



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

20 novembre 2020

**Pièce n° 6**

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

**REPLIQUE DU SYNDICAT CFDT DES TRANSPORTS DE  
L'AUBE AU MEMOIRE DU GOUVERNEMENT  
SUR LE BIEN-FONDE**

**Enregistrée au secrétariat le 12 novembre 2020**



**RECLAMATION FORMEE PAR LE SYNDICAT GENERAL DES TRANSPORTS ET DE  
L'ENVIRONNEMENT DE L'AUBE CFDT CONTRE LA REPUBLIQUE FRANCAISE**

**\*\***

**VIOLATION DES ARTICLES 2, 24, 25 ET 29 DE LA CHARTE SOCIALE EUROPEENNE  
REVISEE LE 3 MAI 1996**

**MEMOIRE EN REPLIQUE**

Troyes, le 11 novembre 2020,

Le Syndicat CFDT général des transports et de l'environnement de l'Aube est un syndicat représentatif affilié à la Fédération générale des transports et de l'environnement CFDT ainsi qu'à la confédération française démocratique du travail, organisation confédérale représentative au niveau national selon les dispositions de l'article 2 de ses statuts.

Le syndicat CFDT général des transports et de l'environnement de l'Aube invite le Comité Européen des droits sociaux dans le cadre de la présente réclamation à déclarer que la France ne respecte pas les articles 2, 24, 25 et 29 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.

- En tout premier lieu, l'article 2-2 de la Charte sociale européenne prévoit le paiement de jours fériés payés.

Autrement dit, la législation nationale devrait instituer plusieurs jours fériés chômés et payés.

Il n'en est rien en France sachant que seul le premier mai constitue ce jour férié chômé et payé.

Pour le surplus, la législation française renvoie à la convention collective qui a souvent le mérite de compléter la loi.

Toutefois, la protection conventionnelle en France ne permet pas la couverture de près de 4 millions de salariés, ce qui est tout à fait considérable.

Ces derniers ne bénéficient alors que de ce premier mai et ce, en toute violation de votre Charte.

- D'un second chef, il apparaît que l'article 25 du texte européen prévoit expressément

« l'exercice effectif du droit des travailleurs à la protection de leurs créances en cas d'insolvabilité de leur employeur ».

Le document européen ne se contente pas d'une protection partielle mais rappelle au contraire un droit effectif des salariés à la protection de toutes leurs créances issues tant de l'exécution que de la rupture de leur contrat de travail.

Pourtant, la législation française ne prévoit qu'une protection partielle limitant la garantie de la protection confiée depuis 1974 à l'Assurance Garantie des Salaires à un plafond qui depuis 2004 a été divisé par plus de deux, laissant par la même de très nombreux travailleurs et plus particulièrement, les personnels d'encadrement en difficultés qui très vite compte-tenu de leur niveau de rémunération, atteignent très rapidement ledit plafond ne permettant pas ainsi la prise en charge intégrale de leur dû du fait de l'insolvabilité de leur employeur.

Pour preuve, 80 des 141 salariés pourtant tous non cadres, de la société PREVENT GLASS, société en liquidation judiciaire ont vu en suite des 141 arrêts rendus devenus définitifs par la Cour d'Appel de Paris en date du 7 octobre 2016 leur indemnisation pour licenciement pour motif économique sans cause réelle et sérieuse amputée au total d'une somme supérieure à 1 000 000 € pour cause de plafond 6...

Il en va de même pour les 44 salariés de SEAFRANCE qui se sont vus opposés ledit plafonnement pour un montant de près de 1 339 000 € après les arrêts rendus par la Cour d'appel de Douai le 26 octobre 2016 devenus définitifs qui a également considéré les licenciements pour motif économique de ces salariés sans cause réelle et sérieuse.

