



04/01/2010

RAP/RCha/FR/IX(2009)

CHARTE SOCIALE EUROPEENNE (révisée)

9^e rapport national sur l'application de la
Charte sociale européenne révisée

soumis par

LE GOUVERNEMENT DE LA FRANCE

(Articles 2, 4, 5, 6, 21, 22, 26, 28 et 29
pour la période 01/01/2005 – 31/12/2008)

Rapport enregistré au Secrétariat le 15 décembre 2009

CYCLE 2010

Délégation aux Affaires Européennes et Internationales

Octobre 2009

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

Groupe III: Droits liés au travail

PERIODE DE REFERENCE 2005-2008

SOMMAIRE

ARTICLE 2- droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 1.....	page 3
Paragraphe 2.....	page 13
Paragraphe 3.....	page 14
Paragraphe 4.....	page 16
Paragraphe 5.....	page 20
Paragraphe 6.....	page 21
Paragraphe 7.....	page 22

ARTICLE 4- droit à une rémunération équitable

Paragraphe 1.....	page 27
Paragraphe 2.....	page 32
Paragraphe 3.....	page 35
Paragraphe 4.....	page 38
Paragraphe 5.....	page 39

ARTICLE 5- droit syndical

.....	page 41
-------	---------

ARTICLE 6- droit de négociation collective

Paragraphe 1.....	page 55
Paragraphe 2.....	page 61
Paragraphe 3.....	page 67
Paragraphe 4.....	page 70

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

.....	page 81
-------	---------

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

.....	page 84
-------	---------

ARTICLE 26- droit à la dignité au travail

Paragraphe 1.....	page 89
Paragraphe 2.....	page 90

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

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

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

.....	page 96
-------	---------

Article 2 – Droit à des conditions de travail équitables- (Période de référence pour la contribution au 9^{ème} rapport d'application : 1/01/2006 au 31/12/2008)

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.

Réponse

DROIT COMMUN

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

Les salariés peuvent néanmoins effectuer, à la demande de l'entreprise, des heures au-delà de la durée légale ; ce sont des heures supplémentaires, prévues par les articles L. 3121-11 et suivants du code du travail. Celles-ci sont en principe décomptées selon un mode hebdomadaire.

Depuis la loi du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi, le taux de majoration des heures supplémentaires peut être librement négocié par les partenaires sociaux, sous réserve de ne pas être inférieur à 10%.

Le nombre d'heures supplémentaires susceptible d'être effectué par un salarié est contingenté. Ce contingent est fixé par accord collectif de branche étendu, par accord d'entreprise ou, à défaut, par décret. Le décret du 21 décembre 2004 a fixé le contingent d'heures supplémentaires annuel à 220 heures par salarié.

Depuis la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, l'employeur n'a plus à solliciter l'autorisation de l'inspecteur du travail pour faire accomplir des heures supplémentaires au-delà du contingent annuel applicable dans son entreprise. Il est désormais possible de dépasser ce contingent dans les conditions fixées par accord collectif, ou, à défaut de cette fixation, simplement après consultation des représentants du personnel, s'il en existe.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000019347122>

Les salariés à temps complet sont concernés par ces règles, à l'exception des salariés non soumis à la réglementation sur la durée du travail, des cadres dirigeants, et des salariés, cadres et non cadres, relevant d'une convention de forfait annuel en jours ou en heures.

Durée de travail des salariés en forfait

Conventions de forfait en heures

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 de travail intégrant un nombre prédéterminé d'heures supplémentaires. La rémunération du salarié au forfait doit être au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée des majorations pour heures supplémentaires.

Les conventions de forfait sur une base hebdomadaire ou mensuelle, déjà accessibles à tous les salariés en application de la jurisprudence et de la loi sur la mensualisation de 1978, figurent dans le code du travail depuis leur insertion par la loi du 20 août 2008 (nouvel article L.3121-38). Ces forfaits sur la semaine ou sur le mois ne nécessitent pas d'accord collectif préalable pour pouvoir être mis en place. La loi exige en revanche l'accord écrit du salarié pour l'établissement de toute convention de forfait.

Les conventions de forfait sur une base annuelle existent depuis la loi du 19 janvier 2000.

Pour qu'un forfait sur l'année soit valable, il faut, d'une part, un accord collectif préalable (d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de branche) qui contienne certaines mentions obligatoires et, d'autre part, une convention individuelle conclue entre l'employeur et le salarié concerné.

Les conventions de forfait en heures sur l'année ne sont pas ouvertes à tous les salariés : elles peuvent être conclues par des cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable ainsi que par des salariés non-cadres qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Depuis la loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail du 20 août 2008, il n'est plus permis de travailler plus que ce que prévoit la convention de forfait. Auparavant prévue par la loi du 31 mars 2005, la possibilité de dépasser le forfait n'a pas été reprise pour les forfaits annuels en heures alors qu'elle a été conservée et modifiée pour les forfaits en jours.

La loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail du 20 août 2008 a réformé en partie les dispositions relatives aux forfaits en jours sur l'année.

Les salariés susceptibles de conclure une telle convention sont strictement les mêmes qu'avant la loi d'août 2008 (les cadres autonomes dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable et les salariés non-cadres autonomes dont la durée du travail ne peut être prédéterminée), seules les conditions et modalités du dépassement du forfait ont été modifiées.

Désormais, c'est l'accord entre employeur et salarié et non plus l'accord collectif qui ouvre la faculté au salarié qui le souhaite de renoncer à des jours de repos et, par conséquent, de travailler au-delà de la durée annuelle fixée par la convention individuelle de forfait. Cet accord doit obligatoirement être établi par écrit et déterminer la majoration de rémunération afférente au temps de travail supplémentaire (article L. 3121-45).

Dans le même temps, le dépassement du plafond de 218 jours a été précisé : le travail supplémentaire s'inscrit dans la limite d'un plafond annuel maximal de jours travaillés fixé par accord collectif.

La durée convenue à la convention de forfait pouvait déjà être dépassée depuis la création du régime du forfait jours par la loi du 19 janvier 2000 et ce dépassement comprenait, certes, des contreparties, mais aucun plafond. La loi du 20 août 2008 a donc instauré des dispositions plus protectrices en prévoyant qu'un accord collectif pouvait négocier une durée maximale indépassable (respectant en outre les congés payés, les repos et les jours fériés chômés) et qu'à défaut, cette durée maximale absolue était fixée par le législateur à 235 jours.

La réforme offre donc un cadre sécurisé au travail supplémentaire effectué dans le cadre d'une convention de forfait en jours en lieu et place des anciennes dispositions prévoyant une compensation du forfait par l'attribution d'un nombre de jours de repos équivalent au dépassement.

En outre, si les modalités de suivi de la charge de travail ne sont plus définies obligatoirement par la négociation collective, un accord collectif peut toujours se saisir de ce sujet en application de l'article L. 3121-39 qui prévoit que l'accord « *fixe les caractéristiques principales des conventions [de forfait]* ». Par ailleurs, en modifiant l'article L. 2323-29, la loi du 20 août 2008 a prévu que le comité d'entreprise doit désormais être 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. Ainsi, les modalités de suivi de la charge de travail sont examinées par un organisme de représentation du personnel dans l'entreprise, donc au plus près des salariés concernés.

Enfin, le législateur a créé une nouvelle obligation incombant à l'employeur, celle d'organiser chaque année un entretien individuel avec chaque salarié en

forfait jours (article L. 3121-46). Cet entretien porte 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 sur la rémunération du salarié.

Salariés à temps partiel

S'agissant des salariés à temps partiel, un mécanisme particulier existe : il s'agit des heures complémentaires. Le contrat de travail doit préciser les limites dans lesquelles le salarié peut effectuer des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat et sans que la durée totale (heures prévues par le contrat et heures complémentaires) puisse atteindre la durée du travail à temps plein (durée légale ou conventionnelle).

Le volume d'heures complémentaires ne peut excéder le dixième de cette durée de travail contractuelle hebdomadaire ou mensuelle (art. L. 3123-17 du code du travail). Une convention ou un accord collectif de branche étendu peut toutefois porter le nombre d'heures complémentaires jusqu'au tiers de la durée stipulée au contrat de travail. Dans ce cas, chaque heure complémentaire effectuée au-delà du 1/10e donne lieu à une majoration de 25% ; une période minimale de travail continu et des garanties afférentes à l'égalité des droits avec les salariés à temps complet doivent en outre être introduites par l'accord.

Durées maximales de travail et repos

Afin de protéger la santé et la sécurité des travailleurs, le code du travail limite le temps de travail des salariés et prévoit des périodes de repos minimales.

La durée quotidienne de travail est ainsi plafonnée à 10 heures, des dérogations conventionnelles et administratives pouvant porter cette durée jusqu'à 12 heures. Une durée maximale de 8 heures est prévue pour les travailleurs de nuit afin de prendre en compte les spécificités de cette forme de travail qui expose davantage la santé et la sécurité des travailleurs.

La durée hebdomadaire de travail est limitée à 48 heures de travail 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, est imposé dès lors que le temps de travail quotidien atteint six heures.

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

Jeunes de moins de 18 ans

La loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social a porté la durée journalière du travail des jeunes travailleurs de moins de 18 ans (ainsi que les jeunes de moins de 18 ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel

dans le cadre d'un enseignement alterné ou du déroulement de leur scolarité), de 7 à 8 heures.

Les lois du 26 juillet 2005 et du 2 août 2005 ainsi que les décrets du 13 janvier 2006 permettent dans certains secteurs d'activités et dans certaines conditions définies par ces textes, l'emploi des apprentis et des jeunes de moins de 18 ans les dimanches et les jours fériés et pendant certaines tranches horaires de nuit sur autorisation accordée par l'inspection du travail.

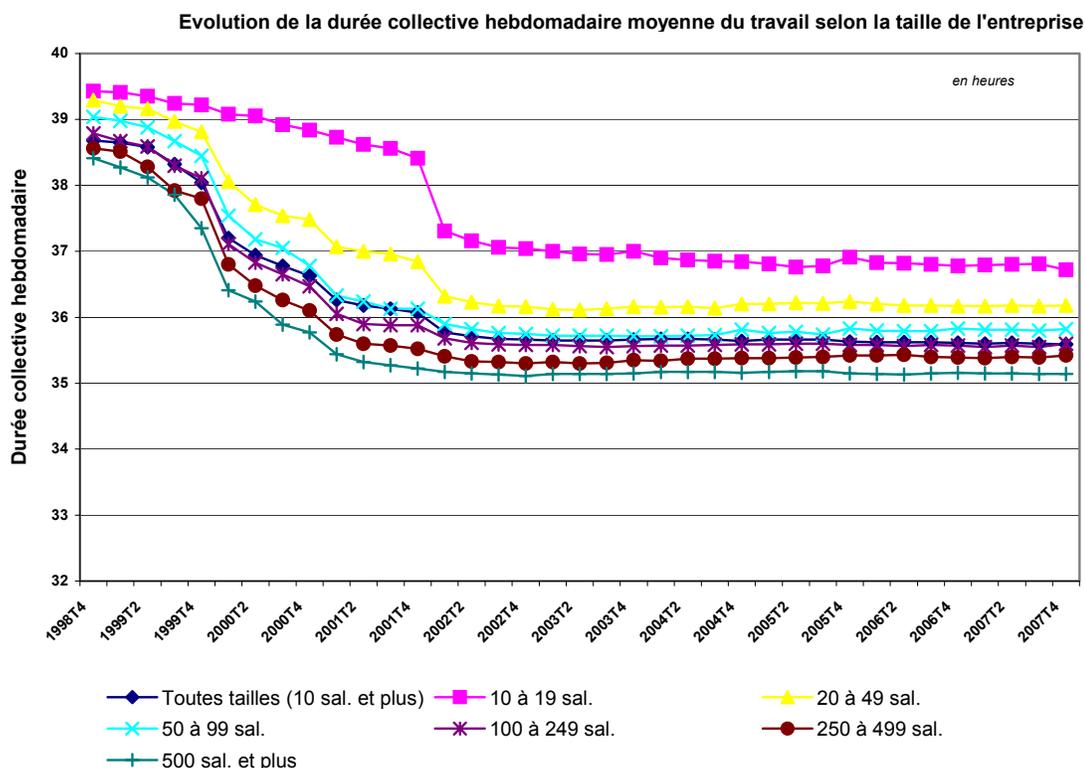
2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.

Réponse

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).

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.

Réponse



Durée hebdomadaire moyenne effective de travail des salariés à temps complet et à temps partiel

	À temps complet (en heures)	À temps partiel (en heures)	Part des salariés à temps partiel (en %)	Sources
1998	39,7	22,9	18,1	Enquête <i>Emploi</i> annuelle
1999	39,6	22,9	18,1	
2000	38,9	23,1	17,7	
2001	38,3	23,3	17,1	
2002	37,7	23,0	16,9	
2002	38,8	23,3	17,4	Enquête <i>Emploi</i> en continu
2003	38,8	23,2	17,3	
2004	38,9	23,0	17,5	
2005	39,0	23,2	17,8	
2006	39,1	23,2	18,0	
2007	39,2	23,5	18,0	

Champ : ensemble des salariés.

Source : Insee, enquêtes *Emploi* annuelles 1998-2002 menées en mars sauf en 1999 où elle a eu lieu en janvier; en continu 2002-2007.

Durée annuelle collective et forfait en jours par taille d'entreprise en 2004

	Durée annuelle collective des salariés à temps complet, hors forfait en jours		
	En heures	Part des salariés à temps complet au forfait en jours En pourcentage	Durée moyenne des salariés au forfait en jours En jours
10 à 19 salariés	1 675	4	216
20 à 49 salariés	1 647	4	215
50 à 99 salariés	1 617	8	216
100 à 249 salariés	1 615	8	215
250 à 499 salariés	1 608	10	215
Plus de 500 salariés	1 591	13	212
Ensemble	1 616	9	214

Source :
enquête Acemo
annuelle, 2004.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

Durée annuelle collective et forfait en jours par secteur d'activité en 2004

	Durée annuelle collective des salariés à temps complet, hors forfait en jours	Part des salariés à temps complet au forfait en jours	Durée moyenne des salariés au forfait en jours
	En heures	En pourcentage	En jours
Industries agricoles et alimentaires.....	1 609	6	214
Industries des biens de consommation	1 601	11	214
Industrie automobile.....	1 600	13	216
Industries des biens d'équipement	1 621	20	215
Industries des biens intermédiaires	1 609	8	215
Énergie	1 555	4	208
Construction.....	1 656	4	217
Commerce.....	1 627	9	215
Transports	1 643	4	213
Activités financières	1 576	23	208
Activités immobilières.....	1 638	9	212
Services aux entreprises	1 603	12	214
Services aux particuliers	1 649	5	214
Éducation, santé et action sociale	1 585	2	212
Activités associatives	1 588	3	214
Ensemble	1 616	9	214

Source :
enquête Acemo
annuelle, 2004.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

Tableau 1
Durée hebdomadaire collective moyenne du travail des salariés, par taille d'entreprise au 3^{ème} trimestre 2008

	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).....	4,5	78,5	8,4	8,6	35,6	10,6	15,3
10 à 19 salariés.....	0,5	60,4	6,3	32,8	36,7	2,4	17,9
20 à 49 salariés.....	0,8	70,5	11,0	17,7	36,2	4,7	15,6
50 à 99 salariés.....	2,1	75,6	13,7	8,6	35,8	7,5	14,6
100 à 249 salariés.....	4,1	78,9	10,9	6,1	35,6	10,5	12,2
250 à 499 salariés.....	6,5	80,6	8,9	4,0	35,4	12,9	12,7
500 salariés ou plus.....	6,9	85,2	6,2	1,7	35,1	14,6	16,0

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

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

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 3^{ème} trimestre 2008

	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 %)
	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)	4,5	78,5	8,4	8,6	35,6	10,6
EB : Ind. agricoles et alimentaires	4,8	84,8	5,5	4,9	35,2	6,0
EC : Ind. des biens de consommation.....	6,6	80,7	7,3	5,4	35,3	11,6
ED : Ind. automobile.....	14,9	74,2	9,0	1,9	35,1	14,4
EE : Ind. des biens d'équipement	7,9	65,6	19,4	7,1	35,6	19,6
EF : Ind. des biens intermédiaires.....	10,9	71,2	10,4	7,5	35,4	9,4
EG : Energie	11,7	87,9	0,4	0,0	34,9	5,5
EJ : Commerce.....	1,0	76,1	15,0	7,9	35,6	10,5
EK : Transports.....	3,0	74,5	2,6	19,9	36,6	3,9
EL : Activités financières	12,7	83,5	2,9	0,9	35,0	23,4
EM : Activités immobilières	8,7	77,5	5,9	7,9	35,4	9,7
EN : Services aux entreprises.....	1,3	91,0	4,7	3,0	35,2	14,4
EP : Services aux particuliers.....	6,1	65,0	3,8	25,1	36,3	4,6
EQ : Education, santé, action sociale.....	2,0	94,9	1,6	1,5	35,1	3,0

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

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

ETABLISSEMENTS PUBLICS DE SANTE

Réponses 1 et 2

L'organisation du travail dans les établissements publics de santé est fixée d'une part par le décret n°2002-9 du 4 janvier 2002 modifié pour les personnels de la fonction publique hospitalière et d'autre part par le code de la santé publique et l'arrêté du 30 avril 2003 pour les personnels médicaux, pharmaciens et odontologistes hospitaliers.

Ces textes découlent de la transposition de la directive européenne relative au temps de travail.

Durée du travail du personnel de la fonction publique hospitalière :

Le travail à l'hôpital est organisé en cycles. Le cycle de travail est une période de référence dont la durée se répète à l'identique d'un cycle à l'autre et qui ne peut être inférieure à 1 semaine ni supérieure à 12 semaines.

Au sein du cycle la durée hebdomadaire de travail est fixée à 35 heures en moyenne. Le cas échéant, les personnels bénéficient d'heures ou de jours supplémentaires de repos destinés à ramener leur durée moyenne de travail effectif à 35 heures par semaine. Le nombre de jours de repos prévus au titre de la réduction du temps de travail est calculé en proportion du travail effectif accompli et ne peut être supérieur à 20 jours.

Le décompte du temps de travail est réalisé sur une base annuelle fixée à 1 607 heures pour les agents en repos fixes qui ne sont pas soumis à des sujétions spécifiques. Les agents soumis à des sujétions spécifiques sont essentiellement les personnels en repos variables et les personnels travaillant exclusivement la nuit.

Pour les agents en repos variables la durée annuelle de travail effectif est réduite à 1 582 heures. Ceux qui effectuent au moins 20 dimanches ou jours fériés dans l'année civile bénéficient de 2 jours de repos compensateurs supplémentaires.

Pour les agents travaillant exclusivement de nuit la durée annuelle de travail effectif est fixée à 1 476 heures depuis le 1^{er} janvier 2004.

Durée du travail des personnels médicaux, pharmaciens et odontologistes hospitaliers

L'organisation du travail comprend un service quotidien de jour et un service relatif à la permanence des soins pour la nuit, le samedi après-midi, le dimanche et jours fériés. La permanence des soins prend la forme de permanence sur place ou par astreinte à domicile.

Les activités médicales et pharmaceutiques sont organisées en demi-journées ou par dérogation en heures dans les structures à temps médical continu.

Les obligations de service hebdomadaires sont fixées à 10 demi-journées pour un praticien hospitalier temps plein, ou à une durée hebdomadaire qui ne peut excéder 48 heures si l'activité est organisée en temps continu. Cette durée est calculée en moyenne sur une période de 4 mois. Depuis la transposition de la directive européenne la permanence sur place est comptée comme du temps de travail effectif en totalité et peut être prise en compte dans les obligations de

service hebdomadaires. Les astreintes à domicile ne sont pas comptabilisées dans les obligations de service, seul le temps de déplacement constitue du temps de travail effectif.

Sur la base du volontariat le praticien peut accomplir un temps de travail additionnel au-delà de ses obligations de service. Ce temps de travail peut être soit indemnisé soit récupéré.

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.

La durée moyenne du travail¹ est de 37,9 heures par semaine

en heures			
	Temps partiel	Temps complet	Ensemble
Agriculteurs exploitants	22,6	58,8	54,3
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	20,7	55,0	52,4
Cadres et professions intellectuelles supérieures	24,3	44,0	42,1
Professions intermédiaires	24,3	39,3	37,1
Employés	22,8	38,2	33,3
Ouvriers	21,8	37,8	36,5
Total	23,1	41,0	37,9

. Durée déclarée par les personnes en emploi pour une semaine normalement travaillée.

Champ : actifs de 15 ans ou plus ayant un emploi vivant en France métropolitaine.

Source : Insee, enquêtes Emploi du 1er au 4e trimestre 2007.

Horaires atypiques et travail à domicile

En moyenne en 2007, une personne en emploi sur cinq travaille habituellement ou occasionnellement à son domicile. Contrairement aux ouvriers, les indépendants comme les agriculteurs travaillent logiquement plus souvent chez eux (70 % des agriculteurs, 45 % des indépendants). C'est également le cas de 40 % des cadres. Le travail à domicile est caractéristique de certaines professions salariées. Ainsi, 80 % des professeurs, des instituteurs et des assistantes maternelles travaillent habituellement chez eux.

La répartition hebdomadaire du travail, qu'il soit effectué à domicile ou dans l'entreprise, diffère également selon les professions. Les cadres sont nombreux à travailler le soir. Le fait de travailler le week-end est assez répandu : en

moyenne sur l'année, plus d'une personne sur deux travaille le samedi et une sur trois le dimanche. Ces pratiques sont habituelles ou occasionnelles parmi les non-salariés et les cadres. Le travail de nuit reste marginal et concerne principalement les ouvriers et les agriculteurs.



Réponse au CEDS

Art 2§1 Sur les forfaits en jours sur l'année

En prévoyant que le dépassement de la durée de travail fixée à la convention de forfait était désormais encadré par un nombre maximal de jours travaillés fixé par accord collectif et respectant les congés payés, les repos et les jours fériés chômés, la loi du 20 août 2008 offre un cadre sécurisé au travail supplémentaire. En effet, ce plafond conventionnel ne peut, en aucun cas, être dépassé et, à défaut de négociation, cette durée maximale absolue est fixée par le législateur à 235 jours. La réforme du 20 août 2008 a donc apportée des garanties substantielles aux salariés en forfait jours en lieu et place des anciennes dispositions prévoyant une compensation du forfait par l'attribution d'un nombre de jours de repos équivalent au dépassement.

Par ailleurs, en modifiant l'article L. 2323-29, la loi du 20 août 2008 a prévu que le comité d'entreprise doit désormais être 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. Ainsi, les modalités de suivi de la charge de travail sont examinées par un organisme de représentation du personnel dans l'entreprise, donc au plus près des salariés concernés.

Enfin, le législateur a créé une nouvelle obligation incombant à l'employeur, celle d'organiser chaque année un entretien individuel avec chaque salarié en forfait jours (article L. 3121-46). Cet entretien porte 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 sur la rémunération du salarié.

Sur le régime des astreintes

A titre liminaire, il convient de rappeler qu'aux termes de l'article L. 3121-1 du code du travail, « *le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles* ».

Par ailleurs, aux termes de l'article L. 3121-5 du code du travail, « *une période d'astreinte s'entend 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 accomplir un travail au service de l'entreprise. La durée de cette intervention est considérée comme du temps de travail effectif* ».

