, soit directement, soit en coopération avec les organisations publiques et privées, des mesures appropriées tendant notamment :

- 1 *à éliminer, dans la mesure du possible, les causes d'une santé déficiente ;*
- 3 *à prévenir, dans la mesure du possible, les maladies épidémiques, endémiques et autres, ainsi que les accidents.*

1.2 La loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 prévoit notamment :

▪ **Art. 3**

Le premier alinéa de l'article L. 212-4 bis du code du travail est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Exception faite de la durée d'intervention, la période d'astreinte est décomptée dans les durées minimales visées aux articles L.220-1 et L. 221-4. »

1.3 Le cadre normatif international :

Cette disposition législative est également en contradiction avec :

- la déclaration universelle des droits de l'homme du 10 déc. 1948 (art. 24) ;
- le pacte international des droits économiques, sociaux et culturels de 1966 (art. 7),

1.4 Evaluation

Cette disposition légale a pour effet de maintenir le salarié en situation de forte dépendance vis-à-vis de son employeur même pendant ses temps de repos.

Ces repos sont en particulier :

- le repos quotidien (11 heures entre 2 journées de travail, art. L. 220-1 du Code du travail français) ;
- le repos hebdomadaire (35 heures en fin de semaine, art. L. 221-4 du Code du travail français).

Ces repos minimum sont prévus par la directive communautaire CE/93/104 du 23 novembre 1993.

Le salarié en situation d'astreinte (art. L. 212-4 bis du Code du travail français) doit demeurer prêt à intervenir dans l'entreprise ou sur un autre lieu de travail en cas de demande de l'employeur.

La Cour de cassation a jugé que le temps d'astreinte ne peut avoir lieu pendant les temps de repos minimums légaux (arrêt du 10 juillet 2002 n° 2498, SLEC c/Sté Dalkia ; une définition du temps de repos est posée : c'est le temps pendant lequel le salarié est « totalement dispensé, directement ou indirectement, sauf cas exceptionnels, d'accomplir pour son employeur une prestation de travail, même si elle n'est qu'éventuelle ou occasionnelle »).

Le juge constitutionnel français considère que « le droit au repos » a valeur constitutionnelle (D.C. n° 2002-465 du 13 janvier 2002, préambule de la Constitution française de 1946 à valeur constitutionnelle - alinéa 11 ; le Conseil constitutionnel n'avait pas été saisi sur la question de l'astreinte pendant le temps de repos dans le recours formé par des parlementaires).

La disposition légale incriminée :

- entraîne une durée déraisonnable de travail par une augmentation de la subordination temporelle (art. 2.1 de la Charte) ;
- porte atteinte au repos hebdomadaire (art. 2.5 de la Charte). La législation nouvelle permet à l'employeur de pouvoir placer le salarié en astreinte pendant son repos hebdomadaire.
Sur ce point, cette disposition légale est en contradiction avec la directive communautaire 93/104/CE du 23 novembre 1993 précitée concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (JOCE n° L 307 du 31.12.1993, p. 18 à 24) qui prévoit que le salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire ininterrompu (art. 5, « Les Etats membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie, au cours de chaque période de sept jours, d'une période minimale de repos sans interruption de vingt-quatre heures auxquelles s'ajoutent les onze heures de repos journalier prévues à l'article 3 »).
- porte atteinte à la santé (art. 3.1, 11.1 et 3 de la Charte). Cette disposition empêche le salarié de bénéficier d'un repos. En effet, elle prévoit une confusion temps d'astreinte/temps de repos. Le salarié même pendant son temps de repos peut donc à tout moment être dérangé par l'employeur. Même en l'absence d'intervention effective, cette situation de pression permanente nuit gravement au caractère réparateur d'un véritable repos.

[Au niveau communautaire, cette disposition législative est contradictoire avec les prescriptions de la directive précitée 93/104 sur les temps de repos. Le juge (CJCE) considère que « pendant les périodes [de repos], le travailleur n'est soumis, à l'égard de son employeur, à aucune obligation susceptible de l'empêcher de se consacrer librement et de manière ininterrompue, à ses propres intérêts aux fins de neutraliser les effets du travail sur la sécurité et la santé de l'intéressé. » (CJCE 9 sept. 2003, aff. C-151/02, §94).]

En cas d'intervention, le salarié travaille, après une journée de travail, sans avoir bénéficié entre-temps d'un repos minimum nécessaire à sa santé. Une telle situation est génératrice d'accidents (sur le lieu de travail et sur le trajet pour s'y rendre ou en revenir).