Nous pourrions également prendre en considération les récents arrêts de la cour d'Appel de Paris statuant sur renvoi de la Cour de Cassation en date du 23 septembre 2020 condamnant le mandataire de la société BRODARD GRAPHIQUE au versement d'une indemnisation pour 65 salariés à raison de leur licenciement pour motif économique sans cause réelle et sérieuse à hauteur de 3 258 000 € et pour

lesquels près d'un tiers d'entre eux vont se heurter à une prise en charge partielle de leurs légitimes indemnités par l'AGS CGEA.

Une telle situation qui bien entendu, se répète à l'envie n'est plus acceptable.

Là encore, les dispositions des articles L 3253-8, L 3253-9, L 3253-10, L 3253-14, L 3253-17 et D 3253-5 du Code du travail français méconnaissent la portée de l'article 25 de la Charte sociale européenne de 1961 révisée en 1996.

- D'un troisième chef, l'article 24 de la convention du Turin à son alinéa 1<sup>er</sup> rappelle qu'en cas de licenciement pour motif économique, une cause nécessaire apparaît indispensable pour bénéficier d'un motif valable de rupture du contrat de travail.

Pour autant, le droit français depuis la loi du 13 juillet 1973 insérée sous l'article L 1233-3 du Code du Travail n'envisage que l'énonciation d'une simple cause réelle et sérieuse.

La nécessité, le caractère indispensable du licenciement pour sauvegarder les intérêts légitimes de l'entreprise apparaît constituer un motif de licenciement plus restreint que celui énoncé par la loi française qui a toujours ignoré cette notion.

Là aussi, la législation nationale n'apparaît pas en adéquation avec les dispositions expresses de votre convention.

- Enfin, l'article 29 de votre Charte vise la nécessité d'informer et de consulter les travailleurs en temps utile pour tout licenciement économique collectif et plus particulièrement sur les possibilités d'éviter ou de limiter ces licenciements ou/et d'en atténuer les conséquences notamment par le recours au reclassement de ces travailleurs.

La Charte ne limite pas le périmètre géographique de ce processus de reclassement mettant l'accent sur les possibilités d'éviter le licenciement.

Pour ce faire, si l'entreprise appartient à un groupe, le périmètre de reclassement a pour frontière celle dudit groupe, pris dans son périmètre national, européen et international.

Tel est à notre avis le sens de la Charte sociale européenne qui entend de manière volontariste circonscrire pour les salariés les effets d'un licenciement économique collectif reposant sur une cause nécessaire.

Telle était la posture de la loi française dans sa rédaction issue de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 et de la loi du 18 mai 2010 (voir en ce sens anciens articles L 1233-4 et L 1233-4-1 du Code du Travail).

Cette protection a disparu avec l'ordonnance Macron du 22 septembre 2017 qui a abandonné du champ du reclassement les périmètres européen et international du groupe...

La loi française s'est repliée sur le groupe auquel appartient l'entreprise contenu dans l'hexagone national et pas au-delà alors même que l'économie se mondialise chaque jour davantage...

Manifestement, une fois de plus la législation nationale est en contrariété tant avec l'esprit que la lettre de la charte de Turin.

- En tout dernier lieu, le syndicat CFDT requérant vous demande aussi de dire 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.

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. (voir également en ce sens votre décision en date du 11 février 2020 République italienne)

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<sup>er</sup> 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 pour ne pas parler de la loi italienne susmentionnées 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 mais aussi Cour d'Appel de Reims 25/09/2019 France EVENT et Cour d'Appel de Grenoble 02/06/2020 DECLERCQ TRAITEUR).

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

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 salarié et employeur 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 issue 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.

Le syndicat CFDT requérant vous demande en conséquence de dire 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 également 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 Troyes, le 11 novembre 2020

