



21/11/2013

RAP/RCha/FRA/13(2014)

CHARTE SOCIALE EUROPEENNE

13e rapport national sur l'application de la
Charte sociale européenne

soumis par

LE GOUVERNEMENT DE LA FRANCE

(Articles 2, 4, 5, 6, 21, 22, 26, 28 et 29
pour la période 01/01/2009 – 31/12/2012)

Rapport enregistré par le Secrétariat le 21 novembre 2013

CYCLE 2014

Délégation aux Affaires Européennes et Internationales

Octobre 2013

**13^{ème} RAPPORT D'APPLICATION DE LA
CHARTRE SOCIALE EUROPEENNE REVISEE
DU CONSEIL DE L'EUROPE**

Groupe III: Droits liés au travail

PERIODE DE REFERENCE 2009-2012

SOMMAIRE

ARTICLE 2- droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 1.....	page 2
Paragraphe 2.....	page 13
Paragraphe 3.....	page 14
Paragraphe 4.....	page 17
Paragraphe 5.....	page 23
Paragraphe 6.....	page 24
Paragraphe 7.....	page 25

ARTICLE 4- droit à une rémunération équitable

Paragraphe 1.....	page 29
Paragraphe 2.....	page 33
Paragraphe 3.....	page 36
Paragraphe 4.....	page 39
Paragraphe 5.....	page 40

ARTICLE 5- droit syndical

.....	page 43
-------	---------

ARTICLE 6- droit de négociation collective

Paragraphe 1.....	page 49
Paragraphe 2.....	page 54
Paragraphe 3.....	page 56
Paragraphe 4.....	page 57

ARTICLE 21- droit à l'information et à la consultation

.....	page 61
-------	---------

ARTICLE 22- droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail

.....	page 67
-------	---------

ARTICLE 26- droit à la dignité au travail

Paragraphe 1.....	page 73
Paragraphe 2.....	page 79

ARTICLE 28- droit des représentants des travailleurs à la protection dans l'entreprise et facilités à leur accorder

.....	page 86
-------	---------

ARTICLE 29- droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs

.....	page 93
-------	---------

Article 2 – Droit à des conditions de travail équitables- (Période de référence pour la contribution au 13^{ème} rapport d'application : 1/01/2009 au 31/12/2012)

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 ;
2. à prévoir des jours fériés payés ;
3. à assurer l'octroi d'un congé payé annuel de quatre semaines au minimum ;
4. à éliminer les risques inhérents aux occupations dangereuses ou insalubres et, lorsque ces risques n'ont pas encore pu être éliminés ou suffisamment réduits, à assurer aux travailleurs employés à de telles occupations soit une réduction de la durée du travail, soit des congés payés supplémentaires ;
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;
6. à veiller à ce que les travailleurs soient informés par écrit aussitôt que possible et en tout état de cause au plus tard deux mois après le début de leur emploi des aspects essentiels du contrat ou de la relation de travail ;
7. à faire en sorte que les travailleurs effectuant un travail de nuit bénéficient de mesures qui tiennent compte de la nature spéciale de ce travail.

Annexe à l'article 2§6

Les Parties pourront prévoir que cette disposition ne s'applique pas :

- a. aux travailleurs ayant un contrat ou une relation de travail dont la durée totale n'excède pas un mois et/ou dont la durée de travail hebdomadaire n'excède pas huit heures ;
- b. lorsque le contrat ou la relation de travail a un caractère occasionnel et/ou particulier, à condition, dans ces cas, que des raisons objectives justifient la non-application.

Informations à soumettre

Article 2§1- 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 ;

- 1) **Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.**

DROIT COMMUN

Evolution du cadre juridique sur la période de référence :

Un nouvel article L.3122-6 du code du travail (issu de la loi n°2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives) article droits collectifs et droits individuels du salarié en matière d'aménagement du temps de travail: il pose le principe selon lequel la mise en œuvre d'une répartition des horaires sur une période

supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, prévue par un accord collectif (d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de branche) ne constitue pas une modification du contrat de travail et ne requiert pas en conséquence l'accord exprès de chaque salarié. Le Conseil Constitutionnel a jugé que ces dispositions, fondées sur un motif d'intérêt général suffisant, ne portaient pas à la liberté contractuelle une atteinte contraire à la Constitution (décision n° 2012-649 DC du 15 mars 2012).

Cette disposition, pour autant, ne prive pas les salariés du droit au maintien des dispositions essentielles de leur contrat de travail. Ainsi, lorsque la mise en œuvre de l'accord de modulation affecte l'une de ces dispositions, elle suppose pour s'appliquer de recueillir l'accord du salarié.

Rappel des principaux éléments caractérisant la réglementation française en matière de durée du travail journalier et hebdomadaire et développés dans le précédent rapport :

La durée légale du travail est fixée à 35 heures (article L. 3121-10 du code du travail).

A la demande de l'entreprise, les salariés peuvent effectuer des heures au-delà de cette durée légale dans la limite d'un contingent annuel fixé à 220 heures et qu'il est possible de dépasser par voie d'accord collectif : ce sont des heures supplémentaires (article L. 3121-11 et suivants du code du travail), décomptées en principe selon un mode hebdomadaire et ouvrant droit soit à un repos compensateur, soit à une majoration de salaire qui, quand elle est négociée par voie de convention collective ou d'accord d'entreprise, ne peut être inférieure à 10%.

Des conventions de forfait décomptant le temps de travail en nombre d'heures peuvent être conclues sur différentes bases : hebdomadaire, mensuelle ou annuelle. Elles visent à rémunérer une durée du travail intégrant un nombre prédéterminé d'heures supplémentaires. Les conventions en heures sur l'année prévues par accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de branche sont réservées aux cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable ainsi qu'aux salariés non-cadres qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. Il n'est pas permis de travailler plus que ce que prévoit la convention de forfait.

Pour les conventions de forfait conclues en jour : voir la réponse au CEDS

L'accomplissement d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail au-delà des limites fixées par la loi à savoir :

- Une durée maximale de 10 heures par jour (dérogation conventionnelle ou administrative possible dans la limite de 12 heures) ; de 8 heures pour les travailleurs de nuit.
- Une durée hebdomadaire limitée, sauf dérogation administrative, à 48 heures au cours d'une même semaine et 44 heures en moyenne calculées sur une période de douze semaines consécutives (durée maximale ramenée à 40 heures pour les travailleurs de nuit)

Un temps de pause, dont la durée ne peut être inférieure à 20 minutes consécutives, est imposé dès lors que le temps de travail quotidien atteint 6 heures.

Le code du travail prévoit un repos quotidien de 11 heures consécutives et un repos hebdomadaire de 24 heures auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien.

2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.

Les mesures prises pour mettre en œuvre le cadre juridique résultent principalement des conventions et accords collectifs de travail ou bien d'un accord direct entre employeur et salarié (par exemple dans le cas du dépassement de la durée annuelle fixée à la convention de forfait en jours).

Le bilan de la négociation collective procède chaque année à une analyse, notamment thématique, des accords conclus. Ci-après, un extrait du rapport le plus récent (année 2012) s'agissant de l'aménagement du temps de travail, des forfaits et des heures supplémentaires

Extraits du rapport « la négociation collective en 2012 » - Rapport du ministère du travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du dialogue social publié en juin 2013

L'intégralité du rapport est disponible en ligne sous le lien suivant :

http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Bilan_NC_en_2012_signets_.pdf)

L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL, LES FORFAITS ET LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

a) L'aménagement du temps de travail issu de la loi du 20 août 2008

La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail a simplifié la réglementation en matière de temps de travail en créant un mode unique d'aménagement négocié du temps de travail qui se substitue aux différents modes précédents (modulation, cycle, réduction du temps de travail – RTT – par octroi de journées ou demi-journées de repos) avec des règles beaucoup plus souples.

Deux accords (*entreprises artistiques et culturelles ; maisons d'étudiants*) établissent un cadre au niveau de la branche pour un aménagement négocié du temps de travail.

L'accord du 24 juillet 2012 qui modifie des dispositions de la convention des *entreprises artistiques et culturelles* prévoit que la durée du travail peut être répartie sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, conformément à l'article L.3122-2 du Code du travail. L'accord précise que l'horaire annuel normal des salariés à temps complet est de 1 575 heures. En cas de modification de la programmation hebdomadaire de variation des horaires, le délai de prévenance des salariés est de sept jours ouvrés. Toutefois, en cas de circonstance exceptionnelle, ce délai pourra être porté à 72 heures.

L'accord du 21 février 2012 relatif à la convention des *maisons d'étudiants* fait également référence au nouveau dispositif de répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine afin de prendre en compte le fonctionnement de certaines maisons assujetties à des variations d'activité, liées à des périodes scolaires ou universitaires. Il indique que la durée du travail des salariés à temps complet est de 35 heures effectives par semaine sur 46 semaines, soit 1 568 heures effectives par an. L'accord détermine par ailleurs une limite haute hebdomadaire fixée à 44 heures effectives par semaine, déclenchant des majorations pour heures supplémentaires et une limite basse fixée à 0 heure. Est également mentionnée la

possibilité de prévenir le salarié un jour calendaire avant la modification de la programmation des horaires en cas de circonstance exceptionnelle.

Enfin, ces deux accords envisagent un lissage de la rémunération mensuelle et précisent les conditions de prise en compte des absences ainsi que des départs et des arrivées en cours de période pour le calcul de la rémunération.

b) Les forfaits

Les forfaits mensuels et annuels en heures

Quatre accords prévoient le recours aux forfaits annuels en heures.

Dans la branche de la *métallurgie – ingénieurs et cadres*, l'accord du 25 janvier 2012 définit le barème des appointements minimaux annuels garantis pour un forfait de plus de 1 767 heures et de 1 927 heures au plus.

L'avenant du 28 juin 2012 relatif à la convention des *entreprises d'architecture* précise quant à lui les modalités de contrôle de la durée du travail des salariés titulaires d'une convention de forfait en heures mensuelle ou annuelle. Il est ainsi prévu que, chaque mois, les salariés concernés remettent à la direction un relevé des heures accomplies au cours des mois précédents.

Par ailleurs, l'avenant du 10 juillet 2012 relatif à la convention des *transports routiers et activités auxiliaires du transport* détermine une base de 1 607 heures pour un forfait en heures fixé sur l'année.

Enfin, l'avenant du 23 avril 2012 conclu dans la branche des *entreprises de commerce, de location et de réparation des tracteurs, machines et matériels agricoles* procède à une simple recodification des dispositions de la convention relatives aux forfaits avec référence horaire et sans référence horaire.

Les forfaits annuels en jours

Les forfaits annuels en jours consistent à décompter le temps de travail en jours et non plus en heures. Ils s'adressent à des personnels largement autonomes dont le temps de travail ne peut être prédéterminé.

19 accords font référence au forfait annuel en jours.

Parmi eux, les accords *métallurgie*, *experts-comptables* et *plasturgie* portent plus spécifiquement sur les salaires minima des salariés en forfait-jours.

Sept accords (*acteurs du lien social et familial ; avocats salariés ; boucherie ; huissiers de justice ; restauration rapide ; cadres des travaux publics ; ETAM des travaux publics*) mettent en œuvre les dispositions de la loi du 20 août 2008 relatives au dépassement du forfait annuel (fixé à 218 jours) par la renonciation à des jours de repos. La loi du 20 août 2008, dans son titre II portant réforme du

temps de travail, a en effet prévu que le salarié qui le souhaite peut, en accord avec le chef d'entreprise, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire, sans qu'un accord collectif n'ait besoin d'autoriser ce procédé. Deux accords (*acteurs du lien social et familial ; avocats salariés*) fixent à 225 jours par an (au lieu de 235) le nombre de jours maximal de travail après renonciation à des jours de congés et deux accords (*avocats salariés ; huissiers de justice*) prévoient par ailleurs un taux de majoration supérieur à 10 % pour ces jours.

De plus, trois accords (*avocats salariés ; espaces de loisirs, d'attractions et culturels ; restauration rapide*) vont au-delà de l'obligation d'effectuer chaque année un entretien de suivi en prévoyant des entretiens périodiques, au moins semestriels, destinés à alerter les employeurs en cas de surcharge de travail.

Enfin, trois accords (*restauration rapide ; distribution de films cadres et agents de maîtrise ; distribution de films ouvriers et employés*) envisagent la possibilité d'affecter des jours de repos liés aux forfaits en jours sur un compte épargne-temps (CET) à condition qu'un accord collectif le prévoit.

À noter que deux accords (*cadres et ETAM des travaux publics*) rappellent l'obligation d'assurer le droit au respect du temps de repos et de la vie privée des salariés en faisant un usage limité des moyens de communication technologiques. Dans cette perspective, l'organisation du travail des salariés fait l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veille notamment aux éventuelles surcharges de travail et au respect des durées minimales de repos. Le salarié doit quant à lui observer un usage limité, de sa propre initiative, des moyens de communication technologiques.

c) Les heures supplémentaires

Le maintien des majorations légales

La majorité des accords traitant des heures supplémentaires aborde la question des taux de majoration, le plus souvent pour rappeler les taux de majoration légaux soit 25 % pour les huit premières heures et

50 % au-delà (*production de films d'animation ; entreprises d'architecture ; espaces de loisirs, d'attractions et culturels ; accord départemental conclu dans le cadre de la convention collective nationale ports et manutention précisant les conditions d'emploi et de rémunération des dockers des entreprises de manutention dans les ports maritimes du département du Nord*).

Le repos compensateur équivalent : une alternative à la majoration salariale

Pour calculer la durée du repos compensateur équivalent, il est tenu compte de la même majoration de temps que celle prévue pour la rémunération des heures supplémentaires.

La convention collective nationale des *espaces de loisirs, d'attractions et culturels* prévoit que, sauf dispositions contraires figurant dans les accords d'entreprise, le paiement des heures supplémentaires avec majoration constitue la forme normale de compensation de l'accomplissement d'heures supplémentaires. Le dispositif de repos compensateur de remplacement est une exception.

L'accord départemental conclu dans le cadre de la convention collective nationale *ports et manutention* précise les conditions d'emploi et de rémunération des dockers des entreprises de manutention dans les ports maritimes du département du Nord. Il prévoit en fin de période de modulation/annualisation, dans le cas d'un dépassement de l'horaire annuel, que soit privilégié le repos compensateur de remplacement, calculé en utilisant les majorations de 25 % pour les huit premières heures hebdomadaires et de 50 % pour les heures suivantes.

Contrepartie obligatoire en repos

Sauf si un accord collectif en dispose autrement, seules les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent d'heures supplémentaires donnent droit à une contrepartie obligatoire en repos. Cette contrepartie est fixée par convention ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement, à défaut par accord de branche. En l'absence d'une convention ou d'un accord, la contrepartie est de :

- 50 % pour les entreprises de 20 salariés et moins,
- 100 % pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Les accords conclus dans les branches des *espaces de loisirs, d'attractions et culturels*, et des *maisons d'étudiants* rappellent ces dispositions issues de la loi du 20 août 2008.

La convention collective nationale des *entreprises d'architecture* prévoit un repos compensateur obligatoire pour les entreprises de 10 salariés au plus, différencié selon que les heures sont effectuées dans la limite du contingent d'heures supplémentaires (50 % du temps de travail accompli au-delà de 41 heures) ou au-delà de ce contingent (100 % pour les heures accomplies dès la 36e heure)

Des contingents conventionnels hétérogènes

Très peu d'accords ont été conclus sur le niveau du contingent d'heures supplémentaires.

Seule la branche de la *production des films d'animation* prévoit un contingent supérieur au contingent légal (230 heures pour une année).

La convention collective nationale du *commerce des articles de sports et équipements de loisirs* fixe le contingent à 220 heures. L'accord conclu dans les conventions collectives du *négoce de matériaux construction des ETAM/ouvriers* prévoit que le contingent d'heures supplémentaires par an et par salarié est fixé, pour les entreprises de 50 salariés et moins, à 210 heures pour les salariés non annualisés et à 180 heures pour les salariés annualisés.

La convention collective nationale *espaces de loisirs, d'attractions et culturels* porte le contingent à 220 heures par an pour les permanents et à 146 heures pour les saisonniers. Pour les salariés sous contrat à durée déterminée (CDD), un contingent est calculé au *pro rata* de la durée du contrat, sauf lorsque la durée du contrat est inférieure ou égale à deux mois. Dans ce cas, le contingent est fixé forfaitairement à 40 heures supplémentaires.

La convention collective nationale de la *couture parisienne* fixe à 160 heures le niveau du contingent annuel d'heures supplémentaires pour le personnel ne bénéficiant pas de la modulation et à 100 heures pour le personnel bénéficiant de la modulation.

3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou éléments de fait, en particulier, sur la durée moyenne de travail effective en pratique pour chaque grande catégorie professionnelle ; sur les éventuelles mesures permettant de déroger à la législation relative à la durée du travail.

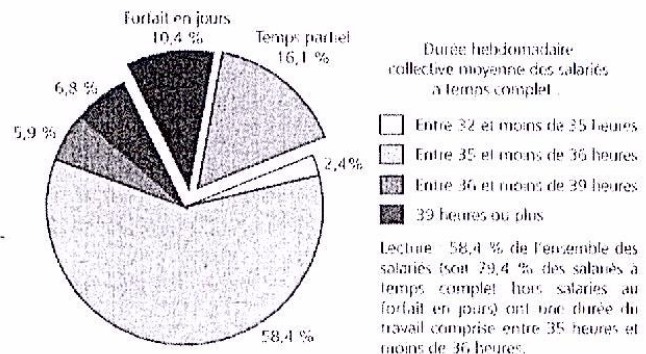
Extraits de DARES – Indicateurs, mars 2013, n°20 ; Résultats de l'enquête ACEMO -
Activité et conditions d'emploi de la main d'œuvre au 4^{ème} trimestre 2012

Dans les entreprises de 10 salariés ou plus de l'ensemble de l'économie hors agriculture et hors emplois publics, 83,9% des salariés travaillent à temps complet à la fin de l'année 2012.

Pour 12,4% des salariés à temps complet (soit 10,4% de l'ensemble de salariés), le temps de travail est décompté sous forme de forfait en jours (graphique 1). Les secteurs qui recourent le plus au forfait en jours sont ceux des activités financières et d'assurance (28,2%) et ceux de l'information et de la communication (26,4%) (tableau 2)

Hors salariés sous le régime du forfait en jours, la durée hebdomadaire collective moyenne du travail des salariés à temps complet est stable à la fin du quatrième trimestre 2012 et s'établit à 35,6 heures (graphique 2). Fin 2012, 82,7 % des salariés à temps complet des entreprises de 10 salariés et plus (hors forfait en jours) ont une durée de travail hebdomadaire de moins de 36 heures et 9,3% des salariés ont une durée du travail de 39 heures ou plus (tableau 1).

Graphique 1 • Répartition de l'ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus selon la durée du travail au 4^e trimestre 2012



Source : enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo), Dares.

Tableau 1 • Durée hebdomadaire collective moyenne du travail des salariés à temps complet et proportion de salariés au forfait en jours par taille d'entreprise (*) au 4^e trimestre 2012

	Répartition des salariés à temps complet (hors forfait en jours) par tranche de durée (**) (en %)				Durée moyenne en fin de trimestre (en heures)	Proportion de salariés au forfait en jours (***) (en %)	Proportion de salariés à temps partiel (en %)
	Entre 32 et moins de 35 heures	Entre 35 et moins de 36 heures	Entre 36 et moins de 39 heures	39 heures ou plus			
Ensemble (10 salariés ou plus)	3,3	79,4	8,0	9,3	35,6	12,4	16,1
10 à 19 salariés	0,3	64,4	6,0	29,2	36,5	3,6	17,5
20 à 49 salariés	0,6	71,1	9,7	18,6	36,2	6,6	17,2
50 à 99 salariés	1,1	77,3	10,9	10,7	35,9	10,0	18,6
100 à 249 salariés	2,8	80,1	10,2	6,9	35,7	12,8	14,9
250 à 499 salariés	5,0	81,8	9,1	4,1	35,4	15,9	13,0
500 salariés ou plus	5,5	86,5	6,3	1,7	35,1	16,6	15,7

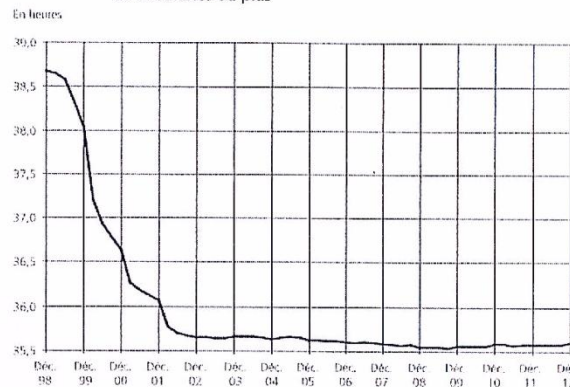
(*) Les tailles d'entreprise sont définies en fonction de leur nombre de salariés comptabilisés en personnes physiques, quel que soit leur temps de travail.

(**) La durée collective du travail correspondant à un temps complet peut, dans certaines entreprises ou certains établissements, être inférieure à 35 heures.

(***) Il s'agit du nombre de salariés au forfait en jours rapporté au nombre de salariés à temps complet.

Source : enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acerem), Dares.

Graphique 2 • Durée hebdomadaire collective moyenne du travail des salariés à temps complet dans les entreprises de 10 salariés ou plus



Source : enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acerem), Dares.

Tableau 2 • Durée hebdomadaire collective moyenne du travail des salariés à temps complet et proportion de salariés au forfait en jours par secteur d'activité au 4^e trimestre 2012

	Répartition des salariés à temps complet (hors forfait en jours) par tranche de durée (*) (en %)				Durée moyenne en fin de trimestre (en heures)	Proportion de salariés au forfait en jours (**)
	Entre 32 et moins de 35 heures	Entre 35 et moins de 36 heures	Entre 36 et moins de 39 heures	39 heures ou plus		
Ensemble (10 salariés ou plus)	3,3	79,4	8,0	9,3	35,6	12,4
DE : Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	4,6	90,2	1,4	3,8	35,1	8,6
C1 : Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	3,0	88,8	3,5	4,7	35,2	8,1
C2 : Cokéfaction et raffinage	37,3	59,9	2,8	0,0	34,2	21,1
C3 : Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	9,2	70,4	16,0	4,5	35,4	24,3
C4 : Fabrication de matériels de transport	3,9	76,3	17,7	2,1	35,4	24,0
C5 : Fabrication d'autres produits industriels	7,2	73,5	10,3	9,0	35,5	11,8
FZ : Construction	0,2	59,1	13,8	26,8	36,5	6,7
GZ : Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	1,1	75,0	15,0	9,0	35,7	12,5
HZ : Transports et entreposage	2,2	80,9	2,6	14,4	36,1	3,3
IZ : Hébergement et restauration	6,6	55,4	3,7	34,3	36,9	4,2
JZ : Information et communication	1,4	89,6	5,5	3,5	35,3	26,4
KZ : Activités financières et d'assurance	11,1	84,5	3,2	1,2	35,0	28,2
LZ : Activités immobilières	5,7	82,8	3,6	7,9	35,4	11,8
MN : Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	1,0	88,9	5,5	4,7	35,3	14,9
OQ : Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	1,3	95,9	1,7	1,1	35,1	3,4
RU : Autres activités de services	2,9	93,2	1,9	2,0	35,1	6,6

(*) La durée collective du travail correspondant à un temps complet peut, dans certaines entreprises ou certains établissements, être inférieure à 35 heures.

(**) Il s'agit du nombre de salariés au forfait en jours rapporté au nombre de salariés à temps complet.

Source : enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acerem), Dares.

Réponse au CEDS

Conclusion de non-conformité du comité sur l'art 2§1 au motif que :

- *la durée hebdomadaire de travail autorisée pour les cadres soumis au régime de forfait annuel en jours est excessive et les garanties juridiques offertes par le système de conventions collectives sont insuffisantes ;*
- *les astreintes durant lesquelles aucun travail effectif n'est réalisé sont assimilées à des périodes de repos.*

Durée du travail des salariés au forfait

La loi française a prévu que le temps de travail de certains cadres pouvait être décompté en jours et non plus en heures. Cette législation répond à la réalité de l'autonomie et du mode de travail de certains cadres et leur permet de bénéficier réellement de la réduction du temps de travail par l'octroi de jours de repos libérés et non par une durée hebdomadaire diminuée

Afin d'apporter des protections en termes de santé de ces salariés, la loi prévoit qu'ils doivent bénéficier d'un **repos quotidien de 11 heures** et d'un **repos hebdomadaire de 35 heures** consécutives. La loi pose ainsi une limite, de fait, de 6 jours de travail par semaine, sachant qu'en principe, le nombre de jours par an ne peut dépasser **218**. Ce plafond a été fixé en tenant compte, outre le repos hebdomadaire (104 jours si l'on considère le samedi et le dimanche plein de repos), des **cinq semaines de congés payés** (30 jours) et de **journées de repos** supplémentaires (15 jours, équivalent à des JRTT).

Les cadres ont donc bénéficié, au même titre que les salariés non cadres, de la réduction du temps de travail mise en place par la loi du 19 janvier 2000. Les différentes enquêtes réalisées montrent que les cadres dressent un bilan globalement positif des accords de RTT et qu'ils expriment plus que l'ensemble des salariés leur satisfaction sur leur application.

La loi française encadre par ailleurs rigoureusement l'accord collectif, seule voie possible pour mettre en place le dispositif de forfait jours, en précisant :

- les catégories de salariés susceptibles de bénéficier de ces conventions individuelles de forfait en jours, sachant que les salariés concernés sont ceux qui sont autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps (article L. 3121-43 du code du travail) ;
- le nombre de jours travaillés (article L. 3121-44 du code du travail) ;
- les caractéristiques principales des conventions de forfait (par exemple les modalités de décompte des journées et des demi-journées travaillées ou les modalités de prise des journées ou demi-journées de repos).
- la responsabilité de l'employeur qui a l'obligation d'organiser un entretien individuel avec chaque salarié en forfaits jours portant sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ainsi que la rémunération du salarié (article L. 3121-46 du code du travail).

- le rôle du comité d'entreprise qui est consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés (article L. 2323-29 du code du travail).

Les conventions individuelles de forfait, nécessairement écrites, s'inscrivent dans ce cadre.

Le juge exerce enfin un contrôle rigoureux sur les garanties que doit apporter l'accord collectif au salarié au forfait.

Depuis un arrêt du 29 juin 2011, la chambre sociale de la Cour de Cassation a rappelé à plusieurs reprises que les dérogations aux dispositions relatives à la durée du travail s'inscrivent nécessairement dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur et que toute convention individuelle de forfait en jours doit, à peine de nullité, être prévue par un accord collectif « **dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires** »

Un arrêt du 30 janvier 2012 a même censuré les stipulations d'un accord de branche au motif qu'elles sont insuffisantes à assurer la protection de la sécurité et de la santé des salariés, l'accord de branche se contentant de renvoyer à la convention individuelle de forfait conclue entre l'employeur et le salarié le soin de fixer les modalités de mise en œuvre et de contrôle du nombre de jours travaillés.