[Cette situation est également contradictoire avec la directive 93/104 sur les temps de repos. A ce sujet, le juge communautaire considère que : « l'accroissement du temps de travail journalier... doit en principe être compensé par l'octroi de périodes équivalentes de repos compensateur, constituées d'un nombre d'heures consécutives correspondant à la réduction qui a été pratiquée et dont le travailleur doit bénéficier avant d'entamer la période de travail suivante. » (CJCE 9 sept. 2003, précité, spéc. § 97 et « dit pour droit » 2) alinéa 2).]

Cette disposition constitue une régression particulièrement sensible du droit du travailleur en matière de conditions de travail.

1.5 La jurisprudence du Comité

Plusieurs aspects sont donc à examiner :

- la dépendance élargie du travailleur,
- le droit au repos journalier, non respecté,
- le droit au repos hebdomadaire, non respecté,
- le droit au repos ininterrompu, non respecté.

En examinant des situations nationales sous l'article 2 §1 le Comité a inclus la question des repos journaliers² et hebdomadaires³. Sur un plan explicite il a noté

« 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. »⁴

Le temps d'astreinte (accessibilité) sans effectuer aucun travail effectif ne doit pas être regardé comme repos. Les arguments basés sur la directive 93/104 précitée ont un caractère général et peuvent donc être appliqués à la situation en question.

Le Comité ne s'est pas exprimé expressément sur la question du repos journalier ininterrompu. Mais pour le repos hebdomadaire il a - sous l'angle de l'art. 2 §5 - exigé un « jour complet »⁵ donc sans interruption.

² *ibidem* p. 47 (Finlande)

³ *ibidem* p. 47 (Espagne)

⁴ Rapport au Comité des Ministres – Réclamation 9/2000 – par. 30

⁵ Samuel, *op. cit.* p. 58 (Conclusions XIV-2, p. 431, Irlande)

La disposition légale visée mène à une prolongation du temps de travail. Même si l'on admettait de ne calculer comme temps de travail que les interventions, il est bien évident que les positionnements des interventions peuvent facilement prolonger le temps de travail (avec quelques interruptions).

II. Durée du travail excessive

2.1 La Charte sociale révisée prévoit :

▪ **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.

2.2 La loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 prévoit notamment :

▪ **Art. 2, A., VIII**

A. - Le code du travail est ainsi modifié :

VIII. - A l'article L. 212-15-3 :

2° La quatrième phrase du premier alinéa du III est ainsi rédigée :

« La convention ou l'accord définit, au regard de leur autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, les catégories de cadres concernés. »

2.3 Evaluation

a) Critères : cette disposition législative vise les salariés cadres en « forfait en jours ».

Sont ainsi supprimés les autres conditions législatives antérieures limitatives d'accès à ce dispositif dérogatoire : « 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 » (4^{ème} phrase du premier alinéa du III de L. 212-15-3, avant modification législative).

Cette nouvelle disposition légale a pour objet d'augmenter dans des proportions considérables le nombre des salariés soumis au régime dérogatoire du « forfait en jours ». Ces salariés sont à ce titre exclus de nombreuses dispositions protectrices du Code du travail.

En effet, ces salariés ne bénéficient plus du fait de la loi des durées maximales du travail (durée hebdomadaire maximale absolue : 48 heures, art. L. 212-7 du Code du travail ; durée quotidienne maximale : 10 heures, art. L. 212-1 du Code du travail). Ils bénéficient seulement des repos minimums (11 heures quotidiens, 35 heures hebdomadaires).

Il existe ici un effet négatif cumulatif avec l'atteinte au droit au repos (cf. I supra).

b) Nombre de travailleurs intéressés : dans le cadre de la réclamation collective n°9/2000 (CFE CGC c/France), le Comité européen des droits sociaux (CEDS) a conclu à la violation de l'art. 2 §1 de la Charte sociale révisée, le 11 décembre 2001. En revanche, le Comité des ministres, dans sa Résolution Rechs (2002) 4 du 26 mars 2002, a notamment considéré : « 2. (...) ces cadres ne représentent qu'une minorité de salariés (5 % environ) ».