**Liste des pièces jointes :**

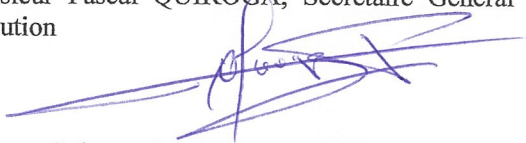
1. Statut syndicat Général des transports et de l'environnement de l'Aube CFDT et récépissé du dépôt en mairie
2. Liste du conseil syndical du syndicat des transports de l'Aube CFDT et récépissé du dépôt en mairie
3. Sans objet
4. Articles L 1233-4 et L 1233-4-1 du Code du Travail 2016
5. Articles L 1233-4 et L 1233-4-1 du Code du Travail 2018
6. Articles L 3133-1, L 3133-3 et L 3133-4, L 3133-5 du Code du Travail
7. Articles L 3253-8, L 3253-9, L 3253-10, L 3253-14, L 3253-17 et D 3253-5 du Code du Travail
8. Ancien article D 143-2 du Code du Travail
9. Convention OIT n°158
- 10. Décision du comité européen des droits sociaux du 8 septembre 2016 publiée le 31 janvier 2017**
- 11. Décision CEDS 11/02/2020 République italienne**
- 12. Conseil de Prud'hommes de Troyes 13/12/2018 France Event**
- 13. Article du Monde en date des 16 et 17 décembre 2018**
- 14. Extrait du Communiqué de Presse du conseil de Prud'hommes de Troyes du 20 décembre 2018**
- 15. Conseil de Prud'hommes d'Amiens 19/12/2018 SARL JAMLAH**
- 16. Conseil de Prud'hommes de Lyon 21/21/2018 ADAPEI du Rhône**
- 17. Cour d'Appel de Reims 25/09/2019 France EVENT**
- 18. Cour d'Appel de Grenoble 02/06/2020 SAS DECLERCQ TRAITEUR**
- 19. Cour d'appel de Paris statuant sur renvoi de la Cour de Cassation 23/09/2020 BRODARD GRAPHIQUE**
- 20. Cour d'appel de Douai 26/10/2016 SEAFRANCE et liste des salariés plafonnés et leur montant**
- 21. Cour d'appel de Paris 07/10/2016 PREVENT GLASS et liste des salariés plafonnés et leur montant**
- 22. Nouvelle composition du syndicat CFDT des Transports de l'Aube 16/05/2019**



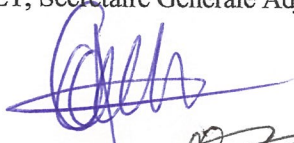
COMITE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX

Pour le Syndicat Général des Transports et de l'Environnement de l'Aube CFDT et conformément aux articles 9 et 12 de ses statuts

Monsieur Pascal QUIROGA, Secrétaire Général et Secrétaire de la Section Syndicale BRINKS Evolution



Madame Solange GOULET, Secrétaire Générale Adjointe et Secrétaire de la Section Syndicale Geodis Walbaum



Monsieur Patrice HUART, Trésorier



Monsieur Didier PARET, Trésorier adjoint



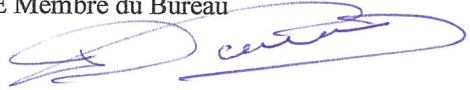
Monsieur Jean-Marie BLIN, Membre du Bureau



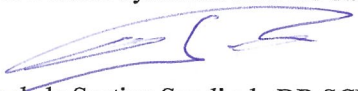
Monsieur Joël LEGRAND, Membre du Bureau



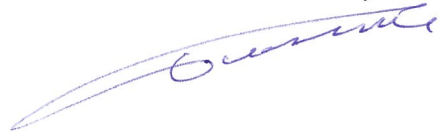
Monsieur Marc DAVESNE Membre du Bureau



Monsieur Romain PETIT, Secrétaire de la Section Syndicale LES COURRIERS DE L'AUBE



Monsieur Eric TISSANDIER, Secrétaire de la Section Syndicale DB SCHENKER



 **cfdt:** S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

**AUBE  
TRANSPORTS**

**SYNDICAT GÉNÉRAL DES TRANSPORTS  
ET DE L'ENVIRONNEMENT DE L'AUBE CFDT**  
2 A, boulevard du 1<sup>er</sup> RAM - 10000 TROYES  
Tél. 03 25 74 81 81 - Fax 03 25 73 04 91  
Mail · cfdt.transports.aube@wanadoo.fr  
N° SCPVC 3B.10.01.O.D.07