

Réclamation collective auprès du Comité européen des droits sociaux

Au nom de l'organisation :

Fédération SUD Santé Sociaux, dont le siège social est situé 70, rue Philippe de Girard à 75018 Paris, représentée par son Secrétaire général et Sa secrétaire générale, conformément aux statuts (**annexe 1**) et à la délibération du Conseil fédéral du 27 mars 2026 (**annexe 2**).

Représentée par : Maître Haiba OUAISSI, avocat au barreau de Paris, domicilié professionnellement CASSIUS AVOCATS 182, rue de Rivoli, 75001 Paris

Contre :

France

Dispositions invoquées au soutien de la présente réclamation :

- Article 2§1 de la Charte sociale révisée
- Article 2§5 de la Charte sociale révisée
- Article 4§2 de la Charte sociale révisée

Ces dispositions ont été acceptées par la France.

Sur la représentativité de la fédération réclamante

1. La Fédération réclamante a déjà été l'auteur d'une réclamation collective devant le Comité. Dans le cadre de cette affaire (n°226/2023) son caractère représentatif a été reconnu et elle a été autorisée à déposer une réclamation à l'encontre de la France.
2. Les éléments ayant permis au Comité de conclure en ce sens n'ont pas été modifiés depuis la décision sur la recevabilité du 24 janvier 2024.
3. La Fédération réclamante est toujours une organisation syndicale relevant de la juridiction française et exerçant ses activités en France. Son champ de syndicalisation est toujours large et elle est toujours considérée comme représentative au niveau national puisqu'elle siège au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Hospitalière sans interruption depuis 2015.
4. Par ailleurs, la présente réclamation est signée par le secrétaire général de la Fédération dûment habilité par les statuts et par une délibération du 27 mars 2026 à agir en justice et, plus particulièrement, devant le Comité européen des droits sociaux (**annexes 8 et 9**).

Contexte de la présente réclamation

5. La présente réclamation trouve son origine dans un contentieux interne relatif à l'organisation du temps de travail au sein d'un établissement public de santé.
6. Ce contentieux a conduit à mettre en lumière la possibilité, en l'état actuel du droit français, d'un dispositif d'organisation du temps de travail reposant sur un guide interne élaboré unilatéralement par l'établissement ainsi que sur des mécanismes de flexibilité laissant une marge de manœuvre importante à l'employeur dans la détermination concrète des cycles et plannings de travail.
7. Le litige interne révèle ainsi non une anomalie isolée, mais la possibilité, en l'état du droit applicable, de recourir à des dispositifs locaux de flexibilité dont les garanties entourant la protection effective de la durée raisonnable du travail demeurent insuffisamment encadrées.
8. La présente réclamation ne tend pas au réexamen des situations individuelles à l'origine du litige interne ni à la contestation d'irrégularités ponctuelles affectant certains plannings.
9. Elle invite le Comité à apprécier si le droit français, tel qu'interprété et appliqué, garantit effectivement que de tels dispositifs soient entourés de garanties suffisamment précises, prévisibles et contraignantes au regard des exigences des articles 2§1, 2§5 et 4§2 de la Charte sociale européenne.
10. Les situations individuelles invoquées dans le cadre du contentieux interne ne sont ainsi produites qu'en tant qu'indices du fonctionnement concret du dispositif litigieux et de la nature des garanties l'encadrant.

