



LA CGT SAISIT LE CONSEIL DE L'EUROPE
CONTRE LA MODULATION
DU TEMPS DE TRAVAIL
VERSION LOI EL KHOMRI
ET CONTRE LA RÈGLE
DU « TRENTIÈME INDIVISIBLE »

Communiqué de presse

LA CGT SAISIT LE CONSEIL DE L'EUROPE CONTRE LA MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL DE LA LOI EL KHOMRI ET CONTRE LA RÈGLE DU « TRENTIÈME INDIVISIBLE »

La CGT a déposé le 28 juillet 2017 deux recours devant le Comité européen des droits sociaux (CEDS), la juridiction du Conseil de l'Europe chargée de contrôler le respect de la Charte sociale européenne.

- Le recours contre la modulation du temps de travail sur trois ans vise à faire reconnaître la non-conformité à la Charte sociale européenne de cette mesure introduite par la loi « Travail El Khomri ». Cette mesure de flexibilité du travail, qui peut être mise en place sans justification économique et sociale, prive les salariés concernés de la maîtrise de leur temps et de la majoration de leur rémunération pour heures supplémentaires.

Avec la loi El Khomri, le gouvernement « Valls – Macron – El Khomri » a poussé très loin la dégradation des conditions de travail et de rémunération des salariés, au mépris des engagements internationaux de la France. Une condamnation du Comité européen des droits sociaux constituera un désaveu des politiques antisociales menées par les gouvernements français successifs et pourra servir d'appui pour les juridictions françaises qui auront à juger des dispositifs de modulation du temps de travail.

Avec d'autres syndicats, la CGT a déjà engagé plusieurs recours internationaux contre la loi El Khomri. Parallèlement à la mobilisation contre le projet d'ordonnances Travail, la CGT poursuit son combat contre la loi El Khomri, pour empêcher cette loi régressive d'entrer dans les entreprises.

- Le recours contre la règle du « trentième indivisible » vise à faire constater la non-conformité à la Charte sociale européenne de cette mesure qui pénalise certains fonctionnaires notamment lorsqu'ils font grève.

Ce sont les fonctionnaires de l'État et des établissements publics de l'État à caractère administratif qui sont concernés. Lorsqu'ils sont absents, y compris en cas de grève, ils subissent une retenue d'un trentième de la rémunération mensuelle, quelle que soit la durée de l'absence.

La CGT déplore qu'il soit pratiqué une retenue disproportionnée par rapport à la durée de la grève, ce qui peut avoir pour effet de dissuader ces fonctionnaires d'exercer leur droit de grève et porte ainsi atteinte à un droit garanti par la Charte sociale européenne.

Montreuil, le 31 juillet 2017

LA CGT SAISIT LE CONSEIL DE L'EUROPE CONTRE LA MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL VERSION LOI EL KHOMRI ET CONTRE LA RÈGLE DU « TRENTIÈME INDIVISIBLE »

Les recours transmis le 28 juillet 2017 par la CGT au Comité européen des droits sociaux visent à faire reconnaître la non-conformité, à la Charte sociale européenne, de la modulation du temps de travail sur trois ans, qui a été créée par la loi « Travail El Khomri » et de la règle du « trentième indivisible » qui pénalise les fonctionnaires de l'État en cas de grève.

Recours contre la modulation du temps de travail sur trois ans

Les dispositions de la loi « Travail » sur la modulation du temps de travail (également appelée aménagement du temps de travail) permettent à l'employeur de faire varier le temps de travail des salariés sur une durée supérieure à la semaine, qui peut aller jusqu'à trois ans. La période maximale qui était déjà d'un an est ainsi portée à trois ans.

Ce mécanisme revient à « triennaliser » les heures supplémentaires et finalement à priver les salariés de la majoration de leurs heures supplémentaires.

Dès lors, ce dispositif contrevient au droit des salariés à une rémunération équitable qui prévoit entre autres un taux de rémunération majoré pour les heures supplémentaires (Charte sociale européenne, art. 4§2).

