



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

10 septembre 2020

Pièce n° 4

Syndicat CFDT des Transports de l'Aube c. France
Réclamation n° 181/2019

**MEMOIRE DU GOUVERNEMENT
SUR LE BIEN-FONDE**

Enregistrée au secrétariat le 20 août 2020

OBSERVATIONS DU GOUVERNEMENT
DE LA REPUBLIQUE FRANCAISE
SUR LE BIEN-FONDE DE LA RECLAMATION n° 181/2019
Syndicat CFDT des transports de l'Aube c. France

1. Par un courrier en date du 24 mai 2019, le Comité européen des droits sociaux (ci-après le « Comité ») a communiqué au Gouvernement français la réclamation présentée le 20 mai 2019 par la CFDT des transports de l'Aube, tendant à ce que le Comité déclare que la situation de la France constitue une violation des articles 2, 24, 25 et 29 de la Charte sociale européenne révisée (ci-après la « Charte »).
2. Le 13 mai 2020, le Comité a déclaré la réclamation recevable et invité le Gouvernement à lui adresser un mémoire relatif à son bien-fondé.
3. Le Gouvernement a l'honneur de présenter au Comité les observations qui suivent sur le bien-fondé de la réclamation.

❧ ❧ ❧

I – EXPOSE DE LA RECLAMATION

4. La CFDT des transports de l'Aube allègue que :
 - la législation française relative aux jours fériés (articles L. 3133-1, L. 3133-3, L. 3133-4 et L. 3133-5 du code du travail) méconnaît l'article 2 § 2 de la Charte ;
 - la législation française relative au licenciement pour motif économique (articles L. 1233-2 et L. 1233-3) méconnaît l'article 24 de la Charte ;
 - la législation française relative à la protection des créances du salarié en cas d'insolvabilité de l'employeur (articles L. 3253-8, L. 3253-9, L. 3253-10, L. 3253-14, L. 3253-17 et D. 3253-5 du code du travail) méconnaît l'article 25 de la Charte ;
 - et la législation française en matière de reclassement ou de reconversion des salariés dans le cadre de licenciements collectifs (article L. 1233-4 du code du travail) méconnaît l'article 29 de la Charte.

II – LEGISLATION INTERNE PERTINENTE

A) La législation relative aux jours fériés

5. La législation française prévoit onze jours fériés auxquels s'ajoutent des jours fériés supplémentaires dans certains territoires (Alsace-Moselle, territoires d'Outre-mer).

6. Ainsi, l'article L. 3133-1 du code du travail dispose que :

« Les fêtes légales ci-après désignées sont des jours fériés :

1° Le 1er janvier ;

2° Le lundi de Pâques ;

3° Le 1er mai ;

4° Le 8 mai ;

5° L'Ascension ;

6° Le lundi de Pentecôte ;

7° Le 14 juillet ;

8° L'Assomption ;

9° La Toussaint ;

10° Le 11 novembre ;

11° Le jour de Noël. »

7. Seul le 1^{er} mai est obligatoirement chômé, les autres jours fériés pouvant être travaillés si un accord collectif le stipule (L. 3133-3-1 du code du travail), ou à défaut, sur décision unilatérale de l'employeur (L. 3133-3-2 du code du travail).

8. En cas de chômage d'un jour férié, celui-ci est obligatoirement payé, comme le dispose l'article L. 3133-3 du code du travail :

« Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement ».

B) La législation relative au licenciement pour motif économique

9. L'article L. 1233-2 du code du travail dispose que :

« Tout licenciement pour motif économique est motivé dans les conditions définies par le présent chapitre.

Il est justifié par une cause réelle et sérieuse. »

10. L'article L. 1233-3 du même code précise que :

« Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié

résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment :

1° A des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

a) Un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés ;

b) Deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés ;

c) Trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés ;

d) Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus ;

2° A des mutations technologiques ;

3° A une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;

4° A la cessation d'activité de l'entreprise.

La matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise.

Les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise s'apprécient au niveau de cette entreprise si elle n'appartient pas à un groupe et, dans le cas contraire, au niveau du secteur d'activité commun à cette entreprise et aux entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national, sauf fraude.

Pour l'application du présent article, la notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce.

Le secteur d'activité permettant d'apprécier la cause économique du licenciement est caractérisé, notamment, par la nature des produits biens ou services délivrés, la clientèle ciblée, ainsi que les réseaux et modes de distribution, se rapportant à un même marché.

Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail résultant de l'une des causes énoncées au présent article, à l'exclusion de la rupture conventionnelle visée aux articles L. 1237-11 et suivants et de la rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif visée aux articles L. 1237-17 et suivants. »

C) La législation relative à la protection des créances des salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur

11. L'article L. 3253-1 du code du travail dispose que :

« Les créances résultant du contrat de travail sont garanties dans les conditions prévues au 4° de l'article 2331 et au 2° de l'article 2375 du code civil, relatifs aux privilèges sur les biens mobiliers et immobiliers du débiteur.

En outre, en cas de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, elles sont garanties, conformément aux articles L. 625-7 et L. 625-8 du code de commerce, dans les conditions prévues aux articles L. 3253-2 à L. 3253-21. »

12. En droit français, les créances des salariés sont, en cas d'insolvabilité de l'employeur, protégées par un mécanisme combinant les systèmes de privilège (articles L. 3253-2 à L. 3253-5 du code du travail) et d'assurance (articles L. 3253-6 à L. 3253-18-9 du même code).

13. S'agissant du mécanisme d'assurance, critiqué par la CFDT des transports de l'Aube dans sa réclamation, l'article L. 3253-6 du code du travail prévoit que :

« Tout employeur de droit privé assure ses salariés, y compris ceux détachés à l'étranger ou expatriés mentionnés à l'article L. 5422-13, contre le risque de non-paiement des sommes qui leur sont dues en exécution du contrat de travail, en cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire. »

14. Les créances couvertes par cette assurance sont détaillées à l'article L. 3253-8 du code du travail. Elles comprennent notamment « les sommes dues aux salariés à la date du jugement d'ouverture de toute procédure de redressement ou de liquidation judiciaire » et « les créances résultant de la rupture des contrats de travail ».

15. L'article L. 3253-14 du code du travail dispose que :

« L'assurance prévue à l'article L. 3253-6 est mise en œuvre par une association créée par les organisations nationales professionnelles d'employeurs représentatives et agréée par l'autorité administrative. (...) »

16. Le Gouvernement précise que cette institution a pour dénomination officielle l'Association pour la Gestion du régime de garantie des créances des Salariés (ci-après l'« AGS »). Elle a été créée au mois de février 1974 en application de la loi n° 73-1194 du 27 décembre 1973 tendant à assurer, en cas de règlement judiciaire ou de

liquidation des biens, le paiement des créances résultant du contrat de travail. Il s'agit d'un organisme réunissant les organisations professionnelles des employeurs fondé sur la solidarité interprofessionnelle et financé par leurs cotisations. L'AGS a confié à la Délégation Unédic¹ AGS, la gestion opérationnelle du régime de garantie. Celle-ci procède à l'indemnisation des salariés à la demande des mandataires de justice, par l'intermédiaire de centres opérationnels CGEA (Centre de Gestion et d'Etude AGS).

17. S'agissant du plafond de garantie de l'assurance, l'article L. 3253-17 du code du travail prévoit que :

« La garantie des institutions de garantie mentionnées à l'article L. 3253-14 est limitée, toutes sommes et créances avancées confondues, à un ou des montants déterminés par décret (...). »

18. L'article D. 3253-5 du code du travail précise que :

« Le montant maximum de la garantie prévue à l'article L. 3253-17 est fixé à six fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions au régime d'assurance chômage.