I) Grief invoqué

A) Sur la logique générale du dispositif contesté

11. Le dispositif litigieux repose sur un guide interne élaboré unilatéralement par l'établissement afin d'organiser concrètement le temps de travail des agents.
12. Ce guide n'est issu d'aucune négociation collective avec les agents ou leurs représentants. S'il a été soumis à la consultation du comité technique d'établissement, celui-ci ne disposait d'aucun pouvoir décisionnaire sur son contenu. Le document émane ainsi directement de l'employeur, comme le révèle tant la signature unique du directeur d'établissement figurant en préambule que les modalités mêmes de son élaboration.
13. La fiche n°14 relative aux roulements, cycles de travail, plannings et maquettes organisationnelles a ainsi été rédigée par le responsable du secteur de gestion du temps de travail et le directeur des soins, vérifiée par le directeur adjoint des ressources humaines puis approuvée par le directeur des ressources humaines et le coordonnateur général des soins. Aucun juriste n'est intervenu afin de s'assurer de la conformité du dispositif aux exigences résultant des règles relatives à la durée du travail.
14. Ces éléments révèlent que l'objet premier du guide réside dans l'organisation concrète du fonctionnement du service et dans la gestion des besoins de l'établissement.
15. Or, si le guide est formellement présenté comme un instrument destiné à expliciter et mettre en œuvre les règles existantes, il exerce en réalité une fonction normative déterminante dans l'organisation effective du temps de travail.
16. Le problème soulevé par la présente réclamation ne réside donc pas dans la seule existence d'irrégularités ponctuelles affectant certains plannings individuels. Il réside dans le fait que des éléments essentiels de la régulation du temps de travail sont définis, en pratique, au moyen d'un instrument interne unilatéral laissant à l'employeur une marge de manœuvre importante dans la détermination concrète des cycles, roulements et modalités de planification.
17. Cette évolution apparaît directement dans le contenu même du guide.
18. Ainsi, dans la fiche n°14, la rubrique intitulée « cadre juridique » place sur un même plan des actes administratifs normatifs et un simple guide des bonnes pratiques organisationnelles de la Mission nationale d'expertise et d'audit hospitalier, dépourvu de portée normative comparable. A l'inverse, dans la fiche n°13, sous la même rubrique, figure une décision du Conseil d'Etat dotée d'une valeur juridique certaine.
19. Le mélange opéré entre normes juridiques, recommandations et considérations organisationnelles contribue ainsi à effacer la distinction entre ce qui relève des garanties imposées par le droit applicable et ce qui procède des choix de gestion de l'établissement.
20. De la même manière, plusieurs « remarques » insérées dans le guide manifestent explicitement la latitude laissée à l'employeur dans l'interprétation et l'application des règles relatives au temps de travail. Il est notamment indiqué que « le texte n'évoque que la répétitivité de la durée du temps de travail d'un cycle à l'autre, mais la notion de cycle intègre aussi en général la répétitivité du rythme de travail prédéfini ».

21. Certains passages se détachent même explicitement du cadre juridique applicable. La fiche précise ainsi que « le roulement n'est pas une notion juridique », laissant entendre que cette organisation pourrait être librement définie par l'établissement indépendamment des garanties protectrices entourant la durée du travail.
22. Le litige interne à l'origine de la présente réclamation a ainsi permis de mettre en lumière la possibilité, en l'état actuel du droit français et du contrôle juridictionnel exercé, de recourir à des dispositifs locaux d'organisation du temps de travail reposant sur une flexibilité importante mise en œuvre au moyen d'instruments internes relevant principalement du pouvoir de direction de l'employeur.
23. Le problème soulevé par la présente réclamation ne réside ainsi pas dans certaines anomalies ponctuelles d'application mais dans le niveau même de protection offert par un système dont l'effectivité dépend largement des choix organisationnels de l'employeur.
24. Une telle organisation conduit à faire dépendre l'effectivité des garanties relatives à la durée raisonnable du travail moins de mécanismes normatifs suffisamment contraignants que des choix concrètement opérés par l'employeur dans l'usage de son pouvoir d'organisation. Or une protection reposant principalement sur le bon usage d'un pouvoir discrétionnaire demeure structurellement fragile. Comme il a pu être observé, « *la situation du chevreau dans la cage du lion ; tant que le fauve sommeille ou qu'il n'a pas faim, tout va somme toute assez bien* »¹ ne constitue pas une garantie juridique effective.
25. Or, selon la jurisprudence constante² du Comité européen des droits sociaux, les droits garantis par la Charte doivent être assurés par des garanties suffisamment précises, prévisibles et contraignantes. Le Comité raisonne de manière fonctionnelle et attache davantage d'importance à la fonction réelle exercée par un instrument qu'à sa qualification formelle en droit interne.
26. Dès lors, un document interne unilatéral, susceptible d'évolution et reposant largement sur les choix organisationnels de l'employeur, ne saurait constituer à lui seul une garantie suffisante des droits garantis par les articles 2§1, 2§5 et 4§2 de la Charte.