Ce chiffre communiqué par le gouvernement français est très fortement sous-estimé et ne repose sur aucune donnée statistique fiable (aucune source n'est communiquée à l'appui de cette allégation fantaisiste). Mais surtout, fondamentalement, la Charte sociale européenne s'inscrit dans la démarche protectrice des droits de l'homme. Même une minorité de personnes doit en bénéficier.

Sur ce point du nombre de salariés concernés, la situation est désormais modifiée par la nouvelle loi.

c) Objet et effet :

Sous l'empire de l'ancienne législation (loi « Aubry II » n° 2000-37 du 19 janvier 2000), des employeurs ont, par le biais d'accords collectifs, classés dans la catégorie « cadres autonomes en forfait en jours » des salariés cadres qui ne relevaient pas des dispositions légales.

L'objectif de ces employeurs était, et demeure, de soumettre ces salariés à des durées du travail excessives.

A plusieurs reprises, la jurisprudence a annulé des accords collectifs conclu dans de grandes entreprises qui avaient de manière excessive exclu de règles protectrices du Code du travail, en matière de temps de travail, des salariés cadres abusivement classés en « forfait en jours » (cf. notamment Cour d'appel de Paris, 1^{ère} ch. section s, 18 déc. 2002, SA Hachette ; Cour d'appel de Lyon, 2 mai 2002, SA Aventis Pasteur ; CA Versailles, fév. 2002 ; TGI Nanterre, 12 oct. 2001 OTIS ; TGI Paris, 19 déc. 2000, Sté Diac-Renault ; TGI Lyon, 23 oct. 2001 ; TGI Nanterre, 4 mai 2001, SA Renault).

Cette jurisprudence récente montre en particulier que le système français actuel de négociation collective (qui permet à des syndicats minoritaires dans une entreprise ou une branche de conclure des accords collectifs s'imposant à l'ensemble des salariés) n'offre pas de garanties suffisantes pour que l'art. 2 §1 de la Charte soit respecté (points 31, 34 et 35 de la décision du CEDS ; *contra* points 3 et 4 de la Résolution précitée du Comité des ministres).

La nouvelle disposition législative a pour objet de remettre en cause cette jurisprudence.

L'objectif du gouvernement français est donc de soumettre une majorité de salariés cadres à des dispositions dérogatoires fixant une durée du travail excessive.

Et surtout en passant de trois critères cumulatifs à un seul, de rendre la nature de cette dérogation abusive. L'exclusion de cadres des règles protectrices est désormais encore moins justifiable.

Le forfait en jours permet en effet de soumettre des salariés à des durées du travail pouvant aller jusqu'à 78 heures par semaine (24h-11h de repos quotidien = 13h x 6 jours de travail hebdomadaire).

Cette situation extrême pourrait ainsi désormais concerner non plus une minorité mais une majorité de salariés cadres du fait de l'élargissement permis par le législateur pour accéder à ce dispositif.

Avec cette disposition légale, l'exception devient la règle. Par conséquent, depuis le rapport du Comité (CEDS) du 11 décembre 2001 et la résolution du Comité des ministres du 26 mars 2002, la situation n'a pas changée positivement mais au contraire s'est gravement détériorée. Il existe donc du fait du gouvernement français, une violation aggravée de l'article 2§1 de la Charte. La loi française entre ici en contradiction avec d'autres textes européens. Ainsi, la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne prévoit que tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale de travail (art. 31 §2).

III. Augmentation de la durée hebdomadaire de travail

3.1 La Charte sociale révisée prévoit :

- **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.

3.2 La loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 prévoit notamment :

- **Contingent annuel d'heures supplémentaires :**

- **Art. 2, A., III :**

A. - Le code du travail est ainsi modifié :

III. - Le deuxième alinéa de l'article L. 212-6 est ainsi rédigé :

« Le contingent d'heures supplémentaires pouvant être effectuées après information de l'inspecteur du travail peut être fixé, par une convention ou un accord collectif de branche étendu, à un volume supérieur ou inférieur à celui déterminé par le décret prévu au premier alinéa. ».