Dans un arrêt du 26 septembre 2012, elle a indiqué que l'accord collectif doit prévoir des outils de contrôle régulier de la charge de travail des salariés en forfait jours. La Cour de cassation réitère l'exigence d'un suivi régulier et précis de l'activité des salariés au forfait jours, en insistant sur la nécessité pour l'accord collectif l'ayant institué de garantir une amplitude et une charge de travail raisonnables, ainsi qu'une bonne répartition du travail dans le temps. Pour les Hauts magistrats, ce suivi ne peut résulter d'un simple entretien annuel avec le supérieur hiérarchique.

Dans un arrêt hors période de référence du 24 avril 2013, la Cour a confirmé sa jurisprudence en précisant que « le droit à la santé et au repos [étant] au nombre des exigences constitutionnelles », la convention de forfait est nulle dès lors que les dispositions de l'accord d'entreprise et celles de la convention collective ne sont pas de nature à garantir que « l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition dans le temps du travail du salarié »

Régime d'astreintes

S'agissant des astreintes, le Comité européen des droits sociaux relève que pendant une astreinte le salarié est tenu de rester à la disposition de l'employeur pour accomplir, si ce dernier le requiert, une prestation de travail. Cette obligation empêche le salarié de se consacrer à des activités relevant de son libre choix. En conséquence, le Comité considère que l'absence de travail effectif ne constitue pas un critère suffisant d'assimilation de cette période à une période de repos.

Le 9^{ème} rapport national sur l'application de la Charte sociale européenne révisée soumis par le gouvernement français au Comité européen des droits sociaux a rappelé que le code du travail définit l'astreinte comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son

domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif. Exception faite de la durée d'intervention, la période d'astreinte est décomptée dans les durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire. Les astreintes sont mises en place par des conventions ou accords collectifs étendus ou des accords d'entreprise ou d'établissement, qui en fixent le mode d'organisation ainsi que la compensation financière ou sous forme de repos à laquelle elles donnent lieu.

Astreinte et temps de repos sont deux notions compatibles. En effet, hors périodes d'intervention qui sont bien évidemment qualifiées en temps de travail, le salarié peut vaquer librement à ses occupations, à son domicile ou à proximité.

Il est indéniable en revanche que l'astreinte ne constitue pas une forme de repos comme les autres. Aussi le recours à l'astreinte est-il encadré par des dispositions très strictes : l'astreinte doit être mise en place par accord collectif, elle suppose le respect absolu des repos quotidien et hebdomadaire, ainsi que l'octroi aux salariés concernés des contreparties financières ou sous la forme de repos supplémentaires, définies par accord collectif, ou, à défaut, par l'employeur.

La circulaire DRT 2003-06 du 14 avril 2003 précise que lorsqu'une intervention a lieu pendant la période d'astreinte et que le salarié n'a pas encore bénéficié de la totalité des périodes de repos minimales prévues par le code du travail, celles-ci doivent être entièrement données à l'issue de l'intervention.

L'ensemble de ces éléments sont de nature à garantir, conformément aux principes posés par la Charte sociale européenne révisée, le droit à des conditions de travail équitables des salariés en régime d'astreinte.

Article 2§2 - prévoir des jours fériés payés

1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.

La loi prévoit 11 jours fériés dans l'année (article L.3133-1 du code du travail). Seul le 1^{er} mai est obligatoirement chômé. Les autres jours fériés peuvent être chômés.

Evolution du cadre juridique sur la période de référence :

Le chômage des jours fériés autres que le 1^{er} mai tombant un jour qui aurait dû être travaillé ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'établissement ou l'entreprise (nouvelle rédaction de l'article L.3133-3 du code du travail issue de la loi n°2012-387 du 22 mars 2012 : les conditions d'accomplissement d'au moins 200 heures de travail au cours des deux mois précédant le jour férié considéré, et de présence le jour précédant et suivant du jour férié sont supprimées).

Observation interprétative du CEDS:

Le CEDS considère que le travail accompli les jours fériés entraîne pour celui qui l'accomplit une contrainte qui doit faire l'objet d'une rémunération supérieure au salaire qui lui est habituellement payé. A cet égard, il y a lieu de payer, outre le jour férié payé, une

rémunération qui ne peut être inférieure au double de la rémunération habituelle. La rémunération peut également être remplacée par un congé compensatoire. Dans ce cas, il doit correspondre au moins au double des jours travaillés.

La loi française prévoit une majoration à 100% des heures travaillées le 1^{er} mai selon l'article L.3133-6 du code travail qui dispose que « dans les établissements et services, qui en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1^{er} mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire ». Les salariés amenés à travailler le 1^{er} mai bénéficient donc d'un doublement de rémunération. Ces dispositions sont d'ordre public : l'employeur ne peut remplacer l'indemnité applicable par un repos compensateur même en présence d'une convention collective prévoyant cette possibilité (Cass. soc. 30 novembre 2004).

Le comité demande si le salaire de base est maintenu pour le travail effectué un jour férié en plus de la rémunération majorée

Le salaire à prendre en compte pour calculer l'indemnité comprend tous les éléments de salaire. En revanche, sont exclues les primes non inhérentes à la nature du travail, et le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires (Circ. TR 38/48, 14 mai 1948).

Dans le cadre de la réglementation française, le travail le 1^{er} mai donne lieu à une rémunération double : salaire correspondant au travail accompli plus indemnité égale au montant du salaire.

Le comité demande comment sont rémunérés les salariés qui travaillent un autre jour férié qui n'est pas obligatoirement chômé

Pour les autres jours fériés, la loi ne prévoit aucune majoration obligatoire de salaire mais rien n'empêche les partenaires sociaux d'en prévoir une.

Par exemple, l'article 25 de la convention collective du commerce de détail, de l'habillement et des articles textiles dispose que « lorsqu'un jour férié est travaillé, les heures effectuées ledit jour férié sont majorées de 100% mais ne peuvent être récupérées ».

L'article 21 de la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main prévoit que « le jour férié travaillé non récupéré tombant un dimanche est indemnisé à 300%, soit 100% pour le travail normal, soit 100% pour le jour férié, et 100% pour le dimanche) ».

2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.

Le cadre juridique est mis en œuvre par convention ou accord collectif de travail qui prévoit le chômage des jours fériés et les majorations de rémunération en cas de travail d'un jour férié.

Article 2§3- assurer l'octroi d'un congé payé annuel de quatre semaines au minimum

1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.

Droit commun

Le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur (article L. 3141-3 du code du travail)

La condition de 10 jours de travail effectif jusqu'alors nécessaire pour l'ouverture des droits à congés payés, n'est plus requise depuis le 1^{er} juin 2012 (loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives).

La durée du congé payé annuel octroyé aux salariés est de cinq semaines minimum.

Le congé annuel ne peut être affecté à un compte épargne temps que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables.

Le congé annuel ne peut être remplacé par une indemnité compensatrice à l'exception des salariés en contrat à durée déterminée ou en cas de rupture du contrat de travail qui donne lieu à une indemnité de 10% du salaire de référence.

Réponse au CEDS

Le comité conclut que la situation de la France n'est pas conforme à l'article 2§3 de la Charte révisée au motif qu'il n'est pas établi que le droit au report du congé payé annuel en cas de maladie ou d'accident est garanti

Le comité considère que la France dans ses deux précédents rapports n'a pas répondu à la question de savoir si la grande majorité des travailleurs est protégée sur ce plan par voie de convention collective ou autre.

Tant le juge communautaire que le juge national ont interprété les dispositions de la directive 93/104/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail comme permettant d'assurer cette protection.

Selon une jurisprudence constante de la Cour de justice de l'Union européenne – CJUE, le droit au congé payé annuel de chaque travailleur doit être considéré comme un principe de droit social de l'Union auquel il ne peut être dérogé et dont la mise en œuvre par les autorités nationales compétentes ne peut être effectuée que dans les limites expressément énoncées par la directive précitée

Dans un arrêt C-277/08 du 10 septembre 2009, la CJUE a jugé « qu'il découle notamment de la finalité du droit au congé annuel payé qu'un travailleur qui est en congé maladie durant une période de congé annuel fixée au préalable a le droit, à sa demande et afin qu'il puisse bénéficier effectivement de son congé annuel, de prendre celui-ci à une autre époque que celle coïncidant avec la période du congé maladie ».

Dans un arrêt C-78/11 du 21 juin 2012, elle a considéré que le moment où survient l'incapacité de travail est dépourvu de pertinence et que « par conséquent, le travailleur a le droit de prendre son congé annuel payé coïncidant avec une période de congé maladie à une époque ultérieure, et ce indépendamment du moment auquel cette incapacité de travail est survenue »

Le juge national a fait une interprétation identique de la directive 93/104. Dans un arrêt du 24 février 2009, la Cour de cassation a jugé que « lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année prévue par le code du travail ou une convention collective en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail, ou une maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de la reprise du travail ». Un arrêt du 16 février 2012 impose le report des congés payés par l'employeur à la date de la reprise du travail.

2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.

Droit commun

Les mesures prises pour mettre en œuvre le cadre juridique résultent principalement des conventions et accords collectifs de travail.

Fonction publique hospitalière

Jours de repos et congés

L'agent est tenu de prendre au moins 20 jours ouvrés de congés par an. La circulaire DGOS/RH3/DGCS/4B n° 2013-121 du 20 mars 2013 autorise dorénavant le report automatique sur l'année suivante des congés non pris en raison d'une absence prolongée pour raison de santé. Les congés pour raison de santé concernés sont ceux prévus par les 2°, 3° et 4° de l'article 41 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, à savoir : congés de maladie y compris ceux consécutifs à un accident de service ou relevant d'une maladie professionnelle, congés de longue maladie et congés de longue durée.

CET

D'une manière générale, les personnels de la FPH ont la possibilité, sur leur seule demande, **formalisée par écrit**, de faire procéder à l'ouverture d'un compte épargne-temps (CET) qui peut être alimenté par :

- le report de jours de congés annuels (mais l'alimentation du compte épargne-temps ne peut avoir pour effet de ramener à moins de 20 jours le nombre de jours de congés annuels pris dans l'année),
- le report d'heures ou de jours de réduction du temps de travail,
- le report d'heures supplémentaires non indemnisées et non récupérées.

Comme précédemment, les jours de congés bonifiés ne peuvent être portés au CET, mais l'alimentation du CET n'est plus limitée à 22 jours par an. La progression annuelle du nombre de jours placés sur le compte au-delà d'un seuil de 20 jours est désormais limitée à 10 jours ; les heures ou jours de réduction du temps de travail et les heures supplémentaires venant alimenter le CET ne sont plus limitées formellement. En revanche, le nombre total de jours inscrits sur le compte ne doit pas excéder un plafond global de 60 jours. La limitation de la durée de validité du compte (10 ans) disparaît.

L'agent n'est plus tenu d'attendre que son CET dépasse 20 jours pour l'utiliser sous forme de congés. Il devra toutefois dépasser ce seuil de 20 jours s'il veut bénéficier des nouvelles possibilités d'utilisation du CET : l'indemnisation de jours ou, s'il est titulaire, leur prise en compte au titre du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) ; ces deux possibilités sont effectuées selon des montants forfaitaires journaliers bruts selon la catégorie

statutaire de l'agent : 125 € pour un agent de catégorie A, 80 pour un agent de catégorie B et 65 pour un agent de catégorie C.

Les personnels médicaux ont la possibilité de demander l'ouverture d'un compte épargne-temps (CET) qui peut être alimenté, au choix de son titulaire, par :

- le report de jours de congés annuels (mais l'alimentation du compte épargne-temps ne peut avoir pour effet de ramener à moins de 20 jours le nombre de jours de congés annuels pris dans l'année),
- le report de tout ou partie des jours de réduction du temps de travail, dans les conditions prévues à l'article R. 6152-801 du code de la santé publique (CSP),
- le report autorisé des jours de récupération des périodes de temps de travail additionnel, des astreintes et des déplacements de plus de 3 heures (convertis en jours).

Lorsque le nombre de jours inscrits sur un CET est supérieur à 20 jours, le nouveau décret ouvre la possibilité, pour le nombre de jours excédentaires, d'opter :

- pour un maintien sur le CET dans la limite d'un plafond de 300 jours (ce plafond sera ramené à 208 jours au 1^{er} janvier 2016) ;
- pour une indemnisation à hauteur d'un montant forfaitaire journalier brut de 300 €.

La limitation de la durée de validité du compte (10 ans) est supprimée mais la progression annuelle maximale du nombre de jours inscrits au-delà du seuil de 20 jours ne doit pas dépasser 20 jours.

Article 2§4- éliminer les risques inhérents aux occupations dangereuses ou insalubres et, lorsque ces risques n'ont pas encore pu être éliminés ou suffisamment réduits, assurer aux travailleurs employés à de telles occupations soit une réduction de la durée du travail, soit des congés payés supplémentaires ;

1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.

Droit commun

Cet objectif continue à être poursuivi à travers la démarche de prévention rappelée dans le précédent rapport complétée par la prise en compte de la pénibilité.

Le rapport Struillou remis au Conseil d'orientation des retraites en 2003 a proposé une définition de la pénibilité s'analysant comme une exposition à un risque professionnel « qui réduit de manière irréversible et grave la capacité d'un individu à mener une vie professionnelle et extra-professionnelle normale ». D'un point de vue médical, le critère pertinent est celui de l'espérance de vie sans incapacité : toute exposition qui réduit cette espérance de vie peut avoir vocation à faire l'objet d'une compensation ou d'une réparation en termes de droit à la retraite anticipée.

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a posé un premier cadre de définition de l'exposition aux facteurs de pénibilité en visant trois familles de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif, ou à certains rythmes de travail et en précisant que ces expositions doivent avoir été susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé.

Le décret du 30 mars 2011 relatif à la définition des facteurs de risques professionnels précise les 10 facteurs de pénibilité.

La loi précitée a généralisé l'obligation de prévention de la pénibilité :

- En complétant les principes généraux de prévention (article L.4121-1 du code du travail) et en créant une nouvelle fiche de prévention des expositions à des facteurs de pénibilité (article L.4121-3-1 du code du travail) dans laquelle l'employeur doit consigner les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé, la période au cours de laquelle cette exposition est survenue ainsi que les mesures de prévention organisationnelles, collectives et individuelles mises en œuvre par l'employeur pour faire disparaître ou réduire ces facteurs. Cette obligation concerne toutes les entreprises, indépendamment de leur taille
- En précisant les compétences du Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail - CHSCT qui procède désormais à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité.
- En instaurant une nouvelle obligation de négocier des accords ou d'élaborer un plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité (art L.138-29 du code de la sécurité sociale) pour les entreprises d'au moins 50 salariés (ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés), si au moins 50% de leur effectif est exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité. A défaut, elles encourent une pénalité financière modulable en fonction des efforts constatés et égale au plus à 1% de la masse salariale des salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité.

Ce dispositif est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2012. Il s'articule avec les accords existants sur les seniors, sur les conditions de travail et sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour les entreprises ayant déjà mis en place une démarche de prévention.

2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.

Droit commun

Les dispositifs d'appui concernant la pénibilité

Afin d'aider les partenaires sociaux et les entreprises dans la négociation de leur accord ou l'élaboration de leur plan d'action de prévention de la pénibilité, une rubrique dédiée à la prévention de la pénibilité est ouverte sur le site internet du ministère : www.travaillermieux.gouv.fr . Conçue par un groupe de travail réunissant les principaux préventeurs, elle propose une trentaine de fiches pratiques et comporte également une foire aux questions.

Un dispositif expérimental d'allègement ou de compensation de la charge de travail des salariés occupés à des travaux pénibles est prévu jusqu'au 31 décembre 2013 par l'article 86 de la loi du 9 novembre 2010 précitée : il est mis en place par accord collectif de branche négocié dans les conditions de droit commun.

Sont concernés les salariés qui remplissent les trois conditions suivantes :

- avoir été exposés, pendant une durée minimale définie par l'accord, à un des facteurs de pénibilité définis à l'article L. 4121-3-1 du code du travail précisés par l'article D. 4121-5 du même code ;
- avoir cumulé, pendant une durée définie par le même accord, deux de ces facteurs ;
- ne pas remplir les conditions pour liquider leur retraite à taux plein.

L'allègement de la charge de travail peut prendre la forme :

- d'un passage à temps partiel pour toute la durée restant à courir jusqu'à ce que le salarié puisse faire valoir ses droits à retraite, durée pendant laquelle le salarié bénéficiera d'une indemnité complémentaire fixée par l'accord ;
- de l'exercice d'une mission de tutorat au sein de l'entreprise du salarié, mission au titre de laquelle le salarié bénéficiera d'une indemnité complémentaire fixée par l'accord.

La compensation de la charge de travail peut prendre la forme :

- du versement d'une prime ;
- de l'attribution de journées supplémentaires de repos ou de congés.

Les droits attribués au titre de la compensation de la charge de travail peuvent être versés sous la forme d'un abondement au compte épargne-temps du salarié, dans les conditions prévues à l'article L. 3152-2 du code du travail.

En accompagnement, un Fonds national de soutien à la pénibilité a été créé à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2013. Prévu par l'article 86 de la loi portant réforme des retraites, ce fonds a vocation à soutenir les actions déployées dans le champ de la prévention de la pénibilité par les branches et les entreprises couvertes par un accord collectif de branche ou d'entreprise.

Doté de 20 millions d'euros par l'Etat et par la branche Accidents du travail et maladies professionnelles, le FNSP est placé auprès de la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés. Il contribue, sous forme de subventions, au financement de travaux ou d'actions d'expertise, d'ingénierie, de tutorat, de formation, d'évaluation ou de promotion. Cela peut concerner des travaux d'expertise ou d'ingénierie qui s'inscrivent dans une démarche globale d'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel (par exemple réflexion sur les aménagements d'horaires, sur l'articulation des temps privés et professionnels ou sur la répartition de la charge de travail au sein des équipes). Les actions d'information et de promotion de la prévention de la pénibilité peuvent se traduire par l'élaboration de guides et supports spécifiques et opérationnels pour l'entreprise ou l'animation de réunions internes. Il ne peut financer des mesures de compensation de la pénibilité.

Les Plans Santé au travail

Au premier Plan santé au travail couvrant la période 2005-2009, a succédé le PST2 pour la période 2010-2014. Le contenu de ces plans est détaillé dans le 12^{ème} rapport d'application produit par la France sous les développements concernant l'article 3 de la Charte.

Ils poursuivent notamment l'objectif d'élimination des risques inhérents aux activités dangereuses ou insalubres.

A cet égard, les apports, pour la santé au travail des salariés, du PST1 sont incontestablement visibles. Ils ont notamment été examinés et relevés par la commission des affaires sociales de l'Assemblée Nationale dans l'avis, dont le contenu est substantiel, remis par le député Vercamer, pour la commission des affaires sociales de l'Assemblée Nationale, dans le cadre de l'examen du projet de loi de Finances pour 2010.

La commission des affaires sociales a notamment relevé qu'il « *s'agit du premier plan d'action, d'envergure nationale, proposant une démarche globale et intégrée. Inscrivant résolument la France dans la stratégie européenne de santé et de sécurité au travail, il enrichit l'approche traditionnelle de la matière plutôt centrée sur la réglementation des accidents du travail et des maladies professionnelles, et la question de l'aptitude médicale à exercer un emploi* ».

Elle a pu considérer que la création, dès septembre 2005, de l'Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail (AFSSET - qui a pour mission d'évaluer les risques sanitaires liés au travail, notamment ceux liés à l'exposition des travailleurs à certains produits et substances susceptibles de comporter un danger pour l'homme) avait constitué le plus grand apport du Plan santé au travail 2005-2009.

La Commission des affaires sociales note que, de l'avis des préventeurs, « *la deuxième grande réussite du Plan santé au travail 2005-2009 réside dans une réelle sensibilisation du monde du travail à cette thématique* ». Elle constate ainsi le développement de l'information en ligne (« *De nombreux sites Internet sur les risques professionnels ont vu le jour ou connaissent une fréquentation importante. Le ministère du travail a lancé, en janvier 2009, le « travailler-mieux.gouv.fr », visant à diffuser une information claire aux acteurs de l'entreprise sur les risques professionnels, leur évaluation et les mesures de nature à les prévenir* »).

La commission note, enfin, la volonté de renforcer le pilotage de la santé au travail, qui s'est traduite par la création du Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT) : « *Ce conseil d'orientation, placé auprès du ministre en charge du travail, a pour mission principale de participer à l'élaboration de la politique nationale en matière de protection et de promotion de la santé et de la sécurité au travail. À ce titre, il est consulté sur tout projet de texte, législatif ou réglementaire, ou d'orientation des politiques publiques (plans nationaux) dans ses domaines de compétence, et formule des recommandations en matière de conditions de travail et de prévention des risques professionnels. Il a vocation à jouer un rôle semblable à celui du Conseil d'orientation des retraites (COR) ou du Conseil d'orientation pour l'emploi (COE) dans leurs champs respectifs* ».

Le maillage territorial n'est pas oublié puisque, comme le relève le rapport, sont mis en place : « *une instance consultative régionale de concertation, le Comité régional de prévention des risques professionnels (CRPRP), relayant et complétant la politique nationale de prévention des risques professionnels, impulsée par le COCT, et la mise en place de cellules régionales d'appui pluridisciplinaires au sein des directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP), afin de renforcer l'effectivité du contrôle territorial du travail.* »

S'agissant de l'impact du Plan santé au travail 2005-2009 sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, le rapport estime que le PST1 a eu un effet positif sur l'évolution des accidents du travail et maladies professionnelles :

Deux effets sont soulignés :

1° « *Le Plan santé au travail a [...] permis de renforcer les moyens d'intervention de l'inspection du travail et de donner de la visibilité à cette thématique (le nombre d'enquêtes conduites par l'inspection du travail a été multiplié par deux entre 2006 et 2008, passant de 142 enquêtes au titre des maladies professionnelles en 2006 à 319 en 2008, et de 3 006 enquêtes suite à un accident du travail en 2006 à 6 130 en 2008) » .*

2° « *En ce qui concerne l'évolution des accidents du travail entre 2005 et 2008, les statistiques de la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) indiquent une diminution du nombre d'accidents du travail avec arrêt, qui s'accompagne d'un recul des accidents graves et d'une reprise de la baisse des décès après les augmentations de 2006 et 2007 [...]. L'indice de fréquence des accidents du travail, qui représente le nombre d'accidents de travail pour mille salariés, dénote une baisse de 3,5 % en 2008 de la fréquence des accidents du travail (38 accidents pour 1000 salariés) » .*

Le premier plan santé au travail a donc amorcé une dynamique que le PST2 (2010-2014) a vocation à amplifier et à prolonger. Le PST2 se traduit notamment par un engagement de tous les acteurs – préventeurs, partenaires sociaux, services de l'Etat et entreprises – en faveur d'une amélioration des conditions de travail et d'une politique de prévention des risques qui soit plus efficace et plus effective. Il a pour objectif central de préserver l'intégrité physique et morale de tous, d'éviter ou de limiter la pénibilité, et de promouvoir la qualité des emplois, gage de la compétitivité des entreprises.

Dans l'optique d'approfondir les efforts accomplis au profit de la gouvernance de la politique dédiée à la santé au travail, le PST2 s'est doté d'un comité de pilotage national, qui permet d'assurer le suivi annuel des actions qu'il poursuit et de définir, le cas échéant, des orientations annuelles (cf. infra : axe 4 du PST2).

Le PST2 a établi, de ce fait, trois grandes priorités :

- favoriser les synergies entre les acteurs et la cohérence des actions sur le territoire ;
- fédérer et de mobiliser tous les acteurs de la prévention pour que la santé au travail et l'amélioration des conditions de travail deviennent un atout favorisant la performance économique et sociale des entreprises comme élément fort de notre modèle social ;
- mobiliser tant les acteurs nationaux que locaux, en particulier des petites et moyennes entreprises.

Il est structuré autour de 4 grands axes déclinés en 14 objectifs et en 36 actions.

- Le 1^{er} axe « **Améliorer la connaissance en santé au travail** » vise à développer la production de connaissance et d'expertise en santé au travail tout en structurant davantage l'ensemble de la recherche et de la formation dans ce domaine. La création de l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses) s'inscrit pleinement dans cet axe.

- Le 2^e axe « **Poursuivre une politique active de prévention des risques professionnels** » traduit la volonté de mettre en œuvre une politique de prévention des risques beaucoup plus ciblée sur :

- des risques prioritaires (comme par exemple le risque chimique, les risques psychosociaux, les troubles musculo-squelettiques qui connaissent une évolution inquiétante, ou encore les risques émergents liés aux nanotechnologies)
 - des secteurs prioritaires, particulièrement accidentogènes, comme le bâtiment ou le secteur agricole et forestier
 - des publics particuliers, soit parce qu'ils sont fragiles, soit parce qu'ils sont soumis à des conditions de travail spécifiques (nouveaux embauchés, seniors, saisonniers¹)
- Le 3^e axe « **Encourager les démarches de prévention des risques dans les entreprises, notamment les PME et les TPE** » met l'accent sur la diffusion des connaissances et des bonnes pratiques auprès des entreprises et des travailleurs qui doivent être de véritables relais de ce deuxième Plan santé au travail. A ce titre, le site « travailler-mieux » est un outil indispensable pour démultiplier les actions de l'inspection du travail et permettre à chacun de s'approprier la réglementation en santé et sécurité au travail.
 - Le 4^e axe « **Pilotage du plan, communication, développement et diversification des outils pour une effectivité du droit** » entend renforcer la coordination et la mobilisation de tous les acteurs. Une instance de pilotage (« COPIL PST2 ») et une instance de suivi (Comité permanent du COCT) ont été créées. Elles sont réunies deux fois par an pour se prononcer sur les orientations et l'état d'avancement du PST2, à partir des indicateurs fournis par tous les partenaires nationaux et régionaux.

Ce plan de santé publique arrivera à terme en 2014. Le ministre en charge du travail s'est prononcé, devant le COCT- Comité d'orientation des conditions de travail, pour la continuation de cette action publique en faveur de la santé au travail, *via* un futur PST3. Cette perspective a, par ailleurs, été dessinée par les partenaires sociaux réunis lors de la conférence sociale des 20 et 21 juin 2013.

3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes, si possible.

Droit commun

Au 15 juillet 2013, 14 accords de branche relatifs à la prévention de la pénibilité ont été conclus et transmis au ministère chargé du travail. Neuf d'entre eux s'inscrivent dans le dispositif « pénibilité » issu de la loi du 9 novembre 2010

Au 7 juin 2013, 4303 accords ou plans d'action ont été déposés sous forme papier auprès des DIRECCTE – Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. Parmi ceux-ci, 3891 textes identifiés par les unités territoriales des DIRECCTE comme étant des accords ou plans d'action «pénibilité» l'ont été à partir d'août 2011 jusqu'au 31 décembre 2012.