Ce montant est fixé à cinq fois ce plafond lorsque le contrat de travail dont résulte la créance a été conclu moins de deux ans et six mois au moins avant la date du jugement d'ouverture de la procédure collective, et à quatre fois ce plafond si le contrat dont résulte la créance a été conclu moins de six mois avant la date du jugement d'ouverture.

Il s'apprécie à la date à laquelle est due la créance du salarié et au plus tard à la date du jugement arrêtant le plan ou prononçant la liquidation judiciaire. »

19. Le Gouvernement précise que selon le dernier rapport annuel de l'AGC, 188 150 salariés ont été indemnisés en 2018 par cet organisme pour un montant global de 1 487 millions d'euros (pièce jointe n° 1).

D) La législation relative à la procédure d'information et de consultation dans le cadre de licenciements collectifs

20. En cette matière, le droit français est encadré par la directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs. Cette directive a pour objet « *les modalités et la procédure des licenciements collectifs ainsi que les mesures susceptibles d'atténuer les conséquences de ces licenciements pour les travailleurs* » (3^{ème} considérant du préambule).

21. Elle prévoit notamment à son article 2 que :

« 1. Lorsqu'un employeur envisage d'effectuer des licenciements collectifs, il est tenu de procéder, en temps utile, à des consultations avec les représentants des travailleurs en vue d'aboutir à un accord.

¹ Unédic : association paritaire chargée notamment de gérer les fonds de l'assurance chômage

2. Les consultations portent au moins sur les possibilités d'éviter ou de réduire les licenciements collectifs ainsi que sur les possibilités d'en atténuer les conséquences par le recours à des mesures sociales d'accompagnement visant notamment l'aide au reclassement ou à la reconversion des travailleurs licenciés (...) ».

22. Ces dispositions ont été transposées en droit français à l'article L. 1233-8 (lorsque le licenciement économique concerne de deux à neuf salariés) et à l'article L. 1233-28 (lorsque le licenciement économique concerne dix salariés ou plus) en ce qui concerne la consultation des représentants du personnel.

23. En outre, le droit français prévoit des dispositions spécifiques en matière de reclassement qui figurent à l'article L. 1233-4 du code du travail :

« Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré sur les emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel. (...) »

III – DISCUSSION SUR LE BIEN-FONDE DE LA RECLAMATION

A) Sur la conformité de la situation de la France à l'article 2 § 2 de la Charte

24. Dans sa réclamation, la CFDT des transports de l'Aube soutient, au terme d'un raisonnement très peu étayé, qu'en vertu de la Charte, la législation nationale devrait instituer plusieurs jours fériés chômés et payés. Or, en France, seul le premier mai est un jour férié chômé et payé, ce qui constituerait une violation de la Charte.

25. L'article 2 de la Charte, intitulé « Droit à des conditions de travail équitables », prévoit que :

*« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, les Parties s'engagent :
(...)
2. à prévoir des jours fériés payés ; (...) »*

26. L'article 2 § 2 de la Charte garantit donc le droit à des jours fériés payés, en plus du repos hebdomadaire (article 2 § 5) et du congé annuel (article 2 § 3).

27. S'agissant du nombre de jours fériés payés, le Gouvernement observe que la Charte ne précise pas combien il doit y avoir de jours fériés.

28. Au demeurant, le Gouvernement souligne qu'aucune conclusion de non-conformité n'a, à ce jour, été adoptée au motif qu'un Etat accorderait trop peu de jours fériés.

