



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne



**EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS
COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX**

29 mai 2019

Pièce n° 1

Syndicat CFDT de la Métallurgie de la Meuse c. France
Réclamation n° 182/2019

RECLAMATION

Enregistrée au Secrétariat le 20 mai 2019

**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**

Troyes, le 24 avril 2019,

COMITE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX

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 et plus particulièrement des dispositions des articles L 1233-2 et L 1233-4 du Code du Travail.

- 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 là 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.

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^{er} 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.

COMITE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX

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.

Votre 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 et pas au-delà alors même que l'économie se mondialise chaque jour davantage...

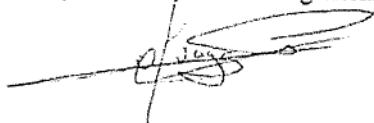
Manifestement, une fois de plus la législation nationale est en contrariété tant avec l'esprit que la lettre de la charte de Turin.

Le syndicat CFDT 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 Troyes, le 24 avril 2019

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

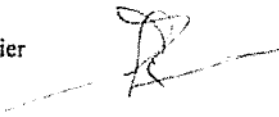


Monsieur Patrice HUART, secrétaire adjoint

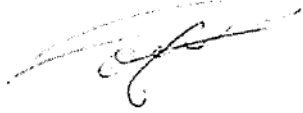


COMITE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX

Monsieur Jean-François WYSOCZINSKI, trésorier



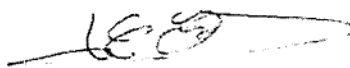
Monsieur Didier PARET, trésorier adjoint



Monsieur Jean-Marie BLIN, membre du bureau



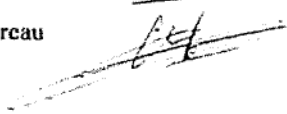
Monsieur Joël LEGRAND, membre du bureau



Monsieur Raymond DE SAINT JEAN, membre du bureau



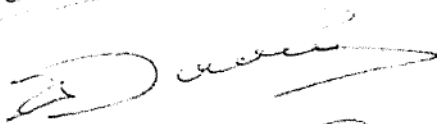
Monsieur Reynald CEENAEME, membre du bureau



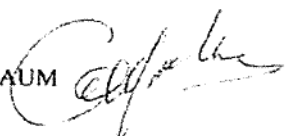
Monsieur Christophe MARMELO, membre du bureau



Monsieur Marc DAVESNE membre du bureau



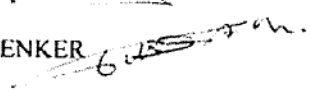
Madame Solange GOULET, secrétaire de la section syndicale GEODIS WALBAUM



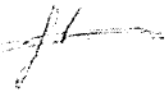
Monsieur Romain PETIT, secrétaire de la section syndicale LES COURRIERS DE L'AUBE



Monsieur Eric TISSANDIER, secrétaire de la section syndicale DB SCHENKER



Monsieur Fabrice VERSTRAETE, secrétaire de la section syndicale GAMBA et ROTA



SYNDICAT GÉNÉRAL DES TRANSPORTS
ET DE L'ENVIRONNEMENT DE L'AUBE

AUBE

TRANSPORTS

SYNDICAT GÉNÉRAL DES TRANSPORTS
ET DE L'ENVIRONNEMENT DE L'AUBE CFDT
2 A, boulevard du 1^{er} RAM - 10000 TROYES
Tél. 03 25 74 81 81 - Fax 03 25 73 04 91
Mail : cfdt.transports.aube@wanadoo.fr

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