Tableau 1 : Exposition des salariés aux facteurs de pénibilité en 2010, d'après l'enquête Sumer

(L'enquête SUMER a été réalisée en 2010 par 2400 médecins du travail auprès de 48000 salariés)

	Travail de nuit	Travail répétitif	Produits nocifs		Travail alternant	Travail physiquement exigeant	Cumul de pénibilité physiquement exigeante		
			chimiques	cancérogènes			1	2	3 et +
Ensemble	4,74%	12,36%	10,79%	3,94%	3,08%	28,46%	17,62%	6,94%	3,90%
Moins de 25 ans	4,09%	16,21%	15,71%	6,71%	1,95%	37,16%	20,39%	10,64%	6,13%
25 à 39 ans	5,60%	12,17%	9,94%	3,78%	3,63%	29,83%	18,74%	7,17%	3,93%
40 à 49 ans	4,68%	11,98%	11,08%	4,02%	3,40%	28,16%	17,22%	6,81%	4,13%
50 à 59 ans	3,87%	12,13%	10,57%	3,39%	2,49%	25,13%	16,02%	5,91%	3,20%
60 ans et plus	2,70%	9,23%	6,88%	1,86%	1,00%	15,08%	11,73%	2,63%	0,73%
Homme	6,65%	11,44%	13,13%	6,49%	3,86%	36,70%	20,77%	9,49%	6,44%
Moins de 25 ans	5,71%	16,07%	20,88%	10,82%	2,06%	50,20%	24,59%	15,03%	10,58%
25 à 39 ans	7,93%	11,62%	12,41%	6,08%	4,36%	37,41%	21,42%	9,57%	6,42%
40 à 49 ans	6,59%	11,21%	13,32%	6,74%	4,61%	37,63%	21,23%	9,63%	6,77%
50 à 59 ans	5,30%	9,96%	11,91%	5,58%	3,15%	31,51%	18,64%	7,80%	5,07%
60 ans et plus	2,96%	8,21%	6,79%	3,47%	1,03%	16,65%	12,08%	3,21%	1,36%
Femme	2,42%	13,47%	7,96%	0,87%	2,13%	18,51%	13,82%	3,85%	0,84%
Moins de 25 ans	2,04%	16,39%	9,15%	1,50%	1,81%	20,61%	15,05%	5,07%	0,48%
25 à 39 ans	2,63%	12,86%	6,80%	0,84%	2,70%	20,19%	15,33%	4,11%	0,75%
40 à 49 ans	2,40%	12,89%	8,42%	0,79%	1,95%	16,89%	12,44%	3,47%	0,99%
50 à 59 ans	2,23%	14,63%	9,03%	0,87%	1,74%	17,77%	12,99%	3,75%	1,03%
60 ans et plus	2,45%	10,22%	6,98%	0,30%	0,97%	13,58%	11,39%	2,07%	0,12%

Champ : Salariés France métropolitaine et Réunion, hors ministère de la justice, ministères sociaux et enseignants de l'éducation nationale.

Source : DARES-DGT-DGAFP, enquête Sumer 2010.

Lecture : En 2010, 28,5% des salariés étaient exposés à un travail physiquement exigeant, c'est-à-dire à un des six facteurs de pénibilité décrit dans la note. Parmi ces 28,5%, 17,6% n'étaient exposés qu'à un seul facteur de pénibilité, tandis que 3,9% étaient exposés à plusieurs.

Article 2§5- 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;

1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.

Droit commun

Rappel du cadre juridique :

Le droit au repos hebdomadaire est garanti par la législation, qui octroie à tous les salariés un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives auquel s'ajoute un repos quotidien de 11 heures. Ce repos ne peut être remplacé par une compensation et il ne peut y être renoncé.

Par ailleurs, la législation prévoit qu'il est interdit de faire travailler un même salarié plus de six jours par semaine et que le repos hebdomadaire est donné, en principe, le dimanche (article L. 3132-3 du code du travail).

Evolution sur la période de référence :

Les dispositions applicables au travail du dimanche ont été modifiées en dernier lieu par la loi n°2009-974 du 10 août 2009 qui a simplifié le régime des dérogations dans les communes et les zones touristiques en créant d'une part une dérogation de droit pour tous les établissements de vente au détail pour les communes inscrites sur la liste des communes d'intérêt touristique, d'autre part un dispositif de dérogations spécifique au sein de périmètres d'usage de

consommation exceptionnels, caractérisés par des habitudes de consommation en fin de semaine, dans les unités urbaines de plus de 1 million d'habitants.

S'agissant des dérogations de droit, les contreparties pour les salariés amenés à travailler le dimanche sont fixées par voie conventionnelle. S'agissant des dérogations temporaires et spécifiques, à défaut de contreparties par accord collectif, la loi a prévu le doublement de la rémunération et du repos compensateur.

2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.

Ce cadre juridique est mis en œuvre par les conventions ou accords collectifs de travail qui prévoient généralement un repos hebdomadaire porté à deux jours.

3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes, en particulier, sur les circonstances dans lesquelles un report du repos hebdomadaire est prévu.

Droit commun

En 2011, 6,5 millions de salariés, soit 29%, ont travaillé le dimanche, dont 3 millions (13% des salariés) de manière habituelle.

Dans tous les cas, le salarié doit bénéficier d'un repos hebdomadaire : il peut être pris un autre jour de la semaine, ou bien du dimanche midi au lundi midi (dans le commerce de détail par exemple), ou encore le dimanche après-midi plus une autre journée tous les 15 jours.

Dans certains secteurs, d'autres compensations sont prévues. Dans les entreprises industrielles fonctionnant avec des équipes de suppléance, la rémunération des salariés concernés est majorée de 50% par rapport à celle qui serait due pour une journée équivalente un autre jour de la semaine. Dans les commerces de détail non alimentaires qui ont obtenu l'autorisation du maire (ou du Préfet à Paris) d'ouvrir cinq dimanches au plus par an, les salariés bénéficient d'une majoration de salaire égale à 1/30^{ème} de la rémunération mensuelle habituelle ou à la valeur d'une journée de travail si l'intéressé est payé à la journée. Un repos compensateur doit en outre accordé dans la quinzaine qui précède ou suit le dimanche travaillé.

(Source : DARES Analyses – Octobre 2012 – n°75)

<p>Article 2§6- à veiller à ce que les travailleurs soient informés par écrit aussitôt que possible et en tout état de cause au plus tard deux mois après le début de leur emploi des aspects essentiels du contrat ou de la relation de travail ;</p>

1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.

2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.

Rappel des règles en vigueur :

Le contrat de travail à durée indéterminée est généralement écrit. Il peut être cependant conclu sans écrit. Il est alors présumé à temps plein. Le contrat à temps partiel est écrit (article L. 3123-14 du code du travail).

Le contrat de travail, à durée déterminée (article L. 1242-12 du code du travail) ou de travail temporaire (article L. 1251 du code du travail), est établi par écrit.

Les conditions d'information des salariés sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise et l'établissement sont définies par accord de branche ou accord professionnel (article L. 2262-5 du code du travail).

En l'absence d'accord collectif définissant ces conditions, l'employeur donne au salarié au moment de son embauche une notice d'information relative aux dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise ou l'établissement, tient un exemplaire à jour de ces textes à la disposition des salariés sur le lieu de travail et sur l'intranet quand il en est doté (article R. 2262-1 du code du travail).

3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes, si possible.

Sans objet

<p>Article 2§7- faire en sorte que les travailleurs effectuant un travail de nuit bénéficient de mesures qui tiennent compte de la nature spéciale de ce travail.</p>
--

1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.

2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.

Pas d'évolution du cadre juridique sur la période de référence.

Rappel des règles en vigueur :

Le recours au travail de nuit doit :

- être exceptionnel ;
- prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs ;
- être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

La mise en place du travail de nuit ou son extension à de nouvelles catégories de salariés doit être prévue par convention ou accord collectif de branche étendu ou par accord d'entreprise ou d'établissement. Cet accord doit contenir :

- les justifications du recours au travail de nuit ;

- les contreparties sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, de compensation salariale ;
- des mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés et à favoriser l'articulation entre activité nocturne et exercice de responsabilités familiales et sociales (moyens de transport...) ;
- des dispositions propres à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment par l'accès à la formation ;
- l'organisation des temps de pause.

À défaut d'accord, l'entreprise peut demander l'autorisation à l'inspecteur du travail, à titre dérogatoire et sous certaines conditions, d'affecter des salariés sur des postes de nuit.

La durée quotidienne du travail d'un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures consécutives. Néanmoins, il peut être dérogé à cette durée maximale, dans la limite de 12 heures :

- par une convention ou un accord collectif de branche étendu ou par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, qui peut prévoir une dérogation à la durée maximale de 8 heures pour les salariés exerçant les activités énumérées à l'article R. 3122-9 du Code du travail ;
- lorsqu'il est fait application des dispositions des articles L. 3132-16 et suivants du code du travail relatifs aux équipes de suppléance ;
- en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve d'une autorisation de l'inspecteur du travail, donnée après consultation des représentants du personnel. Les salariés doivent bénéficier, dans les plus brefs délais, d'un repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures effectuées en application de la dérogation. Les circonstances visées sont définies comme étant étrangères à l'employeur, anormales ou imprévisibles ou encore, dues à des événements exceptionnels dont les conséquences ne pouvaient être évitées (intempéries...).

La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures. Une convention ou un accord de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut porter cette limite à 44 heures, lorsque les caractéristiques propres à l'activité du secteur le justifient. À défaut de convention ou d'accord de branche étendu, un décret peut fixer la liste des secteurs pour lesquels cette durée est fixée entre 40 et 44 heures.

Tout travail entre 20 h et 6 h est interdit pour les enfants et les adolescents de moins de 16 ans et entre 22 h et 6 h pour les jeunes de moins de 18 ans, qu'ils soient salariés ou stagiaires. À titre exceptionnel, des dérogations peuvent néanmoins être accordées pour certains secteurs définis.

Les contreparties doivent être données sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, de compensation salariale. C'est la convention ou l'accord collectif applicable à l'entreprise où le travail de nuit est organisé, qui prévoit les mesures, notamment financières, destinées à compenser les contraintes du travail de nuit.

Par ailleurs, les travailleurs de nuit bénéficient de certaines garanties :

- protection médicale particulière sous forme d'un examen par le médecin du travail préalable à l'affectation à un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant dépasser 6 mois ;
- possibilité d'être affecté temporairement ou définitivement sur un poste de jour si l'état de santé du travailleur de nuit - constaté par le médecin du travail - l'exige. Ce nouveau poste doit correspondre à sa qualification et être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé ;
- protection contre le licenciement. L'employeur ne peut en effet prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude sauf s'il justifie par écrit, soit de l'impossibilité de proposer un poste de reclassement au salarié, soit du refus du salarié d'accepter ce changement de poste ;
- information, particulièrement des femmes enceintes (pour lesquelles le travail de nuit est interdit) et des travailleurs vieillissant, des incidences potentielles du travail de nuit sur la santé.

Le travailleur de nuit bénéficie d'un accès prioritaire au retour sur un poste de jour notamment lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses comme la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante.

3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes, en particulier, sur les horaires auxquels s'applique le terme « travail de nuit ».

Rappel des règles en vigueur :

Est considéré comme travailleur de nuit tout salarié - homme ou femme - qui accomplit, pendant la période de nuit (21 h - 6 h ou période fixée par accord) :

- soit, selon son horaire de travail habituel, au minimum trois heures dans la période de nuit, à raison de deux fois par semaine au moins ;
- soit, un nombre minimal d'heures de travail pendant une « période de référence ». Ce nombre minimal d'heures de travail de nuit et la période de référence sont fixés par accord collectif étendu. À défaut d'accord, le nombre minimal est de 270 heures accomplies pendant une période de 12 mois consécutifs.

Une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la période « 21 heures / 6 heures », par une convention ou un accord collectif étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement. A défaut d'accord et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent.

Dans certains secteurs d'activité (production presse, radio, télévision, production et exploitation cinématographique, spectacles vivants, discothèque), la période de travail de nuit est fixée entre 24 heures et 7 heures. Une autre période de travail de nuit peut être fixée par une convention ou un accord collectif de branche étendu, un accord d'entreprise ou d'établissement, à condition de comprendre l'intervalle 24 heures/5 heures.

Interprétation de ces dispositions par le CEDS

Paragraphe 1 : Fixation d'une durée raisonnable de travail journalier et hebdomadaire, établie par des textes législatifs ou réglementaires, des conventions collectives ou tout autre moyen contraignant ; la semaine de travail doit être progressivement réduite pour autant que l'augmentation de la productivité le permette ; les formules d'aménagement du temps de travail doivent fonctionner dans un cadre juridique précis ; la période de référence servant au calcul de la durée moyenne du travail doit être raisonnable.

Paragraphe 2 : Le droit à des jours fériés payés doit être garanti ; le fait de travailler un jour férié ne doit être autorisé que dans des cas particuliers ; le travail effectué un jour férié doit être rémunéré à un taux majoré d'au moins 100%.

Paragraphe 3 : Le droit à un minimum de quatre semaines de congés annuels doit être garanti; le congé annuel ne peut être remplacé par une indemnité compensatoire ; les jours perdus en raison d'une maladie ou d'un accident survenant durant les congés annuels doivent pouvoir être pris à un autre moment.

Paragraphe 4 : Mise en place de mesures préventives visant à éliminer les risques inhérents aux occupations dangereuses ou insalubres et, lorsque ces risques n'ont pas encore pu être éliminés ou suffisamment réduits, une forme de compensation doit être assurée aux travailleurs exposés à de tels risques, en particulier une réduction de la durée du travail ou des congés payés supplémentaires.

Paragraphe 5 : Le droit à un repos hebdomadaire qui coïncide autant que possible avec le jour traditionnellement reconnu comme jour de repos doit être garanti ; les périodes de repos hebdomadaire ne peuvent être remplacées par une compensation et il ne peut y être renoncé.

Paragraphe 6 : Le droit des travailleurs à être informés par écrit dès le début de leur emploi doit être garanti. Ces informations doivent couvrir des aspects essentiels de la relation de travail.

Paragraphe 7 : Des mesures compensatoires doivent être garanties aux travailleurs qui effectuent un travail de nuit.

Les instruments internationaux traitant du même sujet sont les suivants :

Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966)

Convention n° 171 de l'OIT sur le travail de nuit, 1990

Directive 89/391/CE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.

Directive 91/533 du Conseil relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail

Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail

Article 4 – Droit à une rémunération équitable

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

1. à reconnaître le droit des travailleurs à une rémunération suffisante pour leur assurer, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie décent ;
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 ;
3. à reconnaître le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale ;
4. à reconnaître le droit de tous les travailleurs à un délai de préavis raisonnable dans le cas de cessation de l'emploi ;
5. à n'autoriser des retenues sur les salaires que dans les conditions et limites prescrites par la législation ou la réglementation nationale, ou fixées par des conventions collectives ou des sentences arbitrales.

L'exercice de ce droit 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.

Annexe à l'article 4§4

Cette disposition sera interprétée de manière à ne pas interdire un licenciement immédiat en cas de faute grave.

Annexe à l'article 4§5

Il est entendu qu'une Partie peut prendre l'engagement requis dans ce paragraphe si les retenues sur salaires sont interdites pour la grande majorité des travailleurs, soit par la loi, soit par les conventions collectives ou les sentences arbitrales, les seules exceptions étant constituées par les personnes non visées par ces instruments.

Informations à soumettre

Article 4§1- reconnaître le droit des travailleurs à une rémunération suffisante pour leur assurer, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie décent ;

Interprétation du CEDS dans son introduction générale : garantir un niveau de vie décent signifie assurer un salaire minimum (et complété s'il y a lieu par des prestations complémentaires) dont le montant soit suffisant pour satisfaire les besoins induits par la participation aux activités culturelles, éducatives et sociales.

1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.

Droit commun

Pour assurer aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles, la garantie de leur pouvoir d'achat et une participation au développement économique de la Nation, le législateur français a instauré, en 1970, un salaire minimum interprofessionnel de croissance (article L.3231-2 du code du travail) qui concerne les salariés de droit privé, le personnel des établissements publics à caractère industriel et commercial et le personnel de droit privé des établissements publics administratifs.

Le SMIC bénéficie également, avec certains abattements aux apprentis et aux jeunes salariés en contrat de professionnalisation, et -avec certaines adaptations- aux personnes dont les conditions de travail sont particulières (assistants maternels et familiaux, accueillants familiaux).

Depuis 2010, le SMIC est revalorisé chaque 1^{er} janvier. Un groupe d'experts (dont la composition et les modalités de fonctionnement ont été précisées par le décret n° 2009-552 du 19 mai 2009 modifié par un décret du 7 février 2013 cité ci-après) se prononce, chaque année, sur l'évolution du SMIC au 1er janvier ; le rapport qu'il établit à cette occasion est adressé à la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) et au Gouvernement et est rendu public ; le groupe d'experts entend les représentants désignés par les organisations membres de la CNNC et annexe leurs avis à son rapport. C'est après avoir pris connaissance de ce rapport, que la CNNC donne un avis motivé au ministre chargé du travail sur la fixation du SMIC.

Les modalités de revalorisation du SMIC ont été récemment modifiées par le décret n°2013-123 du 7 février 2013. L'objectif de ce texte est de moderniser les règles de revalorisation du SMIC dans le respect de son ambition originelle : garantir le pouvoir d'achat des salariés dont les rémunérations sont les plus faibles et assurer leur participation au développement économique de la Nation. A cette fin, la garantie de pouvoir d'achat sera désormais assurée par l'indexation du SMIC sur l'inflation mesurée pour les ménages du premier quintile de la distribution des niveaux de vie, c'est-à-dire des 20 % des ménages ayant les revenus les plus faibles (au lieu de l'indice des prix à la consommation des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé, hors tabac) (modification de l'article R. 3231-2 du code du travail). Cet indice permet de mieux prendre en compte les dépenses de consommation réelles des salariés à faible revenu, notamment les dépenses contraintes telles que le loyer. Par ailleurs, au titre de la participation au développement économique de la Nation, le SMIC sera revalorisé sur la base de la moitié du gain de pouvoir d'achat du salaire horaire moyen des ouvriers et des employés, et non plus des seuls ouvriers (nouvel article R. 3231-2-1 du code du travail) ; cette évolution permet de tenir compte de la part plus importante que représente aujourd'hui, plus de quarante ans après la création du SMIC, la catégorie professionnelle des employés parmi les salariés rémunérés au voisinage du SMIC.

Au-delà de la garantie d'un salaire minimum légal, les salariés bénéficient des dispositions des conventions collectives. Les salaires minima sont fixés par les conventions ou accords collectifs conclus au niveau des branches conventionnelles. Le salaire minimum conventionnel constitue pour chaque salarié le salaire minimum en dessous duquel il ne peut être rémunéré compte tenu de la position qu'il occupe dans la classification des emplois prévue par la convention collective.

En ce qui concerne les salaires réels effectivement pratiqués dans les entreprises, lorsqu'une grille salariale de branche débute à un niveau de salaire inférieur au montant du SMIC, c'est alors ce dernier qui s'applique.

Secteur public

Le Conseil des Ministres du 9 janvier 2013 a adopté un décret qui traduit la revalorisation du SMIC horaire intervenue au 1er janvier 2013, à hauteur de 0,3%, pour les agents de la fonction publique de catégorie C qui se situent au minimum de traitement.

Il applique ainsi un principe général du droit selon lequel la rémunération d'un agent public ne peut être inférieure au SMIC.

Extension du Revenu de solidarité

Le « **RSA jeunes actifs** » a été créé le 1er septembre 2010 en métropole (le 1er janvier 2011 dans les DOM). Il peut être versé aux personnes de moins de vingt-cinq ans, sans enfant à charge, en activité ou sans activité, qui ont, dans les trois années précédant la demande, travaillé deux ans, soit au moins 3 214 heures.

Réf . Loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011 (Art. 195) : Loi n° 2009-1673 du 30 décembre 2009 de finances pour 2010 (Art. 135) : Décret n° 2010-961 du 25 août 2010 relatif à l'extension du revenu de solidarité active aux jeunes de moins de vingt-cinq ans

En 2013 a été lancée la "garantie jeunes"

Le Plan pluriannuel contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale adopté au début de l'année 2013 comporte une mesure importante pour les jeunes : la création d'une "garantie jeunes" proposant aux moins de 25 ans en situation d'isolement et de grande précarité un accompagnement renforcé vers l'emploi et l'autonomie, avec une allocation d'un montant équivalent au revenu de solidarité active (RSA) pendant les périodes sans emploi ni formation.

Inscrite dans un contrat d'engagements réciproques entre le jeune et la mission locale, la "garantie jeunes" veut apporter une réponse à la situation particulièrement difficile des jeunes isolés et sans ressources, non couverts par le RSA, qui ont besoin d'être aidés et accompagnés pour s'insérer dans la vie professionnelle.

Une démarche de phase pilote dans des territoires va précéder la généralisation de cette mesure nouvelle. 10 territoires ont été retenus pour une première vague de test, qui débutera à l'automne 2013, et pourra concerner jusqu'à 10 000 jeunes. Elle concernera des territoires urbains mais aussi des territoires ruraux. Les Conseils Généraux et les villes sont impliqués dans ces expérimentations. Dix autres territoires ont été retenus pour une deuxième vague de déploiement en 2014, qui pourrait concerner alors au total jusqu'à 30 000 jeunes. Une évaluation sera réalisée en vue de sa généralisation progressive sur tout le territoire, qui concernera 100 000 jeunes par an en rythme de croisière. Une évaluation sera réalisée en vue de sa généralisation progressive sur tout le territoire, qui concernera 100 000 jeunes par an en rythme de croisière.

2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.

Le SMIC est revalorisé chaque 1^{er} janvier :

- en tenant compte de l'évolution de l'indice mensuel des prix à la consommation hors tabac des ménages du premier quintile de la distribution des niveaux de vie (voir précisions ci-dessous), augmentée de la moitié du gain de pouvoir d'achat du salaire horaire moyen des ouvriers et des employés (avec possibilité, pour les pouvoirs publics, de décider d'une revalorisation supplémentaire) ;
- et lorsque cet indice des prix à la consommation atteint un niveau correspondant à une hausse d'au moins 2 % par rapport à l'indice constaté lors de l'établissement du SMIC immédiatement antérieur.

Depuis le 1er janvier 2013, le montant du SMIC brut horaire s'élève à 9,43 € brut, soit 1 430,22 € mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

Selon le bilan de la négociation collective en 2012, si on examine l'activité conventionnelle dans les branches couvrant plus de 5 000 salariés (300 branches dont 175 du secteur général), on observe qu'après avoir connu un fléchissement dans les années 2009 et 2010, le nombre d'avenants signés dans les branches de plus de 5 000 salariés est, comme en 2011, en nette progression puisqu'il s'élève à 317 (contre 266 en 2011, soit + 19 %). Il se situe ainsi à un niveau soutenu et même supérieur au pic de 2008.

Plus précisément, le bilan de la situation des grilles salariales de l'ensemble des branches couvrant plus de 5 000 salariés dressé au 31 décembre 2012 fait apparaître que sur les 300 branches analysées dans le cadre du Comité de suivi de la négociation salariale de branche, 127 branches sur 175 du secteur général, 49 branches de la *métallurgie* sur 68 et 42 des 57 branches du *bâtiment* et des *travaux publics* présentent des minima conformes au SMIC.

En conclusion, même si presque toutes les branches dont les premiers coefficients avaient été rattrapés par le SMIC ont engagé de nouvelles négociations, conformément à la loi du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives, la moitié d'entre elles n'ont pas pu aboutir avant la fin de l'année. On peut toutefois estimer que ce retard d'actualisation des grilles en 2012 s'explique plus par le rythme essentiellement annuel de la négociation salariale de branche et les incertitudes qui pesaient sur la revalorisation du SMIC de janvier que par un essoufflement de la mobilisation.

3) Prière de fournir des données chiffrées sur le salaire moyen net au niveau national (pour tous les secteurs d'activité économique et déduction faite des impôts et des cotisations de sécurité sociale ; ce salaire peut être calculé sur une base annuelle, mensuelle, hebdomadaire, journalière ou horaire) ; sur le salaire minimum net au niveau national, s'il y a lieu, ou le salaire net le plus bas (déduction faite des impôts et des cotisations de sécurité sociale) ; le salaire moyen net et le salaire minimum net doivent tous deux être calculés en prenant pour base de référence un travailleur célibataire ; sur les éventuels avantages tels que les mesures d'allègement fiscal ou encore les « paiements non récurrents » dont pourrait bénéficier un travailleur célibataire payé au salaire minimum et les autres facteurs qui garantiraient que le salaire minimum suffit à assurer au travailleur un niveau de vie satisfaisant ; sur la proportion de travailleurs rémunérés au salaire minimum ou percevant le salaire le plus bas effectivement versé.

Si les données ci-dessus ne peuvent être obtenues à partir des statistiques produites par les Etats parties, les Gouvernements sont invités à fournir des estimations reposant sur des études ad hoc, des enquêtes par sondage ou d'autres méthodes reconnues.

Réponse

Le **smic net** s'entend du smic brut diminué de toutes les cotisations sociales salariales y compris les contributions CSG, CRDS (au total : **21,46 % en 2011**).

Le **smic déclaré** à l'IR correspond au smic perçu auquel sont réintégrées la part non déductible de la CSG (2,4 %) et la CRDS non déductible en totalité (0,5 %).

Le **smic net imposable** est égal au smic déclaré diminué de la déduction forfaitaire 10 % pour frais professionnels.

Les montants sont exprimés en euros.

SMIC 35 h annuel						
ANNEES DES REVENUS	SMIC BRUT avant charges sociales salariales	SMIC NET (perçu)	SMIC BRUT IMPOSABLE (déclaré)	SMIC NET IMPOSABLE	Cotisation d'impôt 1 part (hors PPE)	PPE à restituer
2009	15 952,30	12 528,94	12 978	11 679	45	818
2010	16 125,20	12 664,76	13 118	11 806	42	794
2011	16 408,82	12 887,38	13 348	12 013	75	717
2012	16 944,20	13 288,08	13 770	12 393	114	596

Le **SMIC net** annuel (35h par semaine) **après impôts** (personne célibataire sans enfant)

2009	13 346,94
2010	13 458,76
2011	13 604,38
2012	13 884,08

<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2012-074.pdf>
<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2012-068-2.pdf>

La proportion de salariés à bas salaire s'est légèrement redressée alors que s'amorçait le ralentissement de l'activité économique pour se stabiliser à 15,7 % entre 2008 et 2010 et atteindre 16 % en 2011.

Fonction publique

	Indice majoré	Traitement mensuel brut	Traitement mensuel net
Minimum de traitement	309	1 430,76	1 192,37
Sommet de grille	821	3 801,47	3 134,99
Début hors échelle (A1)	HE A1	4 079,28	3 364,11
Hors échelle G	HE G	6 950,07	5 731,56

Article 4§2- reconnaître le droit des travailleurs à un taux de rémunération majoré pour les heures de travail supplémentaires, exception faite de certains cas particuliers ;

1) **Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.**

2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.

Droit commun

Sur l'ouverture au salarié du bénéfice des heures supplémentaires : voir développements sous l'article 2§1.

Rappel de la réglementation en vigueur (pas d'éléments nouveaux sur la période de référence).

En contrepartie des heures supplémentaires effectuées par les salariés, l'entreprise est tenue de leur accorder une majoration de salaire (éventuellement remplacée par un « repos compensateur de remplacement »). Les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent (et celles accomplies dans la limite du contingent si un accord collectif le prévoit), ouvrent également droit à une contrepartie obligatoire en repos.