29. Le Gouvernement rappelle que les jours fériés ont pour but de permettre la commémoration de dates particulièrement importantes au regard de l'histoire, de la culture et des traditions de chaque pays. A cet égard, les termes employés par la Charte sur le nombre de jours fériés chômés, contrairement à d'autres matières comme les congés payés, montrent bien la volonté de laisser une souplesse et une marge de manœuvre aux Etats signataires pour adapter leur législation au contexte national.
30. Par conséquent, la législation française qui prévoit onze jours fériés est conforme à l'article 2 § 2 de la Charte.
31. S'agissant de la détermination des jours fériés par convention collective, le Gouvernement observe que la Charte ne prescrit aucune méthode pour déterminer quels doivent être les jours fériés chômés.
32. Ainsi, la législation française a pu, sans méconnaître la Charte, prévoir la mise en place de ces jours fériés chômés par accord collectif.
33. Par ailleurs, contrairement à l'allégation de la CFDT des transports de l'Aube selon laquelle les salariés non couverts par une convention collective ne bénéficieraient que du 1^{er} mai comme jour férié chômé, la législation française renvoie d'abord aux accords d'entreprise la définition des jours fériés chômés autres que le 1^{er} mai, et seulement à défaut à l'accord de branche. Enfin, en l'absence de stipulations prévues par un accord d'entreprise ou de branche, c'est à l'employeur qu'il revient de décider des jours fériés chômés.
34. Dès lors, les salariés non couverts par une convention de branche peuvent bénéficier de jours fériés chômés (outre le 1^{er} mai) lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit, ou à défaut lorsque l'employeur le décide.
35. Au demeurant, le Gouvernement relève que dans ses nombreuses conclusions relatives à l'article 2 § 2 de la Charte, le Comité n'a jamais remis en cause le nombre de onze jours fériés prévus par la législation française, ni le fait que les jours fériés chômés puissent être déterminés par le biais de conventions collectives².
36. Par conséquent, le Comité ne pourra que rejeter l'argument du syndicat réclamant selon lequel la situation de la France ne serait pas conforme à l'article 2 § 2 de la Charte en ce qu'elle ne prévoit pas suffisamment de jours fériés payés.

B) Sur la conformité de la situation de la France à l'article 24 de la Charte

37. Dans sa réclamation, la CFDT des transports de l'Aube allègue que l'article 24 de la Charte exigerait « *une cause nécessaire* » en cas de licenciement pour motif économique et que la législation française qui ne prévoit qu'une « *simple cause réelle et sérieuse* » ne serait pas dès lors pas conforme à cette stipulation.

² Voir, par exemple, conclusions V (1977), France, article 2 § 2 ; conclusions VII (1981), France, article 2 § 2 ou conclusions 2003, France, article 2 § 2

38. L'article 24 de la Charte sociale européenne révisée, intitulé « Droit à la protection en cas de licenciement », stipule que :

« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les Parties s'engagent à reconnaître :

a. le droit des travailleurs à ne pas être licenciés sans motif valable lié à leur aptitude ou conduite, ou fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service ; (...) »

39. Dans son observation interprétative de 2012 relative à l'article 24 de la Charte, le Comité a rappelé que cet article fixe de manière limitative les motifs pour lesquels un employeur peut mettre fin à une relation d'emploi. Deux types de motifs sont considérés comme étant valables : d'une part, ceux liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur et, d'autre part, ceux fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise (raisons économiques).

40. En ce qui concerne ces derniers motifs, le Comité a estimé que les magistrats doivent être habilités à examiner les affaires de licenciement à la lumière des faits qui sont à l'origine des raisons économiques invoquées, et non pas seulement sur des points de droit³.

41. S'agissant de la législation française, le Gouvernement rappelle que l'article L. 1233-3 du code du travail précité définit précisément ce qui constitue un « motif économique » au sens de l'article L. 1233-2 du même code : soit des difficultés économiques caractérisées par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit des mutations technologiques, soit une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité, soit enfin la cessation d'activité de l'entreprise.

42. L'ensemble de ces critères tels qu'énoncés par le législateur et exigés pour justifier de la cause réelle et sérieuse d'un licenciement économique entrent donc parfaitement dans la définition des « *nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service* » au sens de l'article 24 de la Charte.

43. Par ailleurs, le Gouvernement souligne que les juges français sont pleinement habilités à vérifier l'existence de la cause réelle et sérieuse du licenciement, conformément aux exigences de l'article 24 de la Charte.