L'article L. 3121-6 prévoit « *qu'exception faite de la durée d'intervention, la période d'astreinte est prise en compte pour le calcul des périodes de repos quotidien et hebdomadaire* ». L'imputation des périodes d'astreinte sur les périodes de repos a été introduite par le législateur par la loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003. Elle trouve sa source dans le fait que l'astreinte, hors périodes d'intervention, ne peut être assimilée à du temps de travail effectif, le salarié pouvant vaquer librement à ses occupations personnelles.

Toutefois, le ministère du travail a veillé à encadrer ce dispositif :

- dans la circulaire DRT 2000-03 du 3 mars 2000, le ministère du travail a rappelé que l'imputation des périodes d'astreinte sur les périodes de repos ne devait pas conduire à ce qu'un même salarié soit systématiquement placé en situation d'astreinte durant des périodes de

repos obligatoires et que si le développement de telles pratiques venait à être constaté, il appartiendrait aux services de contrôle de les signaler à l'administration centrale.

- pour les salariés qui y sont soumis, l'astreinte permet de continuer à se livrer à des occupations personnelles dans leur sphère privée tout en bénéficiant de compensations pour l'atteinte, réduite, portée à leur liberté de mouvement. Ces compensations, prévues à l'article L. 3121-7 du code du travail, prennent la forme d'une contrepartie financière ou en repos définie par accord collectif ou, à défaut, par l'employeur.

- la circulaire DRT 06 du 14 avril 2003 a précisé que lorsqu'une intervention a lieu pendant la période d'astreinte et que le salarié n'a pas encore bénéficié des périodes de repos minimales prévues par le code du travail (11 heures consécutives pour le repos quotidien, 35 heures consécutives pour le repos hebdomadaire), celles-ci doivent être entièrement données à l'issue de l'intervention. Dans la plupart des cas, l'intervention ayant lieu avant que le salarié ait bénéficié de la totalité de la période minimale de repos quotidien ou hebdomadaire prévue par le code du travail, le régime de l'astreinte s'avère particulièrement favorable au travailleur.

Pour ces raisons, l'assimilation des périodes d'astreinte au temps de repos ne constitue pas une violation du droit à une durée raisonnable du travail prévu par l'article 2§1 de la Charte sociale européenne révisée.

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.

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

Réponse

DROIT COMMUN

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 et dans ce cas ce chômage ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés ayant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise et ayant accompli au moins deux cents heures de travail au cours des deux mois précédant le jour férié considéré, sous réserve pour chaque salarié, d'avoir été présent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite.

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.

ETABLISSEMENTS PUBLICS DE SANTE

Les personnels de la fonction publique hospitalière bénéficient de jours fériés correspondant aux fêtes légales fixées par circulaire du ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique.

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

Il n'est pas effectué de suivi statistique spécifique.

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.

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

Réponse

DROIT COMMUN

La loi 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail a modifié les conditions d'ouverture des droits à congés payés en indiquant que pour avoir droit à des congés payés, le salarié doit justifier avoir travaillé chez le même employeur non plus un mois mais un temps équivalent à un minimum de dix jours de travail effectif.

Tous les salariés sont couverts par les dispositions de cette nature relatives à l'octroi d'un congé payé annuel qui est porté à cinq semaines au minimum.

Ayant eu à se prononcer sur la question de la maladie pendant les congés payés, la Cour de cassation a récemment indiqué que l'employeur doit reporter les congés payés acquis par le salarié malade même si celui-ci reprend le travail une fois la période de prise de congé terminée (Cass. Soc. 24 février 2009n°07-44488)

Le congé annuel ne peut être remplacé par une indemnité compensatoire 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.

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

ETABLISSEMENTS PUBLICS DE SANTE

La fonction publique hospitalière :

1. les repos et congés

L'organisation du travail doit respecter plusieurs garanties qui trouvent leur base dans la directive européenne 2003/88/CE du 4 novembre 2003 :

- la durée hebdomadaire de travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder 48 heures au cours d'une période de 7 jours ;
- les agents bénéficient d'un repos quotidien de 12 heures consécutives minimum et d'un repos hebdomadaire de 36 heures consécutives minimum ;

- le nombre de jours de repos est fixé à 4 jours pour 2 semaines, deux d'entre eux au moins devant être consécutifs, dont un dimanche.

Outre les jours de réduction du temps de travail, les agents de la FPH ont droit à des congés annuels fixés comme suit :

- 25 jours ouvrés de congés pour une année de service accompli du 1^{er} janvier au 31 décembre,
- 1 jour supplémentaire si l'agent fractionne ses congés en au moins 3 périodes d'au moins 5 jours ouvrés chacune,
- 1 jour supplémentaire si l'agent prend entre 3 et 5 jours de congés entre le 1^{er} novembre et le 30 avril, et un second jour supplémentaire s'il prend au moins 6 jours de congés dans cette période.

L'agent est tenu de prendre au moins 20 jours ouvrés de congés par an et ne peut alimenter son compte épargne-temps que dans la limite de 5 jours. Sauf autorisation exceptionnelle du chef d'établissement les congés dus pour une année de service accompli ne peuvent se reporter sur l'année suivante.

2. les heures supplémentaires

Lorsque les besoins du service l'exigent, les agents peuvent être amenés à effectuer des heures supplémentaires en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail.

Le volume annuel d'heures supplémentaires ne peut dépasser 180 heures par et par agent ou 15 heures par mois et par agent. Ce plafond est porté à 220 heures par an ou 18 heures par mois pour les infirmiers spécialisés, les cadres de santé infirmiers, les sages-femmes, les sages-femmes cadres, les personnels d'encadrement techniques et ouvriers, les manipulateurs d'électroradiologie médicale.

En cas de crise sanitaire, les établissements sont autorisés par décision du ministre de la santé de dépasser ces plafonds, pour une durée limitée et pour les personnels nécessaires à la prise en charge des patients.

Les heures supplémentaires peuvent être récupérées ou indemnisées. Les heures supplémentaires indemnisées sont majorées de 25% pour les 14 premières heures et de 27% pour les suivantes. Elles sont en plus majorées des 2/3 si elles sont effectuées un dimanche ou un jour férié et de 100% si elles sont effectuées la nuit.

3. le compte épargne-temps

Les personnels de la FPH ont la possibilité de demander l'ouverture d'un compte épargne-temps (CET) qui leur permet d'accumuler des droits à congés rémunérés.

Le CET est alimenté dans la limite de 22 jours par an par :

- le report des congés annuels, sans que le nombre de jours de congés pris dans l'année puisse être inférieur à 20 ;
- le report d'une partie des heures ou jours de réduction du temps de travail, dans la limite maximale de 15 jours par an ;
- les heures supplémentaires prévues à l'article 15 du décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002 susvisé qui n'auront fait l'objet ni d'une compensation

horaire ni d'une indemnisation, dans la limite annuelle maximale de la moitié desdites heures.

L'agent peut commencer à exercer son droit à congé lorsqu'il a épargné au moins 20 jours. Il doit alors utiliser ses jours dans un délai de 10 ans.

Les personnels médicaux, pharmaciens et odontologistes hospitaliers :

1. les repos et congés

Les praticiens bénéficient d'une réduction forfaitaire de leur temps de travail fixée à 20 jours pour un praticien temps plein.

L'organisation du travail doit par ailleurs respecter plusieurs garanties qui, comme pour le personnel de la FPH, trouvent leur origine dans la directive européenne sur le temps de travail :

- le praticien bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives par période de 24 heures ; s'il accomplit un travail d'une durée maximale de 24 heures, il bénéficie, immédiatement après cette période, d'un repos d'une durée équivalente ;
- la fréquence de la participation aux astreintes est fixée de façon limitative, Toutefois, à titre volontaire, le praticien peut assurer une participation supérieure qui doit rester compatible avec la bonne exécution de son service de jour.

Les praticiens ont droit également à un congé annuel de 25 jours ouvrés dont 20 doivent être pris dans l'année.

2. le compte épargne-temps

Les personnels médicaux ont la possibilité de demander l'ouverture d'un compte épargne-temps (CET) qui leur permet d'accumuler des droits à congés rémunérés.

Le CET est alimenté dans la limite de 30 jours par an par des congés annuels non pris (5 jours au plus), des jours de RTT, des jours de récupération des périodes de temps de travail additionnel, astreintes et déplacements lorsqu'ils n'ont pas été indemnisés.

Le compte épargne-temps est ouvert pour une durée de 10 ans. Aucun seuil n'est fixé pour que le praticien puisse commencer à exercer son droit à congé.

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

Le droit à un minimum de quatre semaines de congés annuels est garanti à l'ensemble des salariés. Il n'est pas effectué de suivi statistique spécifique.

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.

Réponse

DROIT COMMUN

Depuis les années 90, un grand nombre de mesures législatives et réglementaires ont été prises par la France afin d'éliminer ou réduire les risques professionnels en entreprise. Ces mesures ont pour origine, tant des initiatives françaises, que la transposition des engagements communautaires européens et placent au cœur de la réglementation la « démarche de prévention », composée de 9 principes généraux, parmi lesquels on peut citer : éviter les risques, évaluer les risques qui ne peuvent être évités ; combattre les risques à la source,...(article L. 4121-2). Ces mesures législatives et réglementaires font partie intégrante du Code du travail et y sont regroupées dans une partie (la 4^{ème}) intitulée « santé et sécurité au travail ».

En ce qui concerne les procédures d'examen et d'évaluation périodique de ces mesures, elles sont réalisées à plusieurs stades :

- Premièrement, chaque projet de texte normatif français fait nécessairement l'objet d'une étude préalable d'impact, destinée à cerner les effets juridiques, administratifs, sociaux et financiers de ces mesures.
- Deuxièmement, la démarche d'évaluation répond à des exigences communautaires, fondées sur un mécanisme régulier d'évaluation de l'application des directives dans chaque Etat membre de l'Union européenne. Le champ de la santé et de la sécurité au travail étant couvert par une cinquantaine de directives européennes, un travail important d'évaluation de leurs mesures d'application est réalisé au niveau national.
- Troisièmement, les services de l'inspection du travail, chargés de contrôler le respect des dispositions du code du travail en entreprise, assurent une remontée d'informations du terrain particulièrement utile à l'appréciation et à l'éventuelle adaptation de la réglementation en matière de prévention des risques professionnels. Il est précisé, que sur la base de ce socle permanent d'intervention, un programme annuel d'actions coordonnées fixé par le gouvernement est mis en œuvre par les agents de contrôle, au moyen d'actions annuelles ciblées et facilement évaluables, et d'actions de fond pluriannuelles.

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

Réponse

En 2005, le gouvernement a adopté un Plan Santé au Travail 2005-2009, qui fixe les orientations à suivre pour l'amélioration de la prévention des risques professionnels.

Dans ce cadre, les actions menées ont poursuivi 4 grands axes :

- le développement d'une politique de connaissance en matière de prévention des risques professionnels : une agence d'expertise scientifique, l'Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail (Afsset) a été créée en 2005 ; des appels à projet de recherche (ANR, AFSSET) ont fait l'objet de financements publics, 40 scientifiques de haut niveau ont été recrutés à l'AFSSET, dans le département « santé et travail », 4 pôles de compétences régionaux pluridisciplinaires ont été créés (Lille, Paris, Lyon, Marseille).

- une réforme du système de pilotage de la prévention des risques professionnels et le renforcement des acteurs de la prévention : création du Conseil d'orientation sur les conditions de travail en vue de décloisonner les politiques publiques et d'améliorer la concertation sociale, mise en place d'un niveau régional (comités régionaux de prévention des risques professionnels).

- l'identification de priorités d'intervention : autour des problématiques des TMS, risques psychosociaux, risques routiers, CMR... qui sont déclinés dans les contrats d'objectifs et de moyens des agences ou organismes dont le ministère chargé du travail assure la tutelle et qui sont repris par les plans régionaux de santé au travail, en fonction des spécificités locales.

- un renforcement des moyens d'intervention et des compétences de l'inspection du travail : création de cellules régionales pluridisciplinaires, recrutement d'ingénieurs de prévention et de médecins inspecteurs du travail, amélioration de la formation des agents de contrôle en matière de santé et de sécurité au travail. Ces actions s'accompagnent également d'une recherche de meilleure coordination au niveau local avec les organismes de prévention et dans des logiques de complémentarité dans le cadre de campagnes de contrôle.

Enfin, des actions de communication - type FITS (Forum international travail – santé) organisé en France tous les 3-4 ans par les pouvoirs publics (en novembre 2008 pour le dernier) - et des enquêtes d'opinion réalisées au niveau national et européen permettent de donner un éclairage sur la perception de la mise en œuvre de ces mesures sur leurs conditions de travail par la population active.

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

Réponse

Les dernières données statistiques disponibles établies par la CNAMTS portent sur l'année 2007.

L'année 2007 : une année relativement stable

Avec une hausse de 2,8%, le nombre d'accidents du travail (AT) avec arrêt en 2007 tend à se stabiliser et la fréquence des AT reste la même.

Le nombre AT graves continuent de baisser avec une nouvelle diminution de 0,4%.

En revanche, l'année 2007 enregistre une nouvelle augmentation du nombre de décès liés au travail (+15,8%) poursuivant la tendance amorcée en 2006.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Nombre d'accidents avec arrêt	743 435 + 4,6%	737 499 - 0,80%	759 980 + 3%	721 227 - 5%	692 363 - 4%	699 217 1%	700 772 0,2%	720 150 2,8%
Nombre d'accidents graves	48 096 + 4,4%	43 078 -10,43%	47 009 + 9%	48 774 + 3,8%	51 789 +6,2%	51 938 0,3%	46 596 -10,3%	46 426 -0,4%
Nombre de décès	730 - 1,7%	730	686 - 6%	661 - 3,6%	626 - 5,3%	474 - 24,3%	537 13,3%	622 15,8%

Source : CNAMTS (Direction des risques professionnels, statistiques technologiques 2007)

Une fréquence stable

L'indicateur le plus représentatif et le plus pertinent des accidents du travail est *l'indice de fréquence*¹, puisqu'il rapporte le nombre d'accidents avec arrêt au nombre de salariés, lequel varie en fonction de l'activité. Il convient cependant de l'interpréter avec prudence, le recensement précis des effectifs de salariés – effectué par la CNAMTS – étant relativement complexe.

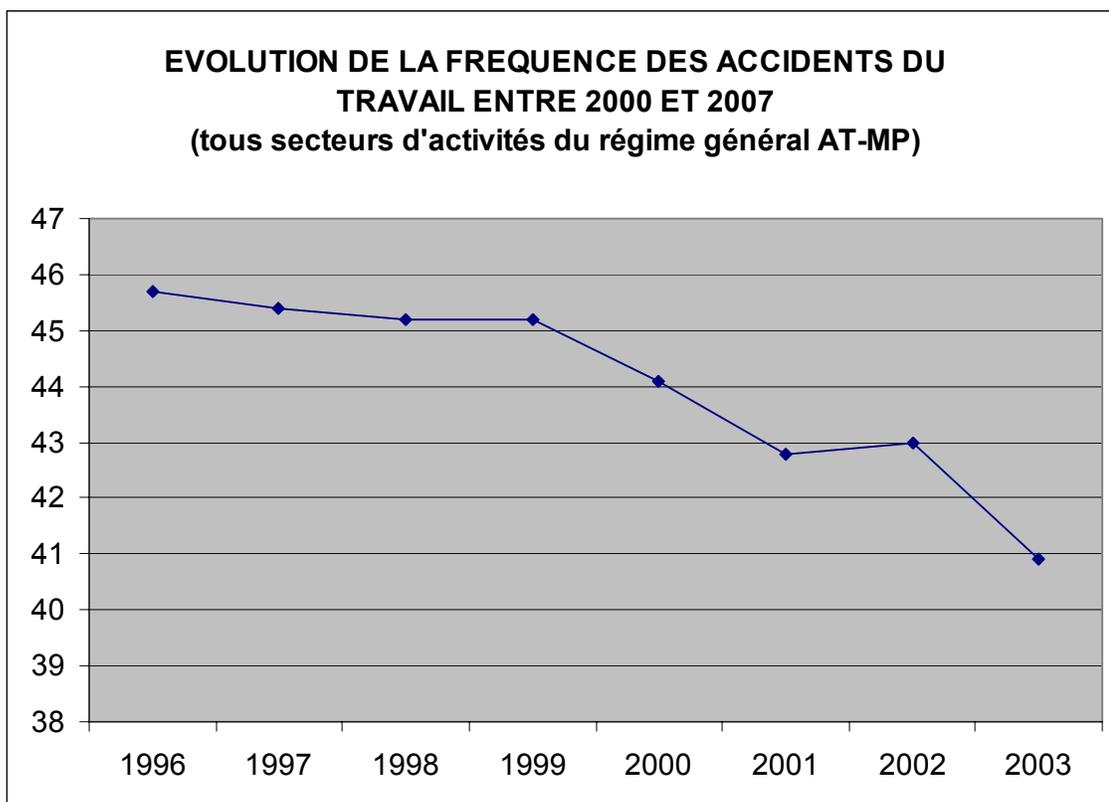
Sous cette réserve, en 2007, la fréquence des accidents du travail reste identique à celle de 2006: la CNAMTS dénombre ainsi 39,4 AT pour 1000 salariés.

Cette stabilité concerne tous les secteurs d'activité couverts par les différents comités techniques nationaux (CTN) sauf le travail temporaire (+12%), le secteur du bois et de l'ameublement (+4,7%) et les activités dites de services 2 couvertes par le CTN I² (+5,9%) qui connaissent une augmentation de leur indice de fréquence.

Les secteurs les plus exposés restent donc le bâtiment (84 accidents pour 1000 salariés), le travail temporaire (69,7 accidents pour 1000 salariés), le bois et l'ameublement (56,5 accidents pour 1000 salariés) et l'alimentation (54 accidents pour 1000 salariés).

¹ L'indice de fréquence calculé par la CNAMTS représente le nombre d'accidents du travail pour 1000 salariés.

² Agences privées de recherche, entreprises de surveillance (sans transport de fond), entreprises de conditionnement non spécialisées, services de nettoyage de locaux et d'objets divers, activité de désinfection, de désinsectisation et de dératisation, travaux à façon divers, établissements de soins privés, cabinets d'auxiliaires médicaux, centres de transfusion sanguine et banques d'organes, vétérinaires et cliniques vétérinaires, autres instituts pour la santé, cabinets de médecins, cabinets dentaires, laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers.



La fréquence pour 2007 est de 39,4 accidents pour 1000 salariés

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.

Réponse

Le droit au repos hebdomadaire est garanti par la législation, qui octroie à tous les salariés un repos hebdomadaire de 24 heures 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 le dimanche.

S'agissant du travail du dimanche, la législation prévoit une telle possibilité de travail de plein droit ou par autorisation administrative.

En 2008, ce sont près de 8 millions de français, dont 6.5 millions de salariés, qui sont concernés par le travail du dimanche de manière habituelle ou occasionnelle, soit 28% des salariés (et 55% des non salariés).

12% des salariés travaillent habituellement le dimanche (2,8 millions).

Le travail dominical habituel est concentré naturellement dans les services assurant la sécurité et la santé des personnes et dans les activités nécessaires à la continuité de la vie sociale. Plus de la moitié du travail habituel le dimanche est réalisé par des employés de la boulangerie, des hôtels-café-restaurants, des loisirs, de la santé, des transports, de la police et de l'armée.

Ex : 54% des employés de l'hôtellerie, 44% vendeurs en alimentation travaillent habituellement le dimanche. 38% des salariés de la santé travaillent habituellement le dimanche et 20% occasionnellement.

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

Réponse

Ce cadre juridique est mis en œuvre par les conventions ou accords collectifs de travail qui prévoit généralement un repos hebdomadaire porté à 2 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.

Réponse

Le report du repos hebdomadaire est prévu dans certaines circonstances particulières à condition que le salarié concerné bénéficie d'un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé ou réduit.

Ce report est prévu en cas de travaux urgents, de travaux dans les ports et débarcadères, de travaux de nettoyage des locaux industriels et de maintenance, de travaux intéressant la défense nationale et de travaux dans les industries traitant des matières périssables ou ayant à répondre à un surcroît extraordinaire de travail.

Il n'est pas effectué de suivi statistique spécifique.

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 ;

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'éléments nouveaux depuis le dernier rapport.

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

Disposition d'application générale ne donnant pas lieu à un suivi statistique.

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.

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

Le code du travail prévoit une réglementation spécifique pour les travailleurs de nuit. Ceux-ci bénéficient de durées maximales de travail protectrices : huit par jour et quarante heures hebdomadaires calculées en moyenne sur une période de douze semaines consécutives.

Un régime de contreparties est par ailleurs prévu au titre des périodes de nuit pendant lesquelles les travailleurs de nuit sont employés. Ces contreparties, mises en place par accord collectif de branche étendu ou accord d'entreprise ou d'établissement, prennent la forme de repos compensateur auquel peuvent s'ajouter des contreparties sous forme salariale.

En outre, l'accord collectif susmentionné doit obligatoirement prévoir des mesures destinées :

- à améliorer les conditions de travail des travailleurs ;
- à faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, notamment en ce qui concerne les moyens de transport ;
- à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment par l'accès à la formation ;
- à organiser des temps de pause.

Tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder six mois par la suite, d'une surveillance médicale particulière dont les conditions d'application sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une

personne dépendante, le salarié peut demander son affectation sur un poste de jour.

Le travailleur de nuit, lorsque son état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige, est transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

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

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 ».

Réponse

La législation sur le travail de nuit a fait l'objet d'une modification importante suite à la loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale, qui a fixé une période de nuit de 24 heures à 7 heures différente de la période légale de 21 heures à 6 heures pour les activités spécifiques de production rédactionnelle et industrielle de presse, de radio, de télévision, de production et d'exploitation cinématographique, de spectacles vivants et discothèque (cf. article 68 de la loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale codifié à l'article L. 3122-30 du code du travail).

