



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

5 février 2019

Pièce n° 1

Syndicat CGT YTO France c. France
Réclamation n° 174/2019

RECLAMATION

Enregistrée au secrétariat le 30 janvier 2019

**RECLAMATION FORMEE PAR LE SYNDICAT CGT YTO France CONTRE LA
REPUBLIQUE FRANCAISE
**
VIOLATION DE L'ARTICLE 24 DE LA CHARTE SOCIALE EUROPEENNE REVISEE LE
3 MAI 1996**

Saint-Dizier, le 16 janvier 2019

Le Syndicat CGT YTO France précédemment dénommé Syndicat CGT CIMA né le 25 février 1970, en suite de la loi du 30 décembre 1968 mettant en œuvre les accords de Grenelle de mai 1968 visant enfin en France à la reconnaissance du syndicat dans l'entreprise constitue un syndicat représentatif au sein de la société désormais intitulée YTO France depuis 2011.

Une majorité des membres du Comité d'entreprise ont été élus par le personnel sur une liste présentée par ledit syndicat.

Le secrétaire du comité d'entreprise n'est autre que Monsieur Fabrice QUILLE également trésorier dudit syndicat.

Il est affilié depuis sa création à la confédération générale du travail.

Le syndicat est aujourd'hui confronté à un Plan de restructuration visant à supprimer l'essentiel des emplois de cette entreprise (80 emplois sur 118) qui va cesser sa fabrication de la transmission pour tracteur agricole pourtant présente sur le site de Saint-Dizier (Haute-Marne) depuis la fin de la première guerre mondiale.

Cette activité doit être « recentrée » en Chine populaire au sein du groupe SINOMAC.

Le syndicat et ses adhérents vont être très rapidement confrontés à la notification des licenciements pour motif économique pour lesquels les juges français en l'absence de motif valable ne pourront ni ordonner la réintégration de ses salariés, ni une indemnisation adéquate de la perte de leur emploi compte-tenu tant de la loi du 13 juillet 1973 mais aussi de l'ordonnance Macron du 22 septembre 2017 toutes deux insérées sous les dispositions de l'article L 1235-3 du Code du Travail.

Au-delà de ces considérations de temps et d'opportunités,

le syndicat CGT YTO France invite le Comité Européen des droits sociaux dans le cadre de la présente réclamation à déclarer que la France ne respecte pas l'article 24 de la Charte sociale Européenne telle que révisée le 3 mai 1996 au regard de son Code du Travail tel que modifié notamment par l'ordonnance Macron en date du 22 septembre 2017 et plus particulièrement des dispositions de l'article L 1235-3 du Code du Travail.

En effet, l'article 24 de ladite charte intitulé « droit à la protection en cas de licenciement » dispose qu'en vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les parties s'engagent à reconnaître aux travailleurs licenciés sans motif valable le droit à une indemnisation adéquate ou à une autre réparation appropriée.

Votre Comité a d'ailleurs déjà jugé que sont réputés appropriés les mécanismes d'indemnisation suivants :

- Le remboursement des pertes financières subies entre la date du licenciement et la décision de l'organe de recours
- La possibilité de réintégration
- Des indemnités d'un montant suffisamment élevées pour dissuader l'employeur.

Vous avez également jugé (conclusions 2012 Slovaquie) que tout plafonnement qui aurait pour effet que les indemnités octroyées ne sont pas en rapport avec le préjudice subi et ne sont pas suffisamment dissuasives, est en principe contraire à la Charte.

Vous avez ainsi dit dans votre décision adoptée le 8 septembre 2016, et publiée le 31 janvier 2017 dans le cadre de la réclamation n°106/2014 Finnish Society Social Rights c. Finlande que la loi finlandaise relative au contrat de travail qui prévoyait un plafonnement de l'indemnisation pouvant

être accordée en cas de licenciement abusif à 24 mois de salaire était contraire audit article 24 de la Charte sociale Européenne comme d'ailleurs à l'article 10 de la convention OIT n° 158 de 1982 relative à la cessation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

En effet, vous avez considéré qu'un tel plafonnement est de nature à laisser subsister des situations individuelles dans lesquelles l'indemnisation accordée ne couvre pas le préjudice subi.

De la même manière, vous avez par ailleurs indiqué que la législation finlandaise était également contraire audit article 24 de la charte dans la mesure où cette dernière ne prévoyait pas la possibilité d'une réintégration en cas de licenciement abusif et ce, à l'unanimité de ses membres.

La situation française sous les dispositions légales précitées se présente rigoureusement dans les mêmes termes.

Selon l'article L 1235-3 alinéa 1^{er} du code du Travail issu de la loi du 13 juillet 1973 relative au droit de licenciement, le juge français ne peut en l'absence de cause réelle et sérieuse de congédiement que proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise qui dépend alors selon l'alinéa 2 de ce même article que de la seule volonté de celui qui vient de licencier abusivement un de ses collaborateurs, c'est-à-dire l'employeur.

Autrement dit, le droit à réintégration en cas de licenciement abusif n'existe pas en France

Cet état est manifestement contraire à votre décision rendue le 8 septembre 2016 et publiée le 31 janvier 2017.