44. Ainsi, en vertu d'une jurisprudence constante, la Cour de cassation estime que « *le juge doit donner ou restituer leur exacte qualification juridique aux faits et actes litigieux sans s'arrêter à la dénomination que les parties en auraient proposés* » (pièce jointe n° 2). Dès lors, le juge doit vérifier si la cause exacte du licenciement n'est pas de nature économique et il ne peut se limiter au motif invoqué dans la lettre de rupture (pièce jointe n° 3).

45. En outre, le juge exerce sur la notion de motif économique un contrôle interne et externe.

³ Conclusions 2012, Turquie, article 24

46. Par le contrôle interne, il vérifie, d'une part, l'existence d'une cause économique telle qu'énoncée à l'article L. 1233-3 du code du travail précité et, d'autre part, les effets de cette cause économique sur l'emploi (suppression ou transformation d'emploi, modification d'un élément essentiel du contrat de travail).
47. Par le contrôle externe, le juge s'assure, d'une part, que l'employeur n'a pas fait preuve d'une légèreté blâmable susceptible d'engager sa responsabilité vis-à-vis du salarié, par exemple s'il connaissait déjà « *la situation obérée de l'entreprise au moment de l'engagement du salarié* » (pièce jointe n° 4), et, d'autre part, que la situation économique dégradée de l'entreprise n'est pas imputable à « *l'attitude intentionnelle et frauduleuse* » de l'employeur, par exemple s'il a sciemment et artificiellement organisé une situation rendant nécessaire des licenciements (pièce jointe n° 5).
48. Il ressort de ce qui précède que la situation de la France en ce qui concerne le licenciement pour motif économique est pleinement conforme à l'article 24 de la Charte dès lors que la législation définit précisément les cas dans lesquels un licenciement peut être justifié par un motif tenant aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise et que le juge est habilité à vérifier les faits à l'origine des raisons économiques invoquées par l'employeur.
49. C'est d'ailleurs ce qu'a considéré le Comité dans ses conclusions de 2003 et 2007 sur l'article 24 de la Charte.
50. Dans ses conclusions de 2003, le Comité avait noté que « *selon le code du travail il y a licenciement pour motif économique lorsque la raison du licenciement ne tient pas à la personne du salarié mais résulte d'une suppression ou d'une transformation d'emploi, ou bien du refus par le salarié de la modification substantielle de son contrat de travail, consécutive notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques (article L. 321-1, al. 1)* ». Il avait ensuite examiné l'interprétation faite par le juge français des notions de suppression d'emploi, de refus par le salarié de la modification substantielle de son contrat de travail et de difficultés économiques et mutations technologiques et conclut que la situation de la France était conforme à l'article 24 de la Charte⁴.
51. Dans ses conclusions de 2007, le Comité a observé qu'il n'y avait pas de définition légale de ce que constitue une cause réelle et sérieuse et qu'en cas de litige, c'est le juge qui apprécie le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur. Il a ajouté qu'il avait examiné la jurisprudence française en matière de licenciement dans ses dernières conclusions de 2003 et demandé que les rapports ultérieurs de la France contiennent des exemples de jugements pour lui permettre de déterminer si les raisons considérées dans la pratique des juges comme justifiant le licenciement étaient conformes à l'article 24 de la Charte révisée.
52. Le Comité a alors relevé que « *le rapport [de la France de 2006] expos[ait] en détail les décisions de justice en la matière qui confirm[aient] l'appréciation antérieure du Comité, à savoir que la notion de cause réelle et sérieuse est interprétée de manière conforme à l'article 24 de la Charte révisée* ».

⁴ Conclusions 2003, France, article 24

53. Le Comité a donc conclu que la situation de la France était conforme à l'article 24 de la Charte s'agissant de l'interprétation de la notion de cause réelle et sérieuse dans le cadre des licenciements pour motif économique et n'est jamais revenu sur ce constat dans ses conclusions ultérieures⁵.
54. Par conséquent, la législation française relative au licenciement pour motif économique et son application par le juge français est pleinement conforme à l'article 24 de la Charte.