**Le travail de nuit
selon la catégorie socioprofessionnelle en 2005
ENSEMBLE DES SALARIES**

En pourcentage

CATEGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE		Effectifs (en milliers)	Proportion* de salariés qui travaillent la nuit** :		
			Habituellement	Occasionnelle ment	Jamais
3. Cadres et prof.intellectuelles sup.	2005	3 327	1,9	10,4	87,7
dont : 32.Cadres du public, prof. intel. et art.	2005	1 341	3,2	13,5	83,3
36.Cadres d'entreprise	2005	1 958	1,0	8,4	90,6
4. Professions intermédiaires	2005	5 778	6,2	9,1	84,7
dont : 41.P.I.enseignement,santé,public	2005	2 337	7,7	9,5	82,8
46.P.I.adm et comm. des entrepr.	2005	1 771	2,6	4,4	93,0
47.Techniciens	2005	1 068	7,2	12,5	80,4
48.Contremaitres, agents de maîtrise	2005	603	9,5	15,4	75,1
5. Employés	2005	7 291	6,9	5,6	87,5
dont : 51.Employés de la fonction publique	2005	2 799	13,0	9,9	77,1
54.Employés adm. d'entreprise	2005	1 763	2,2	2,1	95,8
55.Employés de commerce	2005	1 042	1,4	3,2	95,4
56.Services directs aux particuliers	2005	1 686	5,4	3,5	91,1
6. Ouvriers	2005	5 847	12,1	8,1	79,8
dont : 61.Ouvriers qualifiés	2005	3 815	13,4	9,6	77,0
66.Ouvriers non qualifiés	2005	1 810	10,5	4,7	84,8
69.Ouvriers agricoles	2005	222	1,3	10,5	88,2
Ensemble	2005	22 251	7,3	7,9	84,8

Source :
Enquêtes
Conditions de
travail

* La répartition est faite sans tenir compte des non-réponses pour faciliter les comparaisons

** Le libellé des questions ayant évolué, ces résultats ne sont pas directement comparables aux enquêtes antérieures

**Le travail de nuit
selon le secteur d'activité en 2005
ENSEMBLE DES SALARIES**

En pourcentage

SECTEUR D'ACTIVITE ECONOMIQUE		Effectifs (en milliers)	Proportion* de salariés qui travaillent la nuit** :		
			Habituellement	Occasionnelleme nt	Jamais
Agriculture	2005	256	2,1	8,3	89,6
Industrie	2005	3 973	12,2	8,5	79,3
dont : Ind. Agricoles	2005	617	20,0	7,2	72,7
Ind. des biens de cons.	2005	657	7,3	6,0	86,7
Ind. automobile	2005	308	17,0	5,1	78,0
Ind. des biens d'équipement	2005	768	5,1	7,6	87,3
Ind des biens intermédiaires	2005	1 400	14,8	8,6	76,6
Energie	2005	223	7,2	25,5	67,3
Construction	2005	1 158	1,0	6,2	92,7
Tertiaire	2005	16 790	6,7	7,9	85,4
dont : Commerces et réparations	2005	2 716	1,8	4,0	94,2
Transports	2005	1 077	21,3	15,8	63,0
Activités financières	2005	711	0,2	1,0	98,8
Activités immobilières	2005	321	0,9	4,2	94,8
Services aux entreprises	2005	2 926	6,3	7,3	86,5
Services aux particuliers	2005	1 719	6,7	8,1	85,2
Educ., santé, action sociale	2005	4 550	7,4	7,7	85,0
Administrations	2005	2 768	7,6	11,5	80,9
Ensemble des salariés	2005	22 251	7,3	7,9	84,8

Source :
Enquêtes
Conditions de
travail

* La répartition est faite sans tenir compte des non-réponses pour faciliter les comparaisons

** Le libellé des questions ayant évolué, ces résultats ne sont pas directement comparables aux enquêtes antérieures

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 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 ;

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

Réponse

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).

La loi du 3 décembre 2008 a procédé à deux aménagements dans la procédure de fixation du SMIC pour « *favoriser à l'avenir une évolution du SMIC davantage en phase avec les conditions économiques et le rythme des négociations salariales et en assurant une juste rétribution du travail* ». Les critères légaux d'indexation du SMIC n'ont pas été modifiés, ni le rôle des partenaires sociaux réunis au sein de la Commission nationale de la négociation collective (CNCC).

http://www.legifrance.gouv.fr/affichLoiPubliee.do;jsessionid=200B82498A1120F5F7C65839F2613BA2.tpdjo02v_3?idDocument=JORFDOLE000019237176&type=expose

Le premier aménagement consiste en la création d'un groupe d'experts ayant pour mission de remettre chaque année à la CNNC et au Gouvernement un rapport sur l'évolution souhaitable du SMIC.

La composition du groupe d'experts, le mode de désignation de ses membres, son fonctionnement, les moyens mis à sa disposition et ses relations avec le gouvernement et la CNNC sont fixés par le décret du 19 mai 2009.

En second lieu, le calendrier de revalorisation annuelle est avancé au 1er janvier au lieu du 1er juillet. Ce changement de date vise à renforcer la visibilité des partenaires sociaux lors des négociations annuelles de branche et à rendre plus aisée la mise en adéquation des minima de branche avec le salaire minimum. Le comité de suivi des branches, institué au sein de la CNNC, a en effet constaté un défaut d'anticipation, notamment lorsque la négociation salariale annuelle se déroule au cours du premier semestre de l'année. Il en résulte, dans de nombreux cas, un décrochage des premiers niveaux de grilles par rapport au SMIC après sa revalorisation. Le changement de date prendra effet le 1er janvier 2010.

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.

Afin d'inciter à la négociation au niveau des branches professionnelles, la loi du 3 décembre 2008 a conditionné les allègements de charges patronales à la conclusion d'accords de branche comportant des minima débutant au moins au niveau du SMIC : au plus tard le 1er janvier 2011, les entreprises relevant de branches où les minima conventionnels sont inférieurs au SMIC verront le montant de l'allègement de charges patronales calculé non sur la base du SMIC, mais sur celle, moins favorable, du salaire minimum conventionnel applicable dans la branche. Un décret fixera les modalités de détermination du salaire de référence permettant le calcul de l'allègement de charges patronales ainsi que la date d'entrée en vigueur de la mesure, selon les résultats des négociations salariales menées dans les branches professionnelles.

La réforme TEPA

Dans le cadre du dispositif destiné à relancer le pouvoir d'achat et la croissance, la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, dit « loi TEPA », instaure une exonération d'impôts et de cotisations sociales sur les heures supplémentaires pour les entreprises. Elle s'applique aux heures effectuées à compter du 1^{er} octobre 2007.

La mesure a vocation à bénéficier à l'ensemble des entreprises et des salariés, qu'ils soient du secteur privé ou du secteur public. Elle constitue une mesure

générale adaptée à toutes les situations des salariés et des entreprises quels que soient l'organisation du travail et les effectifs.

Les entreprises sont ainsi incitées à accroître leur offre de travail. De leur côté les salariés trouveront avantage en matière de pouvoir d'achat à ce qu'un volume plus important d'heures supplémentaires leur soit proposé.

Le Revenu de Solidarité Active

La loi n°2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion a prévu l'entrée en vigueur du RSA au 1^{er} juin 2009. Plusieurs décrets d'application ont été pris ou vont être pris d'ici la fin de l'année, parmi lesquels le décret n°2009-404 du 15 avril 2009 relatif au revenu de solidarité active ou le décret n°2009-554 du 20 mai 2009 relatif à la mesure de la pauvreté.

Le revenu de Solidarité active est une prestation. Il se substitue à deux minima sociaux – le Revenu Minimum d'Insertion (RMI) et l'Allocation de Parent Isolé (API) – et à trois dispositifs d'intéressement de retour à l'emploi : la prime forfaitaire de retour à l'emploi, la prime de retour à l'emploi et l'intéressement temporaire.

Le revenu de Solidarité active est une allocation différentielle : le RSA complète les ressources du foyer pour les porter à un niveau de ressource garanti. Il permet aux personnes qui ne travaillent pas et qui bénéficiaient du revenu minimum d'insertion ou de l'allocation parent isolé de bénéficier d'un revenu minimum (RSA socle) **et** aux personnes qui travaillent mais dont les ressources n'atteignent pas un certain niveau de bénéficier d'un complément de revenu (rSa activité).

- Le bénéficiaire du RSA ayant une activité professionnelle peut solliciter chaque année un rendez-vous auprès de Pôle Emploi pour évoquer les conditions d'une amélioration de sa situation professionnelle. Le bénéficiaire du RSA sans activité professionnelle ou ayant des revenus inférieurs à 500 euros par mois doit entreprendre toutes les démarches nécessaires à une meilleure insertion en contrepartie de sa prestation. Il sera aidé par un référent. Les personnes en difficultés sociales, qui ne peuvent entreprendre une démarche de recherche d'emploi, seront orientées vers un référent social. Parallèlement, plusieurs mesures ont été prises : impulsion nouvelle au développement des contrats aidés et mise en place d'une aide personnalisée de retour à l'emploi.

Le mode de calcul du montant de la prestation rSa dépend de la situation du bénéficiaire et de son foyer : personne travaillant ou non, seule ou en couple, avec ou sans enfants... Le revenu garanti est calculé en faisant la somme d'une fraction des revenus professionnels et d'un montant forfaitaire variable. Celui-ci est égal à 454,63 € pour une personne seule. Sont pris en compte l'ensemble des ressources (exceptées certaines aides ou prestations à objet spécifique), et notamment les revenus d'activité.

- Si la personne reprend une activité, le revenu de solidarité active lui garantit un complément de revenus qui complète ses revenus d'activité : ainsi une personne qui reprend une activité à $\frac{3}{4}$ temps pour un montant de 771 € mensuels percevra 101 € supplémentaires tous les mois au titre du revenu de solidarité active ;

Le "point de sortie" du rSa (niveau de ressources au dessus duquel le bénéficiaire n'a plus le droit au rSa) est environ équivalent au salaire minimum français (SMIC). Par exemple pour une personne seule il s'agit d'1 X le SMIC.

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

Réponse

Afin de respecter les objectifs posés par l'article L.3231-2 du code du travail, la revalorisation du SMIC est fonction de paramètres légalement déterminés.

Trois mécanismes de revalorisation peuvent être mis en œuvre :

- Revalorisation obligatoire tous les ans au 1er juillet (au 1er janvier à compter du 1er janvier 2010), par décret en Conseil des ministres, pris après avis de la CNNC ; la revalorisation est, d'une part, fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé et, d'autre part, de la l'évolution de la moitié du pouvoir d'achat du taux de salaire horaire de base ouvrier (SHBO) ; en aucun cas l'accroissement annuel du pouvoir d'achat du SMIC ne peut être inférieur à la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat du SHBO (articles L. 3231-4, L. 3231-6 et L. 3231-8 du code du travail) ;
- Revalorisation automatique lorsque l'indice national des prix à la consommation (hors tabac) atteint un niveau correspondant à une hausse d'au moins 2% par rapport à l'indice constaté lors de l'établissement du taux immédiatement antérieur ; le SMIC est revalorisé dans la même proportion à compter du 1er jour du mois qui suit la publication de l'indice donnant lieu au relèvement (article L. 3231-5 du code du travail) ; la dernière revalorisation automatique est intervenue le 1er mai 2008 ;
- Revalorisation à tout moment ; le Gouvernement, par décret en Conseil des ministres, pris après avis de la CNNC, peut porter le SMIC à un niveau supérieur à celui qui résulterait de la seule mise en œuvre des mécanismes précités, soit en cours d'année (article L. 3231-10 du code du travail), soit à l'occasion de la revalorisation annuelle (article L. 3132-6 du code du travail). Il s'agit des « coup de pouce ».

Afin de dynamiser la négociation salariale et d'améliorer la situation de l'ensemble des salariés, le Gouvernement a poursuivi, dans le cadre du comité de suivi de la négociation salariale de branche qui comprend des représentants des partenaires sociaux, l'opération de relance de la négociation salariale de branche lancée en 2005. A la demande du ministre chargé du Travail, les branches professionnelles de plus de 5 000 salariés ont été encouragées à relancer les négociations salariales et à porter les bas de grilles de salaires à un niveau au moins équivalent à celui du SMIC.

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

DROIT COMMUN

En 2007, dans le secteur privé et semi-public, un salarié à temps complet a perçu, en moyenne, une rémunération brute mensuelle de 2661 euros, en hausse de 3,1 % par rapport à 2006 et un **salaire net de 1997 euros**, en hausse de 3,0 %. La rémunération brute et le salaire net progressent au même rythme compte tenu du peu de modification dans les taux de cotisations sociales en 2007. La rémunération brute intègre l'ensemble des éléments de rémunération, fixes ou non : salaire de base, rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires, primes et indemnités, mais aussi, entre autres, les sommes versées au titre de la participation ou de l'intéressement. Le salaire net correspond au salaire net imposable, avant application des mesures fiscales (notamment prime pour l'emploi, quotient familial etc...); il ne comprend pas la participation et l'intéressement lorsque ces sommes sont versées sur un plan d'épargne salariale. Le montant de **l'impôt annuel** correspondant au salaire moyen est de **1 742 €** pour une personne célibataire et sans charge de famille.

Dans le même temps, **le SMIC s'élevait au 1^{er} juillet 2007 à 1280,07 euros brut et à 1050,53 euros nets**. Le montant de la **prime pour l'emploi** correspondant est de **935 €** par an pour une personne célibataire et sans charge de famille.

En juillet 2008, la hausse du SMIC horaire a touché 14,1 % des salariés des entreprises non agricoles et hors secteur de l'intérim. Ont ainsi bénéficié de cette revalorisation 2 190 000 personnes, hors apprentis, dont 940 000 à temps partiel.

Les salariés concernés sont fortement représentés dans les entreprises de services aux particuliers, les services opérationnels aux entreprises, l'industrie agroalimentaire et le commerce. 33,5 % des salariés à temps partiel sont rémunérés sur la base du SMIC.

Dans les entreprises de moins de dix salariés, 30,1 % des salariés ont bénéficié de la revalorisation du salaire minimum.

En août 2009, 336 025 foyers disposaient du RSA activité.

FONCTION PUBLIQUE

Tableau V 3.1-1 : Traitements mensuels moyens bruts et nets dans les trois fonctions publiques au 1er juillet 2008

	Indice majoré correspondant	Traitement mensuel brut	Traitement mensuel net (1)
Minimum de traitement	290	1 321	1 115
Sommet de grille (IM 821)	821	3 741	3 123
Début hors échelle (A1)	HE A1	4 015	3 351
Hors échelle G (1501)	HE G	6 840	5 709

Source : DGAFP.

(1) Cotisations déduites : retenue pour pension (7,85 %), CSG (7,5 %), CRDS (0,5 %) et contribution de solidarité.

En ce qui concerne les contractuels, leur rémunération est habituellement **fixée par référence à une grille**

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

Cas particulier des salariés ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année

Depuis la loi du 31 mars 2005 sur l'organisation du temps de travail dans l'entreprise, il est prévu qu'un salarié au forfait jours qui travaille au-delà du nombre de jours de travail fixé dans sa convention individuelle de forfait, parce qu'il renonce à des jours de repos, perçoit un salaire majoré en contrepartie de ce temps de travail supplémentaire. La loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail du 20 août 2008 a repris ces dispositions en les complétant : 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%. Le nouvel article L. 3121-45, issu de cette loi, prévoit :

« Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. [...] Le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut excéder un nombre maximal fixé par l'accord [collectif]. A défaut d'accord, ce nombre maximal est de deux cent trente-cinq jours.

Le nombre annuel maximal de jours travaillés doit être compatible avec les dispositions du titre III relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés chômés, dans l'entreprise, et du titre IV relatives aux congés payés.

Un avenant à la convention de forfait conclue entre le salarié et l'employeur détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à 10%. »

Il a donc été instauré un plancher légal de majoration, à l'instar du seuil de 10% qui existe pour les heures supplémentaires, auquel un accord collectif ou un employeur ne peuvent déroger que dans un sens plus favorable au salarié (taux supérieur).

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

Ces mesures sont mises en place par accord écrit entre employeur et salarié.

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.

Réponse

Aucune donnée statistique n'est disponible concernant les points mentionnés. Il peut néanmoins être considéré que la très large majorité des entreprises appliquent les modalités de calcul, de prise en compte de l'aménagement du temps de travail ou de majoration de rémunération pour les catégories particulières fixées par la loi ou par les accords ou conventions de branche dès lors que les avantages sociaux et fiscaux institués en 2007 en faveur des salariés effectuant des heures supplémentaires sont étroitement liés à l'application de ces dispositions.

FONTION PUBLIQUE HOSPITALIERE

Réponses 1 et 2

Le décret n°2002-9 du 4 janvier 2002 et le décret n°2002-598 du 28 avril 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires déterminent les modalités de recours aux heures supplémentaires et leurs conditions de compensation.

Si les besoins du service l'exigent, les agents de la FPH peuvent être appelés à effectuer des heures supplémentaires dans la limite de 180 heures par an et par agent ou 15 heures par mois. Pour quelques catégories de personnels ce plafond est porté à 220 heures par an ou 18 heures par mois. En cas de crise sanitaire les établissements sont autorisés, par décision du ministre de la santé, à titre exceptionnel, pour une durée limitée et pour les personnels nécessaires à la prise en charge des patients, à dépasser ces plafonds.

Deux conditions doivent être remplies pour que les heures effectuées soient considérées comme heures supplémentaires :

- elles doivent avoir été demandées par le chef d'établissement (ou son représentant);
- l'hôpital doit avoir mis en œuvre des moyens de contrôle -automatisés si possible- permettant de comptabiliser de façon exacte le nombre d'heures réalisées.

La compensation des heures supplémentaires s'effectue sous forme de repos compensateur ou d'indemnisation, les deux possibilités ne pouvant se cumuler pour une même heure supplémentaire. Les heures non récupérées et non indemnisées peuvent également être versées dans un compte épargne-temps. Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) peuvent être versées aux agents de catégorie C et B dont l'indice brut est au plus égal à 380. Par dérogation, d'autres personnels peuvent également percevoir des IHTS. Un arrêté du ministre du budget et du ministre de la santé fixe la liste des corps, grades ou emplois éligibles à l'indemnisation des heures supplémentaires. En règle générale les personnels qui ne peuvent bénéficier du paiement de leurs heures perçoivent une indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires. En ce qui concerne la rémunération des heures supplémentaires, chaque heure est majorée de 25% par rapport à l'heure de travail normale pour les 14 premières heures supplémentaires effectuées, les heures supplémentaires suivantes sont majorées de 27% par rapport à l'heure normale. Depuis la loi TEPA du 21 août 2007 et son décret d'application du 4 octobre 2007 les heures supplémentaires indemnisées sont exonérées de cotisations salariales de sécurité sociale et sont défiscalisées.

Réponse 3 données chiffrées, statistiques

Il est difficile de connaître le volume d'heures supplémentaires effectuées par agent dans la mesure où seules sont recensées avec précision les heures indemnisées. Le nombre d'heures varie également très fortement selon les catégories de personnel. Une étude réalisée en 2008 montrait que, toutes catégories confondues, le nombre moyen d'heures supplémentaires effectuées par an et par équivalent temps plein (ETP) se situait à environ 30 heures par an. Ce chiffre doit être pris avec précaution car encore une fois il s'agit d'une moyenne qui lisse les résultats, mais qui recouvre des situations très différentes (personnels administratifs qui effectuent peu d'heures supplémentaires et personnels soignants et médico-techniques qui en réalisent beaucoup).



Réponse au CEDS

Rémunération majorée pour les heures supplémentaires

A l'instar du seuil de 10% qui existe pour les heures supplémentaires, le nouvel article L. 3121-45, issu de la loi du 20 août 2008, instaure un seuil légal de majoration pour le travail supplémentaire que constitue la renonciation à des jours de repos et le dépassement de la durée annuelle convenue dans le forfait. Un accord collectif ou un employeur ne peuvent déroger à ce plancher légal applicable à la majoration pour le travail effectué en dépassement du forfait.

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

Article 4§3³ reconnaître 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.

Le principe « à travail égal, salaire égal », décliné en termes de salaire du principe d'égalité de traitement, oblige tout employeur à assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

L'évolution de la législation a permis en une vingtaine d'années à la France de se doter d'un corpus législatif dense en matière d'égalité professionnelle, et notamment d'égalité salariale, et de lutte contre les discriminations au travail. Il contient en particulier les dispositions suivantes :

- interdiction de discrimination notamment en raison du sexe et aménagement de la charge de la preuve devant le juge du contrat de travail,
- principe général de non discrimination entre les sexes dans tous les domaines concernant les relations de travail,
- possibilité d'adopter des mesures temporaires au seul bénéfice des femmes dans l'objectif de remédier aux inégalités de fait,
- obligation d'élaborer un rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes.

Il incombe à l'employeur, s'il conteste le caractère discriminatoire du traitement réservé à la salariée, d'établir que la disparité constatée est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination (l'ancienneté, un travail spécifique ou une contrainte supplémentaire, la contrepartie à des sacrifices consentis ...).

Ces principes sont garantis, en ce qui concerne les délits, par des sanctions pénales déterminées par les articles 225-1 et 225-2 du code pénal et par les articles L. 3222-1 et L. 3222-2 du code du travail. Une contravention de la 5^{ème} classe réprime le manquement par l'employeur à son obligation d'assurer une égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Le code du travail, complété par la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, prescrit en outre aux partenaires sociaux une obligation de négocier sur le thème de l'égalité professionnelle et salariale. Le rendez-vous est triennal au niveau de la branche et annuel au niveau de l'entreprise. Ces négociations ont notamment pour objectif de définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010. Par ailleurs, 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 doivent être abordées.

³ 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.

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

Dans le cadre de la conférence sur l'égalité professionnelle et salariale du 26 novembre 2007, regroupant des représentants de l'Etat et des partenaires sociaux, un plan d'action a été arrêté pour accompagner et sensibiliser les négociateurs à engager des négociations loyales et sérieuses, dans les branches et les entreprises, afin d'élaborer un plan de résorption des écarts salariaux.

En 2008, une campagne d'information sur les enjeux de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a été engagée dans chaque région. Elle visait un large public (partenaires sociaux, entreprises, administrations et associations concernées) et avait pour objectif de susciter l'émergence de bonnes pratiques. Les préfets ont engagé, avec l'appui des directions départementales du travail, une campagne d'information dans chaque région. Au-delà des conférences, la majorité des régions ont mené des actions complémentaires de sensibilisation, en particulier en adressant aux entreprises des courriers de rappel de leurs obligations.

Les différentes sections de l'inspection du travail mènent depuis le mois de septembre 2008 une campagne de contrôle ciblée sur les obligations relatives à l'égalité professionnelle.

En matière de négociation collective de branche, l'Etat mène une action de sensibilisation des acteurs à travers les travaux du comité de suivi de la négociation salariale de branche et la diffusion de bonnes pratiques par le biais de la sous-commission des conventions et accords.

Ainsi, l'année 2008 a été marquée par l'accélération de la négociation sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus particulièrement sur l'égalité salariale : 19 accords spécifiques ont été signés (contre neuf en 2007 et un seul en 2006) et 34 accords y font référence (contre 24 en 2007 et 18 en 2006).

En outre, afin de faciliter le travail des entreprises et de les accompagner dans l'élaboration du rapport de situation comparée et des plans d'actions en faveur de l'égalité femmes-hommes qui peuvent en résulter, l'Etat et les partenaires sociaux ont décidé, au cours la conférence tripartite précitée de mettre à la disposition des entreprises les outils suivants :

- une liste a minima des indicateurs devant figurer dans ce rapport, cette liste pouvant être complétée librement par l'entreprise si celle-ci souhaite fournir des informations complémentaires permettant de préciser sa situation au regard de l'égalité femmes -hommes ;
- des outils d'accompagnement, et notamment deux modèles types de rapport, l'un destiné aux entreprises d'au moins 300 salariés, l'autre aux entreprises de moins de 300 salariés, ainsi qu'un guide pratique d'élaboration de ces documents.

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.

Réponse

En 2006, dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel, la rémunération brute totale moyenne des femmes est inférieure de 27 % à celle des hommes. L'écart est de 16 % quand on se réfère au salaire horaire brut total, c'est-à-dire la rémunération rapportée au nombre d'heures rémunérées, pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures. Pour le seul salaire horaire de base, l'écart est moindre, les primes et la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires accentuant légèrement l'écart constaté au niveau du salaire horaire de base.