Le régime des heures supplémentaires est issu de la loi du 20 août 2008. Cette loi a notamment assoupli les conditions de recours aux heures supplémentaires et regroupé, dans un cadre unique, différents dispositifs d'aménagement du temps de travail existant antérieurement : modulation du temps de travail, réduction du temps de travail sous forme de de jours de repos, travail par cycles..., sans toutefois remettre en cause les accords existants

La majoration de salaire au titre des heures supplémentaires est fixée :

- par voie de convention ou d'accord de branche étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement, à un taux qui ne peut être inférieur à 10 % ;
- en l'absence d'accord visé ci-dessus, à un taux de 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires et 50 % au-delà.

La loi autorise la mensualisation des heures supplémentaires dans les entreprises dont la durée collective hebdomadaire de travail est supérieure à la durée légale (soit 35 heures). Dans ces entreprises, la rémunération mensuelle due au salarié peut être calculée en multipliant la rémunération horaire par les 52/12 de la durée hebdomadaire de travail réalisée, sans préjudice des majorations de salaire dues au titre des heures supplémentaires effectuées.

Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir de remplacer le paiement des heures supplémentaires par l'attribution d'un repos compensateur équivalent.

En plus des majorations prévues en contrepartie des heures supplémentaires, les salariés ont droit à une contrepartie obligatoire en repos (COR) pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent

La contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent est fixée, par la loi, à 50 % pour les entreprises de 20 salariés au plus et à 100 % pour les entreprises de plus de 20 salariés. Un accord collectif ne peut prévoir de durée inférieure.

Les salariés ayant conclu une convention en forfait jours sur l'année peuvent renoncer à une partie de leurs jours de repos dans la limite d'un nombre maximal fixé par accord collectif et qui ne peut excéder 235 jours travaillés. Pour ces jours qui constituent du travail supplémentaire la loi garantit désormais une rémunération majorée d'au moins 10 %, plancher légal de majoration auquel un accord collectif ou un employeur ne peuvent déroger que dans un sens plus favorable au salarié (article L. 3121-45 du code du travail),

Réponse au CEDS

Le comité conclut que la situation de la France n'est pas conforme à l'article 4§2 de la Charte révisée, au motif que les heures de travail effectuées par les salariés soumis au système de forfait en jours qui ne bénéficient, au titre de la flexibilité de la durée du travail, d'aucune majoration de rémunération sont particulièrement élevées.

La rémunération des cadres en forfaits jours est par définition élevée afin de tenir compte de leur situation spécifique.

Le Comité estime que les heures de travail effectuées par les cadres en forfait jours qui ne font l'objet d'aucune majoration de rémunération, sont anormalement élevées et que cette situation est, par conséquent, contraire à l'article 4 paragraphe 2 de la Charte.

Les salariés au forfait en jours n'entrent pas – par construction – dans le champ d'application de la législation sur les heures supplémentaires dans la mesure où leur temps de travail est calculé en jours et non en heures.

Ainsi, à la différence du forfait en heures dont le principe est d'intégrer au salaire un nombre d'heures supplémentaires prédéterminé, celui du forfait en jours est de prévoir un **salaire tenant compte de la charge de travail, des responsabilités et des sujétions imposées au salarié sans se référer à une base horaire exprimée en heures.**

Les conventions collectives, l'accord d'entreprise ou l'employeur prennent en compte ces différents éléments ainsi que les sujétions induites par ce type particulier d'aménagement du temps de travail pour déterminer le montant du salaire du cadre en forfait jours, montant qui figure généralement dans les catégories supérieures de rémunération.

Par ailleurs, un salarié au forfait en jours peut saisir le juge judiciaire s'il estime sa rémunération sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées (article L. 3121-47). Une indemnité, calculée en fonction du préjudice subi, lui sera alors allouée. Il sera tenu compte dans ce calcul du niveau de salaire pratiqué dans l'entreprise correspondant à sa qualification.

La loi du 20 août 2008 a complété ces dispositions : pour les jours de repos auxquels les salariés en forfait jours ont la faculté de renoncer et qui constituent du travail supplémentaire, la loi garantit désormais une rémunération majorée d'au moins 10%.

C'est un avenant à la convention de forfait qui fixe le taux de majoration des jours supplémentaires travaillés. Des garde-fous sont prévus puisque :

- d'une part, ce taux ne peut être fixé à moins de 10%, c'est-à-dire que l'accord collectif ne peut aller en deçà et surtout est libre d'envisager une majoration supérieure ;


- d'autre part, le salarié qui renonce à des jours de repos ne peut en tout état de cause travailler au-delà de 235 jours par an, plafond annuel absolu.

La rémunération équitable est donc bien assurée par ces dispositions qui appliquent le principe de majoration de la rémunération pour tout travail supplémentaire.

Ces éléments de droit et de fait sont de nature à garantir, conformément aux principes posés par l'article 4§2 de la Charte sociale européenne révisée, le droit à une rémunération équitable des salariés en forfaits jours.

3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques (le cas échéant, sous forme d'estimations) ou toutes autres informations pertinentes, en particulier sur les méthodes utilisées pour calculer les taux de rémunération majorés, sur l'incidence des formules d'aménagement du temps de travail sur la rémunération des heures supplémentaires, ainsi que sur les cas particuliers dérogeant aux règles relatives à la rémunération des heures supplémentaires.

Le ministère chargé du travail (DARES) a publié en mai 2010 les résultats d'une enquête sur les recours aux heures supplémentaires et complémentaires et rachats de jours de repos.

 [2010-029 - Recours aux heures supplémentaires et complémentaires et rachats de jours de RTT \(doc mai 2010\) \(pdf - 349.2 ko\)](#)

Article 4§3¹ reconnaît le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale ;

1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.

Les évolutions de la réglementation sur la période de référence résultent pour l'essentiel de la **loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites et de la loi n° 2012-1189** du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir.

L'employeur est tenu d'assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes : cette obligation interdit toute différenciation en matière de salaire et de déroulement de carrière fondée sur le sexe.

Chaque année, l'employeur doit soumettre au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise. L'objectif est de permettre d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

¹ Les Etats parties qui ont accepté l'article 20 de la Charte sociale européenne (révisée) n'ont pas à répondre aux questions relatives à l'article 4§3 mais doivent tenir compte de ces questions dans leurs réponses relatives à l'article 20.

Les informations et le diagnostic du rapport de situation comparée permettent de nourrir la négociation collective engagée obligatoirement chaque année sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Si un accord collectif est conclu, la périodicité de négociation est portée à 3 ans.

A défaut d'accord, le plan d'action est élaboré unilatéralement par l'employeur.

L'accord collectif ou, à défaut, le plan d'action fixe les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre sur au moins 3 des domaines d'action suivants pour les entreprises de moins de 300 salariés et sur au moins 4 de ces domaines pour les entreprises de 300 salariés et plus (décret n° 2012-1408 du 18 décembre 2012 pris en application de la loi du 26 octobre 2012) :

- embauche,
- formation,
- promotion professionnelle,
- qualification,
- classification,
- conditions de travail,
- rémunération effective,
- articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

La rémunération effective est obligatoirement comprise dans les domaines d'action retenus par l'accord collectif ou, à défaut, le plan d'action.

Les domaines d'action retenus permettent d'agir sur les éléments structurels à l'origine des inégalités salariales dans l'entreprise (politique de recrutement, promotion professionnelle, formation et articulation des temps de vie)

Ces objectifs et ces actions sont accompagnés d'indicateurs chiffrés permettant de les suivre et notamment les indicateurs clés suivants par sexe :

- Salaire médian ou salaire moyen,
- Durée moyenne entre deux promotions,
- Exercice de fonctions d'encadrement ou décisionnelles

L'article L.2242-5-1 du code du travail pris en application de la loi du 9 novembre 2010 institue une pénalité financière de 1% maximum de la masse salariale brute à la charge de l'employeur pour les entreprises non couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut d'accord, un plan d'action unilatéral. Ce dispositif est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2012.

La loi du 9 novembre 2010 a organisé un mécanisme de transparence des informations essentielles en matière d'égalité hommes/femmes. Ainsi, le plan d'action, contenu dans le rapport de situation comparée fait l'objet d'une synthèse qui comprend les objectifs de progression, les actions ainsi que les indicateurs retenus dans le cadre de l'accord ou, à défaut, le plan d'action, les indicateurs clés en matière d'égalité. D'autres indicateurs liés à l'exercice de la « parentalité » (congés) au nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations, à l'organisation du temps de travail dans l'entreprise (notamment temps partiel) ou aux services développés par l'entreprise pour faciliter l'articulation des temps de vie peuvent aussi figurer dans la synthèse. Cette synthèse est publiée sur le site internet de l'entreprise et est portée à la connaissance des salariés et de toute personne qui ferait la demande.

La loi du 26 octobre 2012 impose par ailleurs de déposer les plans d'actions des entreprises auprès de l'autorité administrative dans les mêmes conditions que le dépôt des accords collectifs. S'agissant des entreprises de 300 salariés et plus, les plans d'action ne peuvent être déposés auprès de l'autorité administrative qu'accompagnés d'un procès-verbal de désaccord attestant de l'échec de la négociation engagée en matière d'égalité professionnelle conformément à l'article L. 2242-5 du code du travail.

Les conditions de mise en œuvre du décret du 18 décembre 2012 ont été précisées par une circulaire DGT du 18 janvier 2013. Une lettre conjointe d'information/sensibilisation signée du ministre chargé du travail et de la ministre des droits des femmes a été adressée aux entreprises de 300 salariés et plus.

Le code du travail prescrit en outre aux partenaires sociaux une obligation triennale de négocier sur l'égalité professionnelle au niveau de la branche.

Une analyse des accords de branche conclus en matière d'égalité professionnelle figure dans le bilan 2012 de la négociation collective (pp. 353 et suivantes) disponible sous le lien suivant :

http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Bilan_NC_en_2012_signets_.pdf

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires menée dans les entreprises et les branches professionnelles, la question des mesures de résorption des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes doit être abordée.

2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.

Le [site Internet www.ega-pro.fr](http://www.ega-pro.fr) met à la disposition des entreprises des outils d'aide à la réalisation du rapport de situation comparée (RSC) des conditions générales d'emploi des femmes et des hommes dans l'entreprise : deux modèles de RSC (entreprises de moins de 300 salariés, entreprises de 300 salariés et plus) et un guide de réalisation.

Le « contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », mis en place par le décret n° 2011-1830 du 6 décembre 2011, est ouvert aux entreprises sans condition de seuil d'effectif, pour aider au financement d'un plan d'actions exemplaires en faveur de l'égalité professionnelle ou de mesures permettant d'améliorer la mixité des emplois. Ce contrat vise ainsi à favoriser la diversification des emplois occupés par les femmes et leur promotion dans l'entreprise dans l'objectif de réduire les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

Ce contrat peut, notamment, aider au financement d'actions de formation et d'adaptation au poste de travail dans des métiers majoritairement occupés par les hommes.

Le décret 2012-1097 du 28 septembre 2012 a réactivé le comité interministériel chargé des droits de la femme et crée le comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ce comité, auquel participe l'ensemble des ministres, s'est réuni pour la première fois le 30 novembre 2012, réunion à l'issue de laquelle a été annoncé un plan en faveur de l'égalité professionnelle dont il suivra la mise en œuvre. Le décret du 18 décembre 2012 précité qui a renforcé les obligations des entreprises notamment en matière de dialogue social (priorisation

de la négociation collective, obligation de dépôt des plans d'action, obligation pour ces derniers d'aborder le thème de la rémunération effective) en est issu. Le plan indique par ailleurs qu'une stratégie globale de contrôle sera définie pour que l'inspection du travail puisse effectivement utiliser tous les outils à sa disposition.

Les conditions de mise en œuvre du décret du 18 décembre 2012 ont été précisées par une circulaire DGT du 18 janvier 2013. Une lettre conjointe d'information/sensibilisation signée du ministre chargé du travail et de la ministre des droits des femmes a été adressée aux entreprises de 300 salariés et plus.

3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes sur les différences de salaire entre hommes et femmes ne travaillant pas pour le même employeur, par secteurs de l'économie, en fonction du niveau d'études ou de tout autre facteur approprié.

La dernière analyse du ministère sur les écarts de salaire entre les hommes et les femmes en 2009 (DARES analyses – mars 2012 n°16) est disponible sous le lien suivant :

<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2012-016-2.pdf>

Article 4§4 reconnaître le droit de tous les travailleurs à un délai de préavis raisonnable dans le cas de cessation de l'emploi

1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.

2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.

Pas d'évolution du cadre juridique et de sa mise en œuvre sur la période de référence, rappel des règles en vigueur :

L'article L 1234-1 du code du travail dispose que dans le cas d'une rupture du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur (licenciement ou mise à la retraite) pour un motif autre qu'une faute grave, le salarié a droit :

- si son ancienneté est inférieure à 6 mois : à un préavis dont la durée est fixée soit par la convention collective, soit par un accord collectif de travail, soit par les usages
- si son ancienneté est comprise entre 6 mois et 2 ans : à un préavis d'un mois
- si son ancienneté est supérieure à 2 ans : à un préavis de deux mois

Ce même article précise que ces dispositions ne sont applicables qu'à défaut de loi, de contrat de travail, de convention ou accord collectif de travail ou d'usages conduisant à un préavis ou à une condition d'ancienneté plus favorable au salarié.

La loi pose donc en la matière un minimum et renvoie à l'autonomie des partenaires sociaux le soin de négocier sur ce point. En effet, la convention de branche conclue au niveau national contient obligatoirement, pour pouvoir être étendue, des dispositions concernant le délai de préavis.

L'ancienneté requise pour avoir droit à l'indemnité légale de licenciement est fixée à 1 an depuis juin 2008 contre 2 ans auparavant quelle que soit l'origine, économique ou non, du licenciement.

Réponse au CEDS

Le Comité conclut que la situation de la France n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte révisée au motif que deux mois de préavis n'est pas un délai raisonnable pour les employés avec plus de quinze ans d'ancienneté.

L'employeur et le salarié sont tenus de respecter le préavis. En cas de dispense à l'initiative de l'employeur, le salarié bénéficiera en contrepartie d'une indemnité compensatrice ; si la dispense est demandée par le salarié, l'employeur n'est pas obligé d'y répondre favorablement. Si le salarié passe outre un refus de dispense, il commet une faute qui ouvre droit pour l'employeur à une indemnité compensatrice. L'obligation de préavis, protectrice pour le salarié, peut ainsi être défavorable si ce dernier a trouvé un autre emploi et que l'employeur n'accepte pas de l'en dispenser. Pour cette raison, il n'est pas forcément souhaitable que le préavis ait une durée trop longue.

En toute hypothèse, cette question relève en premier lieu directement de la négociation collective :

- dans certaines branches, les partenaires sociaux ont d'ailleurs déjà prévu des durées de préavis supérieures au minimum légal ;
- plus généralement, appelés en 2008 à négocier sur la modernisation du marché du travail, et notamment « sur les modalités de rupture du contrat qui doivent concilier la garantie des droits individuels des salariés et la sécurisation des procédures pour l'entreprise », les partenaires sociaux français n'ont pas souhaité modifier les règles de préavis. Le dispositif français privilégie de fait le versement d'une indemnité de licenciement d'autant plus conséquente que l'ancienneté du salarié est élevée (cette indemnité est au moins égale à 3,6 mois de salaires pour 15 ans d'ancienneté), plutôt que la continuation trop longue de la durée de travail ;
- en application de l'article L1 du code du travail, les partenaires sociaux devraient de toute façon être saisis préalablement à toute modification législative sur ce sujet.

<p>Article 4§5- autoriser des retenues sur les salaires que dans les conditions et limites prescrites par la législation ou la réglementation nationale, ou fixées par des conventions collectives ou des sentences arbitrales.</p>
--

1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.

2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.

Réponse au CEDS

Le comité demande si le droit interne contient des garanties ayant pour effet d'empêcher les salariés de renoncer à leur droit à une limitation des retenues sur le salaire.

En France, la procédure de saisie sur rémunération est très encadrée et protectrice.

Condition préalable

Le créancier doit disposer obligatoirement d'un *titre exécutoire* .

Ce titre doit être revêtu de la formule exécutoire autorisant le créancier à recourir à un [huissier](#) pour mettre à exécution la condamnation prononcée.

Le créancier saisit le tribunal d'instance par *requête* au secrétariat-greffe, dans laquelle il doit indiquer certains éléments, à peine de nullité.

La procédure de saisie sur rémunération est obligatoirement précédée d'une phase de conciliation, pendant laquelle le juge tente de mettre d'accord les parties.

La fraction saisissable des rémunérations du travail est calculée à partir du salaire net annuel (sauf remboursement de frais et allocations pour charge de famille) des 12 mois précédant la notification de la saisie. Le montant saisissable est calculé par tranche.

Les retenues effectuées sur le salaire dans le cadre d'une cession ou d'une saisie doivent obligatoirement être mentionnées sur [le bulletin de paie](#).

Limite

Quelle que soit la procédure utilisée (paiement direct, avis à tiers détenteur, cession ou saisie) et le montant des dettes contractées, le salarié doit conserver une somme égale au montant forfaitaire du RSA mentionné au 2° de l'article L. 262-2 du code de l'action sociale et des familles fixé pour un foyer composé d'une seule personne, soit 492,90 € à compter du 1er septembre 2013.

Pour limiter les excès, le législateur précise les cas où la retenue sur salaire est strictement interdite. À tout moment de la procédure, le débiteur et le créancier ont la possibilité de saisir le tribunal d'instance d'une contestation.

- soit directement,
- soit par l'intermédiaire d'un huissier de justice, d'un avocat ou de tout autre mandataire muni d'une procuration.

Les circonstances sont donc clairement définies par les textes juridiques. Contrairement au cas de la Norvège (cf conclusions), les montants, les types de retenues ainsi que la procédure sont clairs, précis et décidés par le juge selon la législation en vigueur.

Interprétation de ces dispositions par le CEDS

Paragraphe 1 : Les salaires doivent garantir un niveau de vie décent à tous les travailleurs. Le salaire minimum net doit représenter au moins 60% du salaire moyen net au niveau national.

Paragraphe 2 : Il convient de garantir aux travailleurs le droit à un taux de rémunération majoré pour les heures supplémentaires ; si les heures supplémentaires sont compensées par l'octroi d'un congé, celui-ci doit être plus long que la durée des heures effectuées.

Paragraphe 3 : La législation doit expressément prévoir le droit à l'égalité de rémunération sans discrimination fondée sur le sexe. Le droit interne doit offrir des voies de recours adéquates et efficaces en cas d'allégation de discrimination salariale fondée sur le sexe.

Paragraphe 4 : Il convient de garantir à tous les travailleurs le droit à un délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi.

Paragraphe 5 : Il convient de garantir à tous les travailleurs le droit à ce qu'une retenue ne puisse être opérée sur leur salaire que dans des circonstances clairement définies par un texte juridique (loi, règlement, convention collective ou décision arbitrale).

Les instruments internationaux traitant du même sujet sont les suivants :

Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966)

Convention n° 100 de l'OIT sur l'égalité de rémunération, 1951

Convention n° 131 de l'OIT sur la fixation des salaires minima, 1970

Directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, telle que modifiée par la directive 2002/73

Article 5 – Droit syndical

En vue de garantir ou de promouvoir la liberté pour les travailleurs et les employeurs de constituer des organisations locales, nationales ou internationales, pour la protection de leurs intérêts économiques et sociaux et d'adhérer à ces organisations, les Etats parties s'engagent à ce que la législation nationale ne porte pas atteinte, ni ne soit appliquée de manière à porter atteinte à cette liberté. La mesure dans laquelle les garanties prévues au présent article s'appliqueront à la police sera déterminée par la législation ou la réglementation nationale. Le principe de l'application de ces garanties aux membres des forces armées et la mesure dans laquelle elles s'appliqueraient à cette catégorie de personnes sont également déterminés par la législation ou la réglementation nationale.

Informations à soumettre

1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.

Dans ses conclusions, le Comité a réservé sa position s'agissant du caractère raisonnable des nouveaux critères de représentativité issus de la réforme de 2008, et en particulier des seuils d'audience déterminant la représentativité.

La loi du 20 août 2008, reprenant la position commune du 10 avril 2008, a cherché à renouveler et à objectiver les critères de représentativité, constituant ainsi une garantie de traitement égalitaire des organisations syndicales. Pour les partenaires sociaux signataires de la position commune, la prise en compte objective de l'audience, à partir des résultats des élections professionnelles, permet une appréciation périodique, tous les quatre ans au plus, de la représentativité. Le seuil de 10 % des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles participe de cette recherche d'objectivation des critères, de renforcement de la démocratie sociale et de légitimité des organisations syndicales.

La loi du 20 août 2008 ne remet en cause, en aucune de ses dispositions, le principe de la liberté syndicale tant en terme de libre constitution des syndicats que de libre implantation de ceux-ci dans l'entreprise. Le préambule de la Constitution dispose que tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix. L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises (art. L. 2141-4 du code du travail). Il ne fait par ailleurs aucun doute que le droit de mener des négociations collectives peut être réservé aux syndicats représentatifs.

En ce sens, le Conseil constitutionnel, dans une décision du 7 octobre 2010, a réaffirmé la conformité de ces seuils d'audience à la Constitution en considérant « *qu'il est loisible au législateur de définir des critères de représentativité des organisations syndicales ; que la liberté d'adhérer au syndicat de son choix, prévue par le sixième alinéa du Préambule de 1946, n'impose pas que tous les syndicats soient reconnus comme étant représentatifs indépendamment de leur audience ; qu'en fixant le seuil de cette audience à 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles quel que soit le nombre de votants, le législateur n'a pas méconnu les principes énoncés aux sixième et huitième alinéas du Préambule de 1946* ».

De même, comme le rappelle le Comité dans ses conclusions 2010, la Cour de cassation a affirmé que les Etats demeurent libres de réserver le droit de mener des négociations collectives aux syndicats représentatifs (Cass. soc., 14 avril 2010, n° 09-60.426 et 09-

60.429), en confirmant que « *si le droit de mener des négociations collectives est, en principe, devenu l'un des éléments essentiels du droit de fonder des syndicats et de s'affilier à des syndicats, pour la défense de ses intérêts, les Etats demeurent libres de réserver ce droit aux syndicats représentatifs, ce que ne prohibent pas les traités internationaux ; que le fait pour les salariés, à l'occasion des élections professionnelles, de participer à la détermination des syndicats aptes à les représenter dans les négociations collectives n'a pas pour effet d'affaiblir les représentants syndicaux au profit des représentants élus, chacun conservant les attributions qui lui sont propres* ». Le Comité note que pour la Cour de Cassation dans ce même arrêt, le palier de 10% ne porte pas atteinte à la jouissance de la liberté syndicale garantie par l'article 5 de la Charte. Sur ce point, le Comité a indiqué toutefois qu'il réservait sa position afin d'examiner les conséquences de l'application de cette disposition, sous l'angle notamment de son caractère raisonnable.

Au niveau national et interprofessionnel, la loi du 20 août 2008, reprenant la position commune du 10 avril 2008 a fixé le seuil d'audience à 8%. Ce seuil est calculé à partir de l'agrégation des suffrages des salariés recueillis lors des élections professionnelles depuis le 1^{er} janvier 2009, des élections dans les très petites entreprises organisées à la fin de l'année 2012 (voir loi du 15 octobre 2010 ci-dessous), et des élections aux chambres départementales d'agriculture organisées en janvier 2013.

S'agissant du caractère raisonnable de ces seuils, en tout état de cause, il résulte de l'arrêté du 30 mai 2013 qui fixe la liste des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel que les cinq anciennes organisations syndicales qui bénéficiaient de la présomption de représentativité irréfragable ont dépassé le seuil d'audience de 8% fixé à ce niveau.

Ainsi, au niveau national et interprofessionnel, les poids des cinq organisations syndicales de salariés atteignant le seuil d'audience de 8% retenus pour négocier sont les suivants : la Confédération générale du travail (CGT) dont le poids est de 30,63%, la Confédération française démocratique du travail (CFDT) dont le poids est de 29,71 %, la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) dont le poids est de 18,28 %, la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC) dont le poids est de 10,76 %, et la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) dont le poids est de 10,62 %.

Quant au niveau des branches professionnelles, les arrêtés fixant la liste des organisations syndicales représentatives au niveau des branches sont en cours de parution mais il apparaît déjà que dans un nombre significatif de branches, l'UNSA, Solidaires (représentatives respectivement dans 12 branches sur les 41 branches figurant dans les arrêtés du 24 juin 2013, publiés au *Journal Officiel* du 9 juillet 2013) et des organisations syndicales de salariés non affiliées à une confédération nationale mais spécifiques à certaines branches (7 organisations syndicales sont concernées dans l'arrêté) ont atteint le seuil d'audience fixé à 8% à ce niveau.

La loi du 20 août 2008 a par ailleurs veillé à pallier les impossibilités de négocier, pour un syndicat représentatif, en prévoyant que « *s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit les conditions mentionnées au premier alinéa [seuil des 10 %], une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement* » (article 5 de la loi codifié à l'article L. 2143-3 du code du travail).

De plus, l'instauration par la loi du 20 août 2008 d'un nouvel acteur syndical dans l'entreprise, le représentant de la section syndicale, vise à permettre aux syndicats non représentatifs dans les entreprises de plus de cinquante salariés de s'y implanter et d'y intervenir, dans la perspective des prochaines élections professionnelles. En effet, la possibilité accordée par la loi du 20 août 2008 aux syndicats non représentatifs mais remplissant un certain nombre de conditions (satisfaire aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, être légalement constitué depuis au moins deux ans et avoir un champ professionnel et géographique couvrant l'entreprise concernée) de présenter des candidats au premier tour des élections professionnelles s'est accompagnée de la création du mandat de représentant de la section syndicale. Ce dernier peut ainsi par son action contribuer à ce que l'organisation qui l'a désigné franchisse le seuil de 10 % des suffrages exprimés requis pour que celle-ci soit reconnue représentative dans l'entreprise.

L'évaluation de l'application de la loi du 20 août 2008, a été prévue par les signataires de la position commune et le gouvernement, elle est prévue par l'article 16 de la loi du 20 août 2008. Un rapport sur l'application de diverses dispositions, et notamment celles sur la mesure de l'audience, sera donc présenté au Parlement avant la fin de l'année 2013.

Fonction publique

Une modification du cadre juridique du droit syndical est intervenue avec la signature des Accords de Bercy du 2 juin 2008 relatifs à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique, mis en œuvre par la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique, et le relevé de conclusions relatif à la modernisation des droits et moyens syndicaux du 29 septembre 2011, élaboré au terme d'une concertation avec les employeurs et les organisations syndicales des trois fonctions publiques (Etat, hospitalière, territoriale).

La loi du 5 juillet 2010 a par ailleurs introduit une nouvelle disposition dans le statut général qui prévoit que « *les compétences acquises dans l'exercice d'un mandat syndical sont prises en compte au titre des acquis de l'expérience professionnelle.* » (article 15 de la loi du 13 juillet 1983). Cette disposition permettra aux personnes investies d'un mandat syndical de faire valoir les compétences acquises au cours de leur mandat dans le cadre des procédures de recrutement par concours ou de promotion.