B) Sur la violation de l'article 2§1 de la Charte - Absence de garanties suffisantes assurant une durée raisonnable du travail

L'article 2§1 de la Charte sociale européenne prévoit que :

« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, les Parties s'engagent :

- 1. à fixer une durée raisonnable au travail journalier et hebdomadaire, la semaine de travail devant être progressivement réduite pour autant que l'augmentation de la productivité et les autres facteurs entrant en jeu le permettent ; »*

27. Le Comité européen des droits sociaux juge de manière constante que les Etats parties doivent non seulement fixer des limites à la durée du travail mais également garantir

¹ J.-F. Aubert, *Traité de droit constitutionnel suisse*, Neuchâtel 1967, vol.2, p.625.

² CGT c. CFE-CGC c. France, n°149/2017, décision sur le bienfondé, §107 ; IKA-ETAM c. Grèce, n°76/2012, §50 ; ETUC c. Grèce, n°111/2014, n°215.

effectivement, dans l'organisation concrète du travail, que les travailleurs soient protégés contre des durées excessives de travail³.

28. Le Comité admet⁴ que des mécanismes de modulation ou de flexibilité du temps de travail puissent être institués. Toutefois, une telle flexibilité n'est compatible avec la Charte qu'à la condition d'être entourée de garanties suffisamment précises, prévisibles et contraignantes afin d'empêcher que la protection des travailleurs ne devienne incertaine ou aléatoire.
29. Le Comité⁵ attache ainsi une importance particulière à l'existence de mécanismes effectifs permettant d'encadrer la marge de manœuvre laissée à l'employeur dans l'organisation du temps de travail.
30. En l'espèce, le dispositif litigieux introduit des journées dites « W », présentées dans le guide comme destinées « à assurer le remplacement des absences réglementaires ».
31. Or ces journées présentent plusieurs caractéristiques incompatibles avec les exigences résultant de l'article 2§1 de la Charte.
32. D'une part, leur activation relève de la discrétion de l'établissement.
33. Le guide précise en effet que ces journées sont « non paramétrées et laissées à la discrétion du chef de service ». Elles constituent ainsi des journées de travail dont la mobilisation dépend directement des besoins organisationnels de l'établissement et des choix opérés localement par l'encadrement.
34. D'autre part, le dispositif ne prévoit aucun plafond strict ni aucun mécanisme automatique de rééquilibrage permettant de garantir que le recours à ces journées ne conduise pas à un dépassement des limites raisonnables de travail ou à une désorganisation excessive du cycle de travail.
35. La réalité des plannings produits dans le cadre du litige interne démontre d'ailleurs concrètement que le dispositif permet l'élaboration de plannings incompatibles avec les exigences relatives à la durée raisonnable du travail, notamment par des dépassements du temps de travail effectif ou par l'enchaînement de périodes de travail insuffisamment encadrées.
36. Il ne s'agit pas de soutenir que le recours aux journées « W » conduit nécessairement et systématiquement à une violation de la Charte.
37. La difficulté réside dans le fait que le dispositif litigieux rend la conformité aux exigences de l'article 2§1 dépendante de la manière dont l'employeur choisit d'exercer la marge de manœuvre dont il dispose.
38. Autrement dit, la protection des travailleurs ne résulte plus directement de garanties normatives suffisamment précises et contraignantes mais de l'usage que l'établissement fait de son propre pouvoir d'organisation.
39. Or le Comité a déjà jugé que des mécanismes d'organisation du temps de travail rendant la protection des travailleurs moins prévisible et plus incertaine diminuent la protection offerte par la Charte et sont incompatibles avec l'article 2§1⁶.
40. Le problème soulevé par la présente réclamation est donc structurel.

3 IKA-ETAM c. Grèce, n°76/2012, n°50. CGT c. CFE-CGC c. France, n°149/2017, §106-107.

4 Confédération française de l'encadrement CFE-CGC c. France, réclamation n°9/2000, décision sur le bien-fondé du 16 novembre 2001, §§ 30 et s. ; Confédération française de l'encadrement CFE-CGC c. France, réclamation n°16/2003, décision sur le bien-fondé du 12 octobre 2004, §§ 29 et s. ; CGT c. France, réclamation n°55/2009, décision sur le bien-fondé du 23 juin 2010, §§ 36 et s.

