European Social Charter | Charte sociale européenne
COUNCIL OF EUROPE
CONSEIL DE L'EUROPE

EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS
COMITE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX

29 mai 2019

Pièce n° 1

Syndicat CGT YTO France c. France
Réclamation n° 183/2019

RECLAMATION

Enregistrée au secrétariat le 20 mai 2019

RECLAMATION FORMEE PAR LE SYNDICAT CGT YTO France CONTRE LA REPUBLIQUE FRANCAISE

**

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

Saint-Dizier, le 15 mai 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 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, L 1233-4, L 3133-1, L 3133-3, L 3133-4, L 3133-5, L 3253-8, L 3253-9, L 3253-10, L 3253-14, L 3253-17 et D 3253-5 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 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.

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 1er 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.

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.

Dans ces conditions, le syndicat requérant vous demande en conséquence dans le cadre de la procédure d'urgence de dire et juger que les règles légales française insérées sous les articles L 1233-2, L 1233-4, L 3133-1, L 3133-3, L 3133-4, L 3133-5, L 3253-8, L 3253-9, L 3253-10, L 3253-14, L 3253-17 et D 3253-5 du Code du Travail sont contraires aux dispositions des articles 2, 24 alinéa 1et, 25 et 29 de la Charte sociale européenne révisée le 3 mai 1996.

Fait à Saint-Dizier le 15 mai 2019

Pour le Syndicat CGT YTO France, Le Bureau du Syndicat

Monsieur Michel ARMENIO
Secrétaire général

Monsieur Fabrice QUILLE
Secrétaire adjoint et trésorier

Monsieur Christophe TARGA
Membre du bureau

Monsieur Franck BRAWAND
Membre du bureau

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 13 mai 2019
3. Liste des membres du bureau du Syndicat CGT YTO France en date du 28 novembre 2018 et récépissé du dépôt en mairie de la nouvelle composition du bureau du syndicat CGT YTO en France en date du 19/12/2018
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. Procès-verbal d'élection du comité d'entreprise YTO France en date du 01/07/2010
11. Projet de licenciement pour motif économique et de Plan de sauvegarde de l'Emploi YTO France en date du 26/11/2018