Les conditions d'exercice du droit syndical reconnu aux agents publics résultent, pour les agents de l'Etat, du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 modifié en 2012, pour les agents des collectivités territoriales, du décret n° 85-397 du 3 avril 1985 et, pour les agents hospitaliers, du décret n°86-660 du 19 mars 1986, également modifiés en 2012.

Les principales modifications portent sur l'architecture des moyens syndicaux, qui est simplifiée, et les critères d'appréciation de la représentativité des organisations syndicales conditionnant l'octroi de certains moyens, qui sont rénovés et désormais expressément prévus par le décret.

2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.

S'agissant des mesures législatives récentes ayant favorisé le libre exercice du droit syndical des travailleurs et des employeurs, la loi du 15 octobre 2010 complétant les dispositions

relatives à la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale, est venue compléter le dispositif de mesure de la représentativité des organisations de salariés en prenant en compte les choix des salariés des entreprises de moins de onze salariés.

Dans un avis n°384.020 du 29 avril 2010, le Conseil d'Etat avait estimé qu'une telle mesure devrait être mise en œuvre avant le 21 août 2013 au nom des principes constitutionnels de participation et d'égalité. A défaut, les entreprises de moins de onze salariés n'étant pas assujetties à l'organisation d'élections professionnelles, les salariés de ces entreprises n'auraient pas eu la possibilité de participer au choix des organisations syndicales appelées à négocier des accords collectifs en leur nom.

La loi du 15 octobre 2010 a introduit l'organisation d'un scrutin régional tous les quatre ans, par voie électronique et par correspondance, dont le décret n° 2011-771 du 28 juin 2011 relatif à la mesure de l'audience des organisations syndicales concernant les entreprises de moins de onze salariés prévoit les modalités d'organisation.

La première application de cette loi a eu lieu à la fin de l'année 2012, puisque près de cinq-cent-mille salariés de très petites entreprises ont participé à la mesure de l'audience des organisations syndicales, et donc à la détermination de leur représentativité au niveau des branches professionnelles, au niveau national et au niveau interprofessionnel.

Fonction publique

Les représentants syndicaux peuvent obtenir du crédit de temps syndical, utilisable sous forme de décharges de service ou de crédits d'heure, pour se consacrer à leurs activités syndicales (Droit soumis à condition de représentativité définie par le décret de 2012 et liée aux résultats électoraux).

L'utilisation des technologies de l'information et de la communication par les organisations syndicales fait, pour la première fois, l'objet d'une disposition dans le décret.

Réponse au CEDS

Le Comité conclut que la situation de la France n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte révisée au motif que des pratiques de monopole syndical subsistent dans le secteur du livre.

Avec le développement de la presse sur internet et la crise traversée par la presse écrite, l'étude que le ministère s'était engagé à mener n'est plus d'actualité.

3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes, si possible.

Secteur privé

<http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de,76/statistiques,78/rerelations-professionnelles,85/organisations-syndicales,240/presence-syndicale-et,1960.html>

http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Scores_par_branche.pdf

Secteur public

Le tableau ci-après, élaboré à partir des derniers résultats des élections aux comités techniques dans la fonction publique fait apparaître un taux de participation qui atteint 53% lors des élections dans la fonction publique de l'Etat.

Les organisations syndicales représentatives des agents publics sont désormais au nombre de huit.

Tableau 9.1-1 : Résultats des élections professionnelles (comités techniques) dans les trois fonctions publiques en 2011

	Fonction publique de l'État	Participation électorale	Fonction publique territoriale (1)	Participation électorale	Fonction publique hospitalière	Participation électorale	Total des trois fonctions publiques	
Participation électorale	2010-2011	(en %)	2008	(en %)	2011	(en %)		(en %)
Inscrits	2 275 910		1 695 934		1 005 673		4 977 517	
Votants	1 205 241	53,0%	1 001 485	59,1%	512 790	51,0%	2 719 516	54,6%
Suffrages exprimés	1 160 481		949 571		493 150		2 603 202	
Résultats par organisation syndicale		Part (en %)		Part (en %)		Part (en %)		Part (en %)
FSU	183 800	15,8	29 860	3,1			213 660	8,2
FO	192 802	16,6	165 470	17,4	112 337	22,8	470 609	18,1
CGT	183 541	15,8	313 032	33,0	165 728	33,6	662 301	25,4
UNSA	162 224	14,0	59 381	6,3	21 045	4,3	242 650	9,3
CFDT	168 900	14,6	207 949	21,9	120 255	24,4	497 104	19,1
Solidaires	100 086	8,6	27 762	2,9	43 677	8,9	171 525	6,6
CGC	60 408	5,2	11 902	1,3	2 082	0,4	74 391	2,9
CFTC	44 913	3,9	44 705	4,7	14 362	2,9	103 980	4,0
Divers	46 757	4,0	24 495	2,6	11 476	2,3	82 728	3,2
FGAF	17 050	1,5			2 188	0,4	19 238	0,7
FA FPT			65 016	6,8			65 016	2,5

Sources : DGCL ; DGOS ; DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) Pour la FPT, le syndicat autonome SA-FPT (7 441 voix), a été associé aux « Divers » dans ce classement.

Interprétation de cette disposition par le CEDS

Les organisations syndicales et les organisations d'employeurs doivent être libres de se constituer sans autorisation préalable et les formalités de création (entre autres déclaration, enregistrement) doivent être simples et faciles à appliquer. Ces organisations doivent être autonomes pour tout ce qui a trait à leur organisation et leur fonctionnement. Elles doivent être libres de se grouper et d'adhérer à des organisations internationales similaires.

Les travailleurs doivent être libres non seulement d'adhérer, mais aussi de ne pas adhérer à un syndicat. Le droit interne doit garantir le droit des travailleurs d'adhérer à un syndicat et prévoir des sanctions et recours efficaces en cas de non-respect de ce droit. Les mêmes règles s'appliquent à la liberté syndicale des employeurs.

Les syndicats et les organisations d'employeurs doivent bénéficier d'une autonomie substantielle en ce qui concerne leur structure interne et leur fonctionnement. Elles ont le droit d'exercer leurs activités de manière effective et de formuler leur programme d'action. Une ingérence excessive d'un Etat n'est pas conforme à l'article 5.

Le droit interne peut limiter la participation des seuls syndicats représentatifs à diverses procédures de consultation et de négociation collective.

L'article 5 s'applique aux secteurs public et privé. Les Etats parties sont autorisés à limiter le droit syndical pour les membres des forces armées ou à les en priver. Des restrictions au droit syndical sont admises pour les membres de la police, mais un Etat ne peut pas les priver de la totalité des prérogatives syndicales.

Les instruments internationaux traitant du même sujet sont les suivants :

Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966)

Article 11 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (1950)

Convention n° 87 de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948

Article 6 – Droit de négociation collective

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit de négociation collective, les Parties s'engagent :

1. à favoriser la consultation paritaire entre travailleurs et employeurs ;
2. à promouvoir, lorsque cela est nécessaire et utile, l'institution de procédures de négociation volontaire entre les employeurs ou les organisations d'employeurs, d'une part, et les organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de régler les conditions d'emploi par des conventions collectives ;
3. à favoriser l'institution et l'utilisation de procédures appropriées de conciliation et d'arbitrage volontaire pour le règlement des conflits du travail ;

et reconnaissent:

4. 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.

Annexe à l'article 6§4

Il est entendu que chaque Partie peut, en ce qui la concerne, réglementer l'exercice du droit de grève par la loi, pourvu que toute autre restriction éventuelle à ce droit puisse être justifiée aux termes de l'article G.

Informations à soumettre

Article 6§1 favoriser la consultation paritaire entre travailleurs et employeurs

1) Prière de décrire le cadre juridique général applicable dans le secteur privé comme dans le secteur public. Prière de spécifier la nature, les raisons et l'étendue des réformes éventuelles.

Il n'y a pas de modifications à apporter au précédent rapport dans le secteur privé.

Fonction publique

Les principales stipulations des Accords de Bercy sur la rénovation du dialogue social dans la fonction publique du 2 juin 2008 ont été transposées dans la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique. À l'exception de celles relatives à la négociation et à la promotion des personnels investis de mandats syndicaux qui sont d'application directe, les dispositions de la loi ont été précisées dans des décrets d'application.

La légitimité des organismes de concertation a été renforcée. Peuvent désormais se présenter aux élections professionnelles les syndicats qui, dans la fonction publique où celles-ci sont organisées, sont constitués depuis au moins deux ans et satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, ou sont affiliés à une union de syndicats qui remplit ces critères. Conséquence directe de cette ouverture au plus grand nombre, les scrutins ne comporteront plus qu'un seul tour.

Enfin, afin de marquer l'importance des élections professionnelles, les cycles électoraux ont été harmonisés dans les trois versants de la fonction publique. Pour ce faire, les mandats de l'ensemble des instances de consultation de la fonction publique a été fixés à quatre ans, afin

de permettre la tenue simultanée des élections professionnelles dans les trois fonctions publiques. Cette convergence se matérialise pour la première fois dans l'histoire de la fonction publique par une date commune aux trois fonctions publiques pour l'élection des représentants du personnel, prévue en **décembre 2014**.

Le rôle des instances de concertation est conforté par l'institution d'un Conseil commun de la fonction publique compétent sur les sujets communs aux trois fonctions publiques. Cette nouvelle instance ne se substitue pas aux conseils supérieurs compétents pour chaque versant de la fonction publique (CSFPE, CSFPT, CSFPH) : elle est consultée sur les textes communs aux trois versants de la fonction publique ainsi que sur les problématiques communes telles que l'évolution de l'emploi public, la mobilité, la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité des chances ou bien encore le dialogue social européen.

Présidé par le ministre chargé de la fonction publique, le Conseil commun de la fonction publique rassemble des représentants des organisations syndicales des trois versants de la fonction publique, ainsi que des représentants des employeurs de l'État, territoriaux et hospitaliers. Seuls les représentants des organisations syndicales et les représentants des employeurs territoriaux et hospitaliers prennent part au vote.

Le fonctionnement des comités techniques a été amélioré également et leurs compétences élargies.

Les comités techniques peuvent désormais être créés à tous les niveaux d'administration, dès lors qu'un sujet d'intérêt collectif le requiert. Quatre catégories de comités techniques sont prévues : les comités techniques ministériels, les comités techniques de proximité, les comités techniques uniques ou communs et les comités techniques spéciaux.

Afin de favoriser la représentation la plus légitime et la plus efficace possible de l'administration, le paritarisme numérique au sein de ces instances a été supprimé. La représentation de l'administration est adaptée en fonction de l'ordre du jour : siègent les interlocuteurs les plus concernés par les sujets discutés au sein de ces instances. Seuls les représentants des personnels prennent désormais part au vote. Ce mode de composition était déjà appliqué dans la fonction publique hospitalière où, depuis 1991, les comités techniques d'établissement ne sont plus paritaires. Les collectivités territoriales qui le souhaitent peuvent réintroduire une composition paritaire de leurs instances ainsi que le vote des représentants de la collectivité.

Enfin, la loi élargit les attributions des comités techniques pour tenir compte des nouveaux enjeux de la gestion publique. Au-delà des problèmes d'organisation et de fonctionnement des services, ces instances doivent être obligatoirement consultées sur les questions relatives aux effectifs, aux emplois et aux compétences des agents, sur les questions statutaires, les grandes orientations en matière de politique indemnitaire, la formation et le développement des compétences, l'insertion professionnelle, l'égalité professionnelle et la lutte contre toutes les discriminations. Les comités techniques doivent être également informés des principales décisions à caractère budgétaire ayant des incidences sur la gestion des emplois et débattre du bilan social.

La loi du 5 juillet 2010, en ce qui concerne les instances de représentation du personnel, a conduit à l'élaboration des décrets suivants :

- Décret n° 2010- 1743 du 30 décembre 2010 relatif à la prorogation et à la réduction de la durée des mandats des membres de certaines instances représentatives du personnel de la fonction publique de l'Etat
- Décret n° 2011-183 du 15 février 2011 modifiant le décret n° 82-451 du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires
- Décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat
- Décret n° 2012-148 du 30 janvier 2012 relatif au Conseil commun de la fonction publique
- Décret n° 2012-225 du 16 février 2012 relatif au Conseil Supérieur de la fonction publique de l'Etat

2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.

Le Comité a demandé à être tenu informé de l'application de la loi du 31 janvier 2007 qui vise à placer les partenaires sociaux au cœur de la conception des réformes portant sur le droit du travail.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la loi du 31 janvier 2007, le Premier ministre a sollicité les partenaires sociaux par le biais de documents d'orientation qui ont été adressés aux organisations syndicales et professionnelles représentatives au niveau national sur plusieurs sujets de réforme pour lesquels le gouvernement a souhaité, conformément à la loi, connaître l'intention des partenaires sociaux avant de légiférer.

A ce jour, cette procédure de concertation a permis la transposition législative de cinq négociations au niveau national et interprofessionnel. D'autres négociations s'inscrivant dans ce cadre sont en cours.

La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a transposé l'accord national interprofessionnel sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels, conclu par les partenaires sociaux le 7 janvier 2009.

En 2009, les partenaires sociaux ont engagé une négociation visant à définir des mesures d'urgence pour l'emploi. A l'issue de la séance du 8 juillet 2009, un accord national interprofessionnel sur la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi a été paraphé par la CFDT, la CFTC, la CGT-FO et la CFE-CGC. Le 15 avril 2010, le Gouvernement et les partenaires sociaux ont ainsi conclu un accord visant à apporter des réponses concrètes aux 340.000 chômeurs arrivés en fin de droits à l'assurance chômage depuis le 1^{er} janvier 2010. C'est sur la base de cet accord que le plan rebond a été mis en œuvre avec pour objectif de permettre aux demandeurs d'emploi en fin de droits de retrouver un emploi durable. Il est entré en vigueur au 1^{er} juin 2010.

Par ailleurs, les discussions engagées, le 22 juin 2009, par les partenaires sociaux sur le dialogue social dans les très petites entreprises dont la nécessité avait été posée par la loi du 20 août 2008, même si elles n'ont pas abouti à un accord mais à une simple lettre commune signée le 20 janvier 2010 par l'UPA, la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et la CGT, ont pu servir de base à l'élaboration de la loi du 15 octobre 2010 définissant la mesure de l'audience syndicale auprès des salariés des très petites entreprises (évoquée dans l'article 5 de ce même rapport).

Les partenaires sociaux se sont également emparés du thème de la médecine du travail. Ces négociations ont pris fin le 11 septembre 2009 sans qu'un accord ait pu se dégager. La réforme de la médecine du travail inscrite dans la loi n°2011-867 du 20 juillet 2011 s'est néanmoins inspirée des travaux conduits par les partenaires sociaux lors de leurs négociations.

Un autre thème de l'agenda social 2010 était celui des retraites. Une large concertation a été menée par le gouvernement. Déjà en 2008, dans le cadre du rendez-vous sur les retraites, une concertation des partenaires sociaux avait conduit à la rédaction d'un document d'orientation sur l'emploi des seniors. Les mesures contenues dans ce document, visant à inciter fortement les entreprises à maintenir en emploi les seniors par le dialogue entre partenaires sociaux et à définir et négocier au niveau de la branche ou de l'entreprise une politique favorable à l'emploi des seniors, ont par la suite été reprises dans la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009.

Sous l'impulsion de la feuille de route issue de la grande conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012, plusieurs négociations interprofessionnelles ont été lancées conformément à la procédure de concertation de la loi du 31 janvier 2007 et ont abouti à la conclusion d'accords nationaux interprofessionnels.

Ainsi, l'accord national interprofessionnel relatif au contrat de génération a été signé le 19 octobre 2012 par l'ensemble des organisations patronales interprofessionnelles (MEDEF, CGPME, UPA) et l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel (CGT, CFDT, CGT-FO, CFE-CGC et CFTC). Il répond au triple objectif d'améliorer l'accès des jeunes à un emploi en contrat à durée indéterminée (CDI), de maintenir l'emploi des seniors et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences. La loi n°2013-185 du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération transpose cet accord.

De même, l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 relatif à la sécurisation de l'emploi a été signé par l'ensemble des organisations patronales interprofessionnelles (MEDEF, CGPME, UPA) et par trois confédérations syndicales de salariés (CFDT, CFTC et CFE-CGC) sur cinq. Il a pour ambition d'établir « un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés ». La loi n°2013-504 relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 retranscrit très largement le contenu de l'accord du 11 janvier 2013.

Enfin, l'accord national interprofessionnel relatif à la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle du 19 juin 2013 signé par la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC sera prochainement transposé dans un projet de loi.

La réforme opérée en 2007 continue donc fortement de dynamiser le dialogue social. Même si les partenaires sociaux ne parviennent pas toujours à un accord, les négociations engagées servent assez largement de base à l'élaboration de textes législatifs. Ainsi, les réformes en matière de droit du travail sont désormais largement issues de la concertation sociale. La volonté de l'État de privilégier la négociation collective comme mode principal de mise en œuvre de réformes des relations collectives de travail ou d'emploi, combinée à celle des acteurs sociaux de s'emparer de ces sujets, a donc produit ses fruits.

Fort de ce constat, des réflexions ont d'ailleurs été menées au Parlement sur l'éventualité d'élargir cette procédure de concertation préalable avec les partenaires sociaux aux textes

législatifs d'origine parlementaire concernant les règles générales du droit du travail. Ainsi, le Sénat et l'Assemblée nationale ont chacun adopté un protocole organisant, à titre expérimental, la consultation des partenaires sociaux préalablement à l'examen des propositions de lois relatives aux relations du travail, à l'emploi et à la formation professionnelle (Protocole Sénat du 16 décembre 2009 et Protocole Assemblée nationale du 16 février 2010). Concrètement, lorsque l'inscription d'une proposition de loi « à caractère social » est désormais envisagée par la Conférence des Présidents, le Président de la Commission des affaires sociales informe par écrit les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel en vue de recueillir leur avis ainsi que, le cas échéant, leur volonté d'ouvrir une négociation.

Afin de consacrer cette procédure et de l'élever au rang constitutionnel, le Premier Ministre a annoncé, à l'issue de la grande conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012, puis lors du Conseil des ministres du 13 mars 2013, l'inscription dans la Constitution du principe de concertation préalable tel que prévu par la loi du 31 janvier 2007 et son extension aux propositions de lois.

Si les réformes menées par le gouvernement concernant le droit du travail ne se font plus sans concertation préalable avec les partenaires sociaux, des mesures ont également été prises pour encourager la négociation collective au niveau des branches et des entreprises sur de nombreux thèmes liés au travail et à l'emploi.

Ainsi, dans le prolongement de l'entrée en vigueur des mesures visant à renforcer la légitimité des acteurs et des accords, le gouvernement français a introduit de nouvelles obligations périodiques de négocier sur certaines thématiques. Outre les négociations annuelles, triennales et quinquennales obligatoires, les partenaires sociaux ont désormais l'obligation de négocier périodiquement sur des thématiques que le gouvernement a renvoyé à la négociation collective. Cette incitation à la négociation qui tend à se renforcer a pour but d'accorder un rôle plus important aux partenaires sociaux, tout en préservant la responsabilité de l'Etat, qui fixe les priorités et encadre la négociation. A la différence des obligations de négocier « classiques » dont l'absence d'engagement est sanctionnée civilement et pénalement, le mécanisme de l'incitation à conclure correspond à une obligation de résultat, c'est-à-dire « une obligation » de conclure un accord ou d'élaborer un plan d'action dont l'absence est sanctionnée par une pénalité financière.

1°/ L'article 87 de la loi n°2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale donnait obligation aux entreprises de plus de cinquante salariés d'être couvertes par un accord triennal relatif à l'emploi des salariés âgés. Les entreprises de plus de 300 salariés étaient pénalisées financièrement si elles n'étaient pas couvertes par un accord ou un plan d'action d'entreprise. Les entreprises de moins de 300 salariés pouvaient également être pénalisées si elles n'étaient couvertes ni par un accord ou plan d'action d'entreprise, ni par un accord de branche.

2°/ L'article 77 de la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites introduit une obligation pour les employeurs des entreprises de plus de cinquante salariés d'ouvrir des négociations triennales sur des accords portant sur la prévention de la pénibilité, sous peine d'une pénalité financière.

3°/ L'article premier de la loi n°2011-894 du 28 juillet 2011 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2011 introduit une obligation pour les employeurs d'entreprises de plus de cinquante salariés d'ouvrir des négociations annuelles sur les primes versées aux salariés

en lien avec les dividendes versés par l'entreprise. L'absence de négociations est sanctionnée financièrement.

4°/ Le rôle de la négociation collective en matière d'égalité et salariale entre les femmes et les hommes s'est trouvé renforcé :

- Par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites et son décret d'application n° 2011-822 du 7 juillet 2011 qui mettent en place : une obligation de négocier annuellement et tous les trois ans dans les branches, ainsi qu'une obligation de négocier annuellement et tous les trois ans dans les entreprises sous peine de pénalités financières pour les entreprises d'au moins cinquante salariés.
- Par la loi n°2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir qui dispose que la négociation collective étant prioritaire, le recours au plan d'action unilatéral de l'employeur, dans les entreprises de 300 salariés et plus, ne sera possible que si un procès-verbal de désaccord attestant de l'échec des négociations est produit par l'employeur. Ce plan d'action est déposé auprès de l'autorité administrative.

5°/ Dans le même esprit, la loi n°2013-185 du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération introduit des incitations pour les entreprises à négocier tous les trois ans sur l'insertion des jeunes et le maintien des salariés âgés dans l'emploi. Le « contrat de génération » se substitue au dispositif « seniors » évoqué précédemment. La mise en place de ce dispositif dans l'entreprise ou le groupe doit elle aussi se faire en priorité par la voie de la négociation collective. Ainsi, dès lors qu'un délégué syndical est présent dans l'entreprise, le plan d'action de l'employeur (décision unilatérale de l'employeur) ne sera recevable que sur justification de l'échec de la négociation d'un accord collectif.

Fonction publique

Il convient de noter que le sujet de l'harmonisation des cycles électoraux dans l'ensemble de la fonction publique est un sujet particulièrement complexe à mettre en œuvre au plan pratique et qui nécessite des discussions tant au sein des différentes administrations qu'avec les organisations syndicales.

Article 6§2- procédure de négociation

1) Prière de décrire le cadre juridique général applicable dans le secteur privé comme dans le secteur public. Prière de spécifier la nature, les raisons et l'étendue des réformes éventuelles.

2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.

Droit commun

Dans ses conclusions, le Comité souhaite obtenir des précisions quant aux nouveautés introduites par la loi du 20 août 2008, notamment sur les nouveaux acteurs de la négociation collective et les règles de validité des accords collectifs reposant sur une validation par les suffrages des salariés.

La loi de 2008 et en particulier les changements intervenus à compter du 1^{er} janvier 2010², ne s'est pas traduite, en 2012, par un renouvellement significatif des types d'acteurs de la négociation, ni par un bouleversement des pratiques.

En effet, les accords signés par les élus du personnel portent neuf fois sur dix – soit une proportion identique à ce qui était observé précédemment – sur l'épargne salariale ou le versement des primes (prime de partage des profits en 2011 et 2012). Sur les autres thèmes de négociation, la part des accords signés par les élus n'est que de 3%, ce qui est aussi conforme à ce qui était observé avant l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions. Au total, sur 65319 accords d'entreprise signés en 2012, seuls 7489 (soit 11,5% d'entre eux) ont été signés par des élus du personnel.

31310 textes (soit 47,9% des accords d'entreprise) ont été signés par des délégués syndicaux ou des salariés mandatés (un chiffre en hausse de 17% par rapport à l'année 2011).

S'agissant des accords collectifs reposant sur une validation par les suffrages des salariés, ils concernent essentiellement l'épargne salariale. 13875 textes ont été ratifiés par référendum (un chiffre en baisse de 5% par rapport à 2011).

Ces nouveaux acteurs de la négociation feront également l'objet d'une évaluation de leur action dans le cadre du rapport sur le bilan de la loi du 20 août 2008 qui sera présenté au Parlement avant le 31 décembre 2013.

Secteur public

Demande du CEDS de précisions concernant les modifications liées aux accords de Bercy

Prenant acte du développement de la négociation sur des thèmes aussi variés que le déroulement des carrières ou la formation professionnelle tout au long de la vie, l'article 8bis de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, créé par la loi du 5 juillet 2010 précitée, consacre le champ de la négociation dans le statut général.

Désormais, le statut général prévoit que tous les sujets concernant la vie professionnelle et sociale de l'agent sont ouverts à la négociation :

- conditions et organisation du travail – télétravail,
- déroulement des carrières et promotion professionnelle,
- formation professionnelle et continue,
- action sociale et protection sociale complémentaire,
- hygiène, sécurité et santé au travail,
- insertion professionnelle des personnes handicapées,
- égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Hormis les questions de rémunération et de pouvoir d'achat, négociées au seul niveau national, le statut général reconnaît la possibilité de négocier, sur les différents sujets, à tous les niveaux pertinents de l'administration. Les négociations peuvent ainsi être menées au niveau national (s'agissant des questions communes aux trois fonctions publiques ou propres à une fonction publique ou au sein d'une fonction publique, des questions propres à un ministère, à un corps ou un cadre d'emploi, à une catégorie de collectivités territoriales ou

² Entrée en vigueur fixée par la loi de 2008 au 1^{er} janvier 2010 des dispositions qui autorisent désormais, sous certaines conditions, les représentants élus du personnel et les salariés mandatés par une organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche à conclure des accords dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et non couvertes par un accord de branche étendu précisant les conditions de négociation dans ce contexte particulier.

d'établissements publics) ou au niveau local (s'agissant des services centraux, des services déconcentrés, des collectivités territoriales, des établissements publics administratifs ou des établissements publics de santé).

Les négociations peuvent être engagées soit de façon autonome, à l'initiative de l'autorité administrative ou territoriale compétente, soit pour mettre en œuvre, à un niveau inférieur, un accord conclu à un niveau supérieur. Dans ce cas, l'accord local ne peut que préciser ou améliorer l'accord conclu à un niveau supérieur.

Seules les organisations syndicales disposant d'au moins un siège dans l'instance de concertation correspondant à l'objet et au niveau de la négociation sont habilitées à négocier avec l'autorité administrative ou territoriale compétente.

Si la fonction publique de statut et de carrière conserve ses spécificités, notamment l'absence d'effet juridique d'un accord, la loi conforte la valeur politique de la signature, dans une logique de responsabilisation de l'ensemble des acteurs parties prenantes aux négociations, en fixant des critères de validité des accords conclus.

A partir de 2014, seuls les accords signés par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au moins 50 % des voix lors des dernières élections professionnelles organisées au niveau où l'accord est négocié, seront valides. Avant ce terme, des dispositions spécifiques permettent aux acteurs de la négociation de s'approprier ce dispositif inédit dans la fonction publique : au cours de cette phase intermédiaire, la validité d'un accord est reconnue dès lors que celui-ci est signé par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au moins 20 % des voix aux dernières élections professionnelles et qu'il n'a pas rencontré l'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli la majorité des voix à ces mêmes élections. La validité d'un accord signé suivant la règle majoritaire est également reconnue pendant cette période transitoire.

