



mars 2023

CHARTE SOCIALE EUROPEENNE REVISEE

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2022

FRANCE

Ce texte peut subir des retouches de forme.

La fonction du Comité européen des Droits sociaux est de statuer sur la conformité des situations des Etats avec la Charte sociale européenne. Dans le cadre de la procédure de rapports nationaux, il adopte des conclusions et dans le cadre de la procédure de réclamations collectives, il adopte des décisions.

Des informations relatives à la Charte, les observations interprétatives et les questions générales formulées par le Comité figurent dans l'Introduction générale à l'ensemble des Conclusions.

Le présent chapitre concerne la France, qui a ratifié la Charte sociale européenne révisée le 7 mai 1999. L'échéance pour remettre le 21^e rapport était fixée au 31 décembre 2021 et la France l'a présenté le 12 janvier 2022.

Le Comité rappelle qu'il a été demandé à la France de répondre aux questions ciblées posées au titre de diverses dispositions (questions figurant dans l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte). Le Comité s'est donc concentré sur ces aspects. Il a également examiné les réponses données aux précédentes conclusions de non-conformité, d'ajournement et de conformité dans l'attente d'informations (Conclusions 2014).

En outre, le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée au titre de certaines dispositions. Si la conclusion précédente (Conclusions 2014) a conclu à la conformité de la situation, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022.

Les commentaires de l'Observatoire International des Prisons sur le 21^e rapport ont été enregistrés le 27 juin 2022. La réponse du Gouvernement aux commentaires de l'Observatoire International des Prisons a été enregistrée le 16 septembre 2022.

Conformément à la procédure adoptée par le Comité des Ministres lors de la 1196^e réunion des Délégués des Ministres des 2-3 avril 2014, le rapport concernait les dispositions du groupe thématique III « Droits liés au travail » :

- droit à des conditions de travail équitables (article 2) ;
- droit à une rémunération équitable (article 4) ;
- droit syndical (article 5) ;
- droit de négociation collective (article 6) ;
- droit à l'information et à la consultation (article 21) ;
- droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail (article 22) ;
- droit à la dignité au travail (article 26) ;
- droit des représentants des travailleurs à la protection dans l'entreprise et facilités à leur accorder (article 28) ;
- droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs (article 29).

La France a accepté toutes les dispositions de ce groupe.

La période de référence allait du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2020.

Les Conclusions relatives à la France concernent 23 situations et sont les suivantes :

- 9 conclusions de conformité : articles 2§3, 2§6, 2§7, 4§3, 6§1, 26§1, 26§2, 28 et 29 ;
- 9 conclusions de non-conformité : articles 2§1, 2§2, 2§4, 2§5, 4§2, 5, 6§2, 6§4 et 21.

En ce qui concerne les 5 autres situations, régies par les articles 4§1, 4§4, 4§5, 6§3 et 22, le Comité nécessite des informations supplémentaires pour être en mesure d'examiner la situation.

Le Comité considère que l'absence des informations demandées est incompatible avec l'obligation de la France de présenter des rapports en vertu de la Charte révisée.

Le rapport suivant de la France traitera des dispositions du groupe thématique IV « Enfants, familles, migrants » :

- droit des enfants et des adolescents à la protection (article 7) ;
- droit des travailleuses à la protection de la maternité (article 8) ;
- droit de la famille à une protection sociale, juridique et économique (article 16) ;
- droit des enfants et des adolescents à une protection sociale, juridique et économique (article 17) ;
- droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance (article 19) ;
- droit des travailleurs ayant des responsabilités familiales à l'égalité des chances et de traitement (article 27) ;
- droit au logement (article 31).

L'échéance pour soumettre ce rapport était fixée au 31 décembre 2022.

Les Conclusions et les rapports sont disponibles sur www.coe.int/socialcharter.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 1 - Durée raisonnable du travail

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la France et dans les commentaires de l'Observatoire International des Prisons, section française.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à des questions ciblées pour l'article 2§1 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de la France n'était pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que les astreintes durant lesquelles aucun travail effectif n'était réalisé étaient assimilées à des périodes de repos (Conclusions 2014). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente de non-conformité, ainsi qu'aux questions ciblées.

Mesures visant à garantir une durée raisonnable du travail

Dans sa conclusion précédente, le Comité souhaitait être informé de la durée du travail journalier et hebdomadaire des médecins en formation, en droit et en pratique. Il souhaitait également savoir si les nouvelles limites à la durée du travail journalier et hebdomadaire, fixées pour les travailleurs relevant du forfait annuel en jours, étaient identiques à celles prévues par le Code du travail (Conclusions 2014).

Le rapport ne contenant aucune information en réponse à ces questions, le Comité renouvelle sa demande d'informations.

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé des informations actualisées sur le cadre juridique visant à garantir une durée raisonnable du travail (hebdomadaire, journalière, périodes de repos...) et les exceptions (y compris la base juridique et la justification). Il a également demandé des informations détaillées sur les mesures de mise en œuvre et les dispositifs de contrôle, notamment en ce qui concerne les activités des inspections du travail (statistiques sur les inspections et leur fréquence par secteur d'activité économique, sanctions imposées, etc.).

Le Comité rappelle que le télétravail ou le travail à distance peuvent conduire à des horaires de travail excessifs. Il réitère également qu'il est nécessaire de donner pleinement effet au droit des travailleurs de refuser d'effectuer un travail en dehors de leurs heures normales de travail ou pendant leurs vacances ou d'autres formes de congé (parfois appelé "droit à la déconnexion"). Les États parties doivent veiller à ce que les employeurs aient l'obligation de mettre en place des dispositions pour limiter ou décourager le travail non comptabilisé en dehors des heures normales de travail, en particulier pour les catégories de travailleurs qui peuvent se sentir poussés à fournir des performances excessives. Dans certains cas, des aménagements peuvent être nécessaires pour assurer la déconnexion numérique afin de garantir la jouissance des périodes de repos (déclaration sur la déconnexion numérique et la surveillance électronique des travailleurs).

Le rapport mentionne la réglementation en matière de temps de travail, qui semble ne pas avoir changé depuis le dernier rapport (Conclusions 2014). Le Comité note qu'il a déjà considéré qu'en l'absence de limitations légales à la durée maximale autorisée du travail hebdomadaire dans le régime de forfait annuel en jours et indépendamment de l'obligation légale de l'employeur de surveiller la charge de travail, un contrôle a posteriori par un juge d'une convention de forfait en jours n'est pas suffisant pour garantir une durée raisonnable du travail (*Confédération générale du travail (CGT) et Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC) c. France*, réclamation n° 149/2017, décision sur le bien-fondé du 19 mai 2021, §143). Le Comité a également considéré que les formules d'aménagement du temps

de travail, tels que le régime de forfait annuel en jours, ne s'inscrivaient pas dans un cadre juridique précis offrant des garanties adéquates pour assurer une durée raisonnable du travail (*Confédération générale du travail (CGT) et Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC) c. France*, op. cit., §154). En l'absence de toute modification législative, le Comité considère que la situation de la France n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que la durée du travail pour les salariés soumis au forfait annuel en jours est déraisonnable.

Le rapport fournit des informations sur le cadre juridique régissant le travail à temps partiel et indique que la loi n° 2013-504 a simplifié et sécurisé les modalités d'application des règles en matière de temps partiel. En vertu de cette loi, une durée minimale du travail hebdomadaire de vingt-quatre heures a été établie pour les travailleurs à temps partiel. Une durée du travail inférieure est possible par dérogation conventionnelle, par accord de branche étendu et par dérogation individuelle pour motifs personnels. Sont en outre exclus du champ d'application de cette mesure : les contrats de moins de sept jours, les contrats de remplacement ainsi que les salariés de moins de 26 ans poursuivant leurs études. Par ailleurs, le niveau de rémunération du temps partiel a été amélioré par le biais d'une majoration de 10 % des heures complémentaires dès la première heure. Enfin, le regroupement des horaires a été encouragé en cas de dérogation à la durée du travail hebdomadaire minimale ou aux dispositions relatives aux interruptions d'activité.

Le Comité prend note des commentaires de l'Observatoire International des Prisons, section française, et demande quelles garanties assurent que les prisonniers ne travaillent pas trop longtemps et comment elles sont appliquées dans la pratique.

Mesures prises par les autorités pour garantir le respect d'une durée raisonnable du travail et mesures correctives prises dans des secteurs d'activité spécifiques

Dans la question ciblée, le Comité a demandé à recevoir des informations spécifiques sur les mesures proactives prises par les autorités (aux niveaux national, régional, local et sectoriel, y compris les institutions nationales des droits de l'homme et les organismes de promotion de l'égalité, ainsi que sur l'activité de l'inspection du travail et les résultats des affaires portées devant les tribunaux) pour garantir le respect de la durée raisonnable au travail. Il a également demandé des informations sur les constatations (par ex. les résultats des activités de l'inspection du travail ou les décisions des tribunaux sur les plaintes) et les mesures correctives prises dans des secteurs d'activité spécifiques, tels que le secteur de la santé, l'industrie de la restauration, l'industrie hôtelière, l'agriculture, le travail domestique et les services à la personne.

En réponse, le rapport indique que la Cour de cassation a apporté des clarifications afin de garantir le caractère raisonnable de la durée du travail des salariés soumis au forfait. Ainsi, en cas de litige, il incombe à l'employeur d'apporter la preuve qu'il/elle a respecté les termes de l'accord collectif destinés à assurer la protection de la santé et de la sécurité des salariés soumis au forfait-jours (décisions du 19 décembre 2018 et du 17 février 2021). La Cour de cassation a également estimé qu'il est important d'assurer un suivi régulier du temps de travail des salariés sous contrat à durée déterminée, afin de pallier une durée du travail qui ne serait pas raisonnable (décisions du 6 novembre 2019 et du 24 mars 2021).

Le rapport précise en outre que la durée du travail a été le domaine le plus sanctionné par les services de l'inspection du travail en 2020, avec 553 décisions prononcées. En 2018, 391 décisions ont été prononcées, puis 392 en 2019. D'après le rapport, les obligations de décompte et de contrôle de la durée du travail sont à la charge de l'employeur, et un manquement relatif à l'établissement d'un décompte de la durée du travail est susceptible d'entraîner le prononcé d'une amende administrative allant jusqu'à 2 000 euros par travailleur concerné et 4 000 euros en cas de réitération.

Législation et pratique concernant les périodes d'astreinte

Dans sa conclusion précédente, le Comité a considéré que la situation de la France n'était pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que les astreintes durant lesquelles aucun travail effectif n'était réalisé étaient assimilées à des périodes de repos. Il a demandé des informations sur la réglementation applicable au régime des astreintes et si les périodes d'inactivité au cours de l'astreinte étaient comptabilisées, en tout ou en partie, comme temps de repos (Conclusions 2014).

Le Comité prend note des informations fournies dans le rapport et constate que la réglementation concernant les périodes d'astreintes semble ne pas avoir beaucoup changé. Dans ce contexte, le Comité considère que la situation de la France n'est pas en conformité avec l'article 2§1 de la Charte au motif que les astreintes durant lesquelles aucun travail effectif n'est réalisé sont considérées comme des périodes de repos.

Dans la question ciblée, le Comité a demandé des informations sur la législation et la pratique en matière de temps et de services d'astreinte (y compris en ce qui concerne les contrats « zéro heure »).

Le rapport indique qu'il n'y a pas de contrats « zéro heure » en France.

Covid-19

Dans le cadre de la crise de la covid-19, le Comité a demandé aux États parties de fournir des informations relatives à l'impact de la pandémie sur le droit à des conditions de travail équitables, ainsi que les mesures générales qui ont été prises afin d'en atténuer les effets. Plus précisément, le Comité a demandé des informations sur la jouissance du droit à une durée raisonnable du travail dans les secteurs suivants : soins de santé et travail social, application de la loi, défense et autres services publics essentiels, éducation et transports.

Le Comité renvoie à sa déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021.

Le rapport indique que l'ordonnance n° 2020-323 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos prévoyait un régime dérogatoire au droit à une durée maximale du travail avec l'attribution de repos compensateurs. Ainsi, de manière temporaire et exceptionnelle, jusqu'au 31 décembre 2020, il était prévu que les entreprises des secteurs jugés essentiels à la continuité de la vie économique et à la sûreté de la nation puissent déroger de droit aux limites posées par le code du travail en matière de durée, à savoir : la durée quotidienne maximale de travail, dans la limite de 12 heures (au lieu de 10) ; la durée quotidienne maximale accomplie par un travailleur de nuit, dans la limite de 12 heures (au lieu de 8) ; la durée du repos quotidien, dans la limite de 9 heures (au lieu de 11) ; la durée hebdomadaire maximale absolue et moyenne, dans les limites respectivement de 60 heures (au lieu de 48) et 48 heures sur 12 semaines consécutives (au lieu de 44) ; la durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit, dans la limite de 44 heures sur 12 semaines consécutives (au lieu de 40). Le rapport note que les décrets d'application permettant la mise en œuvre de ce régime n'ont pas été adoptés, puisqu'il a été constaté que les secteurs concernés ont pu fonctionner selon les règles de droit commun.

Le rapport indique que l'article L. 1222-11 du Code du travail constitue la base juridique du recours au télétravail. Le salarié télétravailleur reste soumis à la durée du travail fixée par son contrat de travail et au régime qui lui est applicable en matière de temps de travail. Dans la pratique, durant la pandémie de covid-19, le télétravail a été instauré pour les activités qui le permettaient. Ce protocole sanitaire applicable en entreprise a par la suite été modifié pour assouplir le recours au télétravail (passage de 100 % à 2 jours par semaine au moins à compter du 9 juin). Depuis le 1^{er} septembre, le protocole ne prévoit plus cette recommandation de durée minimale de télétravail, mais les employeurs sont invités à fixer les modalités de recours au télétravail.

En ce qui concerne la garde d'enfant, les travailleurs qui avaient des enfants de moins de 16 ans et qui n'étaient plus en mesure de travailler ont pu, selon leur statut professionnel, travailler à temps partiel ou prendre un congé maladie lorsqu'il n'était pas possible de travailler

à distance. Ainsi, les salariés de droit privé ont pu bénéficier d'un dispositif d'activité partielle ad hoc en application de la loi n° 2020-473 et cette mesure a été prolongée par l'ordonnance n° 2020-1639. Le dispositif a été désactivé pendant les périodes de congés scolaires en 2020 et 2021, puis réactivé en avril 2021. Les salariés qui ont bénéficié de ce dispositif percevaient une indemnité équivalant à 70 % de leur salaire antérieur brut, dans la limite de 70 % de 4,5 SMIC. À compter de septembre 2021, les règles d'accès au dispositif ont légèrement évolué afin de tenir compte de l'évolution du contexte sanitaire et de la vaccination.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la France n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte aux motifs que :

- la durée du travail pour les salariés soumis au forfait annuel en jours est déraisonnable ;
- certaines astreintes en dehors du lieu de travail durant lesquelles aucun travail effectif n'est réalisé sont considérées comme des périodes de repos.

Voir opinion dissidente de Carmen Salcedo Beltrán relative à l'article 2§1 de la Charte sociale européenne de 1961 et de la Charte sociale européenne révisée.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 2 - Jours fériés payés

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la France.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§2 de la Charte. Seuls les Etats pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a noté que l'article L. 3133-1 du Code du travail prévoit 11 jours fériés par année et que seul le 1er mai est obligatoirement chômé (le travail accompli à cette date, dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, donne lieu à une majoration salariale de 100 %). Il a également noté que cette indemnité ne peut être remplacée par un repos compensatoire, même en présence d'une convention collective prévoyant cette possibilité. Quant aux autres jours fériés, le Comité a noté que la loi prévoit uniquement que « Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires » (article L. 3133-3 du Code, tel que modifié). Par conséquent, le Comité a considéré qu'aucune majoration obligatoire de salaire n'était prévue pour le travail effectué un jour férié autre que le 1er mai, bien que les partenaires sociaux puissent en prévoir une. Il a demandé des précisions sur les niveaux de compensation prévus, en termes de majoration de salaire et/ou de repos compensatoire, dans les différentes conventions collectives en vigueur, en plus de la rémunération correspondante au jour férié. En conséquence, le Comité a ajourné sa précédente conclusion (Conclusions 2014).

Le rapport ne contient aucune information à ce sujet. Par conséquent, le Comité constate qu'il n'est pas établi que le travail effectué un jour férié soit suffisamment compensé.

Covid-19

En réponse à la question concernant les dispositions spéciales liées à la pandémie, le rapport indique qu'aucun changement n'a été introduit concernant le droit à des jours fériés payés.

Le Comité renvoie à sa déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la France n'est pas conforme à l'article 2§2 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi le travail effectué un jour férié soit suffisamment compensé.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 3 - Congés payés annuels

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la France.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§3 de la Charte. Seuls les Etats pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de la France était conforme à l'article 2§3, dans l'attente des informations demandées (Conclusions 2014).

Le Comité constate que le rapport ne contient pas d'information demandée mais rappelle que le droit français accorde 5 semaines de congés payés par année de référence complète. Par conséquent, le Comité demande de confirmer qu'en cas de maladie ou d'accident pendant le congé annuel, le travailleur a le droit de prendre à une date ultérieure les jours de congé correspondants.

Covid-19

En réponse à la question concernant les aménagements particuliers liés à la pandémie, le rapport indique que l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos prévoyait la mobilisation des jours de congés payés en application de l'article 11 de la loi 2020-290 du 23 mars 2020. Cette ordonnance a permis à l'employeur, sous réserve qu'un accord d'entreprise ou de branche l'y autorise, d'imposer la prise de jours de congés payés sans être tenu de respecter les règles d'ordre public qui régissent normalement la prise de congés. Notamment, le délai de prévenance des salariés d'un mois a pu être réduit à un jour franc (contre un mois dans le droit commun), et les congés ont pu être fractionnés sans l'accord du salarié. L'employeur a pu modifier dans les mêmes délais les dates de prise de jours de congés payés déjà posés. L'employeur n'était pas contraint d'accorder un congé simultané aux conjoints ou partenaires liés par un PACS travaillant dans son entreprise. L'imposition ou modification de congés ne pouvaient initialement concerner au total que 6 jours ouvrables de congés. Cependant, compte tenu de la prolongation de la crise sanitaire, la loi du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire (en dehors de la période de référence) a rehaussé ce plafond à huit jours, afin de donner davantage de marges de manœuvre aux employeurs, et a prolongé cette mesure jusqu'au 30 septembre 2021.

Selon le rapport, les mesures prises étaient temporaires et spécifiques au contexte lié à la covid-19 ; elles ont pris fin, pour les dernières d'entre elles, au 30 septembre 2021.

Le Comité renvoie à sa déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la France est conforme à l'article 2§3 de la Charte.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 4 - Elimination des risques en cas de travaux dangereux ou insalubres

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport soumis par la France.

Le Comité souligne qu'aucune question ciblée n'a été posée en relation avec l'article 2§4 de la Charte. Pour cette raison, seuls les Etats pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations demandées ont dû fournir des informations pour cette disposition dans le cycle de rapport actuel (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte en ce qui concerne les dispositions relatives au groupe thématique « Droits du travail »).

Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2014), le Comité a estimé que la situation en France était conforme à l'article 2§4 de la Charte en attendant de recevoir les informations demandées, principalement sur les mesures compensatoires d'aménagement de la charge de travail prises pour éviter que les travailleurs ne soient indûment exposés aux risques résiduels inhérents aux activités dangereuses ou insalubres.

Élimination ou réduction des risques

En ce qui concerne l'élimination progressive des risques inhérents aux occupations dangereuses ou insalubres, le Comité avait considéré la situation conforme à l'article 2§4 de la Charte de 1961 et donc il réitère sur ce point sa conclusion de conformité.

Mesures en réponse aux risques résiduels

Le Comité rappelle que lorsque les risques n'ont pas encore pu être éliminés ou suffisamment réduits en dépit de l'application des mesures de prévention, ou à défaut de leur application, la seconde partie de l'article 2§4 impose aux Etats d'assurer aux travailleurs exposés à de tels risques l'octroi d'une forme ou l'autre de compensation. L'objectif de ces mesures doit être d'offrir aux personnes concernées des temps de repos suffisants et réguliers pour récupérer du stress et de la fatigue engendrés par leur activité et de préserver ainsi leur vigilance ou de limiter l'exposition au risque.

Le Comité avait demandé des informations à jour concernant les occupations dangereuses ou insalubres dans lesquelles les risques n'ont pas été éliminés et pour lesquelles une réduction de la durée du travail est par conséquent prévue. Le rapport précédent avait signalé qu'il y avait la possibilité pour les salariés concernés un allègement de la charge de travail par un passage à temps partiel ou l'exercice d'une mission de tutorat ou bien une compensation de la charge de travail prenant la forme du versement d'une prime ou de l'attribution de journées supplémentaires de repos ou de congés. Le Comité avait considéré que si l'allègement du temps de travail ou l'octroi d'un repos ou congé compensatoire relèvent bien des mesures pertinentes sous l'angle de l'article 2§4, tel n'était pas le cas du versement d'une prime et avait demandé expressément quelles mesures d'allègement ou de compensation de la charge de travail ont été effectivement choisies, faute de quoi il ne pouvait pas considérer établi que la situation est conforme à l'article 2§4 de la Charte.

Vu que le nouveau rapport ne contient aucune information à ce sujet, le Comité considère donc qu'il n'est pas établi que ces mesures sont conformes à l'article 2§4 de la Charte.

Mesures liées à la covid-19

Il n'y a pas d'information sur des mesures prises pendant la pandémie de la covid-19 dans ce domaine.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation en France n'est pas conforme à l'article 2§4 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que tous les travailleurs exposés à des risques résiduels ont droit à des mesures compensatoires adéquates (réduction du temps de travail, congés supplémentaires ou mesures similaires).

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 5 - Repos hebdomadaire

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la France.

Le Comité souligne qu'aucune question ciblée n'a été posée en relation avec l'article 2§5 de la Charte. Pour cette raison, seuls les Etats pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle de contrôle (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité a précédemment noté que le droit au repos hebdomadaire était garanti par la législation, qui prévoyait pour tous les salariés un repos hebdomadaire de 24 heures, en principe le dimanche. Toutefois, il a considéré que la situation de la France n'était pas conforme à l'article 2§5 de la Charte au motif que les périodes d'astreinte ayant lieu le dimanche étaient à tort assimilées à des périodes de repos (Conclusions 2014). Il s'est référé à la réclamation collective n° 55/2009, décision sur le bien-fondé du 23 juin 2010, selon laquelle il y avait violation des articles 2§1 et 2§5 en raison de l'assimilation des périodes d'astreinte à des périodes de repos et des conséquences que cela pouvait avoir sur le repos hebdomadaire. Le Comité a également demandé si, et dans quelles circonstances, lorsque le jour de repos hebdomadaire était reporté, un salarié pouvait être amené à travailler plus de douze jours consécutifs avant de bénéficier d'une période de repos compensatoire. Il a souligné qu'à défaut de cette information, rien ne lui permettrait d'établir la conformité de la situation avec la Charte.

Le rapport ne répond à aucune des questions posées. Il fournit des informations sur les mesures spécifiques adoptées pendant la pandémie de covid-19, qui permettaient de déroger au droit de certains salariés à un repos hebdomadaire pendant l'état d'urgence décrété en raison de la situation épidémique (décret n° 2020-573 du 15 mai 2020 et loi n° 2020-546 du 11 mai 2020).

Le Comité rappelle avoir noté, dans la réclamation collective *Confédération générale du travail (CGT) et Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC) c. France* (réclamation n° 149/2017, décision sur le bien-fondé du 19 mai 2021) que le cadre législatif qu'il avait précédemment jugé non conforme à la Charte (articles L.3121-5 et L.3121-6 du Code du travail, réglant le régime des astreintes) n'avait pas évolué. Il a par conséquent considéré que la situation restait pour l'essentiel inchangée et conclu à une violation de l'article 2§5 de la Charte au motif que les périodes d'astreinte, assimilées à des périodes de repos, pouvaient avoir lieu le dimanche.

Compte tenu de ce constat et de l'absence d'informations concernant le report du repos hebdomadaire, le Comité considère que la situation n'est pas conforme à la Charte.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation en France n'est pas conforme à l'article 2§5 de la Charte aux motifs que :

- les périodes d'astreinte ayant lieu le dimanche sont à tort assimilées à des périodes de repos ;
- il n'a pas été établi que le droit à un repos hebdomadaire soit suffisamment garanti.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 6 - Information sur le contrat de travail

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la France.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§6 de la Charte. Seuls les États pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité ayant considéré dans sa conclusion précédente que la situation de la France était conforme à la Charte, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022 sur ce point. Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

Covid-19

En réponse à la question concernant les dispositions spéciales liées à la pandémie, le rapport indique qu'aucune disposition spéciale n'a été prise.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la France est conforme à l'article 2§6 de la Charte.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 7 - Travail de nuit

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la France.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§7 de la Charte. Seuls les États pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité ayant considéré dans sa conclusion précédente que la situation de la France était conforme à la Charte, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022 sur ce point. Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

Covid-19

En réponse à la question concernant les dispositions spéciales liées à la pandémie, le rapport note que certaines mesures exceptionnelles qui auraient prolongé la durée maximale du travail de nuit ont été envisagées en 2020, mais n'ont pas été appliquées à ce jour, car les secteurs économiques concernés ont pu faire face sur la base des réglementations existantes.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la France est conforme à l'article 2§7 de la Charte.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 1 - Rémunération décente

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la France et l'Observatoire international des prisons (OIP).

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 4§1 de la Charte ainsi que, le cas échéant, aux précédents constats de non-conformité, aux décisions d'ajournement ou aux constats de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a ajourné sa conclusion dans l'attente d'informations propres à établir que le salaire minimum permet d'assurer un niveau de vie décent.

Par conséquent, son appréciation portera sur les informations communiquées dans le rapport en réponse à la décision d'ajournement et aux questions ciblées.

Rémunération équitable

Dans ses questions ciblées, le Comité demande des informations sur les salaires minimums bruts et nets, les salaires moyens et leur évolution au cours de la période de référence. Il demande aussi quelle est la proportion de travailleurs concernés par le salaire minimum ou rémunérés à un salaire inférieur.

Selon le rapport, le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) a pour objet d'assurer aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles la garantie de leur pouvoir d'achat et une participation au développement économique. Plusieurs mécanismes de revalorisation permettent de répondre à cet objectif, parmi lesquels la revalorisation annuelle obligatoire qui intervient tous les ans au 1^{er} janvier, par décret en conseil des ministres, pris après avis de la commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) et rapport d'un comité d'experts. Par ailleurs, les rémunérations minimales conventionnelles de branches sont définies, dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, pour chaque niveau de classification au sein des différentes catégories professionnelles (ouvriers, employés, professions intermédiaires et cadres). Ce sont ainsi des références salariales minimales qui lient les entreprises dans leur politique salariale et qui permettent la valorisation des qualifications professionnelles.

S'agissant du niveau du salaire minimum et du salaire moyen au cours de la période de référence, le Comité relève dans le rapport qu'en 2018, le Smic horaire brut était fixé à 9,88 € (7,74 € net). En 2020, le Smic horaire brut est passé à 10,48 € (8,30 € net). Cette même année, le salaire minimum mensuel s'établissait à 1 589 € brut et 1 258 € net. Le Comité note aussi que selon les données publiées par Eurostat, en 2020 les gains annuels moyens s'élevaient à 37 921 € bruts et à 27 616 € nets, soit 2 301 € par mois. Il constate par conséquent que le salaire minimum mensuel net représentait de l'ordre de 53 % du salaire moyen net.

Le Comité rappelle que pour assurer un niveau de vie décent au sens de l'article 4§1 de la Charte, les salaires ne peuvent pas être inférieurs au seuil minimal, fixé à 50 % du salaire moyen net. Tel est le cas lorsque le salaire minimum net est supérieur à 60 % du salaire moyen net. Lorsque le salaire minimum net se situe entre 50 % et 60 % du salaire moyen net, il appartient à l'État partie d'établir que ce salaire est suffisant pour assurer un niveau de vie décent (Conclusions XIV-2 (1998), Observation interprétative de l'article 4§1).

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a constaté que le salaire minimum correspondait à 53 % du salaire moyen et a demandé que le rapport suivant

contienne des éléments propres à établir que le Smic permet d'assurer un niveau de vie décent.

Le Comité constate qu'aucun élément prouvant que le Smic est suffisant pour assurer un niveau de vie décent (par exemple, transferts et prestations auxquels les travailleurs rémunérés au Smic sont éligibles) ne figure dans le rapport. Partant, il considère qu'il n'est pas établi que le salaire minimum soit équitable.

En ce qui concerne la proportion de travailleurs rémunérés au salaire minimum ou touchant un salaire inférieur, il ressort du rapport qu'entre 1995 et 2015, environ 11 % des salariés étaient chaque année rémunérés au voisinage du salaire minimum (c'est-à-dire avec un salaire horaire inférieur à 1,1 fois le salaire minimum en vigueur). Les salariés les plus jeunes, ainsi que les femmes, étaient le plus souvent concernés. La majorité des salariés qui ont connu un épisode au Smic sur la période n'y sont restés que de façon transitoire : les deux tiers des périodes passées au salaire minimum n'ont duré qu'une seule année au plus. Les épisodes de Smic les plus longs se concentrent ainsi sur une part minoritaire de salariés.

Travailleurs occupant des emplois atypiques

Dans ses questions ciblées, le Comité demande des informations sur les mesures prises pour garantir une rémunération équitable, suffisante pour assurer un niveau de vie décent, pour les travailleurs occupant des emplois atypiques, ceux employés dans l'économie de plateforme ou « à la demande » et les travailleurs ayant des contrats « zéro heure ». Il demande également des informations sur les mesures prises (par exemple, par l'inspection du travail ou d'autres organismes compétents) à des fins de répression de tout procédé de contournement des exigences en matière de salaire minimum (notamment par le biais de la sous-traitance, de contrats de prestation de services, y compris transfrontaliers, de modèles d'organisation du travail via une plateforme ou par le recours au faux travail indépendant, en mettant plus particulièrement l'accent sur les domaines où les travailleurs risquent d'être exploités ou sont vulnérables à l'exploitation – travailleurs saisonniers agricoles, industrie hôtelière, travail domestique et de soins, travail temporaire, etc.).

Le Comité relève dans le rapport qu'il n'y a pas de contrats « zéro heure » en France. S'agissant des travailleurs des plateformes, une ordonnance a été adoptée le 21 avril 2021 (hors période de référence) relative aux modalités de représentation des travailleurs indépendants recourant pour leur activité aux plateformes et aux conditions d'exercice de cette représentation. Selon le rapport, cette ordonnance est en cours de ratification et posera les bases d'un dialogue social dans ce secteur, préalable nécessaire à la création d'un « socle de droits sociaux », notamment une rémunération équitable. Le Comité demande à être informé de ces développements.

Le Comité considère que l'obligation de verser aux travailleurs une rémunération équitable leur assurant, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie décent s'applique également aux emplois atypiques, comme le travail à temps partiel, le travail temporaire, le travail intérimaire, les contrats à durée déterminée, les emplois saisonniers et occasionnels. Dans certains cas, les salaires en vigueur ou les dispositions contractuelles conduisent à un nombre important de « travailleurs pauvres », notamment des personnes ayant deux emplois ou plus ou des travailleurs à temps plein vivant dans des conditions indignes.

Le Comité se réfère en particulier aux travailleurs concernés par les formes émergentes d'économie, comme le travail à la demande ou l'économie de plateforme, qui sont classés à tort comme indépendants et n'ont par conséquent pas accès aux droits applicables en matière de travail et de protection sociale. Du fait de cette classification erronée, ces personnes sont privées des droits et de la protection auxquels elles ont droit en tant que travailleurs. Ces droits englobent le droit à un salaire minimum.

Le Comité demande quelles mesures sont prises pour garantir une rémunération équitable des travailleurs occupant des emplois atypiques et des travailleurs des plateformes, classés à tort comme « indépendants ».

Covid-19

Dans ses questions ciblées, le Comité a aussi demandé des informations spécifiques sur les régimes de congé durant la pandémie.

Le Comité rappelle que dans le contexte de la pandémie de covid-19, les États parties doivent déployer les efforts nécessaires pour atteindre et respecter les exigences minimales en matière de rémunération et ajuster régulièrement les taux de salaire minimum. Le droit à une rémunération équitable inclut le droit à une rémunération majorée pour les travailleurs les plus exposés aux risques liés à la covid-19. Plus généralement, les pertes de revenus pendant les confinements ou les coûts supplémentaires engendrés par les pratiques de télétravail et de travail à domicile dues à la covid-19 devraient être compensés de manière adéquate.

Le Comité relève dans le rapport à cet égard qu'en 2020, dans un contexte économique fortement dégradé par la crise sanitaire, les négociations salariales de branche ont été impactées à plusieurs titres. Durant les périodes de confinement, les branches se sont vues dans l'impossibilité de se réunir en présentiel pour négocier. Un temps d'adaptation a été nécessaire pour qu'organisations patronales et syndicales se mettent d'accord sur les nouvelles modalités de réunion (visioconférences, etc.). Cependant, les branches ont fait preuve de capacité d'adaptation et ces difficultés ont pu être surmontées durant l'année. Les possibilités de revalorisations salariales ont, dans certains cas, pu être limitées par les nombreuses difficultés économiques liées à la crise sanitaire. Les négociations de branche ont parfois été polarisées par des thèmes liés à la crise comme les congés payés ou encore l'activité partielle de longue durée.

Selon le rapport, fin 2020, il y avait ainsi 37 branches (soit 22 % du panel suivi par le ministère du Travail) pour lesquelles la grille résultant du dernier accord conclu comportait au moins un coefficient inférieur au Smic. Cependant, une hausse des salaires minima conventionnels a été notée durant l'année 2020, même si elle était moins conséquente que lors des années précédentes. La moyenne des augmentations de salaire se situait entre 1,5 % et 1,6 % (contre 1,9 % en 2019). La valeur médiane des augmentations de salaire s'établissait entre 1,3 % et 1,4 % (contre 1,8 % en 2019).

S'agissant de la rémunération des congés durant la pandémie de covid-19, les congés payés ont été indemnisés dans les conditions de droit commun, y compris ceux imposés par l'employeur sur le fondement de l'ordonnance n° 020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés. Par ailleurs, le choix a été fait dès le début de la crise sanitaire de 2020 de soutenir massivement les entreprises et les salariés au travers du dispositif d'activité partielle.

En activité partielle et activité partielle de longue durée, la totalité des heures chômées est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés, en application de l'article R. 5122-11 du Code du travail. Le rapport indique que cette disposition est d'application constante et n'a pas fait l'objet d'une modification pendant la crise sanitaire. Par ailleurs, afin de soutenir les entreprises les plus lourdement impactées par la crise sanitaire, le gouvernement a mis en place une aide spécifique aux employeurs pour la prise en charge des congés payés accumulés par les salariés en période d'activité partielle. En application des décrets n° 2020-1787 du 30 décembre 2020 et n° 2021-44 du 20 janvier 2021, une aide correspondant à 70 % de l'indemnité de congés a été accordée aux entreprises accueillant du public qui justifiaient avoir placé un ou plusieurs salariés en activité partielle, au titre des congés payés pris par leurs salariés entre le 1^{er} janvier et le 7 mars 2021.

Le Comité demande si le soutien financier fourni aux travailleurs par le biais des régimes de congé a été assuré tout au long de la période de suspension totale ou partielle des activités

en raison de la pandémie. Il demande aussi dans quelle proportion les travailleurs concernés étaient couverts par ces dispositifs.

Travail en prison

Le Comité note que l'Observatoire international des prisons (OIP) a fourni des observations sur le rapport national de la France concernant le travail en prison. Dans ses observations, l'OIP indique que la législation française établit des niveaux minimaux de salaire horaire en prison, qui sont indexés sur le SMIC, en fonction des qualifications requises pour accomplir le travail en question. Cependant, dans la pratique, ces niveaux ne sont pas respectés, principalement en raison de la rémunération à la pièce. Selon cette pratique, les heures de travail sont comptabilisées sur la base du nombre de pièces produites alors qu'en réalité, le temps de travail effectif du détenu peut être beaucoup plus long et n'est donc pas entièrement rémunéré.

Les tribunaux français ont condamné cette pratique dans diverses décisions et ont confirmé que les détenus en question étaient en pratique rémunérés à un taux inférieur à celui établi par l'article D. 432-1 du code de procédure pénale.

De plus, selon les rapports annuels de la Direction des affaires juridiques du ministère de la Justice, la majorité des plaintes des détenus portent sur des rémunérations abusives.

Les rapports des visites de contrôle des établissements pénitentiaires révèlent également que la rémunération horaire des détenus est bien inférieure au niveau établi, principalement en raison de la pratique de la rémunération à la pièce.

Selon l'OIP, la vie en prison a un coût important. Le travail est l'une des sources de revenus des détenus, dont plus de 20 % étaient "indigents" en 2020. La rémunération est un élément central de la relation de travail, tant en prison qu'à l'extérieur. L'OIP affirme que le manque de volonté de réformer le système de rémunération des travailleurs détenus montre que les autorités françaises n'ont aucune intention de parvenir à une rémunération équitable en prison.

Le Comité observe dans la réponse du gouvernement aux observations de l'OIP, qu'en ce qui concerne la rémunération des détenus, la France dépasse la moyenne européenne avec un salaire moyen dans les prisons de 4,62 € par heure. Selon le Gouvernement, la pratique de la rémunération en fonction de la productivité n'est pas interdite, dans la mesure où elle respecte les seuils minimaux de rémunération. Le contrat de travail est une garantie supplémentaire pour le respect des seuils de rémunération minimale. Selon le gouvernement, en 2023, un nouveau système d'information sur les salaires sera mis en place pour les détenus, qui sera également un outil de contrôle.

Le Comité rappelle que l'article 4, paragraphe 1, garantit une rémunération équitable à tous les travailleurs, y compris ceux soumis à des régimes ou statuts spéciaux, et couvre donc le droit à une rémunération équitable des détenus. Pour garantir une rémunération équitable dans les prisons, les Etats parties doivent prendre des mesures pour contrôler si les détenus sont rémunérés sur la base du temps de travail effectif et si le salaire horaire établi pour les prisons est respecté.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de France n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que le salaire minimum soit équitable.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 2 - Rémunération majorée pour les heures supplémentaires

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la France.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à une question ciblée pour l'article 4§2 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de la France n'était pas conforme à l'article 4§2 de la Charte au motif que l'indemnisation forfaitaire des heures supplémentaires effectuées par les membres du corps d'encadrement et d'application de la police nationale ne garantissait pas un taux majoré de rémunération, que l'évolution de la prime de commandement versée aux officiers supérieurs ne pouvait compenser qu'un très petit nombre d'heures supplémentaires et que le repos compensatoire accordé aux officiers de police effectuant des heures supplémentaires dans le cadre de certains services était équivalent en durée aux heures supplémentaires réalisées (Conclusions 2014). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente de non-conformité, ainsi qu'à la question ciblée.

Règles relatives à la rémunération majorée des heures supplémentaires

Le Comité a précédemment conclu que la situation de la France n'était pas conforme à l'article 4§2 de la Charte au motif que l'indemnisation forfaitaire des heures supplémentaires effectuées par les membres du corps d'encadrement et d'application de la police nationale ne garantissait pas un taux majoré de rémunération, que l'évolution de la prime de commandement versée aux officiers supérieurs ne pouvait compenser qu'un très petit nombre d'heures supplémentaires et que le repos compensatoire accordé aux officiers de police effectuant des heures supplémentaires dans le cadre de certains services était équivalent en durée aux heures supplémentaires réalisées (Conclusions 2014).

Le rapport ne fournit aucune information en réponse à la précédente conclusion de non-conformité. Le Comité réitère par conséquent que la situation de la France n'est pas conforme à l'article 4§2 de la Charte au motif que l'indemnisation forfaitaire des heures supplémentaires effectuées par les membres du corps d'encadrement (Conseil européen des Syndicats de Police (CESP) c. France, requête n°57/2009, décision sur le bien-fondé du 1 décembre 2010) et d'application de la police nationale ne garantit pas un taux majoré de rémunération, que l'évolution de la prime de commandement versée aux officiers supérieurs ne compense qu'un très petit nombre d'heures supplémentaires et que le repos compensatoire accordé aux officiers de police effectuant des heures supplémentaires dans le cadre de certains services est équivalent en durée aux heures supplémentaires réalisées (Conseil européen des Syndicats de Police (CESP) c. France, requête n°68/2011, décision sur le bien-fondé du 23 octobre 2012).

Covid-19

Dans le contexte de la crise de la covid-19, le Comité a demandé aux États parties d'expliquer l'impact de la crise sur le droit à une rémunération équitable en ce qui concernait les heures supplémentaires, et de fournir des informations sur les mesures prises pour protéger et réaliser ce droit. Il a demandé des informations spécifiques sur l'exercice du droit à une rémunération/compensation équitable des heures supplémentaires par le personnel médical pendant la pandémie. Il a aussi demandé comment la question des heures supplémentaires et de la durée du travail avait été traitée en ce qui concernait le télétravail (réglementation, contrôle, compensation accrue).

Le Comité renvoie à sa déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021.

Le rapport indique que le droit du travail relatif aux heures supplémentaires est strictement encadré et qu'il n'y a eu aucune dérogation pendant la période de pandémie aux règles applicables en matière de rémunération des heures supplémentaires. Les heures supplémentaires donnent donc lieu soit à un paiement majoré du salaire, soit à un repos compensateur équivalent pour la totalité des heures supplémentaires effectuées, soit à une combinaison des deux.

Le rapport indique en outre qu'il n'a pas été prévu de dispositions spécifiques applicables aux personnels médicaux pendant la pandémie. Il précise par ailleurs que le régime juridique de l'horaire de travail de droit commun s'applique aux salariés en télétravail. L'employeur a l'obligation d'assurer le contrôle et le suivi du temps de travail des salariés concernés.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la France n'est pas conforme à l'article 4§2 de la Charte aux motifs que :

- l'indemnisation des heures supplémentaires effectuées par les membres du corps d'encadrement et d'application de la police nationale ne garantit pas un taux majoré de rémunération ;
- l'évolution de la prime de commandement versée aux officiers supérieurs ne compense qu'un très petit nombre d'heures supplémentaires et que le repos compensatoire accordé aux officiers de police effectuant des heures supplémentaires dans le cadre de certains services est équivalent en durée aux heures supplémentaires réalisées.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 3 - Non-discrimination entre femmes et hommes en matière de rémunération

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la France.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à une question ciblée pour l'article 4§3 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

En ce qui concerne l'article 4§3, les Etats ont été invités à fournir des informations sur l'impact de la covid-19 sur le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale, avec une référence particulière et des données relatives à l'étendue et aux modalités d'application des régimes de chômage partiel aux travailleuses.

Le Comité rappelle qu'il examine le droit à l'égalité de rémunération sous l'angle des articles 20 et 4§3 de la Charte et qu'il y procède tous les deux ans (au titre du groupe thématique 1 « Emploi, formation et égalité des chances » et du groupe thématique 3 « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité a considéré que la situation de la France était conforme à l'article 4§3 de la Charte (Conclusions 2014).

Données statistiques et mesures visant à promouvoir le droit à l'égalité salariale

À titre informatif, le Comité prend note des données Eurostat sur la différence de rémunération entre les hommes et les femmes en France pendant la période de référence : 16,3 % en 2017, 16,7 % en 2018, 16,2 % en 2019 et 15,8 %(p) en 2020 (comparé à 15,7 % en 2011). Il constate que cet écart a été plus que la moyenne des écarts des 27 pays de l'Union européenne, à savoir 13 %(p) en 2020 (données en date du 4 mars 2022).

La France ayant accepté l'article 20.c, le Comité examine les politiques et autres mesures visant à réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au titre de l'article 20 de la Charte.

L'impact de la covid-19 sur le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale

En réponse à la question relative à l'impact de la covid-19, le rapport indique qu'aucune étude jusqu'à présent ne permet d'apprécier précisément l'impact de la crise sanitaire sur le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale. Toutefois, il se réfère à l'avis intitulé « Crise sanitaire et inégalités de genre » du Comité économique social et environnemental (CESE) paru en mars 2021 (en dehors de la période de référence), où il est relevé que la crise sanitaire a agi comme un révélateur des inégalités professionnelles femmes-hommes. Selon ce rapport, les femmes sont plus affectées que les hommes par les conséquences économiques et matérielles de la pandémie. Même si la proportion des femmes et des hommes dont la situation financière s'est dégradée semble être du même ordre de grandeur (28,3 % pour les femmes, 29,4 % pour les hommes), les femmes partent d'une situation financière moins favorable en termes de revenu au regard des écarts de rémunération femmes-hommes.

En outre, le rapport se réfère à une analyse de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) relative aux conditions de travail des salariés de la « deuxième ligne », publiée en mai 2021 (en dehors de la période de référence). Cette analyse a également mis en exergue un niveau très élevé de ségrégation par sexe pour la plupart des métiers de la deuxième ligne.

S'agissant de l'application des régimes de chômage partiel aux travailleuses, le rapport indique que les salariés parents d'un enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, de renvoi d'une institution ou de maintien à domicile, qui ne pouvaient plus travailler pour garder leur enfant, ont pu, selon leur statut professionnel, être mis en activité partielle ou en arrêt de travail lorsqu'ils n'étaient pas en mesure de poursuivre leur activité professionnelle à distance .

Le Comité renvoie à sa déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la France est conforme à l'article 4§3 de la Charte.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 4 - Délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la France.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à des questions ciblées pour l'article 4§4 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de la France n'était pas conforme à l'article 4§4 de la Charte (Conclusions 2014).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente de non-conformité, ainsi qu'aux questions ciblées.

Le Comité renvoie à son Observation interprétative de l'article 4§4 (2018), dans laquelle il a rappelé qu'un délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi est considéré comme un des éléments constitutifs d'une rémunération équitable. Pour rappel, est raisonnable un délai de préavis qui tient compte de l'ancienneté du travailleur, de la nécessité de ne pas priver ce dernier brutalement de moyens d'existence et de la nécessaire information du travailleur en temps utile pour lui permettre de rechercher un nouvel emploi. Au cours de cette période, le travailleur a droit à une rémunération normale. Le Comité souligne qu'il revient aux gouvernements de prouver que ces éléments ont été pris en compte dans la conception et l'application des règles de base en matière de durée de préavis.

Dans le prolongement de son Observation interprétative de l'article 4§4 (2018), le Comité rappelle que la question du caractère raisonnable des délais de préavis ne sera plus abordée, hormis lorsque ces délais sont manifestement déraisonnables. Le Comité évaluera cette question au regard des aspects suivants :

1. les critères de fixation du délai de préavis (ou du montant de l'indemnité compensatrice) :
 - selon la source : la loi, la convention collective, le contrat de travail ou une décision judiciaire
 - en cas de période d'essai, y compris dans la fonction publique
 - pour les travailleurs précaires
 - en cas de cessation d'emploi pour des raisons indépendantes de la volonté des parties
 - y compris les cas de licenciement sans préavis ni indemnité ;
2. la prise en compte de l'ancienneté par la loi, la convention collective ou le contrat de travail, dans le cadre d'une seule relation d'emploi ou d'une succession d'emplois précaires de relations de travail.

Délai de préavis raisonnable : cadre juridique et ancienneté

Dans ses questions ciblées, le Comité a demandé des informations sur le droit de tous les travailleurs à un délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi (cadre juridique et pratique) et si des dispositions spécifiques avaient été prises en réponse à la pandémie de covid-19 et à la crise sanitaire.

En réponse, le rapport indique que l'article L. 1234-1 du Code du travail prévoit qu'un préavis doit être remis au salarié lorsque ce dernier est licencié, hors cas de faute grave et lourde. La durée de préavis varie dans ce cas selon l'ancienneté du salarié : i) la durée de préavis du salarié dont l'ancienneté est de moins de six mois dans l'entreprise est fixée par la loi, les conventions collectives ou les usages professionnels ; ii) la durée de préavis du salarié dont l'ancienneté est comprise entre six mois et deux ans dans l'entreprise est fixée à un mois ; iii) la durée de préavis du salarié dont l'ancienneté est supérieure à deux ans est fixée à deux

mois. Le dernier alinéa de l'article L. 1234-1 précise que les dispositions plus favorables des conventions collectives peuvent déroger à ces deux durées.

Le Comité a précédemment conclu que la situation n'était pas conforme à l'article 4§4 de la Charte au motif que les délais de préavis légaux n'étaient pas raisonnables pour les salariés ayant entre sept et dix ans d'ancienneté (Conclusions 2014). Comme mentionné plus haut, la question du caractère raisonnable du préavis ne sera plus examinée en détail, mais au regard des critères susvisés. À la lumière des informations figurant dans le rapport, le Comité estime que les délais de préavis prévus par le droit interne ne sont pas manifestement déraisonnables, dans la mesure où ils tiennent compte de l'ancienneté et où les dispositions plus favorables des conventions collectives peuvent déroger aux durées fixées. Par conséquent, il considère que la situation de la France est conforme à l'article 4§4 de la Charte sur ce point.

Le rapport indique également que durant l'épidémie de covid-19, aucune disposition spécifique n'a été prise concernant le préavis.

Le Comité a précédemment demandé que le rapport suivant indique le délai de préavis et/ou l'indemnisation applicable à la résiliation anticipée des contrats à durée déterminée. Il a aussi demandé des informations sur les délais de préavis et/ou l'indemnisation propres aux régimes des emplois aidés (contrat unique d'insertion, contrat de professionnalisation), des assistantes maternelles, des travailleurs à domicile, des gens de mer et des agriculteurs (Conclusion 2014).

12. Constatant que le rapport ne fournit pas ces informations, le Comité renouvelle sa demande. Il considère que dans l'hypothèse où ces renseignements ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de la France est conforme à l'article 4§4 de la Charte.

Période d'essai

Le Comité a précédemment jugé la situation conforme à l'article 4§4 de la Charte sur ce point (Conclusions 2014).

Travailleurs précaires

Le Comité a précédemment jugé la situation conforme à l'article 4§4 de la Charte sur ce point (Conclusions 2014).

Cessation d'emploi pour des raisons indépendantes de la volonté des parties

Le Comité a précédemment demandé que le rapport suivant indique les délais de préavis et/ou les indemnités applicables aux causes de cessation d'emploi autres que le licenciement (cession, invalidité, départ à la retraite) et notamment à la rupture conventionnelle (Conclusion 2014).

Constatant que le rapport ne fournit pas ces informations, le Comité demande des informations actualisées sur ce que sont les délais de préavis pour des raisons indépendantes de la volonté des parties. Il considère que dans l'hypothèse où ces renseignements ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de la France est conforme à l'article 4§4 de la Charte.

Licenciement sans préavis ni indemnité

Le Comité a précédemment jugé la situation conforme à l'article 4§4 de la Charte sur ce point (Conclusions 2014).

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 5 - Limitation des retenues sur les salaires

Le Comité note que la France ne fournit aucune information concernant l'article 4§5 de la Charte. Le Comité a précédemment (2014) ajourné sa conclusion.

Le Comité rappelle qu'aucune question n'a été posée au titre de l'article 4§5 de la Charte. Pour cette raison, seuls les États à l'égard desquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité rappelle que les retenues sur les salaires envisagées à l'article 4§5 ne peuvent être autorisées que dans certaines circonstances qui doivent être bien définies dans un instrument juridique (par exemple, une loi, un règlement, une convention collective ou une sentence arbitrale (Conclusions V (1977), Déclaration d'interprétation sur l'article 4§5). Le Comité rappelle en outre que les retenues sur salaire doivent être soumises à des limites raisonnables et ne doivent pas en soi aboutir à priver les travailleurs et les personnes à leur charge de leurs moyens de subsistance (Conclusions 2014, Estonie). Afin de procéder à une évaluation approfondie des situations nationales, le Comité a estimé nécessaire de modifier son approche. Par conséquent, le Comité demande aux États parties de fournir les informations suivantes dans leurs prochains rapports :

- une description du cadre juridique concernant les retenues sur les salaires, y compris les informations sur le montant du salaire protégé (insaisissable) ;
- des informations sur le niveau national de subsistance, comment il est calculé et comment le calcul de ce niveau minimum de subsistance garantit que les travailleurs peuvent subvenir à leurs besoins de subsistance et à ceux des personnes à leur charge ;
- des informations établissant que le revenu disponible d'un travailleur percevant le salaire minimum après toutes les déductions (y compris pour l'entretien des enfants) est suffisant pour garantir les moyens de subsistance (c'est-à-dire pour garantir que les travailleurs peuvent subvenir à leurs besoins de subsistance et à ceux des personnes à leur charge) ;
- une description des mesures de protection qui empêchent les travailleurs de renoncer à leur droit à la limitation des retenues sur salaire.

Retenues sur salaire et salaire protégé

Dans ses précédentes conclusions (Conclusions 2014 et 2010), le Comité a pris note du cadre juridique relatif aux retenues sur salaire. Il a noté que, quelle que soit la procédure utilisée et le montant des dettes contractées, le salarié devait conserver une somme égale au montant forfaitaire mentionné au paragraphe 2 de l'article L.262-2 du code de l'action sociale et des familles. Cette fraction insaisissable correspondait à une somme équivalente au revenu de solidarité active. Le Comité demande que le prochain rapport démontre que le salaire protégé, c'est-à-dire la part du salaire restant après toutes les retenues autorisées, y compris la pension alimentaire, dans le cas d'un travailleur percevant le salaire minimum, ne sera jamais inférieur au niveau de subsistance établi par le gouvernement.

Renonciation au droit à la limitation des retenues sur salaire

Le Comité demande une nouvelle fois si les travailleurs peuvent renoncer aux conditions et limitations des retenues sur salaire imposées par la législation. Il note que si ces informations ne figurent pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à la Charte.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

Article 5 - Droit syndical

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la France.

Il rappelle qu'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 5 de la Charte ainsi que, le cas échéant, aux précédentes conclusions de non-conformité ou d'ajournement (voir l'annexe à la lettre du 8 juin 2021, dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité a ajourné sa conclusion précédente dans l'attente des informations demandées (Conclusions 2014).

Le Comité rappelle aussi que, dans son Introduction générale aux Conclusions 2018, il avait posé une question générale au titre de l'article 5 et demandé aux États de fournir dans le prochain rapport des informations sur le droit syndical des membres des forces armées.

Taux de syndicalisation

Le Comité a demandé, dans une question ciblée, que le rapport fournisse des informations sur le taux de syndicalisation dans le pays et dans les différents secteurs d'activité.

En réponse à la question ciblée, le rapport précise que le taux de syndicalisation en France était de 11 % en 2016. Les salariés de la fonction publique sont deux fois plus syndiqués que ceux du secteur marchand et associatif (19,1 % contre 8,4 %). Dans le secteur marchand et associatif, les hommes sont en moyenne plus syndiqués que les femmes (9,9 % contre 6,8 %). Le taux de syndicalisation augmente également avec l'âge. En effet, la tranche d'âge la plus syndiquée est celle des 50 ans ou plus (11,5 %) et la moins syndiquée est celle des moins de 30 ans (3,3 %). Enfin, parmi les types d'emplois, la plus forte syndicalisation se trouve parmi les professions intermédiaires (10,3 %) suivies par les ouvriers (8,8 %), les employés (7,9 %) et les cadres (6,3 %). Dans le secteur marchand et associatif, les transports connaissent le taux d'adhésion le plus élevé (18 %), suivis par les activités financières et d'assurance (12,9 %), l'industrie (12,2 %) et l'enseignement, la santé et le social (9,6 %).

Champ d'application personnel

Dans ses précédentes Conclusions, le Comité a demandé à tous les États de fournir des informations concernant le droit syndical des membres des forces armées (Conclusions 2018 – Question générale).

Le Comité relève que le droit des personnels militaires de créer et d'adhérer à des associations professionnelles nationales de militaires (APNM) est garanti par la loi No. 2015-917 du 28 juillet 2015 et régi par les articles R4126-1 à R4126-17 du Code de la Défense (capacité juridique ; représentativité ; exercice du droit d'association professionnelle).

À cet égard, le Comité rappelle que, lors de la 3^e évaluation du suivi de la réclamation collective n° 101/2013, Conseil européen des syndicats de police (CESP) c. France, il a conclu que, tout en jouissant de la liberté d'association, les associations professionnelles nationales de militaires (APNM) n'étaient pas autorisées à siéger au Conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM), organe représentatif de la consultation militaire, et qu'elles n'étaient donc pas autorisées à préserver et promouvoir les intérêts des militaires en ce qui concerne la condition militaire. Le Comité a considéré que la situation n'avait pas été mise en conformité sur ce point et que les droits en jeu exprimés dans la Charte n'étaient pas garantis de manière concrète et effective (Conclusions 2021). Il considère donc que la situation n'est pas en conformité avec l'article 5.

Le Comité rappelle que l'article 5 de la Charte permet aux États parties d'imposer des restrictions au droit syndical des membres des forces armées et leur accorde à cet effet une marge d'appréciation importante, sous réserve des termes de l'article G de la Charte (Conseil européen des syndicats de police (CESP) c. France, réclamation n° 101/2013, décision sur le

bien-fondé du 27 janvier 2016, §84. Il rappelle également que ces restrictions ne doivent pas tendre à supprimer entièrement le droit syndical, ainsi qu'il résulte de l'interdiction absolue des groupements professionnels à caractère syndical et de l'affiliation de tels groupements à des fédérations/confédérations nationales (Conseil européen des syndicats de police (CESP) c. France, réclamation n° 101/2013, décision sur le bien-fondé du 27 janvier 2016, paragraphes 80 et 84). Le Comité rappelle par ailleurs que la suppression complète du droit syndical ne constitue pas une mesure nécessaire dans une société démocratique pour la protection, notamment, de la sécurité nationale (*Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL)* c. Italie, Réclamation n° 140/2016, décision sur le bien-fondé du 22 janvier 2019, paragraphe 92).

Restrictions au droit syndical

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les activités du secteur public ou privé dans lesquelles les travailleurs étaient exclus du droit de constituer des organisations pour protéger leurs intérêts économiques et sociaux, ou du droit d'adhérer à de telles organisations. A cet égard, le rapport renvoie à ce qui précède (cf. ci-dessus) mais il note que les préfets et sous-préfets n'ont pas le droit de créer ou d'adhérer à des syndicats.

Le Comité prend note des observations soumises par l'Observatoire international des prisons concernant le travail en prison et le droit syndical des détenus, ainsi que de la réponse fournie par le gouvernement. L'Observatoire international des prisons affirme que les détenus ne jouissent pas du droit syndical en France. Le Comité ne se penchera pas sur cette question au cours du présent cycle de rapports.

Liberté d'adhérer ou non à un syndicat

Dans ses questions ciblées, le Comité a demandé que le rapport fournisse des informations sur les mesures prises pour promouvoir la syndicalisation et l'adhésion. Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport sur les mesures adoptées pour promouvoir la syndicalisation et l'adhésion.

Dans sa précédente conclusion, le Comité a demandé que le prochain rapport décrive l'impact de l'accord général conclu en 2009 sur la cessation progressive d'une situation dans laquelle les employeurs du secteur de la presse écrite et des médias en ligne ont recours au bureau de placement géré exclusivement par le Syndicat général du Livre et de la Communication écrite-CGT (Conclusions 2014). Le rapport ne contient aucune information sur ce point. Par conséquent, le Comité réitère sa demande. Il considère que, si les informations demandées ne figurent pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de la France est conforme à l'article 5 de la Charte sur ce point.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de France n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte au motif que le droit syndical des membres des forces armées n'est pas garanti dans la pratique.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 1 - Consultation paritaire

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la France.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 6§1 de la Charte. Seuls les États pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité ayant considéré dans sa conclusion précédente que la situation de la France était conforme à la Charte, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022. Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de France est conforme à l'article 6§1 de la Charte.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 2 - Procédures de négociation

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la France.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 6§2 de la Charte. Seuls les États pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité rappelle aussi que dans son Introduction générale aux Conclusions 2018, il avait posé une question générale au titre de l'article 6§2 de la Charte et demandé aux États de fournir dans le prochain rapport des informations sur les mesures prises ou envisagées pour garantir le droit de négociation collective des travailleurs indépendants et des autres travailleurs ne relevant pas de la définition habituelle du travailleur dépendant.

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de la France était conforme à l'article 6§2 de la Charte, dans l'attente des informations demandées (Conclusions 2014). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions posées dans sa conclusion précédente et à la question générale.

Le Comité se réfère aux estimations d'Eurofound selon lesquelles la couverture de la négociation collective en France reste très élevée, de sorte que presque tous les employés sont couverts par des accords salariaux nationaux sectoriels.

Toutefois, le Comité rappelle également que dans *Conseil européen des syndicats de police (CESP) c. France*, réclamation n° 101/2013, décision sur le fond du 27 janvier 2016, il a considéré qu'il y avait une violation de l'article 6§2 de la Charte en raison du fait que les associations professionnelles nationales de militaires (APNM) n'étaient pas équipées pour défendre efficacement les intérêts moraux et matériels de leurs membres à tous égards. Dans le troisième suivi de cette réclamation collective, le Comité a considéré que la situation n'a pas été pleinement mise en conformité avec l'article 6§2 de la Charte et que les droits de la Charte en jeu n'ont pas été garantis de manière concrète et effective (Constats 2021). Le Comité conclut donc qu'il y a toujours une non-conformité à l'article 6§2 de la Charte sur ce point et demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les mesures prises par le Gouvernement pour la mise en œuvre de la décision du Comité.

Étant donné que le rapport ne fournit aucune information pertinente en réponse à la question générale susmentionnée, le Comité réitère sa demande d'informations sur les mesures prises ou envisagées pour garantir le droit de négociation collective des travailleurs indépendants et des autres travailleurs ne relevant pas de la définition habituelle du travailleur dépendant.

Covid-19

En réponse à la question concernant les dispositions spéciales liées à la pandémie, le rapport détaille plusieurs mesures visant à faciliter la négociation collective pendant la pandémie. Premièrement, le rapport détaille les mesures prises pour dématérialiser les procédures de négociation collective, notamment en ce qui concerne leur négociation, leur signature et leur enregistrement. Deuxièmement, le processus d'adoption ou d'extension des conventions collectives a été modifié en réduisant certains délais, justifiés par la nécessité de répondre aux nouveaux défis dans le contexte de la pandémie. Grâce à ces mesures, un nombre légèrement inférieur mais toujours considérable de conventions collectives a été conclu au cours de l'année 2020 : 950 au niveau sectoriel (contre 1227 en 2019) et 76650 au niveau des entreprises (contre 80780 en 2019). Parmi ces accords, 117 accords sectoriels et 18200 accords d'entreprise traitent spécifiquement des conséquences de la pandémie, comme les congés annuels payés, la formation professionnelle, le travail à temps partiel de longue durée,

le télétravail ou l'aménagement du temps de travail. Deux accords collectifs concernant respectivement le télétravail et la santé et la sécurité au travail ont été conclus en 2020.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la France n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte au motif que les associations professionnelles nationales de militaires ne sont pas dotés de moyens qui permettent de défendre effectivement et à tous égards les intérêts moraux et matériels de leurs membres.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 3 - Conciliation et arbitrage

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la France.

Le Comité rappelle qu'aucune question n'a été posée pour l'article 6§3 de la Charte. Seuls les Etats pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de la France était conforme à l'article 6§3 de la Charte dans l'attente des informations demandées. Il avait demandé que le prochain rapport fournisse une description complète du cadre juridique et de sa mise en œuvre, et avait précisé que cette description devait notamment inclure des données sur le nombre de conflits ayant fait l'objet d'une conciliation ou d'un arbitrage durant la période de référence, dans le secteur privé et dans le secteur public (Conclusions 2014).

Le Comité relève que le Gouvernement n'a pas fourni les informations demandées. Il réitère donc sa demande que le prochain rapport contienne une description complète du cadre juridique, et de sa mise en œuvre, en matière de conciliation et d'arbitrage pour le règlement des conflits collectifs du travail dans le secteur privé et le secteur public. Le Comité souligne que, dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à l'article 6§3 de la Charte.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 4 - Actions collectives

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la France.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 6§4 de la Charte. Seuls les Etats pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité rappelle aussi que dans son Introduction générale aux Conclusions 2018, il avait posé une question générale au titre de l'article 6§4 et demandé aux Etats de fournir dans le prochain rapport des informations sur le droit de grève des membres de la police et sur les restrictions dont il serait éventuellement assorti.

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de la France n'était pas conforme à l'article 6§4 de la Charte ; il avait en outre demandé que le prochain rapport contienne un certain nombre d'informations (Conclusions 2014). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion de non-conformité, aux demandes d'informations et à la question générale.

Droit à des actions collectives

Habilitation à déclencher une action collective

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation n'était pas conforme à l'article 6§4 de la Charte au motif que seuls les syndicats représentatifs avaient le droit de déclencher une grève dans le secteur public.

Le rapport du Gouvernement ne contient pas d'informations sur les groupes habilités à déclencher une grève dans le secteur public. A cet égard, le Comité relève que l'article L.2512-2 du Code du travail n'a pas été modifié et dispose toujours que dans les services publics, « [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 [...] ». Le Comité rappelle que, dans le secteur public et le secteur privé, le fait de réserver la décision de déclencher une grève aux seuls syndicats représentatifs ou les plus représentatifs constitue une restriction qui n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte. En l'absence d'évolution, le Comité réitère sa conclusion de non-conformité sur ce point.

Restrictions au droit de grève, exigences de procédure

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait réitéré sa demande que le prochain rapport contienne des informations sur la manière dont est mise en œuvre l'obligation faite aux parties a) dans les écoles maternelles et primaires publiques, d'engager une procédure de conciliation avant le dépôt d'un préavis de grève, et b) dans les transports publics, de négocier avant tout préavis de grève, d'assurer une garantie de service « pour la satisfaction des besoins essentiels des usagers » et d'informer le public du projet de grève ; il avait notamment demandé qui décide du niveau de service nécessaire. Le Comité avait précisé que si les informations demandées n'étaient pas fournies, il ne disposerait pas d'éléments propres à établir la conformité de la situation à l'article 6§4 de la Charte.

Le rapport du Gouvernement ne contient pas les informations demandées. En l'absence d'informations, le Comité conclut qu'il n'est pas établi que les restrictions au droit de grève des personnels dans les écoles maternelles et primaires publiques et dans les transports publics soient conformes aux conditions fixées par l'article G de la Charte.

Conséquences d'une grève

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait demandé des informations sur les conséquences, dans la pratique, de la retenue légale sur salaire égale à 1/30^{ème} du salaire mensuel des fonctionnaires de l'Etat et des agents d'autres services publics nationaux pour des grèves de moins d'un jour. Dans l'intervalle, il avait ajourné sa décision sur ce point.

Le rapport du Gouvernement ne contient pas les informations demandées. Le Comité renvoie à sa décision du 14 septembre 2022 sur le bien-fondé de la réclamation n° 155/2017, Confédération générale du travail (CGT) c. France dans laquelle il a considéré que la règle du trentième indivisible applicable aux grèves des personnels de l'Etat et des établissements publics de l'Etat à caractère administratif constitue une violation de l'article 6§4 de la Charte.

Droit de grève des membres de la police

Le Comité relève que le Gouvernement n'a pas répondu à la question générale posée dans l'Introduction générale aux Conclusions 2018. Il réitère par conséquent sa question et demande que le prochain rapport contienne des informations sur le droit de grève des membres de la police et sur les restrictions dont ce droit serait éventuellement assorti.

Covid-19

Dans le cadre de la crise liée à la pandémie de covid-19, le Comité a demandé à tous les Etats de fournir des informations :

- sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour garantir le droit de grève ;
- en ce qui concerne les services minimaux ou essentiels, sur toute mesure introduite en lien avec la crise de la covid-19 ou durant la pandémie pour restreindre le droit des travailleurs et des employeurs de mener des actions revendicatives.

Dans son rapport, le Gouvernement indique que la pandémie de covid-19 l'a conduit à modifier le régime juridique des réquisitions dans un but sanitaire. Cette modification n'avait pas pour objet d'interdire l'exercice du droit de grève pendant l'état d'urgence sanitaire, mais était susceptible d'avoir des conséquences sur son exercice. En particulier, la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19, modifiée par la loi n° 2020-546 du 11 mai 2020 prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions, a institué le régime de l'état d'urgence sanitaire codifié aux articles L.3131-12 et suivants du Code de la santé publique (CSP). Ce régime peut être déclaré sur tout ou partie du territoire métropolitain « en cas de catastrophe sanitaire mettant en péril, par sa nature et sa gravité, la santé de la population » (article L.3131-12 du CSP). Il est déclaré par un décret, motivé, en conseil des ministres, pour une durée maximale d'un mois ; au-delà, sa prorogation ne peut être autorisée que par la loi, après avis d'un comité de scientifiques dont la composition et les missions ont été fixées par le législateur (article L.3131-13 du CSP).

Aux termes de la loi du 23 mars 2020, quand l'état d'urgence était déclaré, le Premier ministre pouvait, par décret réglementaire pris sur le rapport du ministre chargé de la santé et « aux seules fins de garantir la santé publique », « ordonner la réquisition de tous biens et services nécessaires à la lutte contre la catastrophe sanitaire ainsi que de toute personne nécessaire au fonctionnement de ces services ou à l'usage de ces biens ». La loi du 11 mai 2020 a élargi les possibilités de réquisition des personnes en autorisant le Premier ministre à « ordonner la réquisition de toute personne et de tous biens et services nécessaires à la lutte contre la catastrophe sanitaire » (article L.3131-15 du CSP).

Les réquisitions doivent être strictement proportionnées aux risques sanitaires encourus et appropriées aux circonstances de temps et de lieu ; il y est mis fin sans délai lorsqu'elles ne sont plus nécessaires (article L.3131-15 du CSP). Elles peuvent faire l'objet d'un recours

devant le juge administratif (article L.3131-18 du CSP). Elles sont indemnisées conformément à l'article L.2234-7 du Code de la défense.

Divers décrets ont autorisé la réquisition, entre autres :

- de toute personne nécessaire au fonctionnement des établissements de santé ou médico-sociaux, notamment des professionnels de santé, si l'afflux de patients ou de victimes ou la situation sanitaire le justifiait ;
- des aéronefs civils et des personnes nécessaires à leur fonctionnement, dans la mesure nécessaire à l'acheminement de produits de santé et d'équipements de protection individuelle nécessaires pour faire face à la crise sanitaire ;
- des laboratoires autorisés à réaliser l'examen de détection du génome du SARS-CoV-2 par test PCR ainsi que des équipements et personnels nécessaires à leur fonctionnement, lorsque les laboratoires de biologie médicale n'étaient pas en mesure d'effectuer cet examen ou d'en réaliser en nombre suffisant pour faire face à la crise sanitaire ;
- de tous biens, services ou personnes nécessaires au transport de personnes vers les lieux d'hébergement adaptés à la mise en quarantaine ou au placement et maintien à l'isolement ;
- de tout opérateur participant au service extérieur des pompes funèbres ainsi que de tout bien, service ou personne nécessaire à l'exercice de l'activité de ces opérateurs.

Le nouveau régime des réquisitions a été instauré à deux reprises en 2020 : une première fois par la loi du 23 mars 2020 (pour deux mois, puis prolongé jusqu'au 10 juillet 2020), et une seconde fois par le décret n° 2020-1257 du 14 octobre 2020 (d'octobre à novembre 2020, puis prolongé jusqu'en février 2021 et ensuite jusqu'au 1^{er} juin 2021 – hors période de référence).

Conclusion

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

- que seuls les syndicats représentatifs ont le droit de déclencher une grève dans le secteur public ;
- qu'il n'est pas établi que les restrictions au droit de grève des personnels dans les écoles maternelles et primaires publiques et dans les transports publics soient conformes aux conditions fixées par l'article G de la Charte ;
- que la règle du trentième indivisible applicable aux grèves des personnels de l'Etat et des établissements publics de l'Etat à caractère administratif va au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte.

Article 21 - Droit des travailleurs à l'information et à la consultation

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la France. Il prend également note des commentaires soumis par l'Observatoire international des prisons.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à une question ciblée pour l'article 21 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité rappelle que l'article 21 garantit le droit des travailleurs à l'information et à la consultation au sein de l'entreprise, afin que les travailleurs soient en mesure d'influer sur les décisions de l'entreprise qui les affectent fortement et que leurs points de vue soient pris en considération lorsque de telles décisions sont prises, comme des changements dans l'organisation du travail et dans les conditions de travail.

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de la France n'était pas conforme à l'article 21 de la Charte au motif que certains salariés sont exclus du calcul de l'effectif de l'entreprise qui est réalisé pour la détermination des seuils minima permettant la mise en place des institutions représentatives du personnel qui assurent l'information et la consultation des travailleurs (Conclusions 2014). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente de non-conformité, ainsi qu'à la question ciblée.

Le rapport ne fournit aucune information en réponse à la conclusion de non-conformité. Le Comité réitère donc sa conclusion.

Aux fins du présent cycle de contrôle, le Comité a demandé des informations sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour garantir le respect du droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail. Il a notamment demandé de faire spécifiquement référence à la situation et aux dispositions dans les secteurs d'activité les plus touchés par la crise, que ce soit en raison de l'impossibilité de poursuivre leur activité ou de la nécessité d'un large basculement vers le télétravail ou le travail à distance, ou en raison de leur nature de première ligne, comme les soins de santé, l'application de la loi, les transports, le secteur alimentaire, le commerce de détail essentiel et d'autres services essentiels.

Le rapport indique que les partenaires sociaux ont rencontré des difficultés pour organiser des élections conduisant à la mise en place du Comité social et économique (CSE) lors de la première phase de la pandémie en 2020. Il a d'abord été nécessaire de suspendre les processus électoraux mais également d'aménager les règles de fonctionnement des CSE en place afin de leur permettre de continuer à assurer leur mission de promotion de la santé, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise, dans des délais de consultation adaptés à une reprise rapide de l'activité économique. Ces dispositions ont été appliquées dans l'ensemble des secteurs d'activité, notamment les plus directement touchés par la crise sanitaire. Les mandats des représentants du personnel sortants ont également été prolongés jusqu'à l'achèvement du processus électoral afin de maintenir une représentation du personnel. Cette mesure avait pour objectif d'assurer la continuité des CSE et, ainsi, de permettre la poursuite de l'information-consultation. En outre, les consultations à distance du CSE ont été renforcées, avec la possibilité de recourir à la visioconférence pour tenir les réunions des comités. Ces mesures ont néanmoins été adaptées, en permettant aux élus de s'opposer à la décision de l'employeur de réunir l'instance à distance quand il s'agissait d'une information-consultation sur des sujets sensibles touchant au licenciement collectif, au recours à l'activité partielle ou l'adoption d'un accord de performance collective ou de rupture conventionnelle collective.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la France n'est pas conforme à l'article 21 de la Charte au motif que certains salariés sont exclus du calcul de l'effectif de l'entreprise qui est réalisé pour la détermination des seuils minima permettant la mise en place des institutions représentatives du personnel qui assurent l'information et la consultation des travailleurs.

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

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la France.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à une question ciblée pour l'article 22 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation était conforme à l'article 22 de la Charte dans l'attente des informations demandées (Conclusions 2014). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions posées dans sa conclusion précédente, ainsi qu'à la question ciblée.

Le Comité rappelle que l'article 22 garantit le droit des travailleurs de participer, personnellement ou par l'intermédiaire de leurs représentants, à la détermination et à l'amélioration de leur milieu de travail.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé quelles mesures avaient été prises pour permettre aux travailleurs ou à leurs représentants de contribuer directement au contrôle du respect de la réglementation sur les matières visées par l'article 22 effectué par l'Inspection du travail. Le Comité a également demandé des informations sur l'existence de voies de recours en cas de violation du droit des travailleurs à participer à la détermination et à l'amélioration des conditions et du milieu de travail et sur les sanctions qui peuvent être infligées aux employeurs en cas de manquement respecter ce droit. Il a en outre demandé si les travailleurs ou leurs représentants avaient droit à une indemnisation en cas de violation du droit à l'information et à la consultation. Le rapport ne fournit pas les informations demandées. Le Comité réitère donc sa demande et considère que si les informations demandées ne sont pas fournies dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation est conforme à la Charte sur ce point.

Aux fins du présent cycle de contrôle, le Comité a demandé des informations sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour garantir le respect du droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail. Il a demandé de faire spécifiquement référence à la situation et aux dispositions dans les secteurs d'activité les plus touchés par la crise que ce soit en raison de l'impossibilité de poursuivre leur activité ou de la nécessité d'un large basculement vers le télétravail ou le travail à distance, ou en raison de leur nature de première ligne, comme les soins de santé, l'application de la loi, les transports, le secteur alimentaire, le commerce de détail essentiel et d'autres services essentiels.

Le rapport indique que, pendant la pandémie, les partenaires sociaux membres du groupe permanent d'orientation (GPO) du Conseil d'orientation des conditions de travail ont été régulièrement informés des dispositions relatives au protocole national pour assurer la santé et la sécurité au travail des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19 et au fonctionnement des services de santé au travail. Les partenaires sociaux ont été préalablement consultés, notamment lorsque le ministère du travail a fait évoluer significativement le protocole national en entreprise. Par exemple, recommandant le télétravail à 100 % pour les postes le permettant. Les partenaires sociaux ont également été consultés sur tous les textes réglementaires adoptés lors des différentes vagues. Pour permettre aux représentants des travailleurs de maintenir leur activité et ainsi favoriser le dialogue social malgré les difficultés liées au contexte sanitaire, l'usage de la visioconférence, de la conférence téléphonique et de la messagerie instantanée a été facilité et les horaires de consultation pour la procédure ont été aménagés. Globalement, les représentants des travailleurs et les syndicats ont pu exercer leurs prérogatives pendant la crise. L'Inspection a

été régulièrement contactée, a participé à des réunions et a émis des mises en demeure, le cas échéant, notamment sur des sujets liés au télétravail et autres mesures et aménagements des conditions de travail.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

Article 26 - Droit à la dignité au travail

Paragraphe 1 - Harcèlement sexuel

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la France.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux États de répondre à des questions ciblées pour l'article 26§1 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait estimé que la situation de la France était conforme à l'article 26§1 de la Charte (Conclusions 2014).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions ciblées.

Prévention

Le Comité a souhaité recevoir des informations sur les campagnes de sensibilisation et de prévention, ainsi que sur les mesures prises pour garantir que le droit à la dignité au travail est pleinement respecté dans la pratique.

Le Comité a précédemment pris note des dispositions légales et mesures prises en termes de prévention, y compris un site web spécifique consacré au harcèlement sexuel, ainsi que des numéros d'appel pour les victimes (Conclusions 2014). Il demande que le prochain rapport contienne des informations sur les campagnes de sensibilisation et de prévention plus récentes (pendant la période de référence).

Le Comité demande en outre si, et dans quelle mesure, les organisations d'employeurs et de travailleurs sont consultées sur les mesures de sensibilisation, de connaissance et de prévention concernant le harcèlement sexuel sur le lieu de travail ou dans le cadre du travail, y compris dans le cadre du travail en ligne/à distance.

Régime de responsabilité de l'employeur et recours

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé des informations sur le cadre réglementaire et sur toute modification récente visant à lutter contre le harcèlement et les abus sexuels dans le cadre du travail ou des relations d'emploi.

Le rapport indique que la définition du harcèlement sexuel a été modifiée par la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 (hors période de référence) pour renforcer la prévention en santé au travail sur la base des dispositions du code pénal. La définition du code du travail sanctionne désormais le harcèlement dit de groupe. Par ailleurs, contrairement au code pénal dont la définition suppose une intention de l'auteur, la rédaction du code du travail permet de s'en affranchir et de protéger les victimes quand bien même l'élément moral du harcèlement n'a pas été reconnu pénalement. Le Comité note que la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 (hors période de référence) prévoit désormais que le sexisme entre dans le champ du harcèlement sexuel.

Domages et intérêts

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé si des limites s'appliquent à l'indemnisation qui pourrait être accordée à la victime de harcèlement sexuel pour les dommages moraux et matériels.

Le rapport précise qu'il n'existe pas de limites à l'indemnisation accordée aux victimes de harcèlement. Le rapport rappelle que conformément à l'article L.1235-3-1 du code du travail, le montant de l'indemnité prud'homale ne peut pas être inférieur aux salaires des 6 derniers

mois lorsque le juge constate que le licenciement est entaché de nullité en raison de faits de harcèlement moral ou sexuel. Le rapport indique qu'aucune disposition ne prévoit de montant maximum. Par ailleurs, l'auteur du harcèlement peut également être condamné à payer des dommages et intérêts, pour l'entièreté du préjudice subi, dont le montant sera à l'appréciation du juge.

Covid-19

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour protéger le droit à la dignité sur le lieu de travail, notamment en ce qui concerne le harcèlement sexuel et moral. Le Comité a souhaité recevoir des informations spécifiques sur les catégories de travailleurs en situation de risque accru, telles que les travailleurs de nuit, les travailleurs à domicile et les employés de maison, les employés de magasin, le personnel médical et les autres travailleurs de première ligne.

Le rapport indique en outre qu'en France, le cyber-harcèlement, qu'il soit moral ou sexuel, est couvert par les articles 222-33 et 222-33-2-2 du code pénal. Dans son article 222-33-2-2, le code pénal précise que l'infraction est également constituée lorsque les faits « ont été commis par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ». Le rapport précise que les branches professionnelles ont l'obligation de négocier tous les quatre ans sur la mise à disposition d'« outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ». Le rapport précise que les dispositions du code du travail relatives aux discriminations et au harcèlement moral et sexuel s'appliquent à tous les salariés de l'emploi à domicile.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la France est conforme à l'article 26§1 de la Charte.

Article 26 - Droit à la dignité au travail

Paragraphe 2 - Harcèlement moral

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la France.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux États de répondre à des questions ciblées pour l'article 26§2 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait estimé que, dans l'attente des informations demandées, la situation de la France était conforme à l'article 26§2 de la Charte (Conclusions 2014).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions posées dans sa conclusion précédente, ainsi qu'aux questions ciblées.

Prévention

Le Comité a souhaité recevoir des informations sur les campagnes de sensibilisation et de prévention ainsi que sur les mesures prises pour garantir que le droit à la dignité au travail est pleinement respecté dans la pratique.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a pris note des dispositions légales et mesures prises en termes de prévention, y compris les campagnes et les initiatives effectuées dans la pratique (Conclusions 2014). Il demande que le prochain rapport contienne des informations sur les campagnes de sensibilisation et de prévention plus récentes (pendant la période de référence).

Le Comité demande en outre si, et dans quelle mesure, les partenaires sociaux sont consultés sur les mesures de sensibilisation, de connaissance et de prévention en ce qui concerne le harcèlement moral sur le lieu de travail ou dans le cadre du travail, y compris dans le cadre du travail en ligne/à distance.

Régime de responsabilité de l'employeur et recours

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé des informations sur le cadre réglementaire et sur toute modification récente visant à lutter contre le harcèlement dans le cadre du travail ou des relations d'emploi.

Le rapport ne se réfère pas à aucune modification du cadre réglementaire en ce qui concerne le harcèlement moral (ou psychologique) pendant la période de référence.

Domages et intérêts

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé si des limites s'appliquent à l'indemnisation qui pourrait être accordée à la victime de harcèlement moral (ou psychologique) pour les dommages moraux et matériels.

Le rapport précise qu'il n'existe pas de limites à l'indemnisation accordée aux victimes de harcèlement. Le rapport rappelle que conformément à l'article L.1235-3-1 du code du travail, le montant de l'indemnité prud'homale ne peut pas être inférieur aux salaires des 6 derniers mois lorsque le juge constate que le licenciement est entaché de nullité en raison de faits de harcèlement moral ou sexuel. Le rapport indique qu'aucune disposition ne prévoit de montant maximum. Par ailleurs, l'auteur du harcèlement peut également être condamné à payer des dommages et intérêts, pour l'entièreté du préjudice subi, dont le montant sera à l'appréciation du juge.

Le rapport indique en outre que, dans le cas du harcèlement moral, outre le dédommagement, le salarié victime peut avoir droit à des indemnités pour accident de travail si ce dernier est reconnu comme conséquence des agressions subies. Le rapport précise que la justice estime que le préjudice moral résultant du comportement incriminé et celui consécutif à l'accident de travail sont différents et méritent chacun des dommages-intérêts spécifiques. Cette possibilité de cumul a été validée dans un arrêt de la Cour de cassation du 4 septembre 2019 (Cass. soc., 4 septembre 2019, n° 18-17.329).

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé que le prochain rapport fournisse toute information utile (statistiques, exemples de jurisprudence, enquêtes) concernant l'efficacité des voies de recours disponibles, y compris les montants éventuellement alloués au titre de dommages et intérêts (Conclusions 2014).

Le rapport ne fournit aucune information en réponse à cette question.

Le Comité réitère sa demande des informations utiles (statistiques, exemples de jurisprudence, enquêtes) concernant l'efficacité des voies de recours disponibles, y compris les montants éventuellement alloués au titre de dommages et intérêts aux victimes de harcèlement.

Covid-19

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour protéger le droit à la dignité sur le lieu de travail, notamment en ce qui concerne le harcèlement sexuel et moral. Le Comité a souhaité recevoir des informations spécifiques sur les catégories de travailleurs en situation de risque accru, telles que les travailleurs de nuit, les travailleurs à domicile et les employés de maison, les employés de magasin, le personnel médical et les autres travailleurs de première ligne.

Le rapport indique qu'en France, le cyber-harcèlement, qu'il soit moral ou sexuel, est couvert par les articles 222-33 et 222-33-2-2 du code pénal. Dans son article 222-33-2-2, le code pénal précise que l'infraction est également constituée lorsque les faits « ont été commis par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ». Le rapport précise que les dispositions du code du travail relatives aux discriminations et au harcèlement moral et sexuel s'appliquent à tous les salariés de l'emploi à domicile.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la France est conforme à l'article 26§2 de la Charte.

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

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la France.

Il fait observer qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 28 de la Charte. Seuls les États pour lesquels la conclusion précédente a été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle de contrôle (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a considéré que la situation de la France était conforme à l'article 28 de la Charte dans l'attente des informations demandées. Dans la présente conclusion, l'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies par les autorités en réponse aux questions posées dans la précédente conclusion de conformité.

Protection accordée aux représentants des travailleurs

Dans ses Conclusions 2014, le Comité a relevé dans le rapport que les représentants du personnel ne pouvaient faire l'objet d'un licenciement, individuel ou collectif, sans l'autorisation de l'Inspecteur du travail pendant toute la durée de leur mandat et au-delà (entre 3 mois et 5 ans selon le type de mandat). Il a également noté que l'inspecteur du travail vérifiait au cours d'une enquête contradictoire que la rupture du contrat n'était pas une mesure discriminatoire, liée aux fonctions de représentation du salarié.

Dans ses Conclusions 2014, le Comité a également noté qu'en 2011, l'Inspection du travail avait été saisie de 25 000 demandes d'autorisation de licenciement, autorisations qui avaient été accordées dans 80 % des cas et que le taux de contestation de ces décisions, soit auprès du ministère compétent, soit devant le juge administratif, était d'environ 7 %. Le Comité a aussi noté qu'en 2011, 1 172 recours avaient été formés devant le ministère, qui avaient conduit à un refus du licenciement dans 55 % des cas.

Le Comité a par conséquent demandé, dans ses Conclusions 2014, confirmation que l'inspecteur du travail vérifiait par rapport à chaque demande d'autorisation de licenciement qui lui était présentée que la rupture du contrat ne constituait pas une mesure discriminatoire ou de représailles liée aux fonctions de représentation du salarié. Il a aussi demandé à recevoir des exemples de cas concrets, ainsi que des informations sur toute évolution en la matière (cadre juridique et pratique), y compris des précisions sur les circulaires émises par les instances ministérielles concernant le cadre de contrôle et les obligations des Inspecteurs du travail dans ce domaine.

En réponse, le rapport indique que les représentants du personnel bénéficient d'une protection spéciale imposant à l'employeur souhaitant procéder à leur licenciement de solliciter au préalable une autorisation auprès de l'inspecteur du travail. Ce dernier prend sa décision après avoir mené une enquête approfondie permettant de vérifier la régularité de la procédure interne suivie par l'employeur, la réalité du motif de licenciement invoqué et, en particulier, l'absence de discrimination.

Covid-19

Le rapport précise par ailleurs que pendant la crise sanitaire, ce principe de protection a continué à s'appliquer pleinement, avec des adaptations pratiques concernant la première période de mars à juillet 2020, notamment la possibilité de suspendre la prise de décision administrative pendant la période d'urgence sanitaire du 12 mars au 23 juin 2020 (dans le cadre des mesures générales prévues par l'ordonnance n° 2020-306 relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et à l'adaptation des procédures

pendant cette même période) et l'aménagement temporaire de l'enquête contradictoire jusqu'au 10 juillet 2020 pour éviter les contacts en présentiel (écrit, visioconférence...).

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de France est conforme à l'article 28 de la Charte.

Article 29 - Droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la France.

Il souligne qu'aucune question ciblée n'a été posée en relation avec l'article 29 de la Charte. Pour cette raison, seuls les États pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont dû fournir des informations relatives à cette disposition dans le cadre du présent cycle de contrôle (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans la conclusion précédente (Conclusions 2018), le Comité a considéré que la situation de la France était conforme à l'article 29 de la Charte. Il a demandé à être informé de la mise en œuvre du cadre juridique sur le droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs.

Le rapport indique qu'en vue de permettre la poursuite des processus dans le cadre d'une situation sanitaire dégradée, des ajustements législatifs ont été réalisés concernant : les délais des décisions administratives dans le contexte des licenciements collectifs (suspension pendant l'état d'urgence) ; les modalités de consultation des institutions représentatives du personnel, avec la possibilité de mener des réunions en distanciel (vidéo, audio etc.) ; l'adaptation des délais de notification de licenciement lorsque l'entreprise est placée en liquidation judiciaire (allongement).

En outre, le Gouvernement a déployé un dispositif protecteur pour justement éviter que la pandémie conduise à des licenciements. Ainsi, le dispositif « activité partielle de longue durée » (APLD), fixé par le décret n° 2020-325 du 25 mars 2020, est un dispositif de soutien à l'activité économique du Plan France Relance qui offre la possibilité à une entreprise – faisant face à une réduction durable de son activité – de diminuer l'horaire de travail de ses salariés, et de recevoir pour les heures non travaillées une allocation en contrepartie d'engagements, notamment en matière de maintien en emploi. En 2020, les entreprises ont massivement recouru au dispositif d'activité partielle. Ce recours massif à l'activité partielle a permis de couvrir rapidement et intégralement les salariés dans l'impossibilité de travailler, et d'éviter ainsi leur licenciement. D'après le rapport, depuis la mise en place de l'APLD à l'été 2020, soixante-huit accords de branches professionnelles ont été conclus, dont soixante-trois ont été étendus. Plus de 6,9 millions de salariés sont couverts par ces accords de branche.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de France est conforme à l'article 29 de la Charte.

Opinion séparée dissidente de Carmen Salcedo Beltrán relative à l'article 2§1 de la Charte sociale européenne de 1961 et de la Charte sociale européenne révisée

L'article 2§1 de la Charte sociale européenne de 1961 et de la Charte sociale européenne révisée, dispose que les Parties contractantes, en vue d'assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, s'engagent « à fixer une durée raisonnable au travail journalier et hebdomadaire, la semaine de travail devant être progressivement réduite pour autant que l'augmentation de la productivité et les autres facteurs entrant en jeu le permettent ».

Le Comité Européen des Droits Sociaux a statué dans le passé une jurisprudence à propos de cette disposition et notamment quant aux garanties qui prévoit en ce qui concerne les astreintes, ces périodes pendant lesquelles le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être joignable et en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

Le Comité a examiné leur régime juridique moyennant les deux systèmes de contrôle du respect de la Charte sociale européenne. D'une part, quatre décisions sur le bien-fondé, dans le cadre de la procédure des réclamations collectives: décision sur le bien-fondé du 12 octobre 2004, Confédération française de l'Encadrement CFE-CGC contre la France, Réclamation collective n° 16/2003; décision sur le bien-fondé du 8 décembre 2004, Confédération Générale du Travail (CGT) contre la France, Réclamation collective n° 22/2003; décision sur le bien-fondé du 23 juin 2020, Confédération Générale du Travail (CGT) contre la France, Réclamation collective n° 55/2009; décision sur le bien-fondé 19 mai 2021, Confédération générale du travail (CGT) et Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC) contre la France, Réclamation collective n° 149/2017.

D'autre part, directement ou indirectement, soixante-huit conclusions quant au système de rapports, dont trente-cinq ont été de non-conformité (Conclusions 2018, Conclusions XXI-3, Conclusions 2014, Conclusions XX-3, Conclusions 2013, Conclusions 2011, Conclusions 2010, Conclusions XVIII-2, Conclusions 2007, Conclusions XVII-1, Conclusions XVI-2, Conclusions XVI-1).

Il en résulte de cette jurisprudence consolidée que le Comité a porté attention sur les astreintes, pour décider la conformité ou non, la violation ou non, de l'article 2§1 de la Charte sociale européenne, sur deux points spécifiques qu'il a bien discerné à ce sujet :

1°. D'un côté, sur le versement au salarié en astreinte d'une contrepartie, soit sous forme financière (prime), soit sous forme de repos, dans le but de compenser l'impact sur sa capacité d'organiser sa vie privée et gérer son temps personnel de la même façon que s'il n'était pas d'astreinte.

2°. D'un autre côté, sur la durée minimale du repos quotidien et/ou hebdomadaire obligatoire que tous les Etats doivent respecter et dont tous les travailleurs doivent bénéficier. Il est courant que les salariés commencent leur période d'astreinte, totalement ou partiellement, à la fin de sa journée de travail et la terminent au début de la journée de travail suivante. Même si le salarié n'est pas amené à intervenir, la conséquence à relever est qu'il n'aura pas disposé de son temps de repos en pleine liberté ou sans aucune difficulté, c'est-à-dire, les conditions et le but de la durée minimale du repos difficilement s'atteignent *stricto sensu*.

Dans cette perspective, je souhaiterais insister sur les deux effets signalés qui impactent sur deux éléments différents de la relation de travail (le salaire et la durée minimale du repos). Il est fréquent que les États les intègrent ensemble en un seul, de sorte que le versement d'une prime est la (seule) réparation la plus habituelle (compensation du premier effet) et l'assimilation légale de la période d'astreinte sans intervention au temps de repos (autrement dit, elle n'a aucune considération par rapport au deuxième effet).

La jurisprudence que le CEDS a adoptée au cours des dernières années, a examiné les deux effets séparément. Il faut les valoriser et les respecter tous les deux en même temps. D'une

part, compenser la disponibilité du salarié à intervenir. D'une autre part, tenir compte des conséquences sur la durée minimale du repos obligatoire. C'est pour cette raison que dans les quatre décisions sur le bien-fondé susmentionnées, la France a été condamnée pour la violation de l'article 2§1 de la Charte sociale européenne révisée. Concernant ce pays, même si dans l'article L3121-9 du Code du Travail prévoit que « la période d'astreinte fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos », il est à noter que la prise en compte des astreintes sans intervention pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien porte atteinte à la deuxième condition énoncée. En effet, il est nécessaire de signaler que le CEDS a précisé dans la dernière décision sur le bien-fondé que cette prise en compte comportera une violation de la disposition si elle est « dans son intégralité » (décision sur le bien-fondé du 19 mai 2021, Confédération générale du travail (CGT) et Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC) contre la France, Réclamation collective n° 149/2017.

Dans les conclusions de 2022, les astreintes ont fait l'objet d'examen particulier. Le Comité a demandé des informations sur la législation et la pratique en matière de temps de travail, des services d'astreinte et sur la manière dont les périodes d'astreinte inactives sont traitées en termes de temps de travail et de repos ainsi que de leur rémunération.

Il est à signaler que la plupart des réponses n'ont pas répondu dans le sens affirmatif. En d'autres termes, les rapports des États n'ont pas informé le Comité tout simplement que « les astreintes sont temps de travail ou temps de repos ». Néanmoins, le retour à la question a été fait dans le sens négatif, c'est-à-dire, les réponses ont textuellement indiqué que les astreintes « ne sont pas considérées comme du temps de travail ».

La majorité du Comité a estimé que cette information ne répond pas à la question demandée et il a décidé d'ajourner la plupart des conclusions.

Or, je regrette de ne pas être en mesure de souscrire à ces conclusions. J'exposerai les motifs ci-après.

En premier lieu, je considère que les réponses des États dans le sens négatif informent suffisamment des cadres législatifs consacrés en ce qui concerne la prise en compte des astreintes dans le repos journalière ou hebdomadaire. D'après moi, ne pas examiner ou valoriser les réponses, du fait de ne pas transcrire positivement la phrase « les astreintes sont temps de repos » mais négativement « les astreintes ne sont pas temps de travail » est insignifiant. J'estime que le Comité dispose des informations suffisantes pour en apprécier la conformité ou la non-conformité.

À mon avis, les conséquences de ne pas faire valoir cette information sont remarquables. D'abord, ceci encourage les États à ne pas fournir l'information dans les délais fixés par le Comité et à tirer profit d'une attitude qui, en plus, ne respecte pas une obligation qu'ils connaissent parfaitement et qu'ils se sont habitués à ne pas accomplir.

Ensuite, il faut rappeler que l'interprétation juridique de la Charte sociale européenne va au-delà d'une interprétation textuelle. Elle est un instrument juridique de protection des Droits de l'Homme qui a une valeur contraignante. Un traité doit être interprété de bonne foi suivant le sens ordinaire à attribuer aux termes du traité dans leur contexte et à la lumière de son objet et de son but (art. 31 Convention de Vienne sur le Droit des Traités). Au regard de la Charte, ceux-ci consistent à protéger des droits non pas théoriques mais effectifs (Fédération européenne des Associations nationales travaillant avec les Sans-abri (FEANTSA) contre la Slovaquie, Réclamation collective n° 53/2008, décision sur le bien-fondé du 8 septembre 2009, §28). À ce titre, le Comité interprète depuis longtemps les droits et libertés définis par la Charte à la lumière de la réalité actuelle, des instruments internationaux et des nouveaux enjeux et situations, tant il est vrai que la Charte est un instrument vivant (Fondation Marangopoulos pour les droits de l'homme contre la Grèce, Réclamation collective n° 30/2005, décision sur le bien-fondé du 6 décembre 2006, §194; Fédération européenne des associations nationales de travail avec les sans-abri (FEANTSA) contre la France, Réclamation collective n° 39/2006,

décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2007, §64 et ILGA contre la République tchèque, Réclamation collective n° 117/2015, décision sur le bien-fondé du 15 mai 2018, §75).

Enfin, dans l'éventualité où le Comité n'aurait pas toute l'information pertinente, d'après moi, il devrait retenir la signification la plus favorable pour les droits sociaux de la Charte. Autrement dit, les États doivent fournir toute l'information, ce qui devient une obligation plus qualifiée lorsque cette information a été demandée à plusieurs reprises. Au surplus, je souhaiterais mettre en exergue que cette information avait été demandée dans les Conclusions précédentes (Conclusions 2018, Conclusions XXI-3, Conclusions 2014, Conclusions XX-3). Par conséquent, les États étaient tenus de fournir toute l'information que le Comité a demandée à plusieurs reprises.

Compte tenu des arguments précédents, mon opinion séparée dissidente concerne, premièrement, ces conclusions ajournées auxquelles la majorité des membres du Comité est parvenue quant aux États qui, d'une part, ont répondu que les astreintes « ne sont pas temps de travail », puis qu'ils les prennent en compte dans le repos minimal dont tout salarié doit bénéficier. Il s'agit, en particulier, de l'Allemagne, la Belgique, la Bosnie-Herzégovine, l'Espagne, la Finlande, l'Italie, la Lituanie, la Macédoine du Nord, la Malte, le Monténégro et la République Slovaque. De même, d'autre part, quant aux États qui n'ont rien répondu ou l'on fait de manière confuse ou incomplète. Il s'agit de l'Albanie, l'Estonie, la Géorgie, la Hongrie, l'Irlande, la Lettonie et la République de Moldova. Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent, que les conclusions par rapport à tous ces États devraient être de non-conformité.

Deuxièmement, mon opinion séparée dissidente concerne aussi les conclusions de conformité « générales » à l'article 2§1 de la Charte auxquelles la majorité des membres du Comité est parvenue quant à quatre États. Plus précisément, au regard de l'Andorre, le rapport informe sur le temps en astreinte. Il « n'est pas considéré comme temps de travail effectif aux fins du calcul du nombre d'heures de la journée légale de travail, ne générant pas d'heures supplémentaires. Néanmoins, il n'est pas non plus considéré comme temps de repos, étant entendu que pour se conformer à l'obligation de bénéficier d'au moins un jour complet de repos hebdomadaire, le travailleur doit être libéré au moins un jour dans la semaine – bien entendu de travail effectif, mais aussi de la situation de disponibilité en dehors de sa journée de travail- ». Le document expressément signale qu'un jour du repos hebdomadaire est respecté par rapport aux astreintes mais il ne communique rien sur le respect du repos quotidien (sauf une mention de la durée minimale générale de 12 heures). Par rapport à la Grèce, le rapport informe que les dispositions du droit du travail ne s'appliquent pas aux astreintes sans intervention puisque, même si le travailleur doit rester à un endroit donné pendant une période déterminée, il n'a pas à se tenir prêt, physiquement et mentalement, à travailler. En ce qui concerne la Luxembourg, le document informe que les astreintes ne sont pas temps de travail. Enfin, quant à la Roumanie, le rapport informe, d'abord, que l'article 111 du Code du Travail, considère comme temps de travail le période de disponibilité du travailleur. Cependant, tout de suite, sur l'organisation et les services de garde dans les unités publiques du secteur de la santé, informe que les astreintes s'effectuent sur la base d'un contrat individuel de travail à temps partiel. Les heures de garde ainsi que les appels reçus depuis le domicile « doivent être inscrits sur une feuille de présence des gardes, et « seules » les heures réellement travaillées dans l'établissement de santé où l'appel reçu depuis le domicile seront considérées comme des heures de garde ». En conséquence, sur la base de cette information, s'il n'y a pas d'heures travaillées ou d'appels, ce temps n'est pas de travail. Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent, que les conclusions par rapport à ces quatre États devraient être aussi de non-conformité.

Troisièmement, en cohérence, mon opinion séparée dissidente concerne aussi la conclusion de non-conformité au regard de l'Arménie. Cet État a informé que le temps à domicile sans intervention doit être considéré, comme au moins, égal à la moitié du temps de travail (art. 149 du Code de Travail). Cette réglementation juridique est conforme à la dernière jurisprudence du Comité (décision sur le bien-fondé du 19 mai 2021, Confédération générale

du travail (CGT) et Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC) contre la France, Réclamation collective n° 149/2017). D'après moi, une conclusion positive sur ce point devrait s'adopter expressément, indépendamment de la conclusion de non-conformité sur la durée de travail journalière de certaines catégories de travailleurs.

Pour terminer, je me permets de susciter deux questions non-négligeables à la suite de certaines réponses contenues dans les rapports. La première question tient aux rapports gouvernementaux ayant justifié le régime juridique national des astreintes ou le non-respect des conclusions de non-conformité précédentes sur la base des arrêts de la Cour de Justice de l'Union Européenne, y compris, certaines réponses qui contestent au Comité de statuer « une mauvaise interprétation » de la Charte. Il s'agit de la Bosnie-Herzégovine, l'Espagne, l'Italie, l'Irlande et la Luxembourg. Il est nécessaire de rappeler que le Comité Européen des Droits sociaux a affirmé que « le fait pour une disposition d'être conforme à une directive communautaire ne la soustrait pas à l'empire de la Charte et au contrôle du Comité » (Confédération française de l'Encadrement (CFE-CGC) contre la France, réclamation collective n° 16/2003, décision sur le bien-fondé du 12 octobre 2004, §30). En outre, il a souligné, que, même si la Cour Européenne de Droits de l'homme a considéré « qu'il pouvait y avoir, dans certains cas, une présomption de conformité du droit de l'Union européenne à la Convention, une telle présomption -même réfragable- n'a pas vocation à s'appliquer en ce qui concerne la Charte sociale européenne ». Il a mis en exergue, sur les liens entre la Charte et la législation de l'Union européenne, qu'ils « (...) sont deux systèmes juridiques différents, et que les principes, règles et obligations qui forment la seconde ne coïncident pas nécessairement avec le système de valeurs, les principes et les droits consacrés par la première ; (...) chaque fois qu'il sera confronté à la situation où les Etats tiennent compte de ou sont contraints par les textes de droit de l'Union européenne, le Comité examinera au cas par cas la mise en œuvre par les Etats parties des droits garantis par la Charte dans le droit interne (Confédération générale du travail de Suède (LO) et Confédération générale des cadres, fonctionnaires et employés (TCO) contre la Suède, réclamation collective n° 85/2013, décision sur l'admissibilité et le bien-fondé du 3 juillet 2013, §§72-74).

La deuxième question évoquée tient au fait que la Charte énonce des obligations de droit international qui sont juridiquement contraignantes pour les États parties et que le Comité, en tant qu'organe conventionnel, est investi « en exclusivité » de la responsabilité d'évaluer juridiquement si les dispositions de la Charte ont été appliquées de manière satisfaisante (Syndicat CFDT de la métallurgie de la Meuse contre la France, réclamation collective n° 175/2019, décision sur le bien-fondé du 5 juillet 2022, §91).

Ce sont les raisons de mon approche différente sur les conclusions de l'article 2§1 de la Charte sociale européenne en matière des astreintes.