5 CEDS, Confédération française de l'encadrement CFE-CGC c. France, réclamation n°9/2000, décision sur le bien-fondé du 16 novembre 2001, §§ 32-35 ; Confédération française de l'encadrement CFE-CGC c. France, réclamation n°16/2003, décision sur le bien-fondé du 12 octobre 2004, §§ 40-52 ; CGT c. France, réclamation n°55/2009, décision sur le bien-fondé du 23 juin 2010, §§ 37-41.

6 CGT c. CFE-CGC c. France, n°149/2017.

41. Le dispositif litigieux repose sur une logique de conformité globale du cycle de travail appréciée a posteriori, sans mécanismes suffisamment précis permettant de garantir ex ante que la flexibilité accordée à l'employeur ne conduira pas à des atteintes à la durée raisonnable du travail.
42. La protection effective des travailleurs devient ainsi largement dépendante :
 - des choix organisationnels retenus localement ;
 - des contraintes de fonctionnement du service ;
 - et de l'usage concret fait par l'employeur des marges dont il dispose.
43. La protection offerte aux agents devient ainsi variable et incertaine selon les établissements, les services et les choix organisationnels localement retenus, alors même que les garanties résultant de la Charte ont vocation à bénéficier de manière effective et prévisible à l'ensemble des travailleurs concernés.
44. Une telle architecture normative est incompatible avec les exigences de prévisibilité et de protection effective résultant de l'article 2§1 de la Charte sociale européenne.

C) Sur la violation de l'article 2§1 de la Charte - Protection reposant excessivement sur un contrôle a posteriori

L'article 2§1 de la Charte sociale européenne prévoit que :

- « En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, les Parties s'engagent :*
- à fixer une durée raisonnable au travail journalier et hebdomadaire, la semaine de travail devant être progressivement réduite pour autant que l'augmentation de la productivité et les autres facteurs entrant en jeu le permettent ; »*

45. Selon la jurisprudence constante du Comité européen des droits sociaux, les Etats parties doivent garantir de manière effective la prévention des durées excessives de travail⁷.
46. Le Comité rappelle⁸ ainsi que les droits garantis par la Charte doivent être concrets et effectifs. Il ne suffit donc pas que les travailleurs disposent, en théorie, de voies de recours leur permettant de contester a posteriori certaines atteintes individuelles à leurs droits.
47. Les garanties entourant l'organisation du temps de travail doivent permettre de prévenir effectivement les atteintes aux droits protégés et non uniquement d'en corriger ultérieurement certains effets.
48. Or, en l'espèce, le dispositif litigieux repose précisément sur une logique de conformité appréciée principalement a posteriori.
49. La protection des agents dépend ainsi :
 - soit de leur vigilance individuelle dans l'identification des irrégularités affectant leurs plannings ;
 - soit d'une régularisation ultérieure du cycle de travail ;
 - soit de l'exercice d'un recours contentieux après mise en œuvre concrète du dispositif litigieux.
50. Une telle logique est incompatible avec les exigences préventives résultant de l'article 2§1 de la Charte.
51. La circonstance que le juge administratif ait admis que le guide litigieux constitue un acte

⁷ IKA-ETAM c. Grèce, n°76/2012, n°50. CGT c. CFE-CGC c. France, n°149/2017, §106-107.

⁸ CEDS, Confédération française de l'encadrement CFE-CGC c. France, réclamation n°16/2003, décision sur le bien-fondé du 12 octobre 2004, §§ 31 et s. ; CGT c. France, réclamation n°55/2009, décision sur le bien-fondé du 23 juin 2010, §§ 36 et s. ; voir également, de manière générale, Comité européen des droits sociaux, Conclusions I (1969), Déclaration d'interprétation de l'article 2§1.