Une circulaire du **22 juin 2011**, à destination des administrations, précise les modalités d'application de cet article.

3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes, en particulier sur les conventions collectives conclues dans le secteur public et dans le secteur privé, au niveau national et régional ou sectoriel, selon le cas.

http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Bilans_et_rapports_-_la_negociation_collective_en_2011.pdf

A noter au titre de l'activité conventionnelle pour l'année 2012, 29 textes ont été signés au niveau interprofessionnel (26 en 2008), 1236 textes au niveau de la branche (1117 en 2008) et plus de 38799 accords d'entreprise ont été conclu (27100 en 2008) (sources : *Bilan de la négociation collective en 2008 et Bilan de la négociation collective en 2012*).

Article 6§3

1) Prière de décrire le cadre juridique général concernant les procédures de conciliation et d'arbitrage pour le règlement des conflits d'intérêts collectifs dans le secteur privé et dans le secteur public, y compris si possible les décisions pertinentes rendues par les tribunaux et autres organes judiciaires. Prière de spécifier la nature, les

raisons et l'étendue des réformes éventuelles.

2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.

3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes, en particulier sur la nature et la durée des interventions du Parlement, du Gouvernement ou de la justice dans les négociations collectives et dans le règlement des conflits, notamment par le recours obligatoire à l'arbitrage.

Aucun élément nouveau depuis le rapport précédent.

Article 6§4

1) Prière de décrire le cadre juridique général concernant les actions collectives dans le secteur privé et dans le secteur public, y compris si possible les décisions pertinentes rendues par les tribunaux et autres organes judiciaires. Prière d'indiquer également toute restriction au droit de grève. Prière de spécifier la nature, les raisons et l'étendue des réformes éventuelles.

Dans le secteur public, le cadre juridique dans lequel s'exerce le droit de grève n'a pas été modifié pendant la période de référence.

2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique général.

Le Comité conclut que la situation de la France n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte révisée, aux motifs que:

* seuls les syndicats représentatifs ont le droit de déclencher une grève dans le secteur public ;

* et que les retenues sur les salaires des fonctionnaires grévistes ne sont pas toujours proportionnelles à la durée de la grève.

S'agissant du droit de grève, ce droit est reconnu aux agents publics par l'article 10 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires qui prévoit que : « les fonctionnaires exercent le droit de grève dans le cadre des lois qui le réglementent. ». Droit constitutionnel, il doit être concilié avec d'autres principes de même valeur, tels que le principe de continuité du service public, afin d'éviter un usage abusif ou contraire aux nécessités du service. Aussi ce droit est-il réglementé.

1- Sur le fait que seuls les syndicats les plus représentatifs ont droit de déclencher une grève dans les services publics :

Afin de concilier le droit de grève et la continuité du service public, un préavis ne peut pas être déposé par qui veut. L'article 6§4 de la charte vise d'ailleurs les sujets titulaires du droit, les travailleurs, mais ne se prononce pas sur l'entité apte à déclencher une grève. Les Etats parties sont donc libres de reconnaître à tel groupement collectif le droit de déclencher un mouvement de grève.

Depuis la recodification du droit du travail, l'article L. 2512-2 du code du travail prévoit que le préavis de grève émane d'une « organisation syndicale représentative au niveau national, dans la catégorie professionnelle ou dans l'entreprise, l'organisme ou le service intéressé ». La notion « d'organisation syndicale représentative » a été substituée à celle « d'organisations syndicales les plus représentatives » ; néanmoins ce changement ne modifie pas la portée de la règle. Le préavis peut également émaner d'une section syndicale constituée par un syndicat représentatif.

Cette représentativité s'apprécie au regard des critères non cumulatifs fixés par l'article L.2121-1 du code du travail -les effectifs, l'indépendance, les cotisations, l'expérience, l'ancienneté du syndicat- auxquels le juge administratif a ajouté l'activité du syndicat et l'audience, ce dernier critère étant particulièrement pris en compte.

Dans la mesure où la grève implique l'existence de revendications professionnelles et que, conformément au dernier alinéa de l'article L.2512-2 du code du travail, les parties intéressées doivent négocier sur ces revendications professionnelles, il est souhaitable que les parties soient les plus légitimes pour négocier au nom du plus grand nombre d'agents concernés par le périmètre de la grève.

Le dépôt d'un préavis par une organisation syndicale représentative n'est donc qu'une formalité visant à ce que l'administration ait des interlocuteurs représentatifs des agents publics avec lesquels négocier préalablement au déclenchement de la grève.

Il importe par ailleurs de rappeler, qu'en droit français, à la différence ce qui est prévu dans d'autres législations européennes, aucun droit n'est attaché au fait d'être syndiqué, ce qui est une des causes de la faiblesse du taux de syndicalisation. Ainsi les agents peuvent-ils légalement cesser le travail à l'appel d'un syndicat dont ils ne sont pas membres et il n'est pas nécessaire qu'ils adhèrent à une organisation syndicale pour que l'accord conclu et signé par celle-ci ait un effet *erga omnes*.

Ainsi la procédure de dépôt de préavis de grève ne constitue en rien une « restriction au droit de grève » ; celui-ci est un droit attaché aux personnes. Le restreindre consisterait à interdire à certains agents le droit de participer à une cessation concertée du travail, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

2- Sur le fait que les retenues sur les salaires des fonctionnaires de l'Etat en cas de grève ne sont pas dans tous les cas proportionnelles à la durée de la grève.

Depuis la production des conclusions du Comité, la réglementation française en matière de retenue sur traitement des fonctionnaires de l'Etat en cas de grève n'a pas été modifiée (cf rapports précédents).

Cette retenue sur traitement pour les agents de l'Etat n'est que l'un des cas de retenue pour service non fait et trouve son fondement dans deux règles suivantes :

- d'une part le droit à traitement après service fait (article 20 de la loi du 13 juillet 1983 précitée et article 64 de la loi du 13 juillet 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat), dont il résulte que l'absence de service fait, quelle qu'en soit la cause, entraîne une retenue sur traitement, sauf si un texte autorise expressément un agent

public à ne pas travailler (par exemple en matière de congés annuels). Il s'agit là d'une application du principe de non discrimination.

Il n'y a pas de service fait ouvrant droit à rémunération en cas d'inexécution du service, soit totale (absence de service), soit partielle (agent s'abstenant d'effectuer une partie de ses heures ou qui, bien qu'effectuant ses heures de service, n'exécute pas toute ou partie des obligations de service qui s'attachent à sa fonction).

- d'autre part la règle de comptabilité publique relative à la liquidation des traitements (article 4 de la loi de finances rectificative n° 61-825 du 29 juillet 1961, précisé par le décret n° 62-765 du 6 juillet 1962 portant règlement sur la comptabilité publique en ce qui concerne la liquidation des traitements des personnels de l'Etat et rétabli par la loi n°87-588 du 30 juillet 1987), en vertu de laquelle une retenue forfaitaire égale à un trentième du traitement est opérée en cas d'absence.

Cette règle comptable est d'application générale et ne revêt pas le caractère d'une sanction disciplinaire. Dès lors qu'il y a absence de service fait, quelle qu'en soit la cause, une retenue sur traitement égale à un trentième est opérée : le fait générateur de la retenue n'est donc pas la grève mais l'absence de service fait.

3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes, en particulier des statistiques sur les grèves et lock-out, des informations sur la nature et la durée des interventions du Parlement, du Gouvernement ou de la justice visant à interdire ou à faire cesser une grève, ainsi que sur quoi reposent ces restrictions et quel en est le motif.

http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2012-053_-4.pdf

ANNEE	2009	2010	2011	2012
Nombre de journées perdues pour fait de grève au sein de la fonction publique de l'Etat	1 417 283	2 502 905	835 097	362 233

Dans la fonction publique de l'Etat, l'année 2009 fut légèrement en baisse par rapport à l'année 2008, baisse qui s'est poursuivie en 2011 et 2012, à l'exception notable de l'année 2010 qui représente une augmentation de plus de 76% par rapport à 2009.

L'année 2010 a été très mobilisatrice avec plus de 2,5 millions de journées perdues pour fait de grève, en raison de la présentation d'une réforme des retraites. L'année 2010 donne le résultat le plus élevé de la décennie après celui de l'année 2003 (réforme des retraites), qui avait dépassé les 4 millions de journées.

Avec 362 233 journées perdues pour fait de grève dans la fonction publique de l'Etat, l'année 2012 a enregistré une baisse de plus de 56% par rapport à 2011.

Les principales revendications ont porté, au niveau national, sur le pouvoir d'achat des actifs et des retraités, la revalorisation du point d'indice, la défense des retraites et le non allongement de la durée des cotisations, la défense du statut général et de l'emploi public, le retrait du projet de loi relatif à la mobilité et aux parcours professionnels.

Interprétation de ces dispositions par le CEDS

Paragraphe 1 : Promotion de la consultation paritaire entre salariés et employeurs, ou entre les organisations qui les représentent, sur des questions d'intérêt commun au niveau national, régional ou sectoriel et au sein des entreprises, dans le secteur privé comme dans le secteur public (y compris la fonction publique).

Paragraphe 2 : Droit des organisations de travailleurs et d'employeurs d'engager librement et volontairement des négociations collectives et de conclure des conventions collectives ; droit des fonctionnaires de prendre part à la détermination de leurs conditions de travail.

Paragraphe 3 : Encouragement à recourir à des procédures de conciliation, de médiation et/ou d'arbitrage volontaire et indépendant pour faciliter le règlement des conflits collectifs concernant la conclusion d'une convention collective ou la modification, par la négociation collective, de conditions de travail figurant dans une convention collective existante, ainsi que pour régler les conflits qui peuvent opposer l'administration publique et ses agents.

Paragraphe 4 : Droit garanti par la loi ou par la jurisprudence de pouvoir appeler et participer à une grève en cas de conflit d'intérêts entre employeurs et travailleurs, y compris dans la fonction publique.

Les exigences de procédure liées à l'exercice du droit de grève (obligation de paix, approbation préalable des travailleurs, périodes de temporisation, etc.) ne peuvent limiter de façon excessive le droit de grève.

La grève ne doit pas être considérée comme un manquement aux obligations contractuelles des salariés grévistes qui constituerait une violation de leur contrat d'emploi. Elle doit être assortie d'une interdiction de licenciement.

Instruments internationaux traitant du même sujet.

Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966)

Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (1950)

Convention n° 87 de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948

Convention n° 98 de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949

Convention n° 154 de l'OIT concernant la promotion de la négociation collective, 1981

Directive 94/45/CE du Conseil du 22 décembre 1994 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs

Directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs

Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne

Article 21 – Droit à l'information et à la consultation

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs à l'information et à la consultation au sein de l'entreprise, les Parties s'engagent à prendre ou à promouvoir des mesures permettant aux travailleurs ou à leurs représentants, conformément à la législation et la pratique nationales :

- a. d'être informés régulièrement ou en temps opportun et d'une manière compréhensible de la situation économique et financière de l'entreprise qui les emploie, étant entendu que la divulgation de certaines informations pouvant porter préjudice à l'entreprise pourra être refusée ou qu'il pourra être exigé que celles-ci soient tenues confidentielles ; et
- b. d'être consultés en temps utile sur les décisions envisagées qui sont susceptibles d'affecter substantiellement les intérêts des travailleurs et notamment sur celles qui auraient des conséquences importantes sur la situation de l'emploi dans l'entreprise.

Annexe aux articles 21 et 22

1. Aux fins d'application de ces articles, les termes «représentants des travailleurs» désignent des personnes reconnues comme telles par la législation ou la pratique nationales.
2. Les termes « la législation et la pratique nationales » visent, selon le cas, outre les lois et les règlements, les conventions collectives, d'autres accords entre les employeurs et les représentants des travailleurs, les usages et les décisions judiciaires pertinentes.
3. Aux fins d'application de ces articles, le terme « entreprise » est interprété comme visant un ensemble d'éléments matériels et immatériels, ayant ou non la personnalité juridique, destiné à la production de biens ou à la prestation de services, dans un but économique, et disposant du pouvoir de décision quant à son comportement sur le marché.
4. Il est entendu que les communautés religieuses et leurs institutions peuvent être exclues de l'application de ces articles même lorsque ces institutions sont des «entreprises» au sens du paragraphe 3. Les établissements poursuivant des activités inspirées par certains idéaux ou guidées par certains concepts moraux, idéaux et concepts protégés par la législation nationale, peuvent être exclus de l'application de ces articles dans la mesure nécessaire pour protéger l'orientation de l'entreprise.
5. Il est entendu que, lorsque dans un Etat les droits énoncés dans les présents articles sont exercés dans les divers établissements de l'entreprise, la Partie concernée doit être considérée comme satisfaisant aux obligations découlant de ces dispositions.
6. Les Parties pourront exclure du champ d'application des présents articles les entreprises dont les effectifs n'atteignent pas un seuil déterminé par la législation ou la pratique nationales.

Informations à soumettre

- 1) **Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.**
- 2) **Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.**

S'agissant de l'information et de la consultation des travailleurs

Il n'y a pas de modification à apporter au précédent rapport.

Il convient cependant de mentionner l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 retranscrit par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Cette loi vient notamment améliorer l'information et la procédure de consultation des institutions représentatives du personnel dans les entreprises d'au moins de 50 salariés.

Aujourd'hui, les informations transmises au comité d'entreprise par l'employeur dans le cadre de ses obligations d'information et de consultation sont distillées dans le temps (elles sont envoyées en amont des consultations). Elles sont également très nombreuses et éparpillées dans leur contenu (elles portent sur des sujets très divers, qui concernent l'ensemble de la vie de l'entreprise et ne sont pas regroupées selon des grandes thématiques).

Afin de donner aux représentants du personnel une vision globale et prospective de l'ensemble de ces informations, l'employeur devra mettre à disposition du comité d'entreprise (ou, à défaut, des délégués du personnel), une base de données économiques et sociales, qui sera également accessible à tout moment aux membres du comité central d'entreprise, du CHSCT et aux délégués syndicaux.

En outre, la loi permet une meilleure association des salariés à la stratégie de l'entreprise en créant :

- une nouvelle consultation du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences sur son activité (emploi, évolution des métiers et des compétences, recours à la sous-traitance, à l'intérim...) ; La base de données est le support de cette consultation.
- l'obligation pour les grandes sociétés anonymes d'avoir des administrateurs représentant les salariés ayant voix délibérative aux conseils d'administration ou de surveillance.

Enfin, la loi fixe le cadre temporel des consultations du comité d'entreprise et du recours à l'expertise comptable et technique par ce comité.

Le comité demande à être informé des règles de calcul du nombre de travailleurs employés pouvant bénéficier du droit à l'information et à la consultation

La législation française impose la mise en place de représentants du personnel dans les entreprises d'au moins 11 salariés (délégués du personnel) et d'au moins 50 salariés (comité d'entreprise).

Pour déterminer si une entreprise dépasse ces seuils de 11 et 50 salariés, il convient d'appliquer les articles L.1111-2, L.1111-3 et L.1251-54 du code du travail qui déterminent les modalités de calcul de décompte des effectifs pour l'ensemble des seuils du code du travail mais également pour des seuils relevant du code de la sécurité sociale et du code général des collectivités locales.

L'article L. 1111-2 prend en compte l'ensemble des contrats de travail en cours. Ainsi, sont pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise, les salariés en contrat à durée

indéterminée à temps plein. Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée sont pris en compte au prorata de leur temps de présence et les salariés à temps partiel au prorata de leur durée de travail.

L'article L. 1111-3 prévoit une exception à ces modalités de calcul en excluant du décompte les apprentis, les travailleurs titulaires de contrats initiative-emploi ou de contrat d'accompagnement dans l'emploi, ainsi que les travailleurs titulaires de contrats de professionnalisation.

Cette exclusion des travailleurs titulaires de contrats aidés du calcul de l'effectif d'une entreprise constitue une incitation pour les entreprises à embaucher des jeunes et des personnes qui rencontrent des difficultés sociales ou professionnelles d'accès au marché du travail. Ainsi, cette exclusion permet d'éviter que l'embauche de travailleurs titulaires de contrats aidés ne soumette l'employeur à des contraintes administratives et financières supplémentaires en lui faisant franchir des seuils d'effectifs et notamment les seuils de 11 et 50 travailleurs prévus pour la mise en place des institutions représentatives du personnel.

A noter, si l'article L. 1111-3 du code du travail exclut les travailleurs titulaires de contrats aidés du calcul des effectifs de l'entreprise, il n'en demeure pas moins que ces salariés sont électeurs et éligibles aux élections des institutions représentatives du personnel dès lors qu'ils remplissent les conditions d'électorat et d'éligibilité prévues par le code du travail et bénéficient, comme les autres salariés, d'un droit à l'information et à la consultation dès lors que les seuils précités sont franchis.

La Cour de cassation, par un arrêt en date du 11 avril 2012, a saisi la CJUE d'une question préjudicielle portant sur la conformité de l'article L.1111-3 du code du travail au droit à l'information et à la consultation des travailleurs garanti par l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE et concrétisé par l'article 3 de la directive 2002/14 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne.

L'avocat général de la CJUE a présenté ses conclusions le 18 juillet 2013.

Alors que la Cour de cassation interroge la CJUE sur tous les contrats aidés mentionnés par l'article L. 1111-3 du code du travail, l'avocat général considère que la réponse doit concerner exclusivement la conformité à la directive de l'exclusion des contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE), conclus dans l'association ayant fait l'objet du litige.

Dans ses conclusions, l'avocat général invite en premier lieu la CJUE à retenir que « l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, tel que concrétisé de manière essentielle et immédiate par l'article 3, paragraphe 1, de la directive 2002/14, peut être invoqué dans un litige entre particuliers, avec pour éventuelle conséquence la non application de la législation nationale ».

L'avocat général estime, en second lieu, conformément à la jurisprudence de la Cour, qu'il convient d'interpréter ces dispositions « en ce sens [qu'elles s'opposent] à une législation nationale qui exclut une catégorie déterminée de travailleurs, à savoir les titulaires de CAE, du calcul des effectifs de l'entreprise ».

L'avocat général écarte l'argument de la France fondé sur la « nature particulière » des CAE liée à leur objectif d'insertion professionnelle, dès lors qu'il « n'est à aucun moment contesté » que le titulaire d'un CAE « ait la qualité de travailleur ».

Le délibéré de cette affaire n° C-176/12 est en cours.

Le Comité demande des informations sur les sanctions infligées à l'employeur en cas de violation du droit d'information et de consultation par celui-ci

- **Le non respect des obligations d'information -consultation est constitutif d'un délit d'entrave (L.2328-1).**

Le délit d'entrave est puni d'un an d'emprisonnement et de 3.750 euros d'amende.

Exemples de délit d'entrave reconnus par la jurisprudence

- la non-convocation d'un délégué du personnel aux réunions mensuelles (Cass. crim., 17 décembre 1996, n° 95-84.938P) ;

- le non-respect de l'obligation de consulter le comité d'entreprise (Cass. crim., 6 octobre 1992, n° 90-87.498).

- avoir désigné à cinq reprises au cours de la même année pour le représenter au comité d'entreprise, des salariés qui n'ont ni qualité, ni pouvoir pour informer et consulter cet organisme (Cass. crim., 20 février 1996, n° 94-85.863).

- **De même, la jurisprudence considère que le défaut de consultation peut constituer un trouble manifestement illicite auquel il peut être mis fin par la suspension de la décision,** (Soc, 13 nov 2001, en l'espèce, la mise en application d'un accord cadre dans l'entreprise)

Le comité peut demander au juge des référés de suspendre l'application d'une mesure prise par l'employeur en l'absence de consultation du comité tant que la procédure consultative n'aura pas été respectée (Soc, 28 novembre 2000, n°98-19594)

- **L'irrégularité de la procédure pourra être invoquée** à l'occasion d'un litige individuel suite à la décision de l'employeur suivant la consultation. Le juge des prud'hommes pourra alors condamner l'employeur à verser des **dommages et intérêts** au salarié en réparation du préjudice subi.

Il a, par exemple, été jugé que le fait de présenter au comité d'entreprise une restructuration comme une décision et non comme un projet est une irrégularité qui ouvre droit aux salariés licenciés à une réparation, même si les intéressés n'ont pas subi de préjudice (Soc, 6 juillet 1994, n° 92-43656).

- Le défaut de consultation peut également parfois entraîner **la nullité ou l'inopposabilité de la décision de l'employeur.** Cette sanction n'est appliquée que si des textes particuliers la suggèrent ou la prévoient expressément.

Tel est le cas en matière de licenciement. Lorsque le licenciement de représentants du personnel élus a été autorisé par l'inspecteur du travail en l'absence de consultation du comité, cette autorisation devra être annulée (CE, 29 juin 1990, n° 87944)

3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes, en particulier sur le pourcentage de travailleurs par rapport à l'ensemble de la population active non couverts par des dispositions leur conférant, aux termes de textes de loi, de conventions collectives ou d'autres mesures, un droit à l'information et à la consultation.

Le droit à l'information et à la consultation est assuré, selon la législation française :

- dans les entreprises d'au moins 11 salariés, par l'élection de délégués du personnel (article L. 2312-1 du code du travail);
- dans les entreprises d'au moins 50 salariés, par l'élection de représentants du personnel au comité d'entreprise³ (article L. 2322-1 du même code) ;

Dans certaines branches, des dispositions conventionnelles prévoient la mise en place d'instances de représentation du personnel dans les entreprises de moins de 50 salariés ou de moins de 11 salariés pouvant contribuer au droit à l'information et à la consultation des salariés.

Les salariés non couverts par des dispositions légales ou conventionnelles leur conférant un droit à l'information et à la consultation sont ainsi pour la plupart employés dans les entreprises de moins de 11 salariés, soit environ **un quart des salariés du secteur privé (ou un cinquième des salariés, y compris du secteur public)**.

Il convient de signaler que, dans le cadre de la mesure de l'audience des organisations syndicales, un **scrutin spécifique a été organisé en décembre 2012 auprès des 4,5 millions de salariés des entreprises de moins de 11 salariés**. Ceux-ci ont ainsi été invités à voter, pour la première fois, en faveur de l'organisation syndicale de leur choix. Leurs suffrages ont été pris en compte dans la mesure globale de l'audience des organisations syndicales, tant au niveau des branches professionnelles qu'au niveau national et interprofessionnel.

³ Dans les entreprises comportant plusieurs établissements, il est institué un comité pour chaque établissement et un comité central d'entreprise

Interprétation de cette disposition par le CEDS

Droit des travailleurs du secteur privé ou public et/ou de leurs représentants d'être informés sur toutes les questions qui touchent à leur environnement de travail et d'être consultés en temps utile sur les décisions envisagées qui sont susceptibles d'affecter substantiellement les intérêts des travailleurs.

Les travailleurs doivent disposer de voies de recours juridiques en cas de non-respect de ces droits. Des sanctions doivent également exister pour les employeurs qui ne respectent pas leurs obligations découlant de cet article.

Instruments internationaux traitant du même sujet :

Directive 94/45/CE du Conseil du 22 décembre 1994 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs

Directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs

Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne

Article 22 – Droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail dans l'entreprise, les Parties s'engagent à prendre ou à promouvoir des mesures permettant aux travailleurs ou à leurs représentants, conformément à la législation et à la pratique nationales, de contribuer :

- a. à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail, de l'organisation du travail et du milieu du travail ;
- b. à la protection de la santé et de la sécurité au sein de l'entreprise ;
- c. à l'organisation de services et facilités sociaux et socio-culturels de l'entreprise ;
- d. au contrôle du respect de la réglementation en ces matières.

Annexe aux articles 21 et 22 :

1. Aux fins d'application de ces articles, les termes « représentants des travailleurs » désignent des personnes reconnues comme telles par la législation ou la pratique nationales.
2. Les termes « la législation et la pratique nationales » visent, selon le cas, outre les lois et les règlements, les conventions collectives, d'autres accords entre les employeurs et les représentants des travailleurs, les usages et les décisions judiciaires pertinentes.
3. Aux fins d'application de ces articles, le terme « entreprise » est interprété comme visant un ensemble d'éléments matériels et immatériels, ayant ou non la personnalité juridique, destiné à la production de biens ou à la prestation de services, dans un but économique, et disposant du pouvoir de décision quant à son comportement sur le marché.
4. Il est entendu que les communautés religieuses et leurs institutions peuvent être exclues de l'application de ces articles même lorsque ces institutions sont des "entreprises" au sens du paragraphe 3. Les établissements poursuivant des activités inspirées par certains idéaux ou guidées par certains concepts moraux, idéaux et concepts protégés par la législation nationale, peuvent être exclus de l'application de ces articles dans la mesure nécessaire pour protéger l'orientation de l'entreprise.
5. Il est entendu que, lorsque dans un Etat les droits énoncés dans les présents articles sont exercés dans les divers établissements de l'entreprise, la Partie concernée doit être considérée comme satisfaisant aux obligations découlant de ces dispositions.
6. Les Parties pourront exclure du champ d'application des présents articles les entreprises dont les effectifs n'atteignent pas un seuil déterminé par la législation ou la pratique nationales.

Annexe à l'article 22

1. Cette disposition n'affecte ni les pouvoirs et obligations des Etats en matière d'adoption de règlements concernant l'hygiène et la sécurité sur les lieux de travail, ni les compétences et responsabilités des organes chargés de surveiller le respect de leur application.
2. Les termes « services et facilités sociaux et socio-culturels » visent les services et facilités de nature sociale et/ou culturelle qu'offrent certaines entreprises aux travailleurs tels qu'une assistance sociale, des terrains de sport, des salles d'allaitement, des bibliothèques, des colonies de vacances, etc.

Informations à soumettre

Contribution

- a. à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail, de l'organisation du travail et du milieu du travail ;
- b. à la protection de la santé et de la sécurité au sein de l'entreprise

1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.

2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.

Droit commun

L'institution représentative du personnel par l'intermédiaire de laquelle les travailleurs exercent leur droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu de travail dans l'entreprise est le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail –CHSCT (articles L. 4523-1 et suivants ; articles L.4611-1 et suivants).

Le CHSCT est mis en place dans tous les établissements occupant au moins 50 salariés : il a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.

Dans les établissements d'au moins 50 salariés dépourvus de CHSCT, les délégués du personnel assument les missions dévolues au comité.

Dans les établissements de moins de 50 salariés, l'inspecteur du travail peut imposer la création d'un CHSCT en raison notamment de la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

Le CHSCT est notamment consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail

Indépendamment des consultations obligatoires, le CHSCT se prononce sur toute question de sa compétence dont il est saisi par l'employeur, le comité d'entreprise et les délégués du personnel.

Dans les entreprises comportant une ou des installations particulières à haut risque industriel, la composition peut être élargie à une représentation des chefs d'entreprises extérieures et de leurs travailleurs.

Le mandat de représentant de personnel au CHSCT peut se cumuler avec celui de membre du comité d'entreprise, de délégué du personnel, de délégué syndical ou de représentant syndical au comité d'entreprise.