C) Sur la conformité de la situation de la France à l'article 25 de la Charte

55. Dans sa réclamation, la CFDT des transports de l'Aube soutient que la législation française en matière de protection des créances des salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur ne serait pas conforme à l'article 25 de la Charte en ce qu'elle ne garantirait qu'une protection partielle des créances. Elle allègue plus particulièrement que de très nombreux travailleurs, notamment les personnels d'encadrement, atteindraient rapidement le plafond de garantie ne permettant pas la prise en charge intégrale de leur créance.
56. L'article 25 de la Charte, intitulé « Droit des travailleurs à la protection de leurs créances en cas d'insolvabilité de leur employeur », stipule que :

« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs à la protection de leurs créances en cas d'insolvabilité de leur employeur, les Parties s'engagent à prévoir que les créances des travailleurs résultant de contrats de travail ou de relations d'emploi soient garanties par une institution de garantie ou par toute autre forme effective de protection. »

57. Le Comité a indiqué que les Etats parties jouissent d'une marge d'appréciation quant à la forme de protection des créances des travailleurs, si bien que l'article 25 de la Charte n'exige pas l'existence d'une institution de garantie spécifique. Cela étant, le Comité a souligné que la protection offerte, quelle qu'en soit la forme, doit être adéquate et efficace, y compris lorsque l'actif de l'entreprise ne suffit pas à couvrir les rémunérations dues aux salariés⁶.
58. Le Comité a également estimé qu'en vertu de l'article 25 de la Charte, les créances des travailleurs à couvrir par l'employeur en cas d'insolvabilité doivent être afférentes à une période déterminée, qui ne doit pas être inférieure à trois mois dans un système de privilège et à huit semaines dans un système de garantie. Par ailleurs, l'employeur est tenu de payer les créances au titre des montants dus pour d'autres absences rémunérées (congrés, congés de maladie) afférentes à une période déterminée, qui ne doit pas être inférieure à trois mois dans un système de privilège et à huit semaines dans un système de garantie. Les Etats peuvent limiter la protection des créances des travailleurs à un montant déterminé qui devra toutefois être d'un niveau acceptable. Le Comité a estimé que trois fois la rémunération mensuelle moyenne du salarié constituait un niveau acceptable (Conclusions 2005, Estonie)⁷.

⁵ Voir Conclusions 2008, France, article 24 ; Conclusions 2012, France, article 24 et Conclusions 2016, France, article 24