L'écart salarial est plus élevé parmi les salariés les plus âgés (26 % pour les salariés de 55 ans ou plus contre 8 % seulement pour les salariés de moins de 35 ans) et parmi les plus diplômés (32 % pour les salariés titulaires d'un diplôme de 2ème ou 3ème cycle contre 15,3 % pour les non diplômés ou titulaires d'un CEP). Il est également marqué parmi les cadres (19 %) et parmi les ouvriers (17 %).

Ces disparités salariales reflètent pour partie une répartition différenciée des hommes et des femmes dans l'emploi. Malgré les importantes transformations du marché du travail au cours des vingt dernières années (hausse du taux d'activité des femmes, élévation du niveau d'études...), la répartition traditionnelle des hommes dans les métiers techniques et des femmes dans les emplois à caractère administratif perdure. En 2006, dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel, 47,0 % des femmes sont des employées (contre 12,7 % des hommes) tandis que les emplois d'ouvriers concentrent plus de la moitié des hommes (contre 17,3 % des femmes). En outre, quand elles sont ouvrières, les femmes occupent beaucoup moins souvent que les hommes des postes qualifiés. Enfin, les femmes sont moins nombreuses que les hommes aux postes les mieux rémunérés en termes de salaire horaire, tels les postes de cadres, notamment de cadres administratifs et commerciaux d'entreprise : 8,7 % des femmes salariées du secteur concurrentiel sont cadres, contre 12,2 % des hommes.

Par ailleurs, les femmes exercent moins souvent que les hommes des fonctions d'encadrement (9 % contre 15 %), y compris parmi les cadres (49 % contre 55 %) et les professions intermédiaires (13 % contre 25 %). Or, les salariés ayant ce type de responsabilités ont un salaire horaire supérieur aux autres de 12 à 31 % en moyenne, selon la catégorie socioprofessionnelle.

Les secteurs où les écarts de salaire horaire sont les plus élevés sont parmi les plus féminisés. C'est le cas notamment des activités financières où six salariés sur dix sont des femmes. Ces dernières occupent majoritairement des postes d'employées ou de professions intermédiaires. En revanche, près d'un tiers des hommes salariés de ce secteur sont cadres, contre 13 % des femmes. Or, ce secteur est celui qui offre à ses cadres les salaires et suppléments de salaires parmi les plus élevés, ce qui explique le fort écart de salaire horaire entre les hommes et les femmes. À noter que cet écart salarial n'est que légèrement plus marqué parmi les cadres des activités financières que dans l'ensemble des cadres, et il est légèrement plus réduit parmi les employés. L'industrie des biens de consommation, secteur également plus féminisé que la moyenne, repose en revanche surtout sur l'emploi ouvrier qui concerne plus de la moitié

des salariés (60 % des hommes et 51 % des femmes). L'écart de salaire horaire y est aussi en défaveur des femmes : d'une part, elles occupent des postes beaucoup moins qualifiés que les hommes ; d'autre part, elles bénéficient trois fois moins souvent qu'eux de primes liées à des contraintes de poste ou de primes de performance collective.

À l'inverse, les écarts de salaire horaire sont moindres dans les secteurs où la proportion de femmes est faible, en raison de la nature des emplois qu'elles occupent. Dans la construction par exemple, secteur masculin par excellence, mais aussi dans les transports ou l'industrie automobile, les femmes occupent des postes d'employées ou de professions intermédiaires mieux rémunérés que la moyenne des hommes, qui sont principalement ouvriers.

L'écart salarial est proche de la moyenne dans les secteurs où les femmes ne sont ni sous- représentées, ni surreprésentées par rapport à l'ensemble de la population salariée qui compte 41,1 % de femmes : les industries agricoles et alimentaires, le commerce, les services aux entreprises et les services aux particuliers. Dans ce dernier secteur, par exemple, les trois quarts des femmes et la moitié des hommes sont des employés, une catégorie socioprofessionnelle où les écarts de salaire horaire sont globalement les moins élevés. Dans ce secteur, les femmes touchent des primes aussi souvent que les hommes, mais leur montant moyen est plus élevé pour les hommes. En revanche, les femmes effectuent plus souvent des heures supplémentaires ou complémentaires et perçoivent à ce titre une rémunération moyenne plus élevée que les hommes.

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.

Réponse

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 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.

Dans les faits les conventions collectives qui contiennent des dispositions sur les durées de préavis améliorent pour la plupart les durées de préavis, soit pour les emplois supérieurs ou certaines catégories de salariés, soit en fonction de l'ancienneté grandissante des salariés. A ce dernier titre, il est à noter que l'ancienneté moyenne des salariés en France lors des ruptures de contrats de travail est de onze années.

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

Réponse

Dans le cadre de l'amélioration des conditions de rupture du contrat de travail, la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail a multiplié par deux l'indemnité légale au bénéfice du salarié lorsque la rupture est à l'initiative de l'employeur (sans cas de faute grave ou lourde du salarié) ; cette indemnité est versée à l'issue du préavis dont bénéficie le salarié au regard des dispositions conventionnelles qui régissent sa relation de travail.

En tout état de cause, il revient aux partenaires sociaux de définir lors des négociations de branche des durées de préavis éventuellement plus adaptées et plus favorables que les minima fixés par la loi.



Réponse au CEDS

Délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi

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 la durée maximale de préavis de deux mois fixée par la loi est insuffisante dans le cas de salariés ayant travaillé quinze ans ou plus pour le même employeur.

Pas d'évolution depuis le précédent rapport.

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.

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

Lorsqu'un salarié a des dettes (pension alimentaire non versée, impôt dû au fisc, loyers impayés...), il peut s'en acquitter volontairement en cédant une partie de sa rémunération à son créancier (c'est la cession du salaire). Un créancier peut également mettre en œuvre la procédure de saisie sur salaire ; dans ce cas, il perçoit directement de l'employeur du débiteur (le salarié) le remboursement de la créance que ce dernier lui doit. Toutefois, compte tenu de son caractère alimentaire, le salaire ne peut ni être cédé, ni être saisi dans sa totalité et un minimum doit être laissé à la disposition du salarié.

La fraction cessible ou saisissable qui peut être versée aux créanciers du salarié est calculée en fonction de sa rémunération et de ses charges de famille (correctif de 1310 € par personne à charge) selon un barème publié chaque année au Journal officiel.

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 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 454,63 € pour 2009.

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

Réponse

DROIT COMMUN

1) Principe de la liberté syndicale

La liberté syndicale est constitutionnellement reconnue par le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 (*alinéa 6* : « *Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix* »), auquel renvoie celui de Constitution du 4 octobre 1958. Il la consacre sous la double forme de la liberté individuelle d'adhérer à un syndicat et de la liberté d'agir syndicalement. Par ailleurs, les dispositions concernées par l'article 5 de la Charte sociale européenne sont rassemblées dans le Code du travail qui en fait application.

a) Les restrictions légales sont conformes aux exigences de la Charte:

Les syndicats ou associations professionnels de personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou connexes, concourant à l'établissement de produits déterminés ou la même profession libérale peuvent se constituer librement (**art. L. 2131-2 du code du travail**).

Aucune condition tenant à la nationalité ne restreint le droit d'adhérer, d'être membre fondateur d'un syndicat ou d'accéder à des fonctions d'administration ou de direction du syndicat. **L'article L. 2131-5 du code du travail** indique même explicitement que les conditions d'administration ou de direction d'un syndicat sont les mêmes pour un membre français et pour un ressortissant étranger (« *Tout membre français d'un syndicat professionnel chargé de l'administration ou de la direction de ce syndicat doit jouir de ses droits civiques et n'être l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques. Sous les mêmes conditions, tout ressortissant étranger âgé de dix-huit ans accomplis adhérent à un syndicat peut accéder aux fonctions d'administration ou de direction de ce syndicat* »).

De même, aucune condition tenant à la nationalité ne restreint le droit d'être électeur ou éligible aux élections de délégués du personnel ou de membres du comité d'entreprise (articles L. 2314-15, L. 2314-16, L. 2324-14 et L. 2324-15) ni d'être délégué syndical (art. L. 2143-3 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail ; ancien article L. 2143-3 encore en vigueur dans certaines conditions précisées à l'article 13 de la loi du 20 août 2008 précitée.)

Pour ce qui concerne les forces armées, le droit syndical leur est refusé au motif qu'il importe que leurs membres ne puissent prendre de distance par rapport au gouvernement, et aux instructions duquel ils doivent être strictement soumis (Loi du 13 juillet 1972, art. 10 ; article L.4121-4 du Code de la défense⁴). En revanche, le droit syndical est reconnu à la police, dans le cadre du code de la fonction publique, même si le droit de grève lui est retiré.⁵

b) Liberté de constitution des syndicats

Les fondateurs de tout syndicat professionnel doivent déposer les statuts et les noms de ceux qui, à un titre quelconque, sont chargés de l'administration ou de la direction (art. L. 2131-4 du code du travail). Le dépôt prévu à l'article L. 2131-3 a lieu à la mairie de la localité où le syndicat est établi. Communication des statuts doit être présentée par le maire au procureur de la République (art. R. 2131-1 du code du travail). Un syndicat n'a donc d'existence légale à compter du jour de ce dépôt (Cass. soc. 7 mai 1987, société Simon Frères Limited).

Il n'existe pas de dispositions spéciales applicables à la constitution d'organisations de fonctionnaires publics ou de personnels d'entreprises publiques L'art. 2 du décret n°82- 447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique renvoie sur ce point aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Il n'existe pas de statuts types auxquels les syndicats doivent se conformer, ni même de clauses obligatoires.

Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes visées par leurs statuts (art. L. 2131-1 du code du travail). Les statuts du syndicat ne peuvent donc comporter de clauses qui lui confèrent un autre objet.

c) Modes de dissolution

Il n'y a que trois modes de dissolution : volontaire, statutaire et judiciaire (art. L. 2131-6 du code du travail). Le droit français exclut donc la dissolution par l'administration ainsi que toute mesure prise par celle-ci et tendant au même but, telle la fermeture des locaux ou la suspension du syndicat.

⁴ « L'exercice du droit de grève est incompatible avec l'état militaire. L'existence de groupements professionnels militaires à caractère syndical ainsi que l'adhésion des militaires en activité de service à des groupements professionnels sont incompatibles avec les règles de la discipline militaire. Il appartient au chef, à tous les échelons, de veiller aux intérêts de ses subordonnés et de rendre compte, par la voie hiérarchique, de tout problème de caractère général qui parviendrait à sa connaissance. »

⁵ Pour plus de précisions concernant la liberté syndicale dans la fonction publique, cf. réponse de la DGAFP.

Les garanties prévues par la réglementation nationale relatives à la constitution, au fonctionnement et à la dissolution des organisations de travailleurs et d'employeurs s'appliquent également aux différentes formes d'unions, dont les fédérations et les confédérations (art. L. 2133-2 du code du travail). Celles-ci jouissent de tous les droits conférés aux syndicats professionnels (art. L. 2133-3 du code du travail).

d) Liberté syndicale

La liberté syndicale et le droit d'exercer une activité syndicale sont garantis par la Constitution (alinéa 6 du Préambule de la constitution du 27 octobre 1946 précité). Le Conseil constitutionnel assure le contrôle de la conformité des lois à ces principes. Ainsi, le Conseil a réaffirmé que les prérogatives reconnues aux syndicats doivent respecter la liberté personnelle du salarié qui, comme la liberté syndicale (en l'occurrence la liberté de ne pas se syndiquer), a valeur constitutionnelle (décision 89-257 DC du 25 juillet 1989 sur la loi relative à la prévention des licenciements économiques et la conversion).

Par ailleurs, l'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises (art. L. 2141-4 du code du travail).

Les syndicats professionnels jouissent de la personnalité civile (art. L. 2132-1 du code du travail). Les syndicats professionnels ont donc le droit d'ester en justice. Ils peuvent exercer devant toutes les juridictions tous les droits réservés à la partie civile relativement aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent (art. L. 2132-3 du code du travail).

Les dispositions garantissant la liberté syndicale concernent les organisations de salariés comme d'employeurs, la dénomination « *syndicat professionnel* » étant un terme générique visant l'organisation syndicale de salariés comme l'organisation syndicale d'employeurs.

e) Non discrimination

S'agissant de la non discrimination, le dispositif juridique vise à protéger le salarié de toute atteinte.

Ainsi, le principe général de non discrimination rappelé à l'article L.1132-1 du code du travail inclut notamment la non discrimination syndicale. « *Aucune personne ne peut [...] faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte [...] de ses activités syndicales ou mutualistes [...]* ».

En effet, selon l'article L. 1132-4 du même Code, « *Toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions du présent chapitre est nul* », la mesure défavorable à un salarié en raison de son activité syndicale doit demeurer sans effet.

L'article L.2141-5 du Code du travail consacre le principe de non discrimination syndicale. Ce principe de non discrimination s'applique à deux niveaux. D'une part du point de vue du salarié, sa liberté syndicale est protégée notamment

contre le pouvoir de direction de l'employeur, et d'autre part du point de vue du syndicat, car ce dernier ne doit faire l'objet d'aucune pression de la part de l'employeur. Ces dispositions sont d'ordre public, toutes mesures contraires qui sont prises par l'employeur sont considérées comme abusives et donnent lieu à des dommages et intérêts (article L.2141-8).

L'article L. 2146-2 du Code du travail prévoit en outre, des sanctions pénales pour toute infraction aux articles L. 2141-5 à L. 2141-8 du même Code relatifs aux discriminations affectant l'exercice du droit syndical.

Selon l'article L.2141-5 du Code du travail, il est interdit à l'employeur de prendre des mesures de discipline en fonction des appartenances syndicales des salariés. La sanction d'une telle mesure est l'annulation de cette dernière et la réparation du préjudice subi.

La protection contre les actes de discrimination antisyndicale s'applique autant aux salariés, membres des syndicats et aux anciens responsables syndicaux qu'aux représentants syndicaux en place, qui bénéficient d'un statut protecteur.

Conformément à l'article L. 1134-1 du Code du travail, il appartient au salarié de soumettre au juge « *des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte* » et, au vu de ces éléments, il incombe à l'employeur de « *prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination* », le juge formant alors sa conviction après avoir ordonné toute mesure d'instruction à ses yeux nécessaire.

f) Affiliation des organisations de travailleurs et d'employeurs à des fédérations nationales et à des organisations internationales.

La loi ne fait état que du droit des syndicats de se grouper en unions (art. L. 2133-1 du code du travail). Aucune disposition ne vise à entraver l'affiliation à des organisations internationales d'employeurs ou de travailleurs dont la légalité n'est pas contestée.

g) Le principe de la liberté d'adhésion

Toute personne "peut" adhérer à un syndicat de son choix (article L. 2131-4 du code du travail).

Cela implique également que tout syndiqué a la liberté de se retirer à tout instant de son syndicat, nonobstant toute clause contraire (article L. 2141-3 du code du travail).

Depuis la loi du 27 avril 1956, le droit français interdit les clauses de sécurité syndicale sous toutes leurs formes et proscribit notamment tout monopole d'embauche et interdit à l'employeur d'user d'un quelconque moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale (article L 2141-5 du code du travail).

2) Les organisations syndicales dans l'entreprise

a) La représentativité

Des mesures nouvelles ont été introduites par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000019347122>.

La loi du 20 août 2008 a été élaborée à partir de la Position commune signée le 10 avril 2008 par la CGT, la CFDT côté syndicats de salariés et par le MEDEF et la CGPME côté organisations d'employeurs.

Elle opère une refonte profonde des bases du système des relations sociales dans les entreprises, les branches et aux niveaux national et interprofessionnel. Les règles en vigueur reposaient sur une représentativité présumée à partir de la liste des cinq organisations syndicales figurant sur un arrêté ministériel du 31 mars 1966 et des critères permettant aux organisations syndicales ne figurant pas sur cette liste de prouver leur représentativité.

Avant la loi du 20 août 2008 susmentionnée, les critères de représentativité étaient les suivants :

L'ancien article L. 2121-1 du code du travail énumérait cinq critères de représentativité : les effectifs, l'indépendance, les cotisations, l'expérience et l'ancienneté de l'organisation, l'attitude patriotique pendant l'occupation. La jurisprudence y avait ajouté les critères d'activité et d'audience du syndicat (celui de l'attitude patriotique pendant l'occupation était tombé en désuétude) qu'elle n'appréciait pas de manière cumulative. Ainsi, l'absence ou l'insuffisance de l'un des critères pouvait être compensée par la satisfaction des autres critères pour conclure à la représentativité d'une organisation syndicale.

Désormais, un syndicat représentatif dans l'entreprise doit satisfaire aux nouveaux critères de représentativité suivants (article L. 2121-1 nouveau du code du travail):

- le respect des valeurs républicaines,
- l'indépendance,
- la transparence financière,
- l'ancienneté d'au moins 2 ans dans le champ géographique et professionnel de l'entreprise,
- l'audience : au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel ou, à défaut des délégués du personnel,
- l'influence caractérisée par l'activité et l'expérience,
- les effectifs d'adhérents et de cotisations.

Ces critères requis au niveau de l'entreprise le sont également au niveau de la branche et au niveau national et interprofessionnel avec un seuil d'audience fixé à 8% des suffrages. Cette audience est mesurée par l'agrégation des résultats des élections des comités d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, au niveau de la branche et au niveau national et interprofessionnel, dans une logique démocratique ascendante. Des dispositions particulières pour mesurer l'audience dans des branches composées d'entreprises où, en raison de leur taille, ne sont pas organisées d'élections professionnelles, doivent intervenir suite à une négociation interprofessionnelle sur ce sujet. En outre, un

critère supplémentaire spécifique à chaque niveau est requis, l'implantation territoriale équilibrée au sein de la branche d'une part et la représentativité à la fois dans des branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services au niveau national et interprofessionnel, d'autre part.

Les premiers résultats concernant la représentativité des syndicats dans les branches et au niveau interprofessionnel doivent, en application de la loi, être produits en 2013 au plus tard. Ils seront alors présentés par le ministre en charge du Travail au Haut Conseil du Dialogue Social qui donne un avis, sur la base duquel le ministre arrête pour quatre ans la liste des organisations syndicales représentatives.

S'agissant des mesures législatives récentes ayant favorisé le libre exercice du droit syndical des travailleurs et des employeurs, la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale a introduit des règles qui développent la présence syndicale dans l'entreprise.

Elle octroie des prérogatives qui antérieurement n'appartenaient qu'aux organisations syndicales représentatives, aux organisations syndicales légalement constituées depuis au moins 2 ans⁶:

- la constitution d'une section syndicale (art. L. 2142-1-1 et L. 2142-1-4);
- la désignation d'un représentant de la section syndicale (art. L. 2142-1-1 et L. 2142-1-4) : ce nouveau mandat est créé pour permettre aux syndicats non représentatifs de s'implanter dans l'entreprise ; il est distinct du délégué syndical désigné par les organisations syndicales représentatives;
- la présentation de candidats au premier tour des élections professionnelles (art. L. 2314-24 et L. 2324-22) (il est mis fin au monopole de présentation des candidats par les seules organisations syndicales représentatives) ;
- la négociation et la conclusion du protocole d'accord préélectoral organisant les élections (L. 2314-3 et suiv. et L. 2324-4 et suiv.).

b) Le contentieux de la représentativité

Au niveau de l'entreprise, la contestation de la représentativité du syndicat relève du juge civil. Cette contestation peut être portée directement devant le tribunal d'instance ou invoquée à l'occasion d'un autre contentieux devant le tribunal de grande instance.

Au niveau de la branche et au niveau national et interprofessionnel, le ministre chargé du travail est compétent pour déterminer la ou les organisation(s) de salariés ou d'employeurs représentative(s) en application des dispositions des articles L. 2121-1 et L. 2121-2 du code du travail.

⁶C'est-à-dire à l'organisation syndicale légalement constituée (statuts déposés, dirigeants désignés) dès lors qu'elle remplit les critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée.

Un recours pour excès de pouvoir contre une décision de représentativité ou de non représentativité prise par l'autorité administrative est possible devant le tribunal Administratif dans le délai de 2 mois à compter de la notification de la décision ou à compter du jour de l'expiration de la période de six mois s'il s'agit d'une décision implicite de rejet.

c) L'accès au lieu de travail

Le délégué syndical et le représentant de la section syndicale ont accès et peuvent circuler librement dans l'entreprise sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés (L. 2142-1-1, et L. 2143-20 du code du travail).

d) Les réunions

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise (L. 2142-10 du code du travail).

e) La protection contre les représailles pour cause d'activité syndicale (voir réponse 1-c) ci-dessus sur la non discrimination)

- Le délit d'entrave

Cette infraction pénale est constituée par le simple fait d'entraver ou de porter atteinte, de quelque manière que ce soit (par action ou par omission), à la constitution d'une instance représentative du personnel, à ses prérogatives ou encore à son fonctionnement.

Il n'existe pas un texte précis sanctionnant le délit d'entrave mais plusieurs textes s'y réfèrent. Il peut exister à l'encontre des délégués syndicaux, des délégués du personnel, du comité d'entreprise, du CHSCT, des délégués de site ou encore du comité de groupe par exemple.

Le Code du travail vise ainsi :

- l'entrave à l'exercice du droit syndical (art. L. 2146-1 C. trav.);
- l'entrave à la libre désignation ou à l'exercice régulier des fonctions des délégués du personnel (art. L. 2316-1 C. trav.);
- l'entrave à la constitution et à la libre désignation des membres ou au fonctionnement régulier du CE ou du comité d'établissement ou du comité central d'entreprise (art. L. 2328-1 C. trav.);
- l'entrave à la constitution et à la libre désignation des membres ou au fonctionnement régulier du comité de groupe (art. L. 2335-1 C. trav.);
- l'entrave à la constitution et à la libre désignation des membres ou au fonctionnement régulier du Comité d'entreprise européen (art. L. 2346-1 C. trav.);
- l'entrave à la constitution et à la libre désignation des membres ou au fonctionnement régulier du comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail (art. L. 4742-1 C. trav.);
- l'entrave à la présentation du bilan social d'entreprise (art. L. 2328-2 C. trav.);

— la méconnaissance des dispositions régissant le licenciement des représentants du personnel et des représentants syndicaux (art. L. 2328-1 C. trav.).

L'action pénale n'est pas la seule voie pour obtenir la réparation du dommage, les juridictions civiles et notamment le tribunal de grande instance peuvent être saisies.

Par ailleurs, si l'entrave crée un trouble manifestement illicite ou fait présager un dommage imminent, il est possible de saisir le juge des référés pour obtenir le retour immédiat à la légalité. De la sorte, la réintégration d'un salarié protégé, licencié malgré un refus d'autorisation, peut faire suite à un référé.

- Le statut protecteur des salariés titulaires de mandats syndicaux

Les titulaires de mandats bénéficient d'un statut les protégeant contre le licenciement. Ils relèvent d'un régime d'autorisation administrative de licenciement (article. L.2411-1 et suiv. C. travail.).

FONCTION PUBLIQUE

Aucune modification du cadre juridique n'est intervenue durant la période de référence.

Le cadre juridique général du droit syndical dans la fonction publique décrit ci-après constitue une actualisation des informations fournies dans les précédents rapports.

L'alinéa 6 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, maintenu en vigueur par le Préambule de la Constitution du 4 octobre 1958, qui dispose que « tout homme peut défendre ses droits et intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix » vaut aussi bien pour les salariés relevant du code du travail que pour les agents publics relevant de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

Le droit syndical a de ce fait été expressément reconnu à ces derniers depuis la Libération, et renforcé, pour ce qui concerne les fonctionnaires, par l'ensemble des lois statutaires en vigueur.

Ainsi, aux termes de l'article 8 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, « *Le droit syndical est garanti aux fonctionnaires. Les intéressés peuvent librement créer des organisations syndicales, y adhérer et y exercer des mandats. Ces organisations peuvent ester en justice. Elles peuvent se pourvoir devant les juridictions compétentes contre les actes réglementaires concernant le statut du personnel et contre les décisions individuelles portant atteinte aux intérêts collectifs des fonctionnaires.*

Les organisations syndicales de fonctionnaires ont qualité pour conduire au niveau national avec le Gouvernement des négociations préalables à la détermination de l'évolution des rémunérations et pour débattre avec les autorités chargées de la gestion, aux différents niveaux, des questions relatives aux conditions et à l'organisation du travail. ».

La reconnaissance très générale du droit syndical à « tout homme » par l'alinéa 6 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 a pour conséquence que le statut juridique des syndicats de fonctionnaires obéit aux règles de droit commun fixées en la matière par le code du travail dans sa deuxième partie, livre Ier, titre III intitulé « statut juridique, ressources et moyens ». Les syndicats

de fonctionnaires seront donc soumis, dans les mêmes conditions que l'ensemble des syndicats professionnels aux nouvelles règles de certification et de publicité des comptes introduites par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 aux articles L 2135-1 et suivants du code du travail.

L'administration doit être informée des structures des syndicats regroupant ses agents (communication des statuts déposés et de la liste des responsables auprès de l'autorité hiérarchique dont relèvent les adhérents du syndicat).

L'adhésion d'un agent public à un syndicat ne peut motiver aucun traitement discriminatoire à son égard. L'alinéa 5 du préambule de la Constitution selon lequel « nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses opinions » trouve son prolongement dans l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires qui dispose qu' « aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions (...) syndicales », dans l'article 7 de cette même loi qui dispose que « la carrière des fonctionnaires siégeant, à un autre titre que celui de représentant d'une collectivité publique au sein d'une institution prévue par la loi ou d'un organisme consultatif placé auprès des pouvoirs publics ne saurait être influencée par les positions qu'ils y ont prises » ainsi que dans l'article 18 de la même loi du 13 juillet 1983 qui précise qu' « il ne peut être fait état dans le dossier d'un fonctionnaire, de même que dans tout document administratif, des opinions ou des activités (...) syndicales (...) de l'intéressé. ».

Par ailleurs, l'article 59 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat prévoit que « l'avancement des fonctionnaires bénéficiant d'une décharge totale de service pour l'exercice de mandats syndicaux a lieu sur la base de l'avancement moyen des fonctionnaires du corps auquel ils appartiennent ». Des dispositions similaires existent dans les deux autres versants de la fonction publique.

Le droit syndical n'est pas reconnu aux membres du corps préfectoral, ni aux militaires. **L'ordonnance n° 2007-465 du 29 mars 2007** relative au personnel militaire, modifiant et complétant la partie législative du code de la défense et le code civil prévoit en effet que « l'existence de groupements professionnels militaires à caractère syndical ainsi que l'adhésion des militaires en activité de service à des groupements professionnels sont incompatibles avec les règles de la discipline militaire. ». Le cadre juridique concernant l'exercice du droit syndical au sein des forces armées est inchangé par rapport aux explications données lors du précédent rapport sous la réponse A (article5).

Les personnels de police bénéficient du droit de se syndiquer dans les mêmes conditions que les autres fonctionnaires.

L'administration garantit naturellement aux syndicats qui exercent leurs activités au profit de ses agents la plus grande liberté d'action. Une aide en matériel et en personnel leur est accordée.

Les conditions d'exercice du droit syndical reconnu aux agents publics résultent actuellement, pour les agents de l'Etat, du décret n° 82-447 du 28 mai 1982, 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.

Ces décrets accordent diverses facilités aux organisations syndicales : mise à leur disposition de locaux administratifs et de matériel* ; possibilité de tenir, en dehors des horaires de service, des réunions statutaires ou d'information dans l'enceinte des bâtiments administratifs ; droit reconnu à chaque agent qui le souhaite d'assister pendant ses heures de service, à une réunion d'information d'une durée d'une heure organisée par le syndicat de son choix* ; installation de panneaux destinés à l'affichage des publications d'origine syndicale ; possibilité de distribuer des publications d'origine syndicale et de collecter des cotisations syndicales dans l'enceinte des bâtiments administratifs. En outre les représentants syndicaux peuvent obtenir des décharges totales ou partielles de service pour se consacrer à leurs activités syndicales**. Ils peuvent également bénéficier d'autorisations spéciales d'absence lorsqu'ils sont appelés à participer à des activités institutionnelles syndicales (congrès et réunions des organismes directeurs syndicaux)**. De plus, des fonctionnaires peuvent être détachés, sur leur demande, auprès d'une organisation syndicale (fonction publique de l'Etat) ou mis à disposition à son profit (pour les fonctions publiques territoriale et hospitalière).

En ce qui concerne les critères d'appréciation de la représentativité des syndicats, la législation applicable à la fonction publique n'a pas été modifiée pendant la période de référence et reste donc conforme à la réponse aux conclusions de 2002.

NB : l'article L 133-2 du code du travail est devenu l'article L 2121-1 du code du travail qui, en application de l'article 11V de la loi du 21 août 2008, « *pour son application à la fonction publique, reste en vigueur dans sa rédaction antérieure à l'entrée en vigueur de la présente loi jusqu'à l'intervention de dispositions législatives tenant compte de sa spécificité (date de fin de vigueur indéterminée)* ». ».

Par ailleurs, les fonctionnaires ont droit à 12 jours rémunérés de congé pour formation syndicale par an, en vue de participer aux stages organisés par les centres et instituts agréés par les pouvoirs publics.

En application de l'article 34-7° de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, l'Etat verse une subvention annuelle pour la formation syndicale aux organisations syndicales représentées au Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat.

Dans le cadre de ces règles relatives à l'exercice du droit syndical, des protocoles d'accords ou chartes de fonctionnement sont régulièrement signés à divers échelons de l'administration, entre le chef de service et les organisations syndicales afin de faciliter l'exercice du droit syndical. L'utilisation des technologies de l'information et de la communication par les organisations syndicales (mise à disposition de matériel informatique, utilisation de la messagerie, création de sites intranet réservés aux organisations syndicales...) qui fait partie de ces accords, est partout développée.

Enfin, à l'issue de négociations relatives à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique, conduites par le ministre chargé de la fonction publique à partir de 2007 avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique, des accords ont été signés en juin 2008, qui comportent des engagements visant à conforter et améliorer les droits et moyens des organisations syndicales.

* droit soumis à condition de représentativité.

** droits répartis entre les organisations syndicales en fonction de leur représentativité, mesurée par leurs résultats électoraux.

D'ores et déjà, un projet de loi a été élaboré en vue d'insérer dans le statut général une disposition rappelant expressément que les compétences acquises dans l'exercice d'un mandat syndical sont prises en compte au titre des acquis de l'expérience professionnelle. 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.

En application des accords précités, un comité d'audit interministériel a reçu pour mission d'élaborer un état des lieux exhaustif des moyens syndicaux et des pratiques en matière de droit syndical dans l'ensemble de la fonction publique. Lorsque ce comité aura rendu ses conclusions, un groupe de travail se réunira pour étudier les conditions d'amélioration des moyens syndicaux. L'objet de la réforme sera une adaptation des moyens syndicaux aux nouveaux enjeux du dialogue social, dans un souci de simplification et d'harmonisation des règles applicables, et avec un objectif de plus grande responsabilisation des organisations syndicales.

FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE

Il n'y a pas d'interdiction légale pour les agents ou les employeurs de la FPH de constituer une organisation syndicale.

L'article 2 du décret n° 86-660 du 19 mars 1986 relatif à l'exercice du droit syndical dans la FPH concerne la création de sections syndicales dans les établissements.

L'article L 2131-3 du Code du travail qui prévoit que les fondateurs de tout syndicat déposent les statuts et les noms de ceux qui à un titre quelconque sont chargés de l'administration ou de la direction s'applique à la FPH. Ce dépôt est effectué à la mairie du siège du syndicat. Par ailleurs, l'article 2 du décret de 1986 susmentionné prévoit que la direction de l'établissement est informée en cas de création d'un syndicat, des statuts et de la liste des responsables lorsque cet organisme compte des adhérents parmi les agents de l'établissement.

L'article 8 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit :

" Le droit syndical est garanti aux fonctionnaires, les intéressés peuvent librement créer des organisations syndicales, y adhérer et exercer des mandats..."

Il n'existe aucune disposition législative dans la FPH relative à l'affiliation des organisations de travailleurs et d'employeurs à des fédérations nationales ou à des organisations internationales de travailleurs et d'employeurs.

La protection juridique du droit d'adhérer à un syndicat est assurée par l'article 8 de la loi du 13 juillet 1983 susmentionné.

Critères de représentativité dans la fonction publique hospitalière

Il faut être représenté au conseil supérieur de la fonction publique hospitalière (CSFPH), cette représentation dépendant des résultats obtenus par les organisations syndicales lors des élections aux commissions administratives paritaires départementales dans la fonction publique hospitalière (art. 11 de la loi du 9 janvier 1986).

Les organisations syndicales disposent d'un droit de recours devant la juridiction administrative lorsque les listes qu'elles présentent lors des élections professionnelles sont refusées pour le motif que l'organisation syndicale ne serait pas représentative.

Il n'y a pas de critère réglementairement défini sur la représentativité des employeurs dans la FPH.

Les organisations syndicales (OS) légalement constituées dans les établissements de la FPH bénéficient d'un certain nombre de droits: bénéfice d'un local commun pour les OS représentées au CSFPH ou représentatives dans l'établissement lorsque celui-ci compte au moins 50 agents; local distinct pour les OS dans les mêmes conditions lorsque l'établissement compte au moins 200 agents. Toutes les OS déclarées dans l'établissement bénéficient d'un droit d'affichage, distribution de tracts, de collecte de cotisations et d'organiser des réunions dans l'établissement (art 96 de la loi du 9 janvier 1986 et décret du 19 mars 1986).

les mesures prises afin d'assurer la protection contre les représailles pour cause d'activité syndicale consistent en un rappel de la réglementation par voie de circulaire ou/et une intervention auprès d'un établissement lorsque la DHOS est saisie d'un problème particulier.

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

Réponse

La direction des statistiques du ministère du travail a publié en **2004** une étude qui fait actuellement référence. Celle-ci confirme la faiblesse du taux de syndicalisation français, situé aux alentours de **8% au total et de 5% dans le secteur privé**. Dans **la fonction publique, environ 15 %** des salariés sont affiliés à un syndicat. C'est trois fois plus que dans les entreprises du secteur privé et un peu moins que dans les entreprises publiques. Cette étude montre également que le taux de syndicalisation global a quasiment été divisé par deux en 25 ans, même si la tendance est à la stabilisation depuis une dizaine d'années. Il apparaît enfin que les cadres sont plus syndiqués que les catégories intermédiaires, les employés et les ouvriers, dans le secteur public comme dans le secteur privé.

Le tableau ci-après, élaboré à partir des derniers résultats des élections aux commissions administratives paritaires dans la fonction publique fait apparaître un taux de participation qui atteint 70% 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 dans les trois fonctions publiques

	Fonction publique de l'État		Fonction publique territoriale (1)		Fonction publique hospitalière		Total des trois fonctions publiques	
	Participation électorale		Participation électorale		Participation électorale			
Participation électorale	2006-2007-2008	(en %)	11/12/2008	(en %)	11/12/2007	(en %)	(en %)	
Inscrits	1 919 334		1 281 102		774 458		3 974 894	
Votants	1 344 480	70,0%	780 078	60,9%	450 889	58,2%	2 575 447	
Suffrages exprimés	1 287 715		745 903		433 295		2 466 913	
Résultats par organisation syndicale	Part (en %)		Part (en %)		Part (en %)		Part (en %)	
FSU	260 057	20,2	22 715	3,0			282 772	11,5
CGT	200 546	15,6	244 963	32,8	136 385	31,5	581 894	23,6
UNSA	216 519	16,8	42 407	5,7	20 050	4,6	278 976	11,3
FO	166 964	13,0	138 682	18,6	95 832	22,1	401 478	16,3
CFDT	146 111	11,3	161 123	21,6	105 586	24,4	412 820	16,7
Solidaires	127 201	9,9	23 429	3,1	39 609	9,1	190 239	7,7
CGC	53 766	4,2	8 758	1,2	2 335	0,5	64 859	2,6
CFTC	28 468	2,2	38 179	5,1	16 853	3,9	83 500	3,4
Divers	88 083	6,8	65 647	8,8	16 645	3,8	170 375	6,9

Sources : DGCL ; DHOS ; DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

(1) Pour la FPT, les syndicats autonomes FA-FPT (49 363 voix) et SA- FPT (4 983 voix) affiliés à la FGAF, ont été associés aux "Divers" dans ce classement.



Conclusions 2006 du comité européen des droits sociaux sur l'article 5

Le Comité maintient ses conclusions négatives sur la conformité de la France à l'article 5 de la Charte en raison du monopole syndical de fait existant dans le secteur du livre et souhaite des informations précises quant aux résultats et aux suites de l'enquête annoncée visant à estimer le nombre de personnes syndiquées à la CGT, dans d'autres syndicats et non syndiquées employées dans le secteur du livre.

Réponse

Ainsi qu'il l'a été précisé dans le rapport sur l'application de la Charte pour l'année 2002, pour des raisons historiques liées à la restructuration de la presse française après la seconde guerre mondiale, il subsiste, selon Me Michel Henry, conseil du syndicat du Livre CGT, un monopole de fait de placement dans certaines imprimeries de certaines catégories de salariés (rotativistes notamment). Cependant, ce monopole ne peut être qualifié de monopole syndical, car il n'existe aucune obligation pour les salariés d'être affiliés à la CGT afin d'être placés par le syndicat. De plus, certains quotidiens, comme « Libération », n'emploient pas de personnel placé par le syndicat du Livre. Le syndicat du livre CGT respecte donc les dispositions de l'article L 411-5 du code du travail.

L'enquête qui avait été envisagée afin d'évaluer concrètement la réalité du monopole de placement de fait existant dans le secteur du Livre a été différée, pour des raisons liées aux priorités du ministère chargé du travail et aux restrictions budgétaires décidées par le gouvernement français. Toutefois, ce projet d'enquête sera de nouveau proposé prochainement, dans le cadre des programmes d'études du ministère chargé du travail.

Par ailleurs, le livre vert des Etats généraux de la presse⁷ remis le 8 janvier 2009 dresse un constat du secteur et formule des propositions de modifications. Parmi les recommandations formulées, figure celle de la nécessité de refonder le contrat social dans l'imprimerie et notamment un « *nouveau contrat social de l'impression en presse quotidienne nationale* ».

⁷ www.etatsgenerauxdelapresseecrite.fr

A ce sujet, le Président de la République dans son discours du 23 janvier 2009 a d'ailleurs encouragé la négociation d'un « nouveau contrat social » destiné à repenser les relations entre les éditeurs de la presse parisienne et le syndicat du Livre.

Une négociation au niveau de la presse quotidienne nationale est engagée et doit aboutir notamment à une redéfinition des règles de recrutement et de remplacement. Les presses quotidiennes régionale et départementale devraient lancer des négociations similaires.

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.

Réponse

DROIT COMMUN

Les procédures de concertation et de consultation prévues par la loi du 31 janvier 2007

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000273405&dateTexte=>

La loi de modernisation du dialogue social du 31 janvier 2007 a introduit dans le Code du travail des procédures de concertation, consultation et information, en partie inspirées de celles qui sont applicables au niveau de l'Union européenne:

- La concertation : lorsque le Gouvernement envisage une réforme concernant les règles générales du droit du travail à savoir les relations individuelles et collectives du travail, l'emploi et la formation professionnelle, il doit, dans un premier temps, se concerter avec les organisations syndicales et professionnelles représentatives au niveau national et interprofessionnel. Cette concertation se fait sur la base d'un document d'orientation adressé aux organisations syndicales et professionnelles représentatives au niveau national et interprofessionnel, à charge pour ces dernières de dire si elles envisagent ou non de négocier, dans un délai qu'elles indiquent, un accord interprofessionnel (**article L. 1 du Code du travail**);
- La consultation : les textes législatifs et réglementaires élaborés par le Gouvernement au vu des résultats de la concertation et de la négociation,

devront être présentés devant les instances habituelles du dialogue social que sont la Commission nationale de la négociation collective, le Comité supérieur de l'emploi et le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (**article L. 2 du Code du travail**);

- L'information : il est enfin prévu un rendez-vous régulier et annuel entre le Gouvernement et les partenaires sociaux devant la Commission nationale de la négociation collective au cours duquel les pouvoirs publics et les organisations représentatives feront respectivement part de leur calendrier de réformes et de négociations (**article L. 3 du Code du travail**).

FONCTION PUBLIQUE

Les relations sociales dans la fonction publique française se caractérisent par un fort développement des organismes de concertation.

En effet, les fonctionnaires étant placés dans une situation statutaire et réglementaire, les règles qui leur sont applicables qu'elles soient concertées ou négociées avec les organisations syndicales sont toujours fixées par des actes unilatéraux.

Ainsi, dans l'ensemble de la fonction publique il existe, aux différents niveaux de gestion des personnels, des organismes de concertation consultés sur les questions collectives intéressant ces personnels ainsi que sur les questions individuelles relatives à leur carrière.

Afin de renforcer la légitimité de ces instances, leur composition, leur rôle et leur fonctionnement vont être profondément modifiés dans les prochains mois.

En effet, dans le prolongement de réflexions lancées au début des années 2000, dont l'un des points marquants a été la remise, en 2002, d'un *Livre Blanc sur le dialogue social dans la fonction publique*, le Gouvernement a engagé une importante concertation depuis l'automne 2007 sur l'organisation du dialogue social.

Le succès de cette démarche a conduit à l'ouverture de négociations au printemps 2008 qui ont abouti à la conclusion, le 2 juin 2008, des Accords de Bercy sur la rénovation du dialogue social dans la fonction publique.

Il convient de souligner le consensus sans précédent auquel ces accords ont donné lieu. En effet, six des huit organisations syndicales représentatives de la fonction publique, représentant plus de 75% des personnels ont signé le relevé de conclusions. Aucun accord n'avait recueilli une telle adhésion dans la fonction publique.

La légitimité des organismes de concertation sera renforcée tout d'abord par un recours accru à l'**élection pour composer ces organismes**, l'audience étant placée au cœur de la légitimité des partenaires sociaux.

Ainsi, comme les comités techniques chargés de l'examen des questions collectives dans la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière, ceux de la fonction publique de l'Etat seront désormais élus

directement par les agents qu'ils représentent, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels.

Dans la même logique les instances supérieures de concertation de chacune des fonctions publiques seront désormais composées à partir des résultats agrégés des élections des comités techniques représentant l'ensemble des personnels et non plus à partir des élections aux commissions administratives paritaires compétentes sur les questions individuelles liées à la carrière des seuls fonctionnaires.

Renforcer la légitimité de ces instances se traduit par ailleurs par l'élargissement des conditions d'accès aux élections et par la suppression de la subordination de la présentation de listes à certains critères de représentativité ou au bénéfice d'une présomption de représentativité.

Enfin, afin de marquer l'importance des élections professionnelles, les cycles électoraux seront 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 seront fixés à quatre ans, afin de permettre la tenue simultanée des élections professionnelles dans les trois fonctions publiques.

Le rôle des instances de concertation est conforté par l'**institution d'un Conseil supérieur de la fonction publique** compétent sur les sujets communs aux trois fonctions publiques.

Il manque en effet actuellement dans la fonction publique un lieu et un niveau de concertation où aborder des sujets d'intérêt commun aux trois fonctions publiques. Ceux-ci sont aujourd'hui discutés, soit de manière cloisonnée au sein de chaque conseil supérieur, conduisant à avoir les mêmes débats, parfois redondants, au sein de chacun d'entre eux, soit au sein du seul Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat pour le compte de l'ensemble des agents des trois fonctions publiques.

C'est la raison pour laquelle les accords de Bercy ont prévu la création d'un Conseil supérieur de la fonction publique. Celui-ci sera désormais chargé d'examiner toute question d'intérêt général commune aux trois fonctions publiques. Cette instance ne se substituera pas aux trois conseils supérieurs actuellement compétents pour chaque fonction publique mais sera consultée dans son champ propre, sur les questions communes et sur les textes communs aux trois fonctions publiques. Elle sera ainsi dédiée à l'examen des projets de textes intéressant les trois fonctions publiques et de sujets tels que l'évolution de l'emploi public, les problématiques de mobilité ou bien le dialogue social européen.

Le Conseil supérieur de la fonction publique rassemblera des représentants des organisations syndicales des trois fonctions publiques, ainsi que des employeurs de l'Etat, des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière.

L'**amélioration du fonctionnement** des comités techniques est également un point fort des accords de Bercy.

Les nouvelles règles permettront d'instituer des comités à tout niveau d'administration, dès lors qu'un sujet d'intérêt collectif le permet.

Par ailleurs, la réforme de ces organismes favorisera une représentation la plus légitime et la plus efficace possible de l'administration en leur sein en supprimant l'exigence de paritarisme numérique. Cette évolution permettra d'adapter la représentation de l'administration en fonction de l'ordre du jour et ainsi de faire siéger les interlocuteurs les plus concernés par les projets ou les questions discutés au sein de ces instances.

Enfin, la réforme permettra de préciser les attributions de ces instances pour tenir compte des nouveaux enjeux de la gestion publique. Au-delà de l'organisation et du fonctionnement des services, les comités techniques connaîtront ainsi des questions relatives aux effectifs, aux emplois et aux compétences des agents. Ils seront également informés des principales décisions à caractère budgétaire ayant des incidences sur la gestion des emplois.

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

Réponse

DROIT COMMUN

Dans le cadre de la mise en œuvre de la loi du 31 janvier 2007, le Premier ministre a sollicité les partenaires sociaux conformément à la procédure de concertation.

Plusieurs documents d'orientation 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 deux négociations au niveau national et interprofessionnel. D'autres négociations s'inscrivant dans ce cadre sont en cours.

1) Les transpositions législatives

a) Les négociations sur la modernisation du marché du travail ont été les premières s'inscrivant dans ce nouveau cadre.

Le 18 juin 2007, le Premier ministre a adressé aux partenaires sociaux deux documents d'orientation relatifs, d'une part, à la modernisation du marché du travail et la sécurisation des parcours professionnels et, d'autre part, à la démocratie sociale.

Le 19 juin suivant, les partenaires sociaux ont décidé d'ouvrir une négociation sur la modernisation du marché du travail portant sur la sécurisation des parcours professionnels, le contrat de travail et l'assurance chômage. Il en est résulté un accord, paraphé le 20 janvier 2008 par les trois organisations

patronales (Medef, CGPME et UPA) et quatre des cinq organisations syndicales de salariés (CFDT, CGT-FO, CFTC et CFE-CGC).

La loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail procède aux modifications de nature législative rendues nécessaires, en matière de relation du travail, pour la mise en œuvre des clauses de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008, étendu par arrêté du 23 juillet 2008.
<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000019066178&dateTexte=>

b) Les négociations engagées début 2008 sur la représentativité, le développement du dialogue social et le financement des syndicats constituent une deuxième mise en œuvre des dispositions de la loi du 31 janvier 2007.

Le Gouvernement a saisi les partenaires sociaux le 18 juin 2007 sur la base d'un document d'orientation évoquant des pistes de réforme de la démocratie sociale, relatives notamment à l'évolution des règles et des critères de représentativité et de validité des accords. Ce document a été complété en décembre 2007 par un second document sur le temps de travail et le financement des organisations syndicales.

Dans ce cadre, une Position commune a été signée le 10 avril 2008 par la CGT, la CFDT, côté syndicats de salariés et par le MEDEF et la CGPME côté organisations d'employeurs.

Élaborée à partir de la Position commune, **la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail**, dans sa première partie, opère une refonte profonde des bases du système des relations sociales dans les entreprises, les branches et aux niveaux national et interprofessionnel.

La deuxième partie de la loi du 20 août 2008 s'attache à offrir plus d'espace à la négociation et plus particulièrement à la négociation d'entreprise dans l'organisation et l'aménagement du temps de travail dans les entreprises.

2) Les procédures en cours

a) Loi promulguée

La loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie **n° 2009-1437** a été adoptée **le 24 novembre 2009**, et est parue au [JO n° 273 du 25 novembre 2009](#).

Cette loi transpose 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.

b) Les autres thèmes de négociation en cours

Les partenaires sociaux se sont emparés des thèmes de négociation relatifs à l'amélioration des conditions de travail, la réforme de la médecine du travail.

Un document d'orientation contenant les principales mesures retenues à l'issue de la concertation sur l'emploi des seniors a été présenté aux partenaires sociaux. Des mesures 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 été reprises dans la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009.

Le 22 juin 2009 les discussions sur le dialogue social dans les très petites entreprises dont la nécessité avait été posée par la loi du 20 août 2008 ont été lancées. Il est prévu que l'accord éventuellement issu de cette négociation interprofessionnelle sera repris par la loi.

Par ailleurs, dans le cadre de l'Agenda Social pour 2009, le Premier Ministre a sollicité les partenaires sociaux afin qu'ils abordent deux nouveaux thèmes de négociation en 2009.

D'une part les moyens d'assurer une meilleure association des représentants des salariés aux prises de décisions de l'entreprise, notamment par le biais d'une réforme des institutions représentatives du personnel, et d'autre part, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les questions plus larges dans lesquelles elle s'insère.

Sur ce dernier point, un document d'orientation a été transmis aux partenaires sociaux le 24 avril 2008 et un rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle a été rendu, le 9 juillet 2009, par Mme Grésy.

FONCTION PUBLIQUE

Le contenu de ces accords a d'ores et déjà été transposé dans un projet de loi concerté avec les organisations syndicales au dernier trimestre 2008 et au premier trimestre 2009 et déposé à l'Assemblée nationale le 1^{er} avril 2009. Ce texte devrait être examiné au Parlement dans le courant de l'année 2010.

Une concertation a également été engagée sur le volet réglementaire de la réforme, dans le cadre du comité de suivi des accords mis en place dès l'automne 2008 et se poursuit actuellement.

En effet, la mise en oeuvre de cette réforme nécessite l'élaboration ou la modification de près d'une dizaine de décrets en Conseil d'Etat.

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 oeuvre au plan pratique et qui nécessitera des discussions tant au sein des différentes administrations qu'avec les organisations syndicales.

Enfin, dès lors que le nouveau cadre juridique du dialogue social sera définitivement arrêté, de nombreuses actions d'information et de formation devront être organisées au sein des différentes administrations compte tenu de l'ampleur des modifications.

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

Réponse

S'agissant de la procédure de consultation, conformément aux dispositions de **l'article L. 2 du Code du travail**, le Gouvernement a été conduit à recueillir depuis 2007 l'avis de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) sur un certain nombre de projets de texte. A titre d'illustration, les premières consultations ont été les suivantes :

- Consultation du 6 février 2007 sur le projet de décret relatif au comité de suivi de la négociation salariale de branche. Les partenaires sociaux ont émis un avis favorable sur le projet de texte présenté.

- Consultation du 31 octobre 2007 sur trois projets de texte.
Le projet de décret complétant le décret n° 2006-1093 du 29 août 2006 ayant précisé les règles applicables aux conventions de stage.
L'avant-projet de loi relatif à la lutte contre les discriminations.
Le projet de transposition de la directive 2005/56/CE du Parlement européen et du Conseil du 26 octobre 2005 sur les fusions transfrontalières des sociétés de capitaux.

- Consultation du 12 février 2008 sur les projets de décrets d'application de la loi n° 2008-89 du 30 janvier 2008 relative à la mise en œuvre des dispositions communautaires concernant le statut de la société coopérative européenne et la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur.

Depuis, la Commission nationale de la négociation collective est régulièrement consultée dans le cadre de la loi du 31 janvier 2007 sur les projets de textes du gouvernement.

Article 6§2 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 ;

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.

Réponse

DROIT COMMUN

Le cadre juridique vient d'être très profondément remanié et de nouvelles mesures d'application prises. Ainsi les deux aspects peuvent-ils être traités ensemble pour une meilleure compréhension de la situation française.

Sur le cadre juridique et les mesures prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire, la France poursuit la réforme des règles de la négociation collective initiée par la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004.

1°/ La loi du 4 mai 2004 avait renforcé la légitimité des accords collectifs par l'instauration d'un principe majoritaire, donné plus d'autonomie aux différents niveaux de négociation en permettant notamment la signature d'accords dérogatoires dans l'entreprise (**art. L. 2253-3 du code du travail**) et développé la possibilité de négocier dans les petites entreprises dépourvues de délégués syndicaux lorsqu'un accord de branche étendu l'autorisait.

2°/ La loi du 31 janvier 2007 de modernisation du dialogue social a introduit de nouvelles procédures de concertation et de consultation donnant un cadre clair et organisé au dialogue social.

Dans le cadre de la procédure de concertation organisée par loi du 31 janvier 2007 une Position Commune a été signée le 10 avril 2008 par la CGT et la CFDT côté syndicats de salariés, et par le MEDEF et la CGPME côté organisations d'employeurs.

3°/ Elaborée à partir de la Position commune, la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail s'inscrit dans un cadre de prééminence de la négociation collective et du dialogue social :

Les acteurs de la négociation collective

- Le délégué syndical reste le négociateur légitime au sein de l'entreprise, lorsqu'il est présent dans l'entreprise, il est le seul interlocuteur possible.
- Les possibilités de négociation en l'absence de délégué syndical ont été développées et encadrées: à partir du 1er janvier 2010, pour toutes les entreprises qui ne seraient pas déjà couvertes par un accord collectif de branche étendu, la négociation et la conclusion d'accords avec les élus est permise dans les entreprises de moins de 200 salariés et avec les salariés mandatés en l'absence d'élus.
- A titre exceptionnel, le représentant de la section syndicale, nouvel acteur syndical non représentatif, peut négocier et conclure des accords lorsqu'aucun autre mode de négociation ne trouve à s'appliquer.

Les règles de validité des accords collectifs reposent sur une validation par les suffrages des salariés :

- Depuis le 1^{er} janvier 2009, pour signer valablement un accord collectif, le ou les délégués syndicaux dans l'entreprise doivent totaliser seuls ou à plusieurs au moins 30% des suffrages exprimés par les salariés lors des dernières élections. En outre, pour être valablement conclu, l'accord ne doit pas avoir fait l'objet d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés par les salariés aux dernières élections.

- A partir du 1^{er} janvier 2010 :

- Les accords collectifs d'entreprise signés par des élus doivent l'être par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés, puis être validés par une commission paritaire de branche.
- Les accords collectifs signés par un salarié mandaté ou par un représentant de la section syndicale doivent être approuvés par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

La place prépondérante donnée à la négociation collective s'illustre également dans la seconde partie de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, où le législateur a pris l'initiative de modifier des dispositions en matière de durée du travail pour conférer un rôle central à l'accord collectif et notamment à l'accord d'entreprise pour l'aménagement du temps de travail.

En ce domaine, la hiérarchie traditionnelle des normes conventionnelles est même modifiée en faisant prévaloir :

- Les accords d'entreprise sur les accords de branche y compris antérieurs à la loi,
- la négociation sur les dispositions réglementaires qui n'interviendront qu'à titre substitutif.

FONCTION PUBLIQUE

Dans la fonction publique, la notion de négociation se rattache davantage à la notion de concertation, qu'à celle de négociation collective en vigueur dans le secteur privé dans la mesure où les accords négociés n'ont pas de valeur juridique et n'entrent en application que si leurs dispositions sont reprises dans des textes législatifs ou réglementaires.

Cette logique n'est pas modifiée par la réforme en cours.

La négociation est partiellement consacrée par le Statut général des fonctionnaires puisque le principe de négociations « préalables à la détermination de l'évolution des rémunérations » est retenu par l'article 8 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Depuis, la pratique de la négociation s'est développée de manière empirique sur de nombreux autres thèmes.

Ainsi, durant la période de référence 2005-2008, ont été signés le 25 janvier 2006 le protocole d'accord (Jacob) sur l'amélioration des carrières et l'évolution de l'action sociale dans la fonction publique, le 21 novembre 2006 le protocole d'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, ainsi que le 21 février 2008 le relevé de conclusions relatif au dispositif de garantie du pouvoir d'achat du traitement indiciaire dans la fonction publique. D'autres accords ont été conclus dans chaque fonction publique et au niveau local.

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, les accords de Bercy **consacrent le champ de la négociation dans le**

statut général et favorisent le développement des pratiques de négociation à tous les niveaux d'administration.

Pourront ainsi faire l'objet de négociations des sujets aussi porteurs de modernisation de la gestion des ressources humaines que le déroulement des carrières et la promotion professionnelle, la formation professionnelle et continue, l'action sociale et la protection sociale complémentaire, l'hygiène, la sécurité et la santé au travail, l'insertion professionnelle des personnes handicapées ou l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les accords de Bercy et le projet de loi qui en découle donnent par ailleurs un fondement juridique au développement de la négociation aux niveaux de proximité, au sens large de ce terme- qu'il s'agisse d'un versant de la fonction publique, d'une administration ou de ses services déconcentrés, d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public hospitalier.

Par ailleurs, cette réforme a pour but de **conforter la légitimité des accords conclus à travers la reconnaissance des critères de validité des accords.**

Le projet de loi définit ainsi des critères permettant d'attester la validité des accords conclus afin de conforter la valeur politique de la signature dans une logique de responsabilisation de l'ensemble des parties prenantes aux négociations.

La règle de l'accord majoritaire en suffrages exprimés constituera l'unique critère de validité des accords au 31 décembre 2013 au plus tard. Le projet de loi prévoit, avant ce terme, une période transitoire qui permettra aux acteurs de la négociation de s'approprier ce dispositif de reconnaissance de la validité des accords, inédit dans la fonction publique.

Au cours de cette phase intermédiaire, la validité d'un accord sera ainsi reconnu dès lors que celui-ci est signé par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au total 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. Pendant cette période transitoire, la validité d'un accord signé suivant la règle majoritaire (une organisation syndicale réunissant au moins 50% des voix) sera également reconnue.

4) 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.

A noter à titre d'information sur l'activité conventionnelle pour l'année 2008, 26 textes ont été signés au niveau interprofessionnel, 1117 textes au niveau de la branche et plus de 27 000 accords d'entreprise ont été conclus (sources Bilan de la négociation collective en 2008).



Conclusions 2006 du CEDS au titre de l'article 6 – paragraphe 2 - Procédures de négociation : demande d'informations complémentaires

Réponses

❶ Sur la première série de précisions demandées

1) Sur les liens entre un représentant élu du personnel et les syndicats.

Lorsque le représentant (délégué du personnel ou membre du comité d'entreprise) est élu au premier tour de scrutin, il l'est sur liste syndicale, la présentation de candidats au premier tour des élections étant réservée aux organisations syndicales (**articles L. 2314-24 et L. 2324-22**).

En revanche, lorsque le représentant est élu au second tour de scrutin, il peut ne pas avoir été présenté par un syndicat (**articles L. 2314-24 et L. 2324-22**).

Lorsqu'un accord d'entreprise est signé par un délégué du personnel ou un membre du comité d'entreprise, sa validité est subordonnée à son approbation par une commission paritaire de branche composée notamment de toutes les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche (article **L.2232.23** actuel du code du travail ; art. **L.2232-21 et L.2232-22** nouveaux du code du travail applicables à compter du 1^{er} janvier 2010).

En conséquence, s'agissant de la négociation collective, un lien avec les organisations syndicales de salariés est toujours garanti. La validation d'un accord collectif est toujours soumise à l'approbation syndicale.

2) Sur les syndicats habilités à mandater un salarié pour des négociations collectives

Actuellement, les organisations syndicales représentatives au niveau national sont celles habilitées à mandater un salarié pour négocier un accord collectif (**art L. 2232-25** applicable jusqu'au 31 décembre 2009).

A compter du 1^{er} janvier 2010, ce sont les organisations syndicales représentatives dans la branche qui seront habilitées à mandater un salarié pour négocier un accord collectif (**art L.2232-24** applicable à compter du 1^{er} janvier 2010).

3) Sur la portée des accords qu'un salarié mandaté peut conclure, la procédure à suivre pour la conclusion d'un tel accord et les autres conditions éventuelles pour valider un accord de ce type

Actuellement, la possibilité de conclure un accord avec un salarié mandaté dans une entreprise dépourvue de délégué syndical doit être prévue par accord de branche étendu. Cet accord de branche doit fixer les thèmes ouverts à ce mode de négociation.

Au demeurant, il apparaît cependant que les accords de branche conclus et étendus (environ 20 textes) visent généralement tous les thèmes de négociation ouverts à la négociation d'entreprise et ne prévoient pas d'exclure certaines matières de la négociation avec les salariés mandatés.

L'accord de branche qui ouvre la possibilité de négocier avec un salarié mandaté doit également fixer :

- les conditions d'exercice du mandat des salariés mandatés,
- les modalités de suivi des accords par un observatoire paritaire de branche,
- les modalités de négociation avec les salariés mandatés et les conditions de majorité des accords,
- les moyens accordés aux négociateurs (crédit d'heures etc...)

Dans une entreprise couverte par un accord de branche l'y autorisant, lorsqu'un accord est signé par un salarié mandaté, il doit être approuvé à la majorité des suffrages exprimés par les salariés de l'entreprise pour être valable.

(Art L.2232-21 et suivants applicables jusqu'au 31 décembre 2009).

A partir du 1^{er} janvier 2010, pour toutes les entreprises qui ne seraient pas déjà couvertes par un accord collectif de branche étendu, la négociation et la conclusion d'accords par les salariés mandatés est permise dans toutes les entreprises dans lesquelles l'absence d'élus est constatée par un procès verbal de carence.

S'agissant de la portée des accords conclus, la loi, reprenant la Position Commune a réservé le pouvoir de négociation de ces acteurs à « des *mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif*,⁸ ».

S'agissant de leur validation, ces accords collectifs doivent être approuvés par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

(Art L.2232-24 et suivants applicables à compter du 1^{er} janvier 2010)

➊ Sur la deuxième série de précisions demandées

1) Peut-il être dérogé aux accords de branche, et dans quelle mesure, par accord d'entreprise au détriment des salariés, en touchant des droits qui leur sont garantis par la Charte révisée ?

A compter de la loi du 4 mai 2004, le principe selon lequel les accords de niveaux inférieurs pouvaient déroger aux accords de niveaux supérieurs a été inscrit dans la loi.

Les accords interprofessionnels, de branche ou d'entreprise, peuvent donc comporter des dispositions dérogeant en tout ou partie aux dispositions applicables en vertu d'une convention ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large.

Toutefois, il convient de nuancer cette possibilité de dérogation au regard des éléments suivants :

- Cette dérogation est permise sous réserve que les signataires de l'accord de niveau supérieur n'aient pas exclu cette faculté (**article L. 2253-3, alinéa 2** du code du travail).

- Ces dispositions n'ont ni pour objet ni pour effet de modifier, d'une part, les rapports entre les normes législatives (ou réglementaires) et les normes conventionnelles et, d'autre part, les rapports entre les accords collectifs et les contrats de travail. Les normes conventionnelles ne peuvent donc a fortiori déroger aux normes supranationales comme celles issues de la Charte sociale européenne.

- Les dérogations aux accords de branche sont exclues dans quatre domaines où la branche continue à définir un socle impératif : salaires minima, classifications, garanties collectives en matière de protection sociale complémentaire et mutualisation des fonds destinés à la formation professionnelle (**article L. 2253-3, alinéa 1** du code du travail).

- Enfin l'article 45 de la loi du 4 mai 2004 précise que ces règles ne valent que pour les accords conclus postérieurement à son entrée en vigueur et ne remettent pas en cause l'articulation entre les accords et conventions conclus avant l'entrée en vigueur de la loi.

- Par ailleurs, il ressort d'une analyse effectuée sur les deux années postérieures à la promulgation de la loi du 4 mai 2004 que la possibilité de dérogation par accord d'entreprise restait une pratique minoritaire.

En effet, fin 2006 il apparaissait que plus de la moitié des 34 conventions collectives conclues depuis le 4 mai 2004 comportaient une clause interdisant la dérogation au niveau des entreprises, à toutes les dispositions de la convention collective. En 2006, plus de la moitié des

⁸ « à la mise en œuvre de mesures dont l'application est légalement subordonnée à un accord collectif »

conventions collectives signées contenaient cette disposition puisqu'elle figurait dans neuf des seize conventions collectives conclues.

La proportion des accords de branche en 2006 (1080 textes signés en 2006 : accords professionnels, avenants à des conventions collectives et avenants à des accords professionnels) qui autorisaient ou interdisaient la dérogation était semblable à celle observée en 2004 et en 2005. L'interdiction de déroger concernait les trois quart des accords, tandis que moins d'un quart des accords autorisaient la dérogation.

D'une manière générale, plus de la moitié des textes conclus depuis le 4 mai 2004 portent sur des sujets auxquels les entreprises ne peuvent en tout état de cause pas déroger, comme les salaires minima, les classifications, ou bien encore le choix d'un organisme paritaire collecteur de la formation professionnelle (OPCA), la mise en place d'une Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), la fixation de l'âge de mise à la retraite.

La part des principaux thèmes des accords conclus au niveau national et sur lesquels les entreprises pouvaient éventuellement déroger par accord collectif se répartissait de la façon suivante en 2006 : les accords relatifs aux éléments du salaire (autres que les salaires minima), primes et indemnités représentaient 6 % de l'ensemble des accords et avenants, 3% concernaient la formation professionnelle et 2,5 % respectivement pour les thèmes du temps de travail, des heures supplémentaires et des congés.

En ce qui concerne les accords d'entreprise qui éventuellement comporteraient des clauses dérogeant à des accords de branche signés après le 4 mai 2004, il semble que les entreprises se sont très peu saisies de ces possibilités de déroger. Les services des directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) chargés de vérifier le caractère effectivement dérogoire de ces textes n'en ont pas signalé dans ce cadre.

2) Une dérogation est-elle possible lorsque les syndicats et employeurs concernés au niveau de l'entreprise sont affiliés aux organisations syndicales et patronales parties à l'accord de branche ou se sont volontairement ralliés à cet accord, ou n'est-ce possible qu'en l'absence d'une telle affiliation ou d'un tel ralliement volontaire ?

Aucune limitation tenant à l'affiliation ou à la non-affiliation des acteurs de la négociation collective d'entreprise aux acteurs de niveaux supérieurs n'est inscrite dans la loi.

La dérogation par accord d'entreprise aux accords de branche est donc ouverte dans les conditions rappelées ci-dessus (cf. 1) indépendamment de l'affiliation des signataires.

Article 6§3 favoriser l'institution et l'utilisation de procédures appropriées de conciliation et d'arbitrage volontaire pour le règlement des conflits du travail ;

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.

Réponse

Aucun élément nouveau depuis le rapport précédent dans le secteur privé.

FONCTION PUBLIQUE

Dans le secteur public, le cadre juridique dans lequel s'exerce le droit de grève n'a été modifié pendant la période de référence qu'en ce qui concerne les enseignants des écoles maternelles et élémentaires.

L'article 2 de la loi n° 2008-790 du 20 août 2008 instituant un droit d'accueil pour les élèves des écoles maternelles et élémentaires pendant le temps scolaire en définit le principe : « Tout enfant scolarisé dans une école maternelle ou élémentaire publique ou privée sous contrat est accueilli pendant le temps scolaire pour y suivre les enseignements prévus par les programmes. Il bénéficie gratuitement d'un service d'accueil lorsque ces enseignements ne peuvent lui être délivrés en raison de l'absence imprévisible de son professeur et de l'impossibilité de le remplacer. Il en est de même en cas de grève (...) ».

Cette loi permet de concilier deux libertés : la liberté pour les enseignants de faire grève et la liberté pour les familles de poursuivre leur activité les jours de grève.

L'article 3 institue une obligation de négociation préalable au dépôt d'un préavis ainsi qu'une procédure d'information des agents concernés, tandis que l'article 5 crée une obligation individuelle de déclaration d'intention de prendre part à la grève après le dépôt du préavis, en vue d'organiser le service d'accueil.

article 3 (extrait)

(...) Afin de prévenir les conflits, un préavis de grève concernant les personnels enseignants du premier degré des écoles publiques ne peut être déposé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives qu'à l'issue d'une négociation préalable entre l'Etat et ces mêmes organisations.

Les règles d'organisation et de déroulement de cette négociation préalable sont fixées par un décret en Conseil d'Etat qui détermine notamment :

« 1° Les conditions dans lesquelles une organisation syndicale représentative procède à la notification à l'autorité administrative des motifs pour lesquels elle envisage de déposer un préavis de grève conformément à l'article L. 2512-2 du code du travail ;

« 2° Le délai dans lequel, à compter de cette notification, l'autorité administrative est tenue de réunir les organisations syndicales représentatives qui ont procédé à la notification. Ce délai ne peut dépasser trois jours ;

« 3° La durée dont l'autorité administrative et les organisations syndicales représentatives qui ont procédé à la notification disposent pour conduire la négociation préalable mentionnée au I. Cette durée ne peut excéder huit jours francs à compter de cette notification ;

« 4° Les informations qui doivent être transmises par l'autorité administrative aux organisations syndicales représentatives qui ont procédé à la notification en vue de favoriser la réussite du processus de négociation, ainsi que le délai dans lequel ces informations doivent être fournies ;

« 5° Les conditions dans lesquelles la négociation préalable entre les organisations syndicales représentatives qui ont procédé à la notification et l'autorité administrative se déroule ;

« 6° Les modalités d'élaboration du relevé de conclusions de la négociation préalable ainsi que les informations qui doivent y figurer ;

« 7° Les conditions dans lesquelles les enseignants du premier degré sont informés des motifs du conflit, de la position de l'autorité administrative et de la position des organisations syndicales représentatives qui ont procédé à la

notification ainsi que les conditions dans lesquelles ils reçoivent communication du relevé de conclusions de la négociation préalable.

« III. — Lorsqu'un préavis de grève concernant les personnels enseignants des écoles maternelles et élémentaires publiques a été déposé dans les conditions prévues par l'article L. 2512-2 du code du travail par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, un nouveau préavis ne peut être déposé par la ou les mêmes organisations et pour les mêmes motifs qu'à l'issue du délai du préavis en cours et avant que la procédure prévue aux I et II du présent article n'ait été mise en œuvre. »

Article 5 (extrait)

(...) Dans le cas où un préavis de grève a été déposé dans les conditions prévues par l'article L. 2512-2 du code du travail et en vue de la mise en place d'un service d'accueil, toute personne exerçant des fonctions d'enseignement dans une école maternelle ou élémentaire publique déclare à l'autorité administrative, au moins quarante-huit heures, comprenant au moins un jour ouvré, avant de participer à la grève, son intention d'y prendre part.

« Dans le cadre de la négociation préalable prévue à l'article L. 133-2 du présent code, l'Etat et la ou les organisations syndicales représentatives qui ont procédé à la notification prévue au II de ce même article peuvent s'entendre sur les modalités selon lesquelles ces déclarations préalables sont portées à la connaissance de l'autorité administrative. En tout état de cause, cette dernière doit être informée, au plus tard quarante-huit heures avant le début de la grève, du nombre, par école, des personnes ayant déclaré leur intention d'y participer.

« L'autorité administrative communique sans délai au maire, pour chaque école, le nombre de personnes ayant fait cette déclaration et exerçant dans la commune. (...) »

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

Réponse

FONCTION PUBLIQUE

Le décret n°2008-1246 du 1er décembre 2008 fixe l'organisation et le déroulement du nouveau mécanisme de prévention des conflits dans le premier degré de l'enseignement (écoles maternelles et primaires) : la négociation et la recherche d'un accord entre l'État et les organisations syndicales représentatives doivent avoir lieu avant le dépôt d'un préavis de grève. Selon les cas, le ministre ou les responsables des services déconcentrés de l'éducation nationale conduisent la négociation préalable, qui ne peut être d'une durée supérieure à huit jours. Les enseignants du premier degré sont informés des résultats de cette négociation pour pouvoir décider s'ils participent ou non à une journée de grève. Ils doivent déclarer au moins 48 heures à l'avance leur intention d'y participer.

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.

Réponse

Il n'existe pas aujourd'hui de suivi statistique spécifique des conflits ayant fait l'objet d'une procédure institutionnelle de règlement des conflits, telle que la conciliation ou l'arbitrage. En tout état de cause, le recours à de telles procédures est marginal. En effet, la nature des conflits observés sur la période de référence n'ont pas nécessité une importante utilisation de ces procédures. Elles interviennent en principe lorsque le processus de négociation est bloqué à un niveau où l'intervention informelle d'un tiers (de manière habituelle l'inspection du travail en collaboration avec le préfet, représentant de l'Etat dans le département) n'a pas pu permettre le règlement du conflit.

FONCTION PUBLIQUE

ANNEE	2005	2006	2007	2008
Nombre de journées perdues pour fait de grève au sein de la fonction publique de l'Etat	1337036	1196908	916290	1469089

Dans la fonction publique de l'Etat, l'année 2008 marque, après deux années de baisse, une augmentation de 40 % du nombre global de journées perdues pour fait de grève par rapport à l'année 2007.

L'année 2008 donne le résultat le plus élevé de la décennie (1999 à 2008) après celui des années 2003 (réforme des retraites), qui avait dépassé les 4 millions de journées, et 2005 (inférieur de 10 % par rapport à 2008).

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 ainsi que le retrait de certaines mesures de réorganisation des services.

Article 6§4 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.

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.

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

Réponse

Concernant la période de référence concernée par le présent rapport, le cadre juridique et les mesures prises ont évolué uniquement s'agissant de l'exercice du

droit de grève dans les services publics de transports terrestres qui a fait l'objet d'un encadrement législatif spécifique.

La loi n°2007-1224 du 21 août 2007 sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres de voyageurs a pour objet d'encadrer l'exercice du droit de grève au sein des entreprises chargées d'une mission de service public de transport terrestre régulier de personnes à vocation non touristique⁹.

Elle vise trois objectifs :

- prévenir les conflits : il s'agit de mettre en place les procédures qui permettent de d'éviter de recourir à l'exercice du droit de grève en favorisant le dialogue préalable ;
- organiser la continuité du service public : la loi ne met pas en place en tant que tel «un service minimum » mais elle instaure une «garantie de service pour satisfaire les besoins essentiels des usagers ;
- régir en conséquence l'exercice du droit de grève.

1) Prévenir les conflits

La loi crée une obligation de négociation préalable avant le dépôt de préavis de grève. Il s'agit de désamorcer très en amont le conflit pour prévenir, dans toute la mesure du possible, tout mouvement social. Cette procédure permet alors d'éviter les mouvements structurés. Elle est peu adaptée aux grèves « en réaction instantanée à un événement ».

Elle s'appuie sur les mécanismes dits «d'alarme sociale » qui avaient été mis en place au sein de la RATP et de la SNCF. Ils avaient permis d'obtenir une baisse importante du nombre de jours de grève.

Les règles d'organisation du déroulement de cette procédure de négociation préalable sont issues soit de la négociation collective (par la conclusion d'un accord-cadre ou d'un accord de branche, qui s'appliquera dans les entreprises concernées où aucun accord-cadre n'aura été signé, ou encore d'un accord d'entreprise, qui s'appliquera en lieu et place de l'accord de branche), soit du décret n°2008-82 du 24 janvier 2008, relatif à l'application de l'article 2 de la loi no 2007-1224 du 21 août 2007 sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs, qui s'applique en cas d'absence d'accord collectif.

La loi fixe un cadre minimum :

- le délai dans lequel l'employeur est tenu de réunir les organisations syndicales est de 3 jours maximum à compter de la notification des motifs qui expliquent l'intention de déposer un préavis de grève ;
- la durée dont disposent les partenaires sociaux pour conduire la négociation est de 8 jours francs maximum à compter de ladite notification.

⁹ Sont donc exclues les entreprises relevant des activités de fret et les activités relevant des transports maritimes et aériens. De même, ne sont pas concernées les entreprises relevant d'une activité de transports terrestres à caractère commercial (ex : autocars de liaison).

2) Organiser la continuité du service

De manière à limiter les effets de la grève ou de toute autre perturbation sur l'état du trafic, la loi définit les attributions respectives de l'autorité organisatrice de transport et de l'entreprise de transport.

- *L'autorité organisatrice de transport* : est visée toute collectivité publique, groupement de collectivités publiques ou l'établissement public compétent.

Il lui appartient de définir les priorités de desserte selon deux axes :

- les dessertes prioritaires répondant aux besoins de la population en cas de perturbation prévisible du trafic (travaux, incidents techniques, aléas climatiques 36 heures après qu'elle en a pris connaissance) après consultation des usagers si une structure les représente. Elle devra alors déterminer les différents niveaux de service (fréquences et plages horaires) en fonction de l'importance de la perturbation ;
- celles qui répondent à un besoin essentiel de la population : elle devra trouver un équilibre entre le droit de grève avec d'autres droits constitutionnellement protégés : droit d'accès aux services publics, notamment sanitaires, sociaux et d'enseignement, liberté d'aller et venir, liberté du commerce et de l'industrie et liberté du travail.

- *L'entreprise de transport* :

Il lui appartient d'élaborer :

- un plan de transport, qui sera adapté aux niveaux de service définis par l'autorité organisatrice de transport ;
- un plan d'information, qui doit permettre une information gratuite, fiable, précise des usagers au plus tard 24 heures avant le début de la perturbation (si elle est prévisible).

L'entreprise de transport doit également informer immédiatement l'autorité organisatrice de transport de toute perturbation ou de tout risque de perturbation. Les deux plans sont soumis à l'autorité organisatrice de transport après consultation des institutions représentatives du personnel.

Le défaut d'élaboration de ces plans engage la responsabilité contractuelle de l'entreprise à l'égard de l'autorité organisatrice de transport.

C'est pourquoi l'autorité organisatrice de transport peut imposer un remboursement des titres de transport en cas de défaut d'exécution du plan de transport adapté ou du plan d'information des usagers. La loi accorde aussi aux usagers un droit à la prolongation, à l'échange ou au remboursement de leur abonnement ou de leur titre de transport en cas d'impossibilité d'utiliser le moyen de transport correspondant.

Enfin l'entreprise doit conclure un accord collectif de prévisibilité du service applicable en cas de perturbation prévisible du trafic ou de grève qui aura pour objet de :

- recenser par métier, fonction et niveau de compétence ou de qualification des catégories d'agents et leurs effectifs et les moyens matériels
- fixer les conditions dans lesquelles l'organisation du travail est révisée et les personnels disponibles réaffectés afin de permettre la mise en œuvre du plan de transport.

A défaut d'accord, ces conditions seront définies unilatéralement par l'employeur dans le cadre d'un plan.

L'entreprise devra notifier l'accord ou le plan de prévisibilité au représentant de l'Etat en même temps qu'à l'autorité organisatrice.

Il pèse également sur l'entreprise une obligation de suivi des conflits. A ce titre, elle doit vis-à-vis de l'autorité organisatrice du transport:

- communiquer après chaque perturbation un bilan détaillé de l'exécution du plan de transport adapté et du plan d'information des usagers ;
- établir une évaluation annuelle des incidences financières de l'exécution de ces plans et dresser la liste des investissements nécessaires à l'amélioration de leur mise en œuvre.

3) L'exercice du droit de grève dans les transports terrestres visés par la loi

Les salariés ont 48 heures, avant le début de la grève, pour déclarer leur intention de participer à la grève. Il s'agit de faciliter, par cette déclaration d'intention, la réaffectation des personnels disponibles (ceux non grévistes) pour la mise en place du plan de transport.

Cette déclaration d'intention concerne les salariés considérés comme indispensables à la mise en œuvre du service garanti aux usagers (ils sont recensés par l'accord ou le plan de prévisibilité du service).

Il y a possibilité de sanctions disciplinaires si l'agent ne respecte pas ce délai pour se déclarer gréviste. En revanche, il est toujours possible pour l'agent de se rétracter.

La retenue sur salaire pour exercice du droit de grève sera proportionnelle à la durée de l'arrêt de travail.

Au-delà de 8 jours, l'employeur, une organisation syndicale ou le médiateur¹⁰ peuvent décider de consulter les salariés sur la poursuite de la grève. En principe le résultat du vote ne peut affecter l'exercice du droit de grève.

4) Mise en œuvre de la loi du 21 août 2007 :

Au niveau de l'entreprise, les grands réseaux de transports se sont mis en conformité avec la loi :

- La RATP a signé le 24 décembre 2007 avec cinq organisations syndicales, aux fins de mise en conformité avec les dispositions de la loi du 21 août 2007, un avenant au protocole d'accord relatif au droit syndical et à l'amélioration du dialogue social, dit « d'alarme sociale », applicable au 1^{er} janvier 2008 ;

- Concernant la SNCF un avenant a pu être signé, le 13 décembre, apportant à l'accord existant les ajustements nécessaires en vue d'une mise en conformité avec la loi. Ce texte a notamment eu pour conséquence de rendre

¹⁰ La loi du 21 août 2007 a institué un médiateur qui, dès le début de la grève, peut être désigné en vue de faciliter son règlement.

¹⁰ Enquête DARES « Négociation et représentation des salariés ».

obligatoire la procédure d'alerte. L'avenant est applicable à compter du 1^{er} janvier 2008.

Au niveau des branches professionnelles, un accord, applicable à compter du 1^{er} janvier 2008, a été signé dans les transports urbains de voyageurs par la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC et l'UNSA. Cet accord est applicable aux 170 entreprises adhérentes de l'UTP qui représentent plus de 42 000 salariés.

2) 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.

Réponse

Selon les dernières données disponibles, recueillies en 2007 auprès d'un échantillon représentatif d'entreprises, le nombre de journées individuelles non travaillées pour fait de grève sont de 128 jours pour 1 000 salariés, soit une augmentation de 9,4 % par rapport à 2006.

Tableau 1 : Part des entreprises déclarant au moins une grève en 2007, par secteur et par taille

Secteur d'activité	% d'entreprises
Industrie	3,4
Construction	0,5
Commerce	0,4
Transport	2,2
Services hors transports	2,2
Ensemble	1,8
Taille	% d'entreprises
10 à 49 salariés	0,7
50 à 199 salariés	3,4
200 à 499 salariés	13,7
500 salariés ou plus	31,2

Source : enquête Acemo « Négociation et représentation des salariés », Dares.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus (secteur marchand non agricole)

Lecture : dans l'industrie, 3,4 % des entreprises ont connu au moins un arrêt collectif de travail en 2007 au niveau de l'entreprise ou de l'un de ses établissements

En 2007, le secteur des transports représente 38 % du volume total de jours non travaillés contre 17 % en 2006. Les entreprises ferroviaires et de transports urbains concentrent l'essentiel des journées de grève du secteur. À la RATP, les principales journées de grèves ont porté sur l'évolution du régime spécial de retraite. La mobilisation des agents de la SNCF a concerné également les retraites, mais aussi la loi sur le « service minimum », le fret, les emplois, les salaires et les métiers.

Compte tenu de la taille des entreprises ferroviaires et de transports urbains, les 654 jours de grève pour 1 000 salariés dans les transports doivent être comparés à la situation des entreprises de 500 salariés ou plus (262 jours de grève pour 1 000 salariés) plutôt qu'à la moyenne de l'ensemble des entreprises (128 jours).

Les salariés des industries électriques et gazières ont également participé à des journées d'action contre la réforme des régimes spéciaux de retraite.

Hormis les transports, l'industrie automobile et le commerce sont les seuls secteurs où le nombre de journées de grève augmente. Plusieurs mouvements sociaux ont touché les sites français de production automobile des constructeurs français mais également étrangers.

Dans le commerce, les employés de plusieurs enseignes de la grande distribution ont cessé le travail pour réclamer notamment une augmentation des salaires.

Les revendications sur les salaires et l'emploi progressent

Les revendications relatives aux salaires et aux primes sont en forte hausse en 2007 avec 57 % des entreprises déclarant une grève, contre 40 % en 2006 (tableau 2). Le thème de la rémunération devient majoritaire dans l'ensemble des secteurs : il est cité par 55 % des entreprises déclarant une grève dans les services, 60 % dans l'industrie et 70 % dans le commerce. Les accords d'entreprise signés en 2007 portent également plus fréquemment sur ce thème. L'emploi prend une place plus importante dans les motifs de grève en 2007. Cette revendication est surtout citée dans les entreprises des services, et principalement dans le secteur des activités financières (banques et mutuelles) et des services aux particuliers (audiovisuel public). Ce thème est en revanche stable dans l'industrie, alors que le recul de l'emploi se poursuit dans ce secteur.

Les conditions de travail occupent une place croissante dans les motifs de grève : + 5 points par rapport à 2006. Ce motif est plus fréquent dans les services que dans l'industrie. Une entreprise sur deux indiquant cette revendication appartient à l'un des trois secteurs suivants : activités financières, secteur sanitaire et social, transports.

Dans l'ensemble, les revendications portant sur les conditions de travail sont fortement associées à des revendications salariales : dans 8 cas sur 10, quand ce motif est cité, le motif « rémunération » l'est également. Les salariés peuvent réclamer des compensations salariales en même temps qu'ils dénoncent les conditions de travail au sein de l'entreprise. Par ailleurs, les conflits portant sur les conditions de travail débouchent rarement sur un accord collectif sur ce thème. Dans deux tiers des cas, les entreprises indiquant ce motif de grève déclarent avoir conclu un accord sur les salaires au cours de l'année. Seulement 15 % mentionnent un accord portant spécifiquement sur les conditions de travail.

Tableau 2 : Motifs des grèves en 2007

Motifs	% dans les entreprises ayant connu une grève
Rémunérations (Salaires, primes...)	57
Emploi	24
Conditions de travail	22
Temps de travail	8
Autres motifs liés à l'entreprise	7
Mots d'ordre extérieurs à l'entreprise	20
<i>dont : Journée de solidarité</i>	6
<i>dont : Retraite</i>	4

Source : enquête Acemo « Négociation et représentation des salariés », Dares

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus (secteur marchand non agricole)

Lecture : Parmi les entreprises de 10 salariés et plus ayant déclaré une grève en 2007 (soit 1,8%), 57 % d'entre elles indiquent que la rémunération figure parmi les motifs des grèves (ou de la grève) survenues en 2007. Le total des motifs est supérieur à 100 % car un même arrêt de travail peut porter sur plusieurs revendications. De même, une entreprise peut connaître plusieurs grèves durant l'année, avec des thèmes de revendications différents à chaque fois.

En 2007, les revendications exprimées lors des grèves sont beaucoup moins liées à des mots d'ordre extérieurs à l'entreprise. Ceux-ci sont cités dans 20 % des entreprises déclarant une grève, contre 42 % en 2006.

Enfin, on constate également, si l'on fait abstraction des entreprises principalement couvertes par des « statuts », que les grèves sont plus fréquentes dans les entreprises rattachées aux branches professionnelles de la « métallurgie et de la sidérurgie » pour l'industrie et celles des « banques, établissements financiers et assurances » pour les services (tableau 3).

Tableau 3 : Négociations et grèves dans les entreprises en 2007, par branche professionnelle

Branches professionnelles (rattachement principal des entreprises, Cris niveau 1)	Proportion de salariés dans les entreprises de 10 salariés ou plus (1)	Proportion d'entreprises ayant engagé une négociation en 2007	Proportion d'entreprises ayant connu une grève en 2007	
		Entreprises de 10 salariés ou plus	Entreprises de 10 salariés ou plus	Entreprises de 200 salariés ou plus
ENSEMBLE	76	14,5	1,8	18,8
Métallurgie et sidérurgie	94	28,1	4,3	34,0
Bâtiment et travaux publics	66	6,9	<0,5*	7,3
Chimie et pharmacie	81	17,9	3,7	24,7
Plastiques, caoutchouc et combustibles	92	22,4	3,5	24,8
Verre et matériaux de construction	82	21,3	2,5	22,2
Bois et dérivés	82	12,3	1,0	19,6
Habillement, cuir, textile	62	12,4	1,1	10,6
Culture et communication	77	16,6	0,8*	22,1
Agro-alimentaire	69	17,7	1,5	20,7
Commerce de gros et import-export	72	6,9	<0,5*	7,6
Commerce principalement alimentaire	93	16,3	<0,5*	3,7
Commerce de détail principalement non alimentaire	71	5,7	<0,5*	23,4
Services de l'automobile et des matériels roulants	60	6,2	<0,5*	<0,5*
Hôtellerie, restauration et tourisme	58	7,1	0,5	8,4
Transport (hors statuts)	88	16,7	3,1	24,7
Secteur sanitaire et social	79	15,2	4,3	17,0
Banques, établissements financiers et assurances	80	36,6	6,6	15,1
Immobilier et activités tertiaires liées au bâtiment	39	15,9	<0,5*	<0,5*
Bureaux d'études et prestations de services aux entreprises	81	15,3	<0,5*	7,2
Professions juridiques et comptables	61	9,3	<0,5*	<0,5*
Nettoyage, manutention, récupération et sécurité	91	10,9	1,7	13,6
Branches non-agricoles diverses	84	9,0	1,5	17,1
Branches agricoles (2)	nd	nd	nd	nd
Secteurs sous statuts	nd	79,0	35,0	41,1
Hors conventions de branches ou statuts	nd	18,6	1,6	13,0

Source : enquêtes Acemo « Négociation et représentation des salariés », Dares
Champ : entreprises de 10 salariés ou plus (secteur marchand non agricole)

Lecture : 94 % des salariés couverts par une des conventions collectives de la « métallurgie et sidérurgie » sont employés dans des entreprises de 10 salariés ou plus. 28,1 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole dont la convention collective principale relève des branches professionnelles « métallurgie et sidérurgie » ont engagé au moins une négociation collective en 2007 ; par ailleurs, 4,3 % de ces entreprises ont déclaré qu'un arrêt collectif de travail (grève ou débrayage) a eu lieu en 2007.

* Taux inférieur à 0,5 % ou non significativement différent de zéro.

(1) Données issues des DADS et ACEMO. Elles concernent l'année 2006 pour des raisons de fiabilité.

(2) L'essentiel des entreprises rattachées aux branches agricoles sont hors du champ de l'enquête (secteur marchand non agricole) si bien qu'il n'est pas pertinent de caractériser la négociation d'entreprise dans ces branches à partir de l'enquête.

FONCTION PUBLIQUE

ANNEE	2005	2006	2007	2008
Nombre de journées perdues pour fait de grève au sein de la fonction publique de l'Etat	1337036	1196908	916290	1469089

Dans la fonction publique de l'Etat, l'année 2008 marque, après deux années de baisse, une augmentation de 40 % du nombre global de journées perdues pour fait de grève par rapport à l'année 2007.

L'année 2008 donne le résultat le plus élevé de la décennie (1999 à 2008) après celui des années 2003 (réforme des retraites), qui avait dépassé les 4 millions de journées, et 2005 (inférieur de 10 % par rapport à 2008).

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 ainsi que le retrait de certaines mesures de réorganisation des services.



Réponses aux observations formulées par le CEDS dans ses conclusions sur le rapport précédent

Le comité souhaite trouver des informations à jour sur toute forme d'action collective autre que la grève, ainsi que sur le droit de lock-out des employeurs.

Dans le secteur public, de nouvelles formes de conflits ou de pratiques contestataires ont été observées. Elles se traduisent par des actions de contestation individuelles ou collectives, qui peuvent être organisées ou non. Elles sont surtout constatées dans les secteurs d'activité à forte tradition syndicale. Les actions collectives recouvrent notamment le refus d'exécuter une partie du service, de se soumettre à une obligation, de respecter des délais ; le boycott de réunions, la contestation de l'encadrement, le refus des heures supplémentaires et l'absentéisme ;

▪ Exemples de pratiques récentes observées dans l'administration :

- utilisation concertée des possibilités offertes par la mise en place des horaires variables pour retarder l'ouverture des locaux au public ; refus d'encaisser les chèques en fin de journée.
- blocage du site Internet pendant quelques jours, refus d'enregistrer les statistiques entraînant un report de la publication de celles-ci.
- blocage des ferris dans un port maritime et distribution de tracts au public.
- envois répétés de lettres en grand nombre à des parlementaires, dont un modèle type était mis à disposition sur Internet.
- refus par des enseignants du primaire de mettre en place les deux heures d'aide individualisée hebdomadaire destinée aux enfants en difficulté, pétition.
- rétention par des enseignants du supérieur des notes d'examens suite à un appel à la mise en œuvre de la « grève administrative » lancé par un syndicat

Les auteurs d'une étude réalisée sous l'impulsion de la DARES¹¹ relèvent qu'à travers ces formes de contestation diffuses et multifformes, la conflictualité ne faiblit pas. Ils observent toutefois qu'il convient de relativiser, voire même d'invalider l'hypothèse d'une transformation des formes collectives de conflictualité, le renforcement des modes d'actions sans arrêt de travail pouvant être considéré, grâce à la forte médiatisation dont elles bénéficient, comme **un support au maintien de la grève, qui demeure l'instrument de lutte privilégié du conflit.**

¹¹ Rapport de recherche du Centre d'études de l'emploi réalisé dans le cadre d'une convention avec la Dares, « Entre grèves et conflits : les luttes quotidiennes au travail », Juin 2008.

Par ailleurs, le Comité conclut que la situation de la France n'est pas conforme à l'article 6§4 de la charte révisée pour les motifs suivants :

- seuls les syndicats les plus représentatifs ont droit de déclencher une grève dans les services publics ;
- les retenues sur les salaires des fonctionnaires d l'Etat en cas de grève ne sont pas dans tous les cas proportionnelles à la durée de la grève.

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

A l'occasion de la recodification à droit constant du code du travail, l'article L.521-3 relatif à l'obligation du dépôt d'un préavis par certains personnels des services publics est devenu l'article L.2512-2, qui est ainsi rédigé :

Lorsque les personnels mentionnés à l'article L. 2512-1 exercent le droit de grève, la cessation concertée du travail est précédée d'un préavis.

Le préavis émane d'une organisation syndicale représentative au niveau national, dans la catégorie professionnelle ou dans l'entreprise, l'organisme ou le service intéressé.

Il précise les motifs du recours à la grève.

Le préavis doit parvenir cinq jours francs avant le déclenchement de la grève à l'autorité hiérarchique ou à la direction de l'établissement, de l'entreprise ou de l'organisme intéressé. Il mentionne le champ géographique et l'heure du début ainsi que la durée limitée ou non, de la grève envisagée.

Pendant la durée du préavis, les parties intéressées sont tenues de négocier.

Pour plus de clarté, la notion d' « organisations syndicales les plus représentatives » est donc été remplacée par la notion d' « organisation syndicale représentative » mieux à même de traduire la nécessité de répondre à certains critères sans qu'il soit besoin d'effectuer une comparaison entre les organisations syndicales.

Cette simplification faite dans un souci de clarté ne modifie pas la règle en vigueur et, dans la fonction publique, la représentativité est appréciée au moyen de critères non cumulatifs, inscrits dans le code du travail (effectifs, indépendance, cotisations, expérience et ancienneté du syndicat) auxquels le juge administratif a ajouté l'audience et l'activité du syndicat.

Les arguments développés dans les précédents rapports pour justifier cette réglementation sont en tous points confirmés.

Il est à noter, de plus, que le préavis de grève ouvre une période de négociation préalable et que son dépôt par une ou plusieurs organisations syndicales « représentatives » est une circonstance favorable à la mise en œuvre effective de négociations ayant quelque chance d'aboutir avec des interlocuteurs représentatifs.

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.

La législation française est inchangée pour la période de référence et l'argumentaire livré lors du précédent rapport ne peut qu'être confirmé. Si une telle règle pourrait dissuader un agent de prendre part à une grève, comme l'estime le comité, (parce que la participation à la grève entraîne au minimum un manque à gagner d'un trentième de la rémunération mensuelle) il convient d'observer que cette circonstance ne peut être qualifiée de « restriction » au droit de grève : il n'y a restriction que lorsque certains agents ne sont pas autorisés à participer à des cessations concertées du travail. Par ailleurs, le droit de grève, n'est pas un droit absolu. Le législateur, qui est habilité à l'organiser en droit français, a dû le concilier avec d'autres principes de même valeur, tels que le principe de continuité du service. Or le recours aux cessations concertées du travail est une réalité sociale considérable en France, particulièrement dans les services publics. Ce constat n'est pas démenti par les statistiques en matière de grève exposées ci-dessus.

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.

Les instruments internationaux traitant du même sujet sont les suivants :

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.

Réponse

1) S'agissant de l'information et de la consultation des travailleurs, il convient de mentionner :

- l'exercice des attributions économiques du comité d'entreprise a été confié aux délégués du personnel dans les entreprises ou établissements de 50 salariés et plus où un comité d'entreprise devait normalement exister mais où il n'a pas pu être constitué ou renouvelé faute de candidature (carence) ;
- la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale a ouvert le premier tour des élections professionnelles à tous les syndicats légalement constitués, et non plus aux seuls syndicats représentatifs.

2) S'agissant des informations apportées, certaines précisions peuvent être apportées en complément des réponses au précédent rapport.

- Entreprises à établissements multiples

Dans les entreprises à établissements multiples, l'information et la consultation s'effectuent soit à l'échelon des comités d'établissement, soit à l'échelon du comité central d'entreprise, soit des deux. Le choix de l'instance concernée dépend du niveau auquel la mesure est prise ainsi que de l'étendue des pouvoirs confiés au chef d'établissement. Dans certains cas, si l'opération projetée a un caractère global (ex : licenciement collectif pour motif économique sur l'ensemble des établissements), la consultation s'effectue dans un premier temps au niveau du comité central sur le principe, la nature et l'importance de la mesure, et dans un deuxième temps, au niveau de chacun des établissements concernés pour les modalités d'application.

- Moment de la consultation

Le chef d'entreprise doit consulter le comité d'entreprise ou le comité central d'entreprise dès lors qu'il envisage de prendre une décision intéressant les domaines définis par les articles L. 2323-2 et suivants du code du travail. La jurisprudence définit la « décision » comme « toute manifestation de volonté d'un organe dirigeant qui oblige l'entreprise », ce qui n'implique « pas nécessairement des mesures précises et concrètes » (Cass. soc. , 12/11/1997, n° 96-12.314). La consultation n'est pas requise si les mesures envisagées ne sont pas importantes et ne revêtent qu'un caractère ponctuel ou individuel.

La consultation doit avoir lieu à une date à laquelle elle peut infléchir la décision (recherche d'un effet utile). Le projet doit donc être suffisamment élaboré, mais ne doit pas avoir été arrêté définitivement ou être devenu irréversible. Une consultation trop tôt n'est pas une consultation suffisante. A l'inverse, consulter le comité alors que la décision est irrévocable constitue un délit d'entrave.

L'application d'une décision intervenue sans la consultation du comité peut être suspendue par le juge des référés jusqu'à ce que la procédure soit respectée (Cass. soc., 20/11/2000, n° 98-19.594P ; Cass. soc., 25/06/20002, n° 00-20.939P).

- Informations à transmettre

Il faut :

- un écrit,
- des informations précises, claires et suffisantes,
- des informations loyales et sincères.

La Cour de cassation veille à ce que le comité ait une information complète et suffisante, ce qui n'implique pas que le texte intégral du projet doive dans tous les cas être communiqué. L'employeur n'est pas tenu de satisfaire à toutes les demandes d'information ou de production de documents formulées par le comité d'entreprise, mais seulement de fournir à celui-ci des informations précises et suffisantes pour lui permettre d'apprécier correctement la portée et la visibilité du projet qui lui est soumis et de donner un avis éclairé.

3) S'agissant des exceptions à l'obligation de divulguer des informations

Il n'y a pas de modification à apporter à la réponse au précédent rapport. Les partenaires sociaux peuvent décider, par accord, la mise en place d'institutions d'information et de consultation des salariés sous les seuils légaux.

4) S'agissant des recours ouverts aux travailleurs ou à leurs représentants

Il n'y a pas de modification à apporter au précédent rapport. Le droit à l'information et à la consultation se met en place à partir de certains seuils. Il n'y a pas de changement à ce sujet. Les partenaires sociaux peuvent néanmoins décider, par accord, la mise en place d'institutions d'information et de consultation des salariés sous les seuils légaux.

Enfin, les membres des communautés religieuses n'ayant pas qualité de travailleurs salariés, ne sont pas concernés par le droit à l'information et à la consultation, y compris au sein des structures susceptibles d'être qualifiées d'entreprises au sens du § 4 de l'annexe à l'article 21.

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.

Aucun élément nouveau à apporter.

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.

Les instruments internationaux traitant du même sujet sont les suivants :

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

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

Réponse

1) En matière de conditions de travail (article 22 - a)

L'information et la consultation des travailleurs au sein de l'entreprise sont essentiellement assurées par l'intermédiaire du comité d'entreprise.

Dans les entreprises d'au moins 11 salariés qui ne sont pas dotées des institutions précitées, ce rôle est partiellement confié aux délégués du personnel.

Les institutions représentatives du personnel (CE, CHSCT, délégués du personnel) sont destinataires d'informations correspondant aux spécialités de chacune. Elles se prononcent sur les projets qui leur sont soumis et qui recouvrent en pratique tous les aspects de l'organisation du travail dans l'entreprise, ainsi que les questions d'emploi et de formation professionnelle, la gestion économique de l'entreprise.

La consultation des institutions représentatives du personnel doit être préalable à l'application des projets que leur sont présentés.

Les délégués du personnel et les membres des comités d'entreprises sont élus directement par les salariés dans le cadre d'élections pouvant comporter deux tours de scrutin.

Au premier tour, seuls les candidats parrainés par une organisation syndicale représentative peuvent se présenter.

2) En matière de santé et de sécurité au travail (article 22-b)

L'information et la consultation des travailleurs au sein de l'entreprise sont, dans ce domaine, essentiellement assurées par l'intermédiaire du CHSCT, dont la constitution est obligatoire dans les établissements de cinquante salariés et plus (articles L.4611-1 et s., articles R.4612-1 et s. du code du travail).

Dans les entreprises d'au moins 11 salariés qui ne sont pas dotées de CHSCT, ce rôle est confié aux délégués du personnel.

Le CHSCT est destinataire d'informations correspondant à ses spécialités. Il a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement, de contribuer à l'amélioration des conditions de travail et encore de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières. Il est consulté, notamment, avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou toute transformation des postes de travail ou de l'organisation du travail.

La consultation des institutions représentatives du personnel doit être préalable à l'application des projets que leur sont présentés.

Les membres du CHSCT sont élus au second degré par un collège composé des membres du comité d'entreprise et des délégués du personnel.

Les organismes de droit privé, qu'ils aient ou non une activité à but lucratif, sont assujettis à la législation sur les institutions représentatives du personnel.

Les organismes à caractère public (fonction publique d'Etat, collectivités territoriales, fonction publique hospitalière) sont dotés d'institutions représentatives du personnel spécifiques dont les missions sont comparables.

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

Le domaine de la santé et de la sécurité au travail se complexifie considérablement depuis quelques années : intensification du travail, évolution de l'organisation du travail, progrès technologique, souci de maintien dans l'emploi des seniors, multiplication des risques à effets différés, difficulté de gestion des risques psychosociaux, difficulté d'évaluation exhaustive des risques professionnels, augmentation des risques d'interférence liés aux situations de co-activité, réglementation technique et lourde....

Par conséquent, il apparaît **indispensable de doter les CHSCT de compétences techniques plus pointues et spécialisées**, dépassant l'analyse élémentaire d'un accident du travail et les revendications en matière d'hygiène des lieux de travail.

L'ensemble de ces sujets a largement été débattu à l'occasion de la **conférence tripartite sur les conditions de travail du 4 octobre 2007** et le ministre chargé du travail a, dans le cadre de la loi du 31 janvier 2007, invité les partenaires sociaux à négocier sur le rôle et les missions des CHSCT, ainsi que sur la durée des mandats et de la formation des représentants du personnel à cette instance.

La question du renforcement des moyens du CHSCT doit également être ouverte sur des orientations qu'il reste à arrêter et à débattre (augmentation des crédits d'heures, spécialisation des formations renforcées, révision du recours à l'expertise, durée du mandat...).

S'agissant de mesures concrètes prises en matière de CHSCT :

Un site internet dédié à la prévention des risques professionnels a été créé par le ministère chargé du travail : « travailler-mieux.gouv.fr ». Ce site comporte un espace dédié aux membres de CHSCT, comportant des informations juridiques, des outils pratiques (ressources mobilisables par les CHSCT), des exemples de pratiques, une foire aux questions, etc...dotant ainsi les membres de CHSCT d'un outil pragmatique.

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.

La législation relative à la santé et à la sécurité au travail (4^{ème} partie du Code du travail) est très large en ce qu'elle couvre non seulement les employeurs privés mais également les établissements publics de toutes catégories (industriels, commerciaux, administratifs) ainsi que les établissements de santé, sociaux et médico-sociaux.

Les droits reconnus aux travailleurs au titre des dispositions de l'article 22, sont exercés, pour la très large majorité, dans le cadre des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). En l'absence de CHSCT, ses attributions sont exercées, en tout ou partie, par les délégués du personnel.

S'agissant du Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), plus de 26 000 établissements sont couverts par un CHSCT et environ 5 millions de salariés en bénéficient. Si la légitimité de cette instance et sa plus-value, tant en matière de prévention des risques professionnels qu'en faveur de l'amélioration des conditions de travail, sont largement reconnues par tous les acteurs de la prévention, il s'avère que **près d'un quart des établissements assujettis à l'obligation de constitution d'un comité n'en disposent toujours pas** (+ de 50 salariés). Il s'agit principalement d'**établissements de moins de 100 salariés** et de secteurs d'activité tertiaire spécifiques tels que les services aux particuliers.

Effectif de l'établissement	Taux de couverture par un CHSCT	
	1998-1999	2004-2005
20 à 49 salariés	15 %	17 %
50 à 99 salariés	54 %	59 %
100 à 199 salariés	82 %	84 %
200 à 499 salariés	92 %	93 %
Plus de 500 salariés	96 %	96 %
<i>Plus de 50 salariés</i>	<i>69 %</i>	<i>72 %</i>
Ensemble	34 %	37 %
Industrie (2004-2005)	Construction (2004-2005)	Services (2004-2005)
79,5 %	77 %	66 %

Source : Enquête « Réponse » DARES

Dans les entreprises de plus de 50 salariés où il n'existe pas de CHSCT, les délégués du personnel exercent les attributions de cette institution et disposent des moyens de cette institution : 83% des salariés des entreprises de 50 à 100 salariés sont représentés par des délégués du personnel.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel exercent les fonctions du CHSCT, mais ne bénéficient d'aucun moyen supplémentaire : 64% des salariés travaillant dans des entreprises de moins de 50 salariés sont représentés par des délégués du personnel.



Réponse au Comité européen des droits sociaux

Le comité demande si les travailleurs peuvent prendre part à l'organisation des « services et facilités sociaux et socio-culturels » dans les entreprises qui en proposent.

Les activités sociales et culturelles sont organisées et développées par le comité d'entreprise composé de représentants élus du personnel et éventuellement de représentants syndicaux désignés par les organisations syndicales en faveur des salariés, des anciens salariés et de leur famille.

Il s'agit de prestations non obligatoires légalement, fournies aux personnes pour leur bien-être ou l'amélioration de leurs conditions de vie.

Ces activités touchent donc aux loisirs, aux vacances, au sport, à la culture mais peuvent également prendre la forme d'une participation à la prise en charge d'une mutuelle de santé, d'une cantine ou d'une partie du coût du chèque emploi service universel (CESU) préfinancé.

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.

Les instruments internationaux traitant du même sujet sont les suivants :

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 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 prendre toute mesure appropriée pour protéger les travailleurs contre de tels comportements ;

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

Réponse

L'ensemble des informations communiquées au titre du 6^{ème} rapport d'application sur le dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel restent en application pour la période 2006 – 2008.

Toutefois, pour compléter la transposition en droit français des directives européennes relatives au principe de non-discrimination, la notion de harcèlement a été rapprochée de la notion de discrimination, dans le cadre de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses mesures d'adaptation au droit communautaire en matière de non-discrimination. Ainsi, sans remettre en cause les définitions inscrites dans le code du travail et le code pénal du harcèlement moral et sexuel, la définition des discriminations est élargie aux agissements, liés à l'un des motifs prohibés et qui répondent à la définition communautaire du harcèlement (directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail – article 2.3).

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

Réponse

L'ensemble des informations communiquées au titre du 6^{ème} rapport d'application sur le dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel restent en application pour la période 2006 – 2008.

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.

Au niveau européen dans la dernière enquête sur les conditions de travail de la Fondation de Dublin (enquête 2005 publiée en 2007), 5% des travailleurs disaient avoir été victimes de harcèlement sur leur lieu de travail au cours des 12 derniers mois. Dans la même proportion les travailleurs affirment avoir été victimes de violence, moins par des collègues (2%) que par des personnes extérieures au lieu de travail (4%).

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.

Réponse

L'ensemble des informations communiquées au titre du 6^{ème} rapport d'application sur le dispositif de lutte contre le harcèlement restent en application pour la période 2006 – 2008.

La loi n°2008-496 du 27 mai 2008, portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire, a complété la définition des discriminations, en ajoutant à l'article L.1132-1 du code du travail, un renvoi à son article 1^{er}.

Cet article définit les notions de discriminations directe et indirecte et précise que la discrimination inclut « tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

Il s'agit d'une nouvelle définition du harcèlement qui s'ajoute à la définition de la loi du 17 janvier 2002 et qui vise à considérer le harcèlement comme un acte à caractère discriminatoire.

Par conséquent, désormais, des faits peuvent être constitutifs d'un harcèlement lorsqu'il y a eu un agissement (un seul suffit), donnant lieu à une discrimination, et ayant pour conséquence une atteinte à la dignité, ou un environnement hostile.

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

L'accord cadre européen du 26 avril 2007 sur le harcèlement et la violence au travail condamne ces agissements et demande aux employeurs de prendre les mesures appropriées, eu égard à leur obligation légale de protection de la santé et

de la sécurité des travailleurs. Cet accord définit les différentes formes de harcèlement et de violence au travail et engage les signataires à la mise en place d'actions de prévention et de détermination de moyens d'action à mettre en œuvre lorsqu'un cas de harcèlement est avéré. L'accord cadre engage les partenaires sociaux des pays membres de l'Union, sur la base du volontariat, à les mettre en œuvre dans les trois années qui suivent la date de signature.

En France, les partenaires sociaux ont conclu, dès le 2 juillet 2008, la négociation sur le stress au travail par un accord destiné à améliorer la prévention de ce phénomène. Syndicats et patronat se sont mis d'accord sur une définition du stress en reprenant celle de l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail, selon laquelle un état de stress survient lorsqu'il y a « un déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face ». L'accord vise à « augmenter la prise de conscience et la compréhension du stress au travail, par les employeurs, les salariés et leurs représentants », « attirer leur attention sur les signes susceptibles d'indiquer des problèmes de stress au travail » et « fournir aux employeurs et aux travailleurs un cadre qui permette de détecter, de prévenir, d'éviter et de faire face aux problèmes de stress au travail ». Le texte précise que « des accords de branches ou d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux travailleurs ».

Les partenaires sociaux se sont également mis d'accord pour engager des négociations sur la violence au travail et le harcèlement, dans un délai de 12 mois, après la signature de ce premier accord.

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.

La direction générale du travail (DGT) a édité un guide pour fournir aux services de contrôle des outils juridiques et de méthodologie pour le traitement des plaintes et l'intervention en entreprise.

Le tableau ci-après relève les chiffres du ministère de la justice mettant en corrélation les infractions et les condamnations relatives au harcèlement moral et sexuel dans le cadre de la relation de travail.

Libellé de l'infraction	Infractions ayant donné lieu à une condamnation	Condamnation infraction principale	Condamnation infraction unique
Ensemble	177	142	120
harcèlement pour obtention de faveur sexuelle	77	59	44
discrimination professionnelle a l'encontre de victime d'un harcèlement sexuel	1	1	1
harcèlement moral : dégradation des conditions de travail pouvant porter atteinte aux droits, a la dignité, a la sante ou a l'avenir professionnel d'autrui	99	82	75

Source : Ministère de la Justice-SDSE-Exploitation du Casier judiciaire 2007 provisoire

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.

Les instruments internationaux traitant du même sujet sont les suivants :

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.

Aucun élément nouveau depuis le rapport précédent.

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

Réponse :

- en 2007 :

- ✓ 14 380 autorisations
- ✓ 2 643 refus
- ✓ Soit 18,4 % de refus/autorisations

- en 2008 :

- ✓ 14 237 autorisations
- ✓ 2 404 refus
- ✓ Soit 16,9 % de refus/autorisations

-en août 2009 :

- ✓ 10 604 autorisations
- ✓ 1 896 refus
- ✓ Soit 17,9 % de refus/autorisations

Données chiffrées sur les recours hiérarchiques présentés devant le ministre concernant les décisions prises par les inspecteurs du travail en matière de rupture ou de transfert du contrat de travail des salariés protégés

	2006	2007	2008	2009-1 ^{er} semestre
Nombre de recours hiérarchiques	1050	1005	954	632
Variation par rapport à l'année n-1		-4,30%	- 5,07%	+36,20%*
(*) par rapport au 1^{er} trimestre 2008				

Ces recours ont concerné 1340 salariés en 2007 et 1252 salariés en 2008.

Présentation des chiffres 2007, dernières statistiques disponibles :

En 2007 ont été rendues 1143 décisions. En dehors des quelques décisions ayant déclaré le recours irrecevable (pour tardiveté, pour défaut d'intérêt ou de qualité pour agir), 1097 décisions ont été rendues sur le fond (l'écart entre les 1 005 recours hiérarchiques enregistrés en 2007 et les 1 143 décisions rendues au cours de la même période s'expliquant par les délais d'instruction).

► **Les recours hiérarchiques sont dans une large proportion introduits par les employeurs**

En 2007, la part des recours formés par les employeurs est de **73 %**, légèrement supérieure à la moyenne des années 2000 à 2005* (70,48%, dans une fourchette de 67,6% à 73,02%). * derniers chiffres disponibles

► **Une prédominance des demandes fondées sur la faute :**

- faute : 43 % (2005 : 56 % ; 2004 : 55%)
- licenciement économique : 35 % (2005 : 27 % ; 2004 : 31%)
- transfert du contrat de travail : 11 % (2005 : 6 % ; 2004 : 2 %)
- inaptitude : 5 % (2005 : 6 % ; 2004 : 6 %)
- insuffisance professionnelle : 1 % (2005 : 2% ; 2004 : 2%)
- autres motifs : 5 % (2005 : 4 % ; 2004 : 4%)

► **Une part toujours importante des décisions des inspecteurs du travail sont confirmées**

Globalement **63 % des décisions des inspecteurs du travail ont été confirmées** : soit 59 % après examen sur le fond et 4 % par suite d'une irrecevabilité opposée au recours hiérarchique.

Si l'on comptabilise les décisions annulées pour un vice affectant leur légalité mais dont le sens (autorisation ou refus d'autorisation) a été confirmé, au total 73 % des décisions initiales ont vu leur sens confirmé. Cette proportion est la plus élevée depuis six ans (2005 : 68 % ; moyenne 2000-2005 : 67 %).

Par grands motifs de licenciement, **67 %** des décisions statuant sur une **faute ont été confirmés**, mais seulement **59 %** des décisions sur **transfert** et **52 %** des décisions **sur motif économique**. **73 %** des décisions sur **insuffisance professionnelle** et **63 %** des décisions sur **inaptitude** ont été aussi confirmées.

Le ministre a confirmé 63 % des refus d'autorisation et 57 % des autorisations.

Par ailleurs, les décisions de refus de licenciement représentent 64 % des décisions rendues par le ministre (73 % des décisions initiales). »

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.

Les instruments internationaux traitant du même sujet sont les suivants :

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.

Aucun élément nouveau depuis le rapport précédent.

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

Aucun élément nouveau depuis le rapport précédent.

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

L'information et la consultation des représentants des travailleurs ne fait pas l'objet d'un suivi statistique.

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.

Les instruments internationaux traitant du même sujet sont les suivants :

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