Pour l'exercice de leurs missions, les salariés, représentants du personnel au CHSCT, disposent d'un crédit d'heures, qui varie de 2 à 20 heures en fonction de la taille de l'établissement, et bénéficient dès leur première désignation d'une formation dont l'objet est de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité

d'analyser les conditions de travail. Elle doit être renouvelée au bout de 4 ans de mandat, consécutifs ou non.

Le CHSCT peut recourir, aux frais de l'employeur, à un expert agréé :

1. lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;
2. en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu à l'article L. 4612-8 du code du travail, c'est-à-dire, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.

Sur la période de référence, le décret n°2011-1953 du 23 décembre 2011 a précisé les conditions de ce recours :

- Il modifie les conditions et la procédure d'agrément afin de garantir la qualité des expertises ; une seconde campagne d'agrément est mise en place.
- Il renforce, en particulier, les exigences en ce qui concerne les compétences des experts et les règles déontologiques qui s'imposent à eux.
- Il complète les informations devant être communiquées dans le cadre des demandes d'agrément et précise les conditions d'instruction de ces demandes.
- Il introduit un contrôle continu de l'activité des experts ainsi que la possibilité de suspendre leur agrément.

Il convient de signaler, hors période de référence, l'intervention du **décret n° 2013-552 du 26 juin 2013 qui définit** les modalités d'application des nouvelles dispositions de la loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 concernant la mise en place d'une instance de coordination des CHSCT ainsi que des modalités particulières de recours, par un CHSCT ou l'instance de coordination, à un expert agréé dans le cadre d'une consultation sur un projet de restructuration et de compression des effectifs mentionné à l'article L. 2323-15 du code du travail.

Secteur agricole

Les partenaires sociaux agricoles ont, par un accord en date du **29 juin 2012**, complété l'accord national sur les conditions de travail en agriculture qu'ils avaient conclu le 23 décembre 2008. Les partenaires rappellent que les politiques de développement de l'amélioration des conditions de travail doivent prendre en considération la taille de l'entreprise. Les exploitations agricoles sont constituées d'un tissu de très petites entreprises; chacune d'entre elles doit être utilement conseillée et doit être en mesure de se doter d'outils. L'accord aborde la lutte contre le stress et les troubles musculo-squelettiques, prévoit de favoriser la mise en place des comités paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CPHSCT), de mettre en œuvre des dispositifs d'aide à l'investissement dans l'amélioration des conditions de travail et de développer l'ergonomie en agriculture. Cet accord a été étendu par le ministre chargé de l'agriculture.

c. Contribution à l'organisation de services et facilités sociaux et socio-culturels de l'entreprise ;

Le comité d'entreprise (instance représentative du personnel dont la composition et le fonctionnement sont développés sous l'article 21- droit à l'information et la consultation) a en charge l'organisation de services et facilités sociaux et socio-culturels en faveur des travailleurs dans l'entreprise.

Il bénéficie à cet effet d'une subvention aux activités sociales et culturelles versée par l'employeur et dont le montant ne peut être inférieur au montant le plus élevé des dépenses sociales réalisées par l'entreprise au cours des 3 années précédant la prise en charge des œuvres sociales par le comité d'entreprise. Une fois fixé, le budget ne peut plus être révisé à la baisse par l'employeur.

Secteur agricole

Les partenaires sociaux agricoles ont conclu le 4 décembre 2012 un accord sur la mise en place d'un dispositif agricole d'accès à des activités sociales et culturelles et la création d'une « Association sociale et culturelle paritaire en agriculture » (ASCPA). Ce dispositif a pour objet d'assurer à l'ensemble des salariés des exploitations agricoles, qui comptent tenu de leur effectif ne disposent pas de comité d'entreprise, un accès minimum et uniforme sur le territoire national à des activités sociales et culturelles.

Cet accord a également été étendu par le ministre chargé de l'agriculture.

d. Contribution au contrôle du respect de la réglementation en ces matières.

Le contrôle du respect de la réglementation dans ces matières est réalisé par l'Inspection du travail dans le secteur privé.

Secteur public

Suite à l'accord du 20 novembre 2009 pour la fonction publique de l'Etat, les comités d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail ont été installés dans la fonction publique de l'Etat et des collectivités territoriales. Le décret du 28 mai 1982 modifié par le décret n°2011-774 du 28 juin 2011 pour la fonction publique de l'Etat, ainsi que le décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié par le décret n° 2012-170 du 3 février 2012 pour la fonction publique territoriale, ont modifiés le rôle des anciens Comité d'hygiène et sécurité et accéléré le rythme de leurs réunions (3 réunions annuelles).

Les CHSCT de la fonction publique (Etat et collectivités locales), ont pour mission, à l'égard du personnel du ou des services de leur champ de compétences, de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité, de contribuer à l'amélioration des conditions de travail et de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières. Les CHSCT de la fonction publique hospitalière sont régis par le code du travail.

Dans la fonction publique de l'Etat, les CHSCT doivent être créés à l'échelon ministériel ou central, mais aussi local. D'autre part, des CHS(CT) dits « spéciaux » peuvent être mis en place lorsque les risques le justifient. Dans le versant Etat, la moitié des ministères ont vu les nouvelles instances s'installer, au moins partiellement, dès 2011 suite à la parution du

nouveau cadre juridique. En 2011, quelques 1515 CHSCT locaux ont ainsi été créés. En moyenne, quatre à cinq réunions techniques informelles ont lieu parallèlement aux instances formelles, pour travailler sur divers sujets. Par rapport aux instances locales, les CHS(CT) centraux ou ministériels travaillent sur les politiques générales de prévention.

Le bilan annuel pour la FPE indique, pour 2011, que les sujets abordés par les CHSCT ont été d'abord, et comme en 2010, l'évaluation des risques. Viennent ensuite les sujets liés à l'élaboration des documents unique d'évaluation et de prévention des risques professionnels (DUERP), l'amélioration des conditions de travail, le suivi médical des agents, les aménagements de locaux, les registres Hygiène et sécurité, les risques psycho-sociaux (liste non exhaustive).

En 2011, le nombre d'agents de l'Etat formés au titre de la formation obligatoire de 5 jours membres des CHSCT a fortement augmenté suite aux campagnes de formation menées par plusieurs ministères.

3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes sur les travailleurs non couverts par l'article 22, sur la proportion de travailleurs qui sont exclus, ainsi que sur les seuils en dessous desquels les entreprises sont dispensées de ces obligations.

Les entreprises de moins de 11 salariés, seuil de mise en place des délégués du personnel, emploient 4,5 millions de salariés (électorat du scrutin spécifique organisé en décembre 2012 pour mesurer l'audience des organisations syndicales).

Interprétation de cette disposition par le CEDS

Droit des travailleurs du secteur privé ou public et/ou de leurs représentants de prendre part au processus décisionnel et au contrôle du respect de la réglementation dans toutes les matières visées à l'article 22.

Les travailleurs doivent disposer de voies de recours juridiques en cas de non-respect de ces droits. Des sanctions doivent également exister pour les employeurs qui ne respectent pas leurs obligations découlant de cet article.

Instruments internationaux traitant du même sujet :

Directive 94/45/CE du Conseil du 22 décembre 1994 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs

Directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs

Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne

Article 26 – Droit des travailleurs à la dignité au travail

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit de tous les travailleurs à la protection de leur dignité au travail, les Parties s'engagent, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs :

1. à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière de harcèlement sexuel sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, et à prendre toute mesure appropriée pour protéger les travailleurs contre de tels comportements ;
2. à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière d'actes condamnables ou explicitement hostiles et offensifs dirigés de façon répétée contre tout salarié sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, et à prendre toute mesure appropriée pour protéger les travailleurs contre de tels agissements.

Annexe à l'article 26

Il est entendu que cet article n'oblige pas les Parties à promulguer une législation.

Il est entendu que le paragraphe 2 ne couvre pas le harcèlement sexuel.

Informations à soumettre

Article 26§1- harcèlement sexuel

1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.

2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.

Sur la période de référence, la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel et moral précise la définition du délit de harcèlement sexuel après l'abrogation du texte précédent par le Conseil constitutionnel. Le texte introduit le cas de chantage sexuel et la notion de particulière vulnérabilité ou dépendance de la victime résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale, apparente ou connue de l'auteur.

Le harcèlement sexuel est désormais caractérisé par des « comportements de toute nature » : propos, gestes, envois de courriers, attitudes etc... il s'agit d'une avancée importante qui permet au juge de retenir l'infraction y compris en l'absence d'agissements physiques tels que des attouchements. Le caractère répétitif n'est par ailleurs pas nécessaire pour sanctionner certains comportements considérés comme particulièrement dégradants.

Le harcèlement sexuel est défini par l'article 222-33 du code pénal. Cette définition est reprise dans des termes similaires par l'article L. 1153-1 du code du travail, aux termes duquel : « *Aucun salarié ne doit subir des faits :*

1. *Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;*
2. *Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature*

sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »

Dans le cadre des relations de travail, le harcèlement sexuel peut prendre des formes diverses : chantage à l'embauche ou à la promotion, menaces de représailles en cas de refus de céder à des avances sexuelles, etc. L'auteur du harcèlement peut être l'employeur, mais également un collègue de la victime, un consultant chargé du recrutement, un client de l'entreprise, etc. Victime ou agresseur, les deux sexes sont concernés.

Les dispositions du code du travail organisent la protection des victimes de faits de harcèlement sexuel, des personnes ayant fait l'objet de discriminations à la suite de tels faits, et de celles qui ont témoigné de ces faits ou les ont relatés.

Toute personne qui commet des faits de harcèlement sexuel encourt au titre du code pénal une peine de deux ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende. Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende en présence de circonstances aggravantes, c'est-à-dire notamment lorsque les faits sont commis :

1. Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
2. Sur un mineur de quinze ans ;
3. Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;
4. Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;
5. Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.

Si le délit de harcèlement sexuel est commis par un salarié, celui-ci est en outre passible d'une sanction disciplinaire prise par l'employeur.

Les inspecteurs du travail constatent les infractions visées à l'article L. 8112-2 du code du travail, dont notamment les délits de harcèlement sexuel ou moral prévus, dans le cadre des relations de travail, par les articles 222-33 et 222-33-2 du code pénal et les infractions commises en matière de discriminations prévues au 3° et au 6° de l'article 225-2 du même code.

Les faits de discriminations commis à la suite d'un harcèlement sexuel (par exemple, la mutation d'un salarié parce qu'il a refusé les avances de son employeur) sont punis, par le code du travail (art. L. 1155-2) d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 € (les peines sont les mêmes en cas de discrimination commise à la suite d'un harcèlement moral).

Ces faits de discriminations peuvent concerner à la fois les personnes qui ont été elles-mêmes les victimes de harcèlement sexuel, qu'elles aient subi ou refusé de subir ces faits, et les personnes qui, sans être les victimes de harcèlement, ont témoigné sur ces faits ou les ont relatés.

Lorsque la discrimination liée au harcèlement sexuel est couverte à la fois par le code du travail et par les dispositions de l'article 225-2 du code pénal, ce sont les sanctions, plus

élevées, prévues par le code pénal qui seront applicables, soit 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende. Tel sera le cas lorsque la discrimination consiste :

- à refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;
- à subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 (discriminations générales) du code pénal ou prévue à l'article 225-1-1 (discrimination liée au harcèlement sexuel) du même code

L'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel dans son entreprise. Dans le cadre de sa démarche d'évaluation et de prévention des risques, l'employeur peut prendre toutes mesures de diffusion, présentation, sensibilisation visant à l'information effective des travailleurs sur la législation en vigueur en matière de harcèlement. Il peut également mettre en œuvre des actions de formation visant à améliorer la connaissance, la prévention et l'identification des phénomènes de harcèlement

L'employeur peut être saisi de faits de harcèlement sexuel par les délégués du personnel ; il doit alors, sans délai, procéder à une enquête avec le délégué et prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut proposer à l'employeur des actions de prévention du harcèlement sexuel (et du harcèlement moral). Le refus de l'employeur est motivé.

Dans les entreprises et les établissements employant au moins 20 salariés, dans lesquels un règlement intérieur doit être établi, ce dernier doit rappeler les dispositions relatives au harcèlement sexuel (et moral) prévues par le code du travail.

Le texte de l'article 222-33 du code pénal définissant et sanctionnant le harcèlement sexuel. (article L.1153-5 du code du travail) doit être affiché dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche

Le Comité demande si une réintégration est possible lorsque le ou la salariée a été poussé(e) à démissionner en raison du climat hostile provoqué par le harcèlement sexuel. Il demande également des informations sur les mesures préventives.

En France, chaque fois que les faits de harcèlement sont avérés et que la rupture du contrat à l'initiative du salarié est requalifiée par le juge en licenciement, la victime peut demander sa réintégration ou obtenir, à défaut d'une telle demande ou si la réintégration s'avère impossible, le versement des indemnités prévues en cas de licenciement nul, c'est-à-dire au moins égales à six mois de salaire, s'ajoutant aux indemnités de rupture.

Pour mémoire, lorsqu'un salarié victime de faits de harcèlement souhaite mettre fin à son contrat de travail, différentes options assorties de garanties s'offrent à lui.

- a) Soit il démissionne et demande au juge prud'homal que celui-ci impute la responsabilité de cette rupture à l'employeur. Le juge recherchera alors si cette démission est, ou non, équivoque (elle le sera probablement si le salarié a énoncé, dans la lettre de rupture, les faits qu'il reproche à l'employeur) ; si tel n'est pas le cas,

le juge cherchera s'il résulte des circonstances antérieures ou concomitantes à la rupture qui la rendent équivoque.

Si les faits de harcèlement sont avérés, le juge procèdera à une requalification de la démission en licenciement.

- b) Soit il demande la résiliation judiciaire de son contrat aux torts de l'employeur. Si le juge considère que les faits sont avérés et que l'employeur a manqué à une obligation du contrat, la résiliation du contrat sera prononcée aux torts de l'employeur et aura les mêmes effets qu'un licenciement nul (Cass. soc., 20 février 2013).
- c) Un dernier mode de rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié peut être utilisé comme « issue » en cas de situation de harcèlement : la prise d'acte de la rupture. En cas de harcèlement avéré, les juges considéreront que la prise d'acte de la rupture de son contrat, par le salarié, produit les effets d'un licenciement

3) Prière de fournir toutes statistiques ou autres informations sur les activités ou programmes de sensibilisation existants et sur le nombre de plaintes recueillies par les ombudsmen ou médiateurs, lorsque ces institutions existent.

Nous n'avons pas de statistiques sur les plaintes recueillies par les autorités administratives indépendantes en charge de la lutte contre le harcèlement sexuel.

Nous disposons toutefois d'informations générales sur les activités du « Défenseur des droits », autorité chargée de lutter contre les discriminations prohibées par la loi dont celles liées au harcèlement. (L. n° 2011-333 et 2011-334 du 29 mars 2011, D. n° 2011-904 et 2011-905 du 29 juillet 2011).

Les personnes qui s'estiment victimes de harcèlement peuvent saisir le Défenseur des droits qui a repris notamment les attributions de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde) et celles du Médiateur de la République.

Sa saisine est gratuite (soit par appel téléphonique, soit en ligne, soit par courrier). L'affichage de ses coordonnées est obligatoire dans tous les établissements mentionnés à l'article L. 3111-1 du Code du travail (employeurs de droit privé, établissements publics à caractère industriel et commercial) ainsi que dans les administrations de l'État, les collectivités territoriales, les établissements publics à caractère administratif, les organismes de sécurité sociale et les autres organismes chargés de la gestion d'un service public administratif.

Il peut également s'autosaisir de faits dont il a connaissance.

Le Défenseur des droits dispose de plusieurs pouvoirs :

- demander la communication de pièces ;
- demander l'audition de personnes dont le concours lui paraît utile ;
- procéder à des vérifications sur place ;
- demander le concours de l'autorité publique, solliciter les corps de l'État, tels que l'inspection du travail.

Enfin, il émet des recommandations à destination des pouvoirs publics et produit régulièrement des rapports sur les questions rentrant dans ses attributions.

Nous disposons par ailleurs de statistiques sur l'ensemble des condamnations judiciaires en matière de harcèlement sexuel (c'est à dire au-delà des seules relations de travail) pour la période 2004-2007.

A titre liminaire, il convient de rappeler que deux types d'actions en justice sont possibles : l'action civile et l'action pénale (avec des règles procédurales différentes ayant une influence sur le nombre de plaintes déposées) :

- au civil, le salarié concerné doit établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, la partie défenderesse doit prouver que ses agissements ne sont pas constitutifs de harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Enfin, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, les mesures d'instruction qu'il estime utiles ;
- au pénal l'aménagement de la charge de la preuve, plus contraignante pour le justiciable, ne permet pas le développement du nombre d'affaires devant cet ordre juridictionnel en comparaison à la quantité de litiges connus par le juge civil.

Ensemble des condamnations prononcées pour harcèlement sexuel :

Année	Nombre de condamnations
2004	63
2005	75
2006	85
2007	77

Sur une moyenne annuelle de 1000 plaintes entre 2004 et 2007.

* (sources : *Ministère de la justice*)

Le tableau page suivante retrace l'activité de l'inspection du travail sur le motif du harcèlement sexuel pour 2012 :

Harcèlement sexuel : Activité de l'inspection du travail en 2012

	Avis	Décision de recours	Décisions	Mise en demeure	Observations écrites	PV	Rapport	Signalement au procureur	Total:
L1153-1 - CODE DU TRAVAIL	7	0	35	0	327	9	15	1	394
L1153-2 - CODE DU TRAVAIL	1	0	27	0	128	4	3	1	164
L1153-3 - CODE DU TRAVAIL	0	0	22	0	105	4	0	1	132
L1153-4 - CODE DU TRAVAIL	0	0	25	0	80	4	0	1	110
L1153-5 - CODE DU TRAVAIL	1	0	21	0	291	4	2	1	320
L1153-6 - CODE DU TRAVAIL	0	0	29	0	127	4	1	1	162
TOTAL 2012	9	0	159	0	1058	29	21	6	1282
TOTAL des suites à interventions	6467	40844	6223	5515	162874	5233	2898	553	232201
Poids Harcèlement sexuel des TOTAL	0%	0%	3%	0%	1%	1%	1%	1%	1%

Sources : DELPHES - données du
16/05/13

Article 26§2 promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière d'actes condamnables ou explicitement hostiles et offensifs dirigés de façon répétée contre tout salarié sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, et prendre toute mesure appropriée pour protéger les travailleurs contre de tels agissements.

1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.

La loi n° 2012-954 du 6 août 2012 précitée traite à la fois du harcèlement sexuel et moral.

Défini par le Code du travail, le harcèlement moral se manifeste par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits de la personne du salarié au travail et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Son auteur : un employeur, un collègue de la victime, quelle que soit sa position hiérarchique.

Le principe est posé par l'article L. 1152-2 du code du travail : aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance de ces dispositions, toute disposition ou tout acte contraire est nul.

Le salarié qui relate des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi. Cette dernière ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce ; elle ne peut, en revanche, résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis (arrêt de la Cour de cassation du 7 février 2012).

Les faits peuvent être constatés sur procès-verbal par les inspecteurs et contrôleurs du travail et sont passibles des sanctions prévues par le code pénal.

Les faits de harcèlement moral sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende (article 222-33-2 du code pénal).

Si les faits ont été commis par un salarié, celui-ci est, en outre, passible d'une sanction disciplinaire (qui peut aller jusqu'au licenciement pour faute grave).

Les faits de discriminations commis à la suite d'un harcèlement moral sont punis d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 €.

Avant tout contentieux, la victime de harcèlement moral ou la personne mise en cause peut engager une procédure de médiation. Le médiateur est choisi d'un commun accord entre les parties. Il peut s'agir d'une personne appartenant à l'entreprise. Le médiateur s'informe de

l'état des relations entre les parties et tente de les concilier. Si la conciliation échoue, il les informe des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

Les salariés victimes de harcèlement moral peuvent intenter une action en justice auprès du conseil de prud'hommes pour faire cesser ces agissements et demander réparation du préjudice subi. Le salarié doit établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Les mêmes dispositions sont applicables aux candidats à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise victimes de harcèlement moral ou ayant fait l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Toute organisation syndicale représentative dans l'entreprise, avec l'accord écrit du salarié, peut engager à sa place une action devant le conseil de prud'hommes et se porter partie civile devant le juge pénal. Le salarié peut toujours intervenir à l'instance ainsi engagée et y mettre fin.

Dans le cadre de ses obligations en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, l'employeur doit prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

Dans les entreprises et les établissements employant habituellement au moins 20 salariés, les dispositions relatives à l'interdiction de toute pratique de harcèlement moral doivent figurer dans le règlement intérieur.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut proposer à l'employeur des mesures de prévention.

Les délégués du personnel disposent d'un droit d'alerte en cas d'agissements constitutifs de harcèlement moral. Ils peuvent saisir l'employeur qui doit procéder sans délai à une enquête et mettre fin à cette situation. À défaut, le salarié ou le délégué, avec son accord, peut saisir le référé prud'homal.

Le médecin du travail peut proposer des mesures individuelles (ex. : mutations ou transformations de postes) lorsqu'il constate une altération de l'état de santé physique et mentale du salarié ; l'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite. L'employeur doit également répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés (Cass. Soc. n°09-69.616 du 1^{er} mars 2011)

Le texte de l'article 222-33-2 du code pénal (définition et sanctions du harcèlement moral) est affiché dans les lieux de travail.

2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.

Le harcèlement moral entre dans la catégorie des risques psychosociaux (RPS) qui sont aujourd'hui un axe fort de l'action des pouvoirs publics, à la mesure de l'enjeu de santé publique qu'ils représentent.

Confronté à l'actualité des suicides au sein de grandes entreprises, le ministre chargé du travail a lancé un plan d'urgence pour la prévention du stress au travail qu'il a présenté au Conseil d'Orientation sur les Conditions de Travail (COCT) du 9 octobre 2009. Ce plan comptait notamment deux **orientations stratégiques**

- l'ouverture de négociations sur le stress dans toutes les entreprises de plus de 1000 salariés en vue de transposer l'Accord national interprofessionnel (ANI) sur le stress de juillet 2008,
- l'organisation de séminaires régionaux, en direction des très petites et moyennes entreprises (TPE/PME) avec l'appui de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) et des Caisses régionales d'assurance maladie - CRAM (maintenant CARSAT – Caisses d'assurance retraite et de santé au travail)

Pour sa mise en œuvre, il a donné lieu à la création d'une cellule spécialisée au sein de la Direction générale du travail (DGT) du ministère chargé du travail.

En application de ces orientations, les entreprises de plus de 1000 salariés ont été invitées à négocier sur les RPS ou à engager des plans d'actions. Le ministre s'est appuyé sur le dispositif législatif existant (obligation de protéger la santé physique et mentale des travailleurs prévue à l'article L.4121-1 code du travail) pour encourager la déclinaison de l'ANI au niveau le plus opérationnel : celui de l'entreprise.

Les Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ont organisé 22 séminaires avec les préventeurs régionaux, en présence de la Direction générale du travail (DGT), réunissant des entreprises de plus de 200 salariés. Ces séminaires ont accueilli plus de 5500 participants.

En février 2010, le rapport « Bien être et efficacité au travail » remis au Premier Ministre a, à travers dix préconisations, invité les employeurs à engager des actions concrètes pour prévenir les RPS et améliorer le bien-être au travail. Ce rapport est venu renforcer et concrétiser par des pistes opérationnelles le plan d'actions gouvernemental.

Aujourd'hui, le plan d'urgence a trouvé son prolongement naturel dans la pérennisation de ses actions au sein du Plan santé au travail 2010-2014 (PST2), les RPS étant un des risques prioritaires du PST2. Ils constituent d'autre part l'un des quatre risques professionnels ciblés par le Plan national d'actions coordonnées (PNAC) 2009-2012 de l'Assurance Maladie-Risques Professionnels et une thématique prioritaire d'action pour l'INRS.

Afin d'aider les employeurs à appréhender les enjeux liés à la prévention des risques psychosociaux les pouvoirs publics et les préventeurs institutionnels se sont attachés, depuis 2009, à proposer un modèle de compréhension et de prévention des RPS, mais aussi des outils qui soient opérationnels pour l'entreprise. Ainsi, en 2012, l'ANACT et le réseau des ARACT, fort de ses nombreuses actions de sensibilisation, formation ou accompagnement d'entreprises à la

prévention des RPS, a notamment pu expérimenter un modèle C2R – « Contraintes Régulations, Ressources » – qui fera l’objet d’un ouvrage « agir sur la prévention des risques psychosociaux » dont la parution est programmée courant 2013.

En outre, plusieurs autres outils et guides sont aujourd’hui à disposition des employeurs et des représentants des salariés :

- Depuis octobre 2012, une nouvelle rubrique du site « travailler-mieux.gouv.fr » propose aux petites entreprises des repères et des outils méthodologiques pour les aider à mieux appréhender les RPS et à les intégrer dans le document unique d’évaluation des risques professionnels, comme le prévoit la réglementation.
- En complément de cet outil destiné aux petites entreprises, l’ANACT a mis à disposition des entreprises de plus grande taille le kit méthodologique « *Prendre en compte les risques psychosociaux dans le Document Unique* ». Très largement téléchargé (30 000 fois en 2012), il permet aux entreprises de progresser étape par étape dans la démarche de prise en compte des RPS.
- L’INRS a également publié une brochure contenant des repères méthodologiques et un outil pratique RPS-DU pour repérer et évaluer les facteurs de risques psychosociaux et les intégrer dans le document unique.
- Enfin, le ministère chargé du travail a édité en 2012 le guide « Risques psychosociaux : comment choisir un consultant » qui aide l’employeur, en concertation avec les représentants du personnel, ou dans le cadre d’un accord d’entreprise, à définir ses besoins d’accompagnement, sélectionner un consultant et encadrer sa mission dans le but de mettre en place, avec son appui, une démarche de prévention des RPS.

En parallèle à ces actions d’accompagnement des entreprises, une campagne de contrôle a porté du 15 septembre au 15 décembre 2012 sur l’application de la réglementation relative à la prévention de l’exposition des salariés aux RPS et s’est inscrite dans le cadre des actions fixées en 2010 par le Comité des hauts responsables de l’inspection du travail (CHRIT) de l’Union Européenne.

L’objectif global visait à la fois à sensibiliser les entreprises à la prise en compte des RPS et à veiller au respect des obligations d’évaluation et de prévention dans ce domaine de façon à prévenir les risques d’atteinte à la santé mentale des salariés. Au plan européen, les secteurs de la santé, des services et du transport ont été retenus. La France a choisi le secteur médico-social et celui du commerce de détail alimentaire pour conduire cette campagne.

Le bilan des résultats de la campagne a été diffusé sur www.travailler-mieux.gouv.fr . Des actions seront ensuite conduites auprès des partenaires sociaux de branches de ces secteurs d’activité afin de définir des axes d’actions pour prévenir les RPS. Au plan régional, les DIRECCTE/DIECCTE présenteront ce bilan aux partenaires sociaux des Comités régionaux de la prévention des risques professionnels (CRPRP) et définiront les suites à donner en lien avec la déclinaison des Plans régionaux santé au travail (PRST2).