⁶ Conclusions 2003, France, article 25

⁷ Conclusions 2012, République slovaque, article 25

59. S'agissant de la France, le Gouvernement rappelle qu'en vertu de l'article D. 3253-5 du code du travail précité, le plafond de garantie est fixé à :
- six fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions au régime d'assurance chômage lorsque le contrat de travail dont résulte la créance a été conclu plus de deux ans avant la date du jugement d'ouverture de la procédure collective,
 - cinq fois lorsque le contrat de travail dont résulte la créance a été conclu moins de deux ans et six mois au moins avant la date du jugement d'ouverture de la procédure collective,
 - à quatre fois si le contrat dont résulte la créance a été conclu moins de six mois avant la date du jugement d'ouverture.
60. Ainsi, en 2020, la garantie couvre, à la date d'ouverture de la procédure collective, les salaires et les indemnités de rupture :
- jusqu'à 82 272 euros pour les contrats de travail conclus plus de deux ans avant,
 - jusqu'à 68 560 euros pour les contrats conclus entre deux ans et six mois avant,
 - et jusqu'à 54 848 euros pour les contrats conclus moins de six mois avant⁸.
61. Ces plafonds sont d'un montant socialement acceptable et offrent une protection étendue des créances des salariés faisant face à l'insolvabilité de leur employeur⁹.
62. Il ressort de ce qui vient d'être exposé que la législation française est pleinement conforme aux exigences de l'article 25 de la Charte.
63. C'est d'ailleurs ce qu'a constaté le Comité dès 2008 alors que le montant maximum de la garantie était déjà fixé à six fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions de l'assurance chômage lorsque le contrat a été conclu plus de deux ans avant la date du jugement d'ouverture, à cinq fois le plafond lorsqu'il a été conclu moins de deux ans avant cette date et à quatre fois le plafond s'il a été conclu moins de six mois avant la date du jugement¹⁰.
64. Par ailleurs, dans ses conclusions de 2012, le Comité avait noté que « *conformément aux articles L 3253-17 et D 3253-5 du code du travail, les créances garanties sont limitées à un montant révisé chaque année. Les plafonds varient en fonction de l'ancienneté du contrat de travail. Si le contrat a été conclu moins de six mois avant la date du jugement d'ouverture de la procédure collective, le montant maximum est fixé à 47 136€ pour l'année 2011. Si le contrat a été conclu deux ans au moins avant la date du jugement d'ouverture, le montant maximum est fixé à 70 704€ pour l'année 2011* » et conclu à la conformité de la législation française à l'article 25 de la Charte¹¹.

⁸ <https://www.ags-garantie-salaires.org/avances.html>

⁹ Selon les derniers chiffres disponibles auprès de l'Institut officiel français de statistiques (INSEE), en 2017, le salaire mensuel moyen en équivalent temps plein d'une personne travaillant dans le secteur privé est de 2 314 euros nets. A titre d'illustration, dans l'hypothèse d'un salarié ayant moins de 6 mois d'ancienneté, le plafond applicable s'élève en 2020 à 54 848 euros, soit un salaire mensuel moyen de près de 11 000 euros pour un salarié ayant 5 mois d'ancienneté (54 848 euros / 5 = 10 970 euros). Près de 99 % des salariés français ont un salaire mensuel inférieur à ce montant et sont donc couverts par le régime de garantie des salaires.

¹⁰ Conclusions 2008, France, article 25

¹¹ Conclusions 2012, France, article 25

65. Cette conclusion de conformité a été réitérée dans les dernières conclusions du Comité relatives à l'article 25 de la Charte qui datent de 2016¹². Or, depuis 2016, les dispositions pertinentes du code du travail n'ont pas été substantiellement modifiées¹³.
66. Par conséquent, la législation française en matière de protection des créances des salariés en cas d'insolvabilité de leur employeur est conforme à l'article 25 de la Charte.

D) Sur la conformité de la situation de la France à l'article 29 de la Charte

67. Dans sa réclamation, la CFDT des transports de l'Aube conteste le fait que les efforts de reclassement des salariés qu'un employeur a l'intention de licencier pour motif économique ne puissent pas inclure des postes situés à l'étranger lorsque l'employeur concerné dispose d'établissements ou de filiales dans des pays étrangers. Le syndicat réclamant soutient qu'il en résulterait une méconnaissance de l'article 29 de la Charte.
68. L'article 29 de la Charte, intitulé « Droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs », prévoit que :

« Afin d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs à être informés et consultés en cas de licenciements collectifs, les Parties s'engagent à assurer que les employeurs informent et consultent les représentants des travailleurs en temps utile, avant ces licenciements collectifs, sur les possibilités d'éviter les licenciements collectifs ou de limiter leur nombre et d'atténuer leurs conséquences, par exemple par le recours à des mesures sociales d'accompagnement visant notamment l'aide au reclassement ou à la réinsertion des travailleurs concernés. »