- faisant grief susceptible de recours est, à cet égard, insuffisante.
52. Le problème soulevé par la présente réclamation ne réside pas uniquement dans le caractère *a posteriori* du contrôle exercé mais également dans le fait qu'un tel contrôle conduit nécessairement à une analyse fragmentée et individualisée des atteintes susceptibles de résulter du dispositif litigieux.
 53. Le contrôle juridictionnel exercé en droit interne conduit ainsi principalement à apprécier, au cas par cas, la régularité de certains plannings individuels ou les conséquences concrètes subies par certains agents déterminés.
 54. Une telle approche tend à occulter la dimension structurelle du problème soulevé par la présente réclamation, à savoir la capacité intrinsèque du dispositif litigieux à produire, en raison même de son architecture et de la marge de manœuvre laissée à l'employeur, des atteintes aux droits garantis par la Charte.
 55. En effet, le contentieux interne révèle que le contrôle opéré par le juge demeure centré sur l'existence d'irrégularités individuelles ponctuelles et sur leurs conséquences concrètes pour certains agents déterminés.
 56. Or le Comité apprécie la conformité des dispositifs litigieux de manière structurelle, en examinant si les garanties encadrant le fonctionnement du système permettent effectivement de prévenir les atteintes aux droits protégés.
 57. En l'espèce, le juge administratif a pu constater l'existence de plannings irréguliers sans pour autant s'interroger sur la compatibilité structurelle du dispositif lui-même avec les exigences européennes relatives à la durée raisonnable du travail.
 58. Le raisonnement retenu demeure ainsi centré sur les conséquences individuelles de certaines utilisations du dispositif et non sur la capacité intrinsèque de celui-ci à garantir effectivement le respect des droits protégés par la Charte.
 59. Or un système dont la conformité dépend principalement de la vigilance des agents, de l'usage concrètement fait par l'employeur de la marge de manœuvre dont il dispose, ou d'une intervention juridictionnelle ultérieure ne saurait être regardé comme assurant une protection effective au sens de l'article 2§1.
 60. Le dispositif litigieux repose ainsi sur une logique de correction *a posteriori* des dérèglements susceptibles d'apparaître dans l'organisation du temps de travail et non sur des garanties normatives suffisamment précises permettant d'empêcher que de tels dérèglements surviennent.
 61. Une telle architecture conduit à faire peser sur les agents eux-mêmes la charge d'identifier et de contester les atteintes susceptibles d'affecter leur droit à une durée raisonnable du travail.
 62. La protection offerte par le système devient dès lors fragmentée, réactive et dépendante des situations individuelles portées devant le juge, alors que la Charte exige l'existence de garanties générales, effectives et préventives assurant en pratique le respect des droits protégés.
 63. Une telle organisation est incompatible avec les exigences résultant de l'article 2§1 de la Charte sociale européenne.

D) Sur la violation de l'article 2§5 de la Charte - Atteinte au droit au repos hebdomadaire effectif

L'article 2§5 de la Charte sociale européenne prévoit que :

« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, les Parties s'engagent :

78, avenue des Champs-Élysées, 75008 Paris

Tél. : + 33 (0)1.58.56.55.55

cabinet@cassius.fr www.cassius.fr

[...]

5. à assurer un repos hebdomadaire qui coïncide autant que possible avec le jour de la semaine reconnu comme jour de repos par la tradition ou les usages du pays ou de la région. »

64. Selon la jurisprudence constante du Comité européen des droits sociaux, le droit au repos hebdomadaire constitue une garantie fondamentale de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs⁹.
65. Le Comité rappelle¹⁰ que les dérogations au repos hebdomadaire doivent demeurer strictement encadrées et entourées de garanties effectives permettant d'empêcher que les nécessités organisationnelles du service ne conduisent, en pratique, à neutraliser la protection offerte aux travailleurs.
66. En l'espèce, le dispositif litigieux ainsi que les pratiques révélées dans le cadre du contentieux interne mettent en évidence la possibilité réelle de faire travailler un agent deux dimanches consécutifs.
67. La fiche n°13 du guide prévoit expressément que « *des échanges entre agents peuvent être réalisés à titre exceptionnel, et sur validation de l'encadrement, pour favoriser la qualité de la période de congés* ».
68. Par ailleurs, il ressort des écritures produites dans le cadre du litige interne que la pratique au sein de l'établissement autorise des échanges de week-ends travaillés et de repos entre agents avec validation de l'encadrement, ces échanges pouvant conduire à deux dimanches travaillés consécutifs.
69. Le problème soulevé par la présente réclamation ne réside pas dans l'existence ponctuelle d'échanges entre agents pris isolément ni dans les seules conséquences individuelles susceptibles d'en résulter pour certains agents déterminés.
70. Le cas individuel ayant donné lieu au contentieux interne présente au contraire une portée dépassant largement la situation particulière des agents concernés. Il révèle concrètement les risques inhérents à un système laissant une marge importante à l'employeur et à l'encadrement local dans l'organisation et la modification des plannings sans garanties suffisamment effectives entourant le repos hebdomadaire.
71. Le dispositif litigieux repose ainsi sur une logique de flexibilité organisationnelle permettant que des atteintes au repos hebdomadaire puissent résulter du fonctionnement normal du système sans mécanismes suffisamment précis empêchant effectivement qu'une telle situation survienne.
72. Or le Comité¹¹ apprécie la conformité des dispositifs litigieux de manière globale et structurelle. Il examine si les garanties encadrant le fonctionnement du système permettent effectivement de prévenir les atteintes aux droits protégés par la Charte.
73. En l'espèce, le contrôle exercé en droit interne demeure principalement centré sur l'examen au cas par cas de certaines situations individuelles et sur les conséquences concrètes subies par certains agents déterminés.
74. Une telle approche tend à occulter la dimension structurelle du problème soulevé par la présente réclamation, à savoir la capacité intrinsèque du dispositif litigieux à produire, en raison même de son architecture et de la marge de manœuvre laissée à l'employeur, des atteintes au droit au repos hebdomadaire.
75. La possibilité concrètement révélée par le contentieux interne de voir un agent travailler deux dimanches consécutifs ne constitue ainsi pas une simple irrégularité ponctuelle. Elle

9 Confédération française de l'encadrement CFE-CGC c. France, réclamation n°16/2003, décision sur le bien-fondé du 12 octobre 2004, §§ 33 et s. ; CGT c. France, réclamation n°55/2009, décision sur le bien-fondé du 23 juin 2010, §§ 42 et s. ; Conclusions XIV-2 (1998), article 2§5.

10 Conclusions XIV-2 (1998), article 2§5 ; Conclusions 2006, article 2§5 (France) ; CGT c. France, réclamation n°55/2009, décision sur le bien-fondé du 23 juin 2010, §§ 42 et s.

11 CFDT c. France, réclamation n°50/2008, décision sur le bien-fondé du 9 septembre 2009, §§ 31 et s. ; CGT c. France, réclamation n°55/2009, décision sur le bien-fondé du 23 juin 2010, §§ 36 et s. ; Déclaration d'interprétation sur l'article 2§1, Conclusions I (1969).

révèle l'insuffisance des garanties encadrant un système dont la conformité dépend largement : des modalités locales d'organisation du service, des choix opérés par l'encadrement, ainsi que de la capacité des agents à identifier et contester certaines atteintes individuelles.

76. La protection offerte aux travailleurs devient dès lors variable, fragmentée et insuffisamment prévisible alors que la Charte impose l'existence de garanties générales, effectives et préventives assurant le respect concret du droit au repos hebdomadaire.
77. Une telle organisation est incompatible avec les exigences résultant de l'article 2§5 de la Charte sociale européenne.

E) Sur la violation de l'article 4§2 de la Charte - Absence de garantie d'une compensation majorée du travail supplémentaire

L'article 4§2 de la Charte sociale européenne prévoit que :

*« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable, les Parties s'engagent :
[...]*

- 2. à reconnaître le droit des travailleurs à un taux de rémunération majoré pour les heures de travail supplémentaires, exception faite de certains cas particuliers. »*

78. Selon la jurisprudence constante¹² du Comité européen des droits sociaux, les heures supplémentaires doivent donner lieu à une compensation effectivement majorée, qu'elle prenne la forme d'une rémunération majorée ou, dans certaines hypothèses admises par le Comité, d'un repos compensateur d'une durée supérieure au temps travaillé.
79. Le Comité¹³ vérifie à cet égard que le système applicable garantit de manière suffisamment certaine, prévisible et effective que les dépassements du temps normal de travail donnent lieu à une compensation appropriée.
80. En l'espèce, le dispositif litigieux ne comporte aucun mécanisme garantissant de manière automatique et suffisamment prévisible qu'un dépassement du temps raisonnable de travail résultant notamment du recours aux journées « W » donnera lieu à une compensation majorée conforme aux exigences de la Charte.
81. Le système repose principalement sur une logique de rééquilibrage global du cycle de travail appréciée *a posteriori*.
82. Or une telle logique ne permet pas de garantir que les dépassements effectivement réalisés donneront systématiquement lieu à une compensation distincte, majorée et suffisamment protectrice.
83. Le problème soulevé par la présente réclamation ne réside donc pas uniquement dans l'existence éventuelle de situations individuelles insuffisamment compensées.
84. Le cas individuel ayant donné lieu au contentieux interne révèle plus largement les conséquences susceptibles de résulter d'un système laissant à l'employeur une marge importante dans l'organisation concrète du temps de travail sans mécanismes suffisamment précis garantissant automatiquement la compensation des dépassements réalisés.
85. La conformité du dispositif dépend ainsi largement des modalités concrètes d'organisation

¹² CGIL c. Italie, n°91/2013, §77 ; GSEE c. Grèce, n°111/2014, §79 et §229 ; GSEE c. Grèce, n°111/2014, §229.

¹³ Confédération française de l'encadrement CFE-CGC c. France, réclamation n°9/2000, décision sur le bien-fondé du 16 novembre 2001, §§ 49-52 ; Confédération française de l'encadrement CFE-CGC c. France, réclamation n°16/2003, décision sur le bien-fondé du 12 octobre 2004, §§ 57-59 ; Conclusions XIV-2 (1998), article 4§2.

- retenues localement, des régularisations éventuellement opérées *a posteriori*, ainsi que de la capacité des agents à identifier et contester certaines situations individuelles.
86. Or le Comité¹⁴ apprécie la conformité des dispositifs litigieux de manière globale et structurelle. Il examine si les garanties entourant le fonctionnement du système permettent effectivement d'assurer aux travailleurs le bénéfice concret des droits garantis par la Charte.
 87. En l'espèce, le dispositif litigieux ne garantit pas de manière suffisamment certaine et prévisible que les heures effectuées au-delà des limites normales de travail donneront lieu à une compensation majorée conforme aux exigences de l'article 4§2.
 88. Le contrôle exercé en droit interne demeure principalement centré sur l'examen au cas par cas de certaines situations individuelles et sur les conséquences concrètes subies par certains agents déterminés.
 89. Une telle approche tend à occulter la question structurelle soulevée par la présente réclamation, à savoir la capacité intrinsèque du dispositif litigieux à assurer effectivement, par son architecture même, la compensation majorée des dépassements du temps normal de travail.
 90. Le système litigieux conduit ainsi à faire dépendre l'effectivité du droit garanti par l'article 4§2 des choix organisationnels de l'établissement, de l'usage concret fait par l'employeur de la flexibilité dont il dispose, ainsi que d'un contrôle juridictionnel exercé principalement *a posteriori*.
 91. La protection offerte aux travailleurs devient dès lors fragmentée, incertaine et insuffisamment prévisible alors que la Charte impose l'existence de garanties générales, effectives et contraignantes assurant concrètement le droit à une compensation majorée du travail supplémentaire.
 92. Une telle organisation est incompatible avec les exigences résultant de l'article 4§2 de la Charte sociale européenne.

14 CFDT c. France, réclamation n°50/2008, décision sur le bien-fondé du 9 septembre 2009, §§ 31 et s. ; CGT c. France, réclamation n°55/2009, décision sur le bien-fondé du 23 juin 2010, §§ 36 et s. ; Déclaration d'interprétation sur l'article 4§2, Conclusions XIV-2 (1998).

II) Frais et dépens

93. La présente procédure engendre, pour la Fédération, des frais qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge. Elle sollicite que le Comité invite le Comité des Ministres à dire que le gouvernement doit lui verser la somme de 4000 €.

Bordereau des annexes :

1. Guide du temps de travail du CHU de Toulouse
2. TA de Toulouse du 5 mai 2022
3. CAA de Toulouse du 2 juillet 2024
4. CE du 21 juillet 2025
5. Délibération de la Fédération
6. Statut à jour de la Fédération

Signature :

Pour la Fédération Sud Santé Sociaux

Ramon VILA



Co-délégué Général

Signature :

**Pour Cassius Avocats
Maître H. OUAISSI**