- **Art. 2, A., II :**

A. - Le code du travail est ainsi modifié :

II. - A l'article L. 212-5-1 :

1° Le premier alinéa est ainsi rédigé :

« Les heures supplémentaires de travail mentionnées à l'article L. 212-5 et effectuées à l'intérieur du contingent conventionnel fixé selon les modalités prévues au deuxième alinéa de l'article L. 212-6 lorsqu'il existe, ou, à défaut, du contingent fixé par le décret prévu au premier alinéa de l'article L. 212-6, ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 50 % du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà de quarante et une heures dans les entreprises de plus de vingt salariés. » ;

2° Le troisième alinéa est ainsi rédigé :

« Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent conventionnel fixé selon les modalités prévues au deuxième alinéa de l'article L. 212-6 lorsqu'il existe, ou, à défaut, du contingent fixé par le décret prévu au premier alinéa de l'article L. 212-6, ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 50 % de ces heures supplémentaires, pour les entreprises de vingt salariés au plus, et à 100 % pour les entreprises de plus de vingt salariés. ».

- **Le décret n° 2002-1257 du 15 octobre 2002 porte le contingent annuel d'heures supplémentaires par salarié à 180 heures.**

3.3 Evaluation :

Cette disposition légale (et cette disposition réglementaire d'application provisoire) a pour objet et pour effet d'augmenter la durée réelle de travail hebdomadaire. Sous l'empire de l'ancienne législation (loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 et décret n° 2000-82 du 31 janvier 2000, remplacé par le décret n° 2001-941 du 15 octobre 2001) :

la durée légale hebdomadaire de travail était de 35 heures. L'employeur pouvait faire effectuer : 35h + 2h77 (130 heures supplémentaires par an et par salarié / 47 semaines de travail par an), soit une durée hebdomadaire réelle de 37,46 heures au maximum.

Sous l'empire de la nouvelle législation, la durée légale hebdomadaire demeure à 35 heures. Mais le nombre d'heures supplémentaires moyen par semaine est porté à 3h83 (180 heures supplémentaires par an et par salarié / 47 semaines de travail par an).

L'employeur peut donc désormais faire effectuer une durée hebdomadaire réelle de 38h49.

Mais surtout une convention collective étendue pourra désormais prévoir un contingent annuel d'heures supplémentaires supérieur à 180 heures et par conséquent une durée hebdomadaire réelle de travail encore supérieure.

Par conséquent, cette nouvelle disposition légale augmente de manière importante la durée réelle de travail alors que la Charte sociale révisée prévoit que la semaine de travail doit être progressivement réduite.

Suivant les évolutions constatées en matière d'application de la loi, une autre Réclamation collective pourrait être formulée ultérieurement par notre organisation pour discrimination envers les femmes salariées (cf. art. 20 de la Charte sociale européenne révisée). En effet, les nouvelles dispositions législatives ont pour effet de :

- créer une inégalité de traitement sur une longue période en matière de majoration pour heures supplémentaires pour les 4 premières heures effectuées au-delà de la durée légale entre les salariés des entreprises de 20 salariés au plus (taux légal à 10 %) et les salariés des entreprises de plus de 20 salariés (taux légal à 25 %).
- supprimer le droit à repos compensateur pour les salariés des entreprises ayant un effectif de 11 à 20 salariés.

Ces dispositions constituent une atteinte à l'égalité de traitement et sont constitutives d'une discrimination fondée sur le sexe au détriment des femmes salariées. En effet, ces dispositions affectent de manière défavorable plus que proportionnellement les femmes salariées dans leurs conditions d'emploi et de travail (art. 20, c. de la Charte sociale révisée). Celles-ci sont proportionnellement davantage que les hommes concentrées dans les petites entreprises notamment dans les entreprises d'un effectif de 20 salariés et en deçà, et dans les branches professionnelles peu organisées syndicalement. Ces dispositions n'ont pas été et ne sont pas justifiées au regard de leur effet discriminatoire sur les femmes salariées.

Conclusion

Le gouvernement français a, avec la loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003, dans ses dispositions relatives au temps de travail, violé plusieurs dispositions de la Charte sociale européenne révisée et gravement porté atteinte à des acquis essentiels des salarié(e)s, qui allaient dans le sens d'une meilleure effectivité des droits sociaux fondamentaux inscrits dans la lettre et l'esprit des dispositions de ce traité international.

Nous dénonçons en conclusion les régressions majeures ci-dessus indiquées et demandons au Comité chargé du suivi et du contrôle de la Charte d'admettre notre réclamation comme recevable au titre de la Charte sociale révisée, de l'examiner, et de saisir le Conseil des ministres de ses conclusions, afin qu'il prenne les décisions appropriées à l'encontre du gouvernement français en vue de favoriser le progrès social et l'amélioration des conditions de vie et de travail dont la Charte sociale révisée garantit la promotion continue.

Montreuil, le 20 octobre 2003.