S'agissant de l'indemnisation adéquate en cas de rupture sans motif valable du contrat de travail par l'employeur à laquelle le salarié peut prétendre il est avéré pour la première fois dans l'histoire du droit social français depuis l'ordonnance Macron du 22 septembre 2017 telle que reprise sous les dispositions de l'article L 1235-3 alinéa 2 du Code du Travail que le juge français ne peut plus remplir son office quant à l'indemnisation adéquate visée par la Charte sociale européenne, dans la mesure où l'indemnisation qu'il peut accorder ne peut excéder un nombre de mois de salaire variant de 1 à 20 mois selon l'ancienneté acquise par le salarié dans l'entreprise.

La loi française est encore moins généreuse que la loi finlandaise susmentionnée dans la mesure où l'indemnisation maximale est **de 20 mois** mais sous réserve que le salarié dispose **d'une ancienneté d'au moins 29 ans** .

Manifestement, là encore et davantage même qu'en Finlande, il apparaît que le juge peut se retrouver dans des situations où l'indemnisation maximale qu'il pourra accorder ne couvre pas le préjudice subi ne serait-ce même que sur un plan strictement matériel.

Vous trouverez d'ailleurs ci-joint la première décision d'une juridiction française considérant ladite ordonnance sur cette question de l'indemnisation adéquate en cas de licenciement injustifié contraire tant aux dispositions de l'article 24 de votre charte qu'à l'article 10 de la convention OIT n°158 (Conseil de Prud'hommes de Troyes en formation paritaire 13/12/2018 France Event, Conseil de

Prud'hommes d'Amiens 19/12/2018 SARL JAMLAH, Conseil de Prud'hommes de Lyon 21/12/2018 ADAPEI du Rhône).

Le pouvoir exécutif s'est d'ailleurs permis expressément par la voie du Ministère du Travail de critiquer sévèrement ledit jugement s'en prenant même à la compétence insuffisante des juges prud'homaux champenois...

Cette attitude constitue d'ailleurs une immixtion intolérable du pouvoir exécutif dans le fonctionnement de la justice prud'homale bien contraire aux lois de Montesquieu.

Cette attitude a d'ailleurs conduit le Conseil de Prud'hommes de Troyes , président et vice-président employeur et salarié à réagir vivement à cette attitude qu'ils considèrent attentatoire à leur indépendance, se devant même de rappeler qu'en tant que juges judiciaires écarter une loi votée parce qu'inconventionnelle par rapport à votre charte n'est pas de l'ignorance mais tout au contraire l'exercice plein et entier de leur libre pouvoir juridictionnel.

Il se devait également de rappeler que notre justice issu d'un état démocratique est rendue non pas au nom du Président de la République française ou de son Ministre du Travail mais bien **au nom du Peuple Français.**

Votre décision est donc par conséquent vivement attendue dans les meilleurs délais que votre Comité pourra mettre en œuvre.

Le syndicat CGT requérant vous demande en conséquence de dire et juger que les dispositions tant de la loi du 13 juillet 1973 que celle de l'ordonnance du 22 septembre 2017 telles qu'insérées sous les dispositions des alinéas 1 et 2 de l'article L 1235-3 du Code du Travail violent tant sur la question de l'indemnisation adéquate en cas de licenciement abusif que sur celle du droit à réintégration les règles énoncées sous l'article 24 de la Charte sociale Européenne révisée le 3 mai 1996.

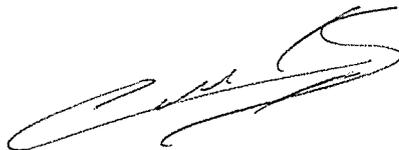
Fait à Saint-Dizier le 16 Janvier 2019

Pour le Syndicat CGT YTO France,

Monsieur Franck BRAWAND
Secrétaire général



Monsieur Fabrice QUILLE
Secrétaire adjoint et trésorier



Monsieur Christophe TARGA
Membre du bureau



Monsieur Michel ARMENIO
Membre du bureau



Liste des pièces jointes :

1. Statut syndicat CGT CIMA devenu YTO France en date du 25/02/1970
2. Récépissé du dépôt des statuts du syndicat et de la nouvelle composition de son bureau en date du 17 mars 2000
3. Liste des membres du bureau du Syndicat CGT YTO France en date du 28 novembre 2018
4. Récépissé du dépôt en mairie de la nouvelle composition du bureau du syndicat CGT YTO en France en date du 19/12/2018
5. Procès-verbal d'élection du comité d'entreprise YTO France en date du 01/07/2010
6. Projet de licenciement pour motif économique et de Plan de sauvegarde de l'Emploi YTO France en date du 26/11/2018
7. Décision du comité européen des droits sociaux du 8 septembre 2016 publiée le 31 janvier 2017
8. Convention OIT n°158
9. Conseil de Prud'hommes de Troyes 13/12/2018 France Event
10. Article du Monde en date des 16 et 17 décembre 2018
11. Extrait du Communiqué de Presse du conseil de Prud'hommes de Troyes du 20 décembre 2018
12. Conseil de Prud'hommes d'Amiens 19/12/2018 SARL JAMLAH
13. Conseil de Prud'hommes de Lyon 21/12/2018 ADAPEI