69. Il ressort de l'observation interprétative du Comité relative à l'article 29 adoptée en 2014 que cette stipulation fait principalement obligation aux Etats parties de mettre en place, lorsqu'un employeur envisage de recourir à des licenciements collectifs, une procédure d'information et de consultation qui permettent aux salariés de connaître les motifs et l'ampleur des licenciements prévus et de prendre en compte leur position quant au nombre de ces licenciements et à leurs modalités¹⁴.
70. Cet article prévoit également que la procédure d'information et de consultation ne doit pas seulement avoir pour but d'empêcher les licenciements collectifs ou d'en limiter l'ampleur autant que faire se peut. Elle doit aussi chercher à atténuer les conséquences.
71. A cette fin, le Comité précise, dans son observation interprétative, que cette procédure *« doit donc prévoir la possibilité de recourir à des mesures de reclassement ou de réinsertion des travailleurs concernés. Lorsque des initiatives destinées à limiter*

¹² Conclusions 2016, France, article 25

¹³ En effet, l'article L. 3253-17 du code du travail a été modifié par la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle qui a prévu en son article 99, au XIII, de remplacer les mots : « créances du salarié » par les mots : « *sommes et créances avancées* » et d'ajouter les mots : « *et inclut les cotisations et contributions sociales et salariales d'origine légale, ou d'origine conventionnelle imposée par la loi* ».

¹⁴ Conclusions 2014, observation interprétative, article 29

les répercussions des licenciements collectifs sont déployées, il faut que l'employeur soit tenu de coopérer avec les services administratifs en charge de la politique de lutte contre le chômage, en leur notifiant par exemple les licenciements collectifs envisagés et/ou en coopérant avec eux pour mettre en place des dispositifs d'aide à la reconversion ou d'autres formes d'assistance à la recherche d'un nouvel emploi »¹⁵ (soulignement ajouté).

72. Le Gouvernement relève que la Charte n'évoque la question du reclassement que comme une possibilité parmi d'autres, afin de limiter les effets des licenciements collectifs, et ne prévoit aucune stipulation relative à un éventuel périmètre géographique des postes proposés pour le reclassement.
73. Dès lors, l'allégation du syndicat réclamant selon laquelle le droit interne devrait nécessairement prévoir la possibilité de reclassement au sein du groupe pris dans son périmètre international est dénuée de fondement.
74. Au demeurant, le Gouvernement rappelle que la législation française prévoit une procédure d'information et de consultation des représentants du personnel lorsqu'un employeur envisage de recourir à un licenciement collectif (articles L. 1233-8 et suivants du code du travail et articles L. 1233-28 et suivants du même code) et prévoit également des dispositions spécifiques en matière de reclassement (article L. 1233-4 du code du travail précité).
75. Le Gouvernement note que, dans l'ensemble de ses conclusions sur l'article 29 concernant la France, le Comité a conclu que la législation française était conforme à cette stipulation et que la question du périmètre des reclassements n'est pas même évoquée dans le cadre de son analyse¹⁶.
76. Par conséquent, le Comité ne pourra que constater que la législation française en matière d'information et de consultation dans les procédures de licenciements collectifs est conforme à l'article 29 de la Charte.

❧ ❧ ❧

- 77. Au regard de l'ensemble des éléments qui précèdent, le Gouvernement demande au Comité de rejeter l'intégralité de la réclamation collective de la CFDT des transports de l'Aube et de constater que la situation française est conforme aux articles 2 § 2, 24, 25 et 29 de la Charte.**

¹⁵ Idem

¹⁶ Conclusions 2003, France, article 29 ; conclusions 2007, France, article 29 ; conclusions 2010, France, article 29 ; conclusions 2014, France, article 29

ANNEXES

Pièce n° 1 : Rapport annuel 2018/2019 de l'AGS

Pièce n° 2 : Cour de Cassation, Chambre sociale, 23 avril 1985, n° 83-40.229

Pièce n° 3 : Cour de Cassation, Chambre sociale, 23 octobre 1991, n° 88-44.099

Pièce n° 4 : Cour de cassation, Chambre sociale, 26 février 1992, n° 90-40.364

Pièce n° 5 : Cour de Cassation, Chambre sociale, 13 janvier 1993, n° 91-45.894