Au-delà de ces actions d’accompagnement et de contrôle, les partenaires sociaux ont conclu, le 19 juin 2013, un accord national interprofessionnel sur la qualité de vie au travail (QVT). Cet accord s’inscrit dans le prolongement des accords conclus en 2008 et 2010 sur le stress au

travail et le harcèlement et la violence au travail. Les actions menées en la matière ont permis d'ouvrir de nouveaux champs mieux compris et mieux partagés par les acteurs de l'entreprise : ce que sont les conditions de travail et la possibilité qu'elles ouvrent ou non de faire du bon travail dans une bonne ambiance ; les attentes fortes d'être mieux reconnu dans l'entreprise et de mieux équilibrer vie professionnelle et vie personnelle ; l'enjeu autour de l'expression des salariés sur leur travail ; le formation de l'encadrement à la santé au travail ; etc. Ces différents éléments sont aujourd'hui repris dans l'accord sur la QVT.

Enfin, lors de la conférence sociale du 20 et 21 juin 2013, dans le cadre de la table ronde « Améliorer les conditions de travail, prévenir les risques et améliorer la santé des salariés », les partenaires sociaux et l'Etat ont convenu de mettre en place un dispositif, s'appuyant sur l'ANACT et le réseau des ARACT, qui permette d'accompagner les entreprises, les branches et les partenaires sociaux dans la mise en œuvre de leurs actions de qualité de vie au travail.

3) Prière de fournir toutes statistiques ou autres informations sur les activités ou programmes de sensibilisation existants et sur le nombre de plaintes recueillies par les ombudsmen ou médiateurs, lorsque ces institutions existent.

Nous n'avons pas de statistiques sur les plaintes recueillies par les autorités administratives indépendantes en charge de la lutte contre le harcèlement moral.

En matière de harcèlement moral, le Défenseur des droits peut être saisi selon les mêmes modalités qu'en matière de harcèlement sexuel et il met en œuvre les mêmes pouvoirs.

Nous disposons de statistiques sur l'ensemble des condamnations judiciaires en matière de harcèlement moral (c'est à dire au-delà des seules relations de travail) pour la période 2004-2007.

Comme en matière de harcèlement sexuel, le salarié qui s'estime victime peut exercer une action civile et pénale.

Ensemble des condamnations prononcées pour harcèlement moral :

Année	Nombre de condamnations
2004	31
2005	69
2006	71
2007	99

Ces chiffres ne distinguent pas le harcèlement moral en raison du sexe, des comportements de harcèlement moral pour d'autres motifs.

* (sources : Ministère de la justice)

Le tableau page suivante retrace l'activité de l'inspection du travail sur le motif du harcèlement moral pour 2012 :

Harcèlement moral : Activité de l'inspection du travail en 2012

	Avis	Décision de recours	Décisions	Mise en demeure	Observations écrites	PV	Rapport	Signalement au procureur	Total:
L1152-1 - CODE DU TRAVAIL	39	0	25	1	1 378	40	86	12	1 581
L1152-2 - CODE DU TRAVAIL	9	0	21	1	319	6	10	3	369
L1152-3 - CODE DU TRAVAIL	2	0	24	1	185	4	3	0	219
L1152-4 - CODE DU TRAVAIL	13	0	25	1	757	12	17	2	827
L1152-5 - CODE DU TRAVAIL	0	0	21	1	240	5	6	0	273
TOTAL 2012	63	0	116	5	2 879	67	122	17	3 269

TOTAL des suites à interventions	6467	40844	6223	5515	162874	5233	2898	553	232201
Poids Harcèlement moral des TOTAL	1%	0%	2%	0%	2%	1%	4%	3%	1%

Sources : DELPHES - données du 16/05/13

Interprétation de ces dispositions par le CEDS

Paragraphe 1 : Définition et formes de comportement considérées comme du harcèlement sexuel sur le lieu de travail ou en relation avec le travail. Les mesures existantes doivent garantir une protection efficace du travailleur contre le harcèlement sexuel. Régime de responsabilité de l'employeur et/ou de ses employés. Voies de recours effectives et conditions de réparation du préjudice moral et/ou matériel subi par la victime. Indemnisation appropriée. Charge de la preuve. Mesures de sensibilisation et de prévention du harcèlement sexuel.

Paragraphe 2 : Définition et formes de comportement considérées comme du harcèlement moral sur le lieu de travail ou en relation avec le travail. Les mesures existantes doivent garantir une protection efficace du travailleur contre le harcèlement moral. Régime de protection juridique contre le harcèlement moral et responsabilité de l'employeur et/ou de ses employés. Voies de recours effectives et conditions de réparation du préjudice moral et/ou matériel subi par la victime. Indemnisation appropriée. Charge de la preuve. Mesures de sensibilisation et de prévention du harcèlement moral.

Instrument internationaux traitant du même sujet :

Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966)

Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (1950)

Directive 76/207/CE du Conseil du 9 février 1976 sur la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement pour les hommes et les femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, et les conditions de travail

Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CE

Article 28 – Droit des représentants des travailleurs à la protection dans l'entreprise et facilités à leur accorder

Afin d'assurer l'exercice effectif du droit des représentants des travailleurs de remplir leurs fonctions de représentants, les Parties s'engagent à assurer que dans l'entreprise :

- a. ils bénéficient d'une protection effective contre les actes qui pourraient leur porter préjudice, y compris le licenciement, et qui seraient motivés par leur qualité ou leurs activités de représentants des travailleurs dans l'entreprise ;
- b. ils aient les facilités appropriées afin de leur permettre de remplir rapidement et efficacement leurs fonctions en tenant compte du système de relations professionnelles prévalant dans le pays ainsi que des besoins, de l'importance et des possibilités de l'entreprise intéressée.

Annexe à l'article 28

Aux fins d'application de ces articles, le terme «représentants des travailleurs» désigne des personnes reconnues comme telles par la législation ou la pratique nationales.

Informations à soumettre

1) **Prière de décrire le cadre juridique général, y compris si possible les décisions pertinentes rendues par les tribunaux et autres organes judiciaires. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.**

2) **Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.**

a. La protection contre la rupture du contrat de travail

➤ Bénéficiaires de la protection

Les salariés représentants du personnel ne peuvent faire l'objet d'un licenciement, individuel ou collectif, sans l'autorisation de l'inspecteur du travail, pendant toute la durée de leur mandat et au-delà.

L'inspecteur du travail vérifie au cours d'une enquête contradictoire que la rupture du contrat n'est pas une mesure discriminatoire, liée aux fonctions de représentation du salarié. Sa décision peut faire l'objet d'un recours.

Les candidats aux élections professionnelles (comité d'entreprise, délégués du personnel) ainsi que le délégué syndical, le délégué du personnel, le membre du comité d'entreprise, le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, institués par convention ou accord collectif de travail bénéficient également de la protection contre la rupture du contrat de travail.

La liste légale des salariés bénéficiant de la protection est précisément énumérée :

- par les articles L.2411-1 à L. 2422 du code du travail pour le licenciement ;
- par les articles L. 2412-1 à L. 2412-13 du code du travail pour la rupture ou le non-renouvellement du contrat à durée déterminée ;
- par l'article L. 2413-1 du code du travail pour l'interruption ou le non-renouvellement d'une mission de travail temporaire ;

- par l'article L. 2414-1 du code du travail pour le transfert partiel d'entreprise ou d'établissement ;
- par l'article L. 1237-15 du code du travail pour la rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée.

Le bénéfice de la protection est en outre accordé :

- au premier salarié à avoir demandé à l'employeur d'organiser les élections (comité d'entreprise ou délégués du personnel) ou d'accepter de les organiser, si son initiative est confirmée par une organisation syndicale ;
- en cas de licenciement, aux candidats aux fonctions de membre élu du CHSCT (Cass. Soc. pourvoi n°09-67335 du 4 mai 2011) ;
- en cas de transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, aux candidats aux élections des délégués du personnel et du comité d'entreprise (Cass. Soc. pourvoi n°96-45045 du 8 juin 1999).
- au représentant élu du personnel mandaté ou au salarié mandaté appelés, en l'absence de délégué syndical, à négocier un « accord de maintien de l'emploi » dans le cadre fixé par la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi.

En cas de faute grave, l'employeur peut prononcer, à titre provisoire, une mise à pied immédiate de l'intéressé. Lorsqu'elle concerne un délégué syndical, un salarié mandaté, un conseiller du salarié, un représentant de la section syndicale, ou un des autres salariés mentionnés à l'article L. 2421-2 du code du travail, cette décision est, à peine de nullité, motivée et notifiée à l'inspecteur du travail dans le délai de 48 heures à compter de sa prise d'effet. Si le licenciement est refusé par l'inspecteur du travail, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés.

➤ **La durée d'application du statut protecteur**

La durée de la protection varie de 6 à 12 mois :

- 6 mois : candidats aux élections professionnelles dans l'entreprise, anciens membres du comité d'entreprise, anciens délégués du personnel, anciens représentants au CHS-CT ; ancien représentant des salariés au conseil d'administration ou de surveillance des entreprises du secteur public, candidat et ancien candidat à l'élection comme représentant des salariés (pendant les 3 mois suivant le dépôt des candidatures)
- 12 mois : anciens délégués syndicaux, anciens représentants de la section syndicale désignés conformément à l'article L. 21421-1 du code du travail, anciens salariés mandatés au titre de l'article L. 2232-24 du code du travail.

Est également protégé pour une durée de 6 mois le premier salarié à avoir demandé à l'employeur d'organiser les élections (comité d'entreprise ou délégués du personnel) ou d'accepter de les organiser quand son initiative est confirmée par une organisation syndicale.

➤ **Les moyens de recours**

La décision de l'inspecteur du travail peut, dans un délai de deux mois, faire l'objet :

- d'un recours hiérarchique auprès du Ministre du Travail,

- d'un recours contentieux devant le tribunal administratif dont dépend l'entreprise ou l'établissement.

Le recours n'est pas suspensif.

Si l'autorisation de licenciement est annulée, le salarié peut, dans un délai de 2 mois à compter de la notification de la décision d'annulation ou de retrait de l'autorisation de licenciement, demander à être réintégré dans l'entreprise, à son emploi antérieur ou un poste équivalent. Cette disposition s'applique aux salariés investis d'un des mandats énumérés par l'article L.2422-1 du code du travail. Le salarié investi d'un des mandats mentionnés à ce même article a droit au paiement d'une indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre son licenciement et sa réintégration, s'il en a formulé la demande dans le délai de 2 mois à compter de la notification de la décision. Cette indemnité correspond à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre son licenciement et l'expiration du délai de 2 mois s'il n'a pas demandé sa réintégration.

Si le refus d'autorisation est annulé par le tribunal administratif, l'employeur doit procéder à une nouvelle demande d'autorisation auprès de l'inspecteur du travail qui rendra sa décision compte tenu de la décision du tribunal et/ou de l'évolution des faits.

Si le refus d'autorisation est annulé par le Ministre, ce dernier se prononce alors sur la demande d'autorisation et statue en fonction des éléments de droit et de fait existant à la date de sa propre décision. Toutefois, dans le cas où le salarié concerné par la demande d'autorisation de licenciement cesse de bénéficier de la protection prévue par le code du travail, postérieurement à la décision de l'inspecteur du travail, le ministre n'a plus compétence, après avoir annulé cette décision, pour refuser ou accorder l'autorisation sollicitée.

➤ **La protection en cas de transfert d'activité**

Le transfert d'un salarié compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement par application de l'article L. 1224 du code du travail ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail lorsque le salarié est investi de l'un des mandats mentionnés à l'article L.2414-1 : délégué syndical et ancien délégué syndical ayant exercé ses fonctions pendant au moins un an, délégué du personnel, membre élu du comité d'entreprise, etc.

Outre les salariés protégés visés par l'article L. 2414-1 du Code du travail, doivent également faire l'objet d'une autorisation de transfert de leur contrat de travail :

- les candidats aux élections professionnelles ;
- les anciens représentants du personnel.

En effet, par un arrêt du 8 juin 1999, la Cour de cassation a jugé que le transfert des candidats aux élections professionnelles devait, dans les 6 mois suivant cette candidature, également être subordonné à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail, destinée à permettre à celui-ci de s'assurer que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire.

Pour les mêmes raisons, il y a lieu d'étendre cette protection aux anciens représentants du personnel pendant les 6 mois suivant la cessation de leurs fonctions.

En cas de refus d'autorisation, l'employeur doit proposer au salarié un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente dans un autre établissement ou une autre partie de l'entreprise.

Le comité demande que le prochain rapport contienne les commentaires du gouvernement sur l'efficacité en pratique de la protection des représentants des salariés contre le licenciement et, le cas échéant, les mesures envisagées pour en changer le fonctionnement

L'existence d'un statut protecteur des représentants du personnel découle d'exigences constitutionnelles (Décisions n° 88-244 DC du 20/07/88, n° 96-383 DC du 6/11/ 96. Elle est une des conditions, majeure, du libre exercice des fonctions représentatives. La démocratie sociale justifie en effet des règles parallèles à celles existant au bénéfice de la démocratie politique. En l'espèce, il s'agit d'éviter tout détournement du pouvoir de l'employeur vis-à-vis de ces salariés, afin de permettre à la communauté de travail de s'organiser et, ainsi, pouvoir s'exprimer et défendre ses intérêts. En France, cette protection est assurée par l'administration du travail, dans la tradition d'un modèle social largement marqué par le tripartisme.

L'intervention de l'administration du travail dans la mise en œuvre de la protection des représentants du personnel, s'inscrit dans le cadre défini à partir des décisions rendues dès 1976 et 1977 par le Conseil d'Etat (*CE, Assemblée, 5 mai 1976, n°98.647 et 98.820, Safer d'Auvergne*, pour le motif disciplinaire ; *CE, 18 fév. 1977, n°95.354, Abellan*, pour le motif économique).

L'unification de la procédure protectrice résultant de la loi n°82-915 du 28 octobre 1982 sur le renforcement des instances représentatives du personnel a abouti à confier la décision en matière de rupture ou de transfert du contrat de travail de ces salariés aux inspecteurs du travail. Ce choix se fonde sur la légitimité reconnue de ces derniers à intervenir et à arbitrer dans ces litiges caractérisés par leur nature de conflit social, notamment du fait de leur connaissance avérée de l'entreprise et des différents acteurs.

En outre, plutôt qu'une procédure judiciaire pouvant s'avérer longue, l'autorisation préalable de licenciement, décision prise à l'issue d'une enquête menée « à chaud » avec la possibilité pour chacun de présenter ses observations, est la réponse la mieux adaptée au règlement de ce type particulier de litiges.

Cette intervention administrative est cependant soumise à un contrôle renforcé du juge administratif. Ce dernier a accru ses exigences dans le contrôle qu'il exerce sur la légalité de leurs décisions, en particulier de la motivation de celles-ci, de la régularité des procédures et du respect du contradictoire au cours de la phase d'instruction des demandes d'autorisation. Une attention particulière est donc apportée par l'autorité administrative au respect de ces exigences, qui sont la traduction d'une attente de plus en plus en forte des usagers en matière de transparence de l'action administrative, à travers la publication d'une circulaire le 30 juillet 2012 qui fait un point complet sur le cadre de contrôle et les obligations des inspecteurs du travail.

Dans les conclusions du précédent rapport, le Comité demande des informations sur les moyens accordés aux représentants des travailleurs, et en particulier sur les frais de voyage.

b. Facilités accordées aux représentants des travailleurs dans l'entreprise pour remplir leurs fonctions

Le code du travail détaille les facilités à accorder aux représentants des travailleurs dans l'entreprise pour pouvoir remplir leurs fonctions. Les conventions collectives peuvent améliorer les dispositions du code du travail concernant l'exercice des missions, mais en aucun cas y apporter des restrictions. Il peut s'agir, par exemple, de personnels mis à disposition par l'entreprise, et de moyens matériels et financiers plus importants que les minima légaux.

➤ Crédit d'heures

Les représentants des travailleurs disposent du temps nécessaire à l'exercice de leurs missions sous forme d'un crédit d'heures, accordé tous les mois, assimilé à du temps de travail et payé comme tel. Ce crédit varie de 10 à 20 heures en fonction du mandat détenu et de la taille de l'entreprise.

➤ Liberté de déplacement

Les représentants des travailleurs bénéficient d'une liberté de déplacement et de contact avec les salariés de l'entreprise. Ils peuvent rencontrer les salariés sur leur poste de travail, à condition de ne pas créer de gêne importante à l'accomplissement de leur travail, pendant leurs heures de délégation ou en dehors de leurs heures de travail.

➤ Prise en charge des frais liés au déplacement des représentants des travailleurs

Les frais de déplacement engagés par les représentants des travailleurs pour se rendre à des réunions organisées par l'employeur, à son initiative ou à celle des représentants du personnel, sont à la charge de l'employeur. Les frais de déplacement correspondent généralement au coût des billets de transport en commun ou aux frais d'essence lorsque le représentant des travailleurs utilise son véhicule personnel. Lorsque l'hébergement et la restauration s'imposent, et que des frais d'hôtel et de restaurant sont engagés, ils sont à la charge de l'employeur. Les conditions de prise en charge des frais de déplacement sont souvent définies par accord collectif, ou par le règlement intérieur du comité d'entreprise.

Les articles L. 2232-3 et L. 2232-8 du code du travail prévoient qu'au niveau interprofessionnel et au niveau de la branche, des dispositions relatives aux modalités d'exercice du droit de s'absenter, à la compensation des pertes de salaires ou au maintien de ceux-ci, ainsi qu'à l'indemnisation des frais de déplacement doivent être prévues en faveur des salariés d'entreprises participant aux négociations.

A titre d'exemple, en 2012, plusieurs branches précisent les conditions de remboursement des frais de déplacement des représentants des travailleurs : la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles (accord du 24 juillet 2012), la convention collective des administrateurs mandataires judiciaires (accord du 4 octobre 2012), la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail (accord du 24 octobre 2012), etc.

➤ Formation

Les membres titulaires du comité d'entreprise élus pour la première fois bénéficient d'une formation économique d'une durée maximale de 5 jours. Elle est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant 4 ans consécutifs ou non (article L. 2325-44 du code du travail).

Les représentants du personnel au CHSCT doivent bénéficier, dès leur première désignation, d'une formation nécessaire à l'exercice de leurs missions (article L. 4614-14 du code du travail). Dans les établissements où il n'existe pas de CHSCT, et dans lesquels les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres de ce comité, les délégués du personnel bénéficient de cette formation.

➤ **Autres moyens mis à disposition par l'employeur**

Les autres moyens mis à disposition des représentants des travailleurs dépendent des mandats de ces derniers.

Des locaux sont réservés dans l'entreprise aux délégués du personnel, aux comités d'entreprise, et aux sections syndicales (dans les entreprises de plus de 200 salariés). Les représentants des travailleurs peuvent effectuer des communications à l'intention du personnel. Ils bénéficient de panneaux d'affichage dans l'enceinte de l'entreprise. Ils peuvent également bénéficier d'autorisations d'absence, dont les conditions peuvent être définies par convention. Par exemple, la convention nationale de la pharmacie d'officine contient depuis le 19 septembre 2012 un article définissant les cadres dans lesquels l'employeur peut autoriser un représentant des travailleurs à s'absenter pour accomplir ses missions.

Le délégué syndical peut organiser des réunions dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des heures de travail. Il peut également diffuser librement des publications et tracts syndicaux dans l'enceinte de l'entreprise et sur la messagerie électronique de l'entreprise.

Le comité d'entreprise bénéficie d'une subvention de l'employeur destinée à assurer son fonctionnement, lui permettant, notamment, de recruter du personnel.

Le comité d'entreprise et le CHSCT peuvent se faire assister par des experts pour exercer leurs attributions.

Le comité d'entreprise, le délégué du personnel et le CHSCT ont accès aux documents relatifs à l'entreprise (par exemple les rapports annuels sur l'activité de l'entreprise pour le comité d'entreprise, un exemplaire à jour de la convention collective et le registre du personnel pour le délégué du personnel, les rapports des études du médecin du travail pour le CHSCT, etc).

3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes, si possible.

Environ **25.000** demandes d'autorisation de licenciement ont été formées auprès des inspecteurs du travail en 2011 (source : rapport au BIT d'activité de l'inspection du travail), pour moitié pour motif économique. Dans une grande majorité, ces demandes ont donné lieu à des **autorisation**s de licenciement (**80%**). Le taux de **contestation** de ces décisions (soit sur recours hiérarchique devant le ministre, soit sur recours contentieux directement devant le juge administratif) reste faible, autour de **7 %**.

1172 recours hiérarchiques ont été formés devant le ministre en **2011** qui l'a conduit à **refuser le licenciement dans 55 % des cas** et autoriser dans 38 % (dans 7% d'autres types de décisions ont été prises comme un rejet du recours pour irrecevabilité etc.).

Interprétation de cette disposition par le CEDS

Cette disposition révisée garantit aux représentants des travailleurs le droit d'être protégés dans l'entreprise et de se voir octroyer certaines facilités. Il complète l'article 5 qui confère un droit similaire aux représentants syndicaux.

L'expression « représentants des travailleurs » désigne les personnes reconnues comme telles par la législation ou la pratique nationales.

La protection doit englober l'interdiction de procéder au licenciement ou de faire subir tout préjudice autre que le licenciement au motif que l'intéressé est un représentant des travailleurs.

Les facilités à accorder peuvent consister, par exemple, en l'octroi de temps libre rémunéré pour représenter les travailleurs, en une participation financière au comité d'entreprise, en la mise à disposition de locaux et de matériel pour le comité d'entreprise, etc.

Instrument internationaux traitant du même sujet :

Convention n° 135 de l'OIT sur les représentants des travailleurs, 1971

Article 29 – Droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs

Afin d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs à être informés et consultés en cas de licenciements collectifs, les Parties s'engagent à assurer que les employeurs informent et consultent les représentants des travailleurs en temps utile, avant ces licenciements collectifs, sur les possibilités d'éviter les licenciements collectifs ou de limiter leur nombre et d'atténuer leurs conséquences, par exemple par le recours à des mesures sociales d'accompagnement visant notamment l'aide au reclassement ou à la réinsertion des travailleurs concernés.

Annexe aux Articles 28 et 29

Aux fins d'application de ces articles, le terme « représentants des travailleurs » désigne des personnes reconnues comme telles par la législation ou la pratique nationales.

Informations à soumettre

- 1) **Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme**
- 2) **Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.**

Eléments nouveaux depuis le rapport précédent

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=?cidTexte=JORFTEXT000027546648>

La loi sur la sécurisation de l'emploi promulguée le 14 juin 2013 porte sur des sujets très concrets pour les salariés et améliore leurs droits tout au long de leur carrière. **Il s'agit d'un texte gagnant-gagnant car il prévoit plus de droits pour les salariés et plus de sécurité juridique pour les entreprises.**

Elle instaure **un nouvel équilibre entre la sécurité nécessaire pour les salariés et les possibilités d'adaptation indispensables aux entreprises** en instaurant des mesures pour

- Créer des droits nouveaux individuels et collectifs pour les salariés,
- Faire reculer la précarité,
- Développer des outils de préservation de l'emploi dans un contexte économique difficile.

Une loi pour les droits des salariés

- Généralisation de l'accès collectif à la complémentaire santé
- Amélioration de l'information et de la consultation des Institutions représentatives du personnel- leur donner un accès permanent à une base de données regroupant l'information stratégique de l'entreprise dans les domaines économiques et sociaux. **D'autres mesures sont prévues, comme, par exemple, la mise en place d'une nouvelle consultation périodique du comité d'entreprise portant sur les orientations stratégiques de l'entreprise.**

- **Associer les salariés à la stratégie des grandes entreprises-** La loi du 14 juin 2013, conformément à l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013, prévoit la participation de représentants des salariés, avec voix délibérative, aux conseils d'administration (ou de surveillance) des grandes entreprises. Les sociétés concernées sont celles dont les effectifs totaux sont au moins égaux à 10 000 salariés dans le monde ou à 5 000 en France
- Le compte personnel de formation et le conseil en évolution professionnelle
- La période de mobilité externe volontaire et sécurisée

Une loi contre la précarité

- Modulation des cotisations d'assurance chômage
- Instauration des droits rechargeables à l'assurance chômage
- Des protections plus fortes et une meilleure rémunération pour les salariés à temps partiel

Une loi pour l'emploi

- Maintenir l'emploi en améliorant le dispositif d'activité partielle
- Permettre de préserver l'activité par des accords majoritaires de maintien de l'emploi.

Les accords de maintien de l'emploi constituent un nouvel outil à disposition des partenaires sociaux pour éviter les licenciements en cas de dégradation de la conjoncture économique dans les entreprises. Ainsi, l'employeur s'engage à préserver l'emploi et, en contrepartie, les salariés à faire des concessions temporaires qui peuvent porter sur leur durée de travail, les modalités d'organisation de leur temps de travail, ainsi que sur leur rémunération. Ils gardent toutefois la possibilité, individuellement, d'accepter ou de refuser l'application de l'accord. En cas de refus, leur licenciement est prononcé selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique

- Renforcer l'encadrement des licenciements collectifs- Les entreprises de 50 salariés et plus, qui procèdent à des licenciements pour motif économique d'au moins 10 salariés sur 30 jours et soumises à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi.

L'encadrement des procédures collectives des licenciements économiques, prévu par l'article 18 de la loi du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi (qui retranscrit l'ANI de janvier 2013), comporte deux enjeux majeurs :

- le renforcement du dialogue social dans le cadre d'une procédure qui donne de la visibilité aux parties prenantes et qui permet de maîtriser les délais : délai maximum de 2, 3 ou 4 mois selon le nombre de licenciements envisagés, encadrement des conditions de recours de l'expertise...) ;

Cette dimension est également renforcée par le fait que le projet de licenciement économique pourra être mis en œuvre dans le cadre d'un accord collectif négocié au sein de l'entreprise.

- le renforcement de la qualité du plan de sauvegarde de l'emploi qui doit permettre de mieux accompagner les salariés dans leur retour à l'emploi.

- Mieux anticiper pour sécuriser les parcours professionnel
- Des conditions négociées de mobilité interne des salariés- **La loi du 14 juin 2013, conformément à l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013, prévoit l'instauration d'un instrument négocié de mobilité interne.**



Interprétation de cette disposition par le CEDS

Les représentants des travailleurs ont le droit d'être informés et consultés en temps utile par les employeurs qui envisagent de procéder à un licenciement collectif. Les licenciements collectifs ici visés sont les licenciements qui concernent une pluralité de salariés dans le cadre d'une unité de temps à préciser par la loi, intervenant pour des motifs non inhérents à la personne des travailleurs et consécutifs à la réduction ou à la transformation des activités de l'entreprise.

Les procédures de consultation doivent intervenir en temps utile, avant le licenciement collectif. La procédure de consultation doit au minimum porter sur les possibilités d'éviter les licenciements collectifs ou d'en limiter le nombre, et de mettre en place des mesures d'accompagnement. Le droit de consultation doit être assorti de garanties propres à en assurer l'exercice effectif.

Instruments internationaux traitant du même sujet :

Convention n° 158 de l'OIT sur le licenciement, 1982

Directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs