

**EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS
COMITE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX**



20 janvier 2004

Pièce n° 1

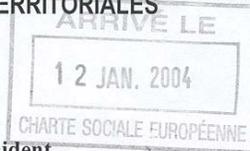
RECLAMATION COLLECTIVE n° 24/2004

**Union Syndicale SOLIDAIRES
c. France**

enregistrée au Secrétariat le 12 janvier 2004

Union syndicale
Solidaires SUD TRAVAIL AFFAIRES SOCIALES
SUD ANPE
SUD COLLECTIVITES TERRITORIALES

Le 5 janvier 2004



Monsieur le Président
Comité Européen des Droits Sociaux
Direction Générale des Droits de
l'Homme
67075 STRASBOURG cedex

MONSIEUR LE PRESIDENT,

Au nom organisations syndicales suivantes :

- **Syndicat SUD TRAVAIL AFFAIRES SOCIALES,**
domicilié 12, rue Bonne Nouvelle, 75010 PARIS
- **Fédération SUD ANPE,**
domicilié 239, rue de Belleville, 75019 PARIS
- **Fédération SUD COLLECTIVITES TERRITORIALES,**
domicilié 1, rue Delpech, 38100 TOULOUSE,

Nous avons l'honneur de présenter une réclamation collective au sens et dans le cadre du protocole de 1995, contre le gouvernement français pour non-respect des dispositions relatives à l'interdiction des discriminations dans l'emploi, de la Charte Sociale Européenne du 3 mai 1996.

Au vu du rapport produit par le gouvernement français, la Commission des Droits Sociaux dont vous assurez la présidence a conclu à la conformité de la législation française en matière d'égalité des droits, principe inscrit à l'article 1 paragraphe 2 de la Charte Sociale Européenne.

En effet l'interdiction des discriminations dans l'emploi est énoncée à l'article L.122-45 (premier alinéa) du code du travail tel qu'il résulte de la loi n° 2001-1066, dans les termes suivant :

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié 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 en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions

politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre IV du livre II du présent code, en raison de son état de santé ou de son handicap. »

Par ailleurs, le dernier alinéa de l'article L.122-45 précité, résultant également de la loi du 16 novembre 2001 assure un renversement de la charge de la preuve dans les contentieux civils relatifs aux discriminations. Cet aménagement, considéré dans vos conclusions comme « *un développement positif* » s'imposait en effet pour assurer un traitement équitable des litiges et c'est au demeurant, pour ces motifs qu'il a été imposé par l'Union Européenne, ainsi que prohibition des discriminations indirectes, par le biais :

- de la directive n°2000/43 CE, pour ce qui concerne les discriminations à motivation ou fondement raciste,
- de la directive n°2000/78 CE, à l'ensemble des pays membres de l'Union Européenne, pour l'ensemble des discriminations.

On observera à cet égard que ces deux directives par ailleurs dont la date d'entrée en vigueur a été fixée dès le jour de leur publication, sont applicables à toutes les relations de **travail de droit public comme de droit privé**, la première institue un délai de transcription de cinq ans à compter de sa date de publication -soit le 19 juillet 2005- et la seconde un délais de trois ans soit le 2 décembre 2000.

Toutefois, et tel est l'objet de notre réclamation, sont exclus du bénéfice de ces dispositions, de nombreuses catégories de travailleurs :

I - Exclusions de certaines catégories de salariés de droit privé :

En effet ne bénéficient pas des dispositions de l'article L.122-45 du Code du Travail interdisant les discriminations dans l'emploi et aménageant la charge de la preuve en cas de litige, certaines catégories de salariés de droit privé :

- Les concierges et gardiens d'immeuble,
- Les employés de maison,
- Les assistantes maternelles exerçant à domicile.

Soit au total plusieurs centaines de milliers de salariés.

II - Situation des salariés de droit public :

1. Pour ce qui concerne les fonctionnaires :

La loi précitée n°2001-1066, a introduit dans la loi (n°83-634) portant statut général des fonctionnaires l'interdiction des discriminations, l'article 6 de ce statut étant désormais rédigé comme suit :

*La liberté d'opinion est garantie aux fonctionnaires.
Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race.
Toutefois des distinctions peuvent être faites afin de tenir compte d'éventuelles inaptitudes physiques à exercer certaines fonctions.*

*De même, des conditions d'âge peuvent être fixées, d'une part, pour le recrutement des fonctionnaires, lorsqu'elles visent à permettre le déroulement de leur carrière, d'autre part, pour la carrière des fonctionnaires, lorsqu'elles résultent des exigences professionnelles, justifiées par l'expérience ou l'ancienneté, requises par les missions qu'ils sont destinés à assurer dans leur corps, cadre d'emplois ou emploi.
Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :*

1° Le fait qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire respecter les principes énoncés au deuxième alinéa du présent article ;

2° Ou bien le fait qu'il a témoigné d'agissements contraires à ces principes ou qu'il les a relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé aux agissements définis ci-dessus.

Par contre aucune disposition légale n'a été adoptée concernant l'aménagement de la charge de la preuve, que ce soit à l'occasion de l'acte de recrutement, pour ce qui concerne le déroulement de carrière ou pour la révocation des fonctionnaires.

En l'absence d'un tel aménagement de la charge de la preuve, force est de constater que les fonctionnaires ne sont pas protégés de manière adéquate contre les risques de discriminations.

2. Pour ce qui concerne les agents publics non titulaires, qu'ils relèvent de la fonction publique d'Etat, des collectivités territoriales ou de la fonction publique hospitalière :

A cet égard, aucun texte législatif spécifique n'a été promulgué, aucune mesure réglementaire n'a été prise. Nous seulement donc ils ne bénéficient pas de dispositions relatives à l'aménagement de la charge de la preuve mais, qui plus est, aucun texte spécifique ne prohibe, pour ce qui les concerne, les discriminations. Cette situation est d'autant plus anormale que :

a - beaucoup d'entre eux -et notamment ceux engagés pour assurer des fonctions de direction au sein des collectivités territoriales sont engagés en fonction de leur profil politique ;

b - les personnels non titulaires des diverses fonctions publiques sont recrutés sauf exception par le biais de contrats à durée déterminée -d'une durée maximale de trois ans. Le renouvellement de leurs contrats étant totalement discrétionnaire, ces personnels ne bénéficient d'aucune garantie, ni de fond, ni de forme en cas de refus de prorogation de leurs contrats.

A titre indicatif, le nombre des seuls salariés contractuels des collectivités territoriales est supérieur à 250 000¹.

¹ Très exactement 267 031 selon un très récent rapport du président du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale, pour le seul territoire métropolitain, hors mairie de PARIS et à l'exclusion des vacataires payés à l'heure, soit les plus précaires

3. Situation particulière des salariés de l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE) :

Les relations de travail au sein de l'Agence Nationale pour l'Emploi, établissement public administratif chargé du placement des demandeurs d'emploi et dont l'effectif salarié s'élève à 20 000 agents de droit public, sont régies par un statut réglementaire, soit à ce jour le décret n° 90-543 du 29 juin 1990.

Or ce décret ne comporte aucune interdiction générale des discriminations dans l'emploi. A fortiori, aucun aménagement de la charge de la preuve en cas de litige n'est institué par ce texte.

En conséquence, les syndicats signataires de la présente vous demande d'intervenir afin que le gouvernement français prenne toutes dispositions utiles afin d'étendre l'interdiction des discriminations dans l'emploi et l'aménagement de la charge de la preuve à l'ensemble des salariés, que leurs contrats soit de droit public ou de droit privé.

Restant à votre disposition, notamment pour toute audience que vous estimeriez nécessaire, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de notre haute considération.

Pour les organisations précitées



Jacques DECHOZ

Toute correspondance relative à la présente est à adresser également ou préférentiellement à l'adresse suivante : Union Syndicale SOLIDAIRE, 12 rue des Trembles, 38100 GRENOBLE.