La Charte sociale européenne vise à favoriser le progrès économique et social des pays signataires, à améliorer le niveau de vie et à promouvoir le bien-être notamment des travailleurs. Pour ce faire, la Charte protège un certain nombre de droits sociaux fondamentaux.

QU'EST-CE QUE LA MODULATION ?

La modulation du temps de travail permet à l'employeur de faire varier la durée du travail sur une période de référence supérieure à la semaine (ex. : 4 semaines, 1 an ou encore 3 ans) comportant des « périodes hautes » et des « périodes basses ». Dès lors que la durée légale du travail de trente-cinq heures hebdomadaires rapportée à l'ensemble de la période n'est pas dépassée, l'employeur n'a pas à payer d'heures supplémentaires.

Ainsi, un salarié peut travailler 46 heures certaines semaines hautes sans aucune compensation, alors qu'il fournit les efforts et subit les contraintes liées à des durées de travail plus élevées.

La CGT a déjà engagé plusieurs recours internationaux contre la loi El Khomri. Le 30 janvier 2017, avec FO, elle a déposé une plainte commune devant l'OIT contre les atteintes à la liberté syndicale, au droit à une négociation collective libre et aux conditions des licenciements. Puis, le 4 avril 2017, c'est avec la CFE-CGC qu'elle a transmis, au Comité européen des droits sociaux, un recours commun contre les dispositions qui exposent les salariés en « forfaits-jours » à des durées de travail déraisonnables et contre celles qui privent les salariés assujettis à des astreintes d'un véritable temps de repos.



LES PROPOSITIONS DE LA CGT SUR LA MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL

La CGT est opposée à la banalisation de l'annualisation du temps de travail et aux mesures qui privent les salariés de la maîtrise de leur temps. Il ne doit pas y avoir d'annualisation du temps de travail sans réelle justification économique et sociale, débattue dans l'entreprise. Les horaires hebdomadaires ne doivent pas varier au-delà de bornes comprises entre 30 et 40 heures. De plus, la modulation doit être programmée en début d'année, sauf cas exceptionnels de changement de programmation soumis à un délai de prévenance de 8 jours minimum.

Plus largement, la CGT milite pour le passage aux 32 heures réelles de travail hebdomadaire, pour réduire l'intensité du travail et sa durée, comme pour permettre de concilier vie privée et vie sociale.

(Extraits des repères revendicatifs de la CGT, fiche n° 16, Temps de travail)

Recours contre le « trentième indivisible » des fonctionnaires

La règle dite « du trentième indivisible », est applicable aux absences pour grève d'une durée inférieure à un jour dans la fonction publique d'État et dans les établissements publics de l'État à caractère administratif.

Elle consiste à effectuer une retenue d'un trentième de la rémunération mensuelle pour toute absence, en particulier en cas de grève, quelle que soit la durée de l'absence. Ainsi, un agent qui fait grève pendant 2 heures se voit retenir un trentième de sa rémunération mensuelle. Ou encore, si l'agent fait grève pendant une heure et un autre jour une demi-journée, il se voit retenir deux trentièmes de sa rémunération mensuelle.

La retenue de la rémunération est disproportionnée par rapport à la durée de la grève, ce qui peut avoir pour effet de décourager les fonctionnaires de faire grève et ainsi porte atteinte au droit de grève. De plus, cette retenue s'apparente à une sanction disciplinaire financière, pour fait de grève.

Aussi, la règle « du trentième indivisible » constitue-t-elle une violation de la Charte sociale européenne révisée dont l'article 6§4 garantit le droit de grève.

Cette incompatibilité entre le droit français et la Charte sociale européenne n'est pas inconnue des différents gouvernements français qui se sont succédés, puisqu'elle a déjà été relevée à plusieurs reprises par le Comité européen des droits sociaux (rapports de 2004 puis de 2010), qui a rappelé que « toute retenue sur les salaires des grévistes ne doit pas excéder la proportion de leur salaire qui correspond à la durée de leur participation à la grève ».

La règle « du trentième indivisible » n'est pourtant

pas une fatalité. Pour preuve, d'autres fonctionnaires ne se voient pas appliquer cette règle et bénéficient d'une retenue de leur rémunération proportionnelle en cas de grève. Il s'agit :

- des fonctionnaires des collectivités territoriales ;
- des personnels de la fonction publique hospitalière ;
- des personnels des entreprises, des organismes et des établissements publics ou privés lorsqu'ils sont chargés de la gestion d'un service public et des personnels des entreprises à statut.

Le Conseil de l'Europe et son Comité européen des droits sociaux

Le Conseil de l'Europe est une organisation intergouvernementale qui vise à promouvoir les droits de l'homme et la démocratie en Europe par le biais de normes juridiques. Institué en 1949, il rassemble aujourd'hui 47 États européens et son siège est situé à Strasbourg. Le Comité européen des droits sociaux (CEDS) est la juridiction du Conseil de l'Europe chargée de contrôler le respect de la Charte sociale européenne.

À propos de la Charte sociale européenne

La Charte sociale européenne est un traité international qui porte sur les droits de l'homme en matière économique et sociale. Elle a été conclue entre les États membres du Conseil de l'Europe en 1961 et révisée en 1996. Elle est aux droits sociaux fondamentaux ce que la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH) est aux droits de l'homme en matière politique et civile.

La Charte sociale européenne révisée a été signée et ratifiée par la France qui s'est donc engagée à l'appliquer.

La procédure de réclamations collectives

La procédure de réclamations collectives permet en particulier aux syndicats représentatifs

IMPACT DES DÉCISIONS DU COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX

Les décisions du CEDS peuvent avoir trois effets différents.

1. Formulation de recommandations par le Comité des Ministres. Le suivi de l'exécution des décisions du CEDS est assuré par le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe qui peut formuler des « recommandations » à l'encontre des États. Ces recommandations constituent en réalité des injonctions à régulariser la situation. Par exemple, suite aux décisions des 12 octobre et 8 décembre 2004 sur les astreintes, le Comité des Ministres a formulé des recommandations à l'égard de la France (résolution 2005/7 et 2005/8 du 4 mai 2005).
2. Source des décisions du juge français. Les juges internes français peuvent se fonder sur la Charte sociale européenne pour contrôler la conformité d'une législation interne (Ex. : cass. soc. 14 avril 2010, n° 09-60426, BC V n° 100 ; CE 10 février 2014 n° 358992).
3. Source d'influence des juridictions françaises. Sans se fonder directement sur une décision du CEDS, une juridiction française peut simplement s'en inspirer pour rendre une décision. Ainsi, dans un rapport concernant des arrêts sur les forfaits en jours, la Cour de cassation a reconnu que ses solutions étaient « inspirées en grande partie par les décisions du CEDS interprétant la charte sociale européenne » (Bulletin mensuel du droit du travail de la Cour de cassation n° 35, sept. 2012).

de présenter un recours devant le Comité européen des droits sociaux (CEDS).

Ce recours ne porte pas sur un cas individuel mais sur des « situations » ou des législations et vise à identifier les législations non conformes à la Charte sociale européenne.

Les syndicats auteurs de la réclamation et l'État concerné peuvent discuter de façon contradictoire de la réclamation avant que le CEDS (composé de 15 experts) statue sur le recours. La décision du CEDS est définitive et n'est pas susceptible de recours.

CHARTRE SOCIALE EUROPÉENNE — (EXTRAITS)

Article 4 – Droit à une rémunération équitable

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 ;

L'exercice de ces droits doit être assuré soit par voie de conventions collectives librement conclues, soit par des méthodes légales de fixation des salaires, soit de toute autre manière appropriée aux conditions nationales.

Article 6 – Droit de grève

§ 4/ En vue d'assurer l'exercice effectif du droit de négociation collective, les Parties [...] reconnaissent le droit des travailleurs et des employeurs à des actions collectives en cas de conflits d'intérêt, y compris le droit de grève, sous réserve des obligations qui pourraient résulter des conventions collectives en vigueur.