

**Commentaires de la Ligue des droits de l'Homme/droits humains
sur le rapport de l'État français,
ayant accepté la procédure de réclamations collectives,
concernant les dispositions
de la Charte sociale européenne en matière de droit du travail**

Le 23ème rapport sur la mise en œuvre de la Charte sociale Européenne soumis par LE GOUVERNEMENT DE LA FRANCE appelle les commentaires suivants :

Article 1 Droit au travail

Le Gouvernement français n'a fourni aucune information sur l'application de cet article.

§ 1. Le Gouvernement français a abandonné l'objectif du plein emploi.

§ 2. Le droit pour le travailleur de gagner sa vie par un travail librement entrepris n'est plus garanti. De nombreux travailleurs perçoivent des salaires trop bas pour vivre décemment - le nombre de travailleurs pauvres est en forte augmentation.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

§ 1. La durée au travail journalier et hebdomadaire n'est pas raisonnable pour de nombreux travailleurs.

Le Gouvernement français n'a pas tenu compte des précédentes observations du Comité (notamment les conclusions de 2014).

La législation sur les astreintes n'a pas été modifiée (C. trav., art. L. 3121-9 et s.) (cf. Conclusions précédentes du CEDS).

Les astreintes en-dehors du lieu de travail durant lesquelles aucun travail effectif n'est réalisé sont considérées comme des périodes de repos.

La situation de la France demeure non conforme à l'article 2§1 de la Charte.

La législation sur les forfaits en jours n'a pas été modifiée (cf. Conclusions précédentes du CEDS).

La durée du travail pour les salariés soumis au forfait annuel en jours est déraisonnable.

La situation de la France demeure non conforme à l'article 2§1 de la Charte.

La législation sur les équivalences n'a pas été modifiée (C. trav., art. L. 3121-13 et s.).

La durée du travail pour les salariés soumis aux équivalences est déraisonnable.

La situation de la France demeure non conforme à l'article 2§1 de la Charte.

Le Gouvernement français a abandonné l'objectif concernant la réduction de la durée hebdomadaire de travail (cf. la semaine de travail devant être progressivement réduite).

§ 2. Jours fériés payés

Le Gouvernement français n'a pas modifié la législation : aucune majoration obligatoire de salaire n'est prévue par la loi pour le travail effectué un jour férié autre que le 1er mai.

Certaines conventions collectives prévoient des compensations pour certains jours fériés. Un nombre croissant de travailleurs travaillent des jours fériés sans compensation.

Ainsi, comme le Comité l'avait souligné, il n'est pas établi que le travail effectué un jour férié soit suffisamment compensé.

Le Gouvernement français a tenté à plusieurs reprises de remettre en cause le repos du 1er mai. Plusieurs projets et propositions de loi sont en discussion au Parlement sur ce sujet malgré l'opposition des organisations syndicales de travailleurs.

§ 3. Congés payés annuels

La loi ne prévoit pas 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.

Seules les jurisprudences, européenne (CJUE) et nationale (Cour de cassation), prévoient ce droit.

§ 5. Repos hebdomadaire et repos dominical

* En matière de repos hebdomadaire et dominical, le Gouvernement français n'a pas tenu compte des précédentes observations du Comité (notamment les conclusions 2014).

La législation sur les astreintes n'a pas été modifiée (C. trav., art. L. 3121-9 et s.) (cf. Conclusions précédentes du CEDS).

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.

* Le Gouvernement a sensiblement aggravé la situation des travailleurs agricoles en matière de durée du travail en prévoyant la suppression du repos hebdomadaire : Décret n° 2024-780 du 9 juillet 2024 relatif aux procédures de suspension du repos hebdomadaire en agriculture (<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000049925107>), adopté par la « ministrable » du travail démissionnaire.

Cette nouvelle dérogation est destinée à satisfaire les demandes des employeurs de la région Champagne :

« Sont considérées notamment comme des travaux dont l'exécution ne peut être différée au sens du V de l'article L. 714-1, les récoltes réalisées manuellement en application d'un cahier des charges lié à une appellation d'origine contrôlée ou une indication géographique protégée et imposées par arrêté conformément aux articles L. 641-7 et L. 641-11. »

Des travailleurs pourront travailler 72 heures par semaines et travailler 13 jours d'affilés.

Dans la région du Champagne, des décès dus au travail en période de canicule ont eu lieu et des situations de traite des êtres humains ont fait l'objet de condamnations pénales.

La situation en France n'est pas conforme à l'article 2§5 de la Charte.

* Les Gouvernements successifs ont multiplié les dérogations au repos dominical : Dérogations permanentes de droit ; Dérogations conventionnelles ; dérogations accordées par le préfet ou par le maire ; dérogations liées au secteur géographique - Zones touristiques internationales ; Zones touristiques ; Zones commerciales ; commerces de détail situés dans les emprises des gares.

Les principaux textes concernés sont :

- « Loi Valls-Macron » n° 2015-990 du 6 août 2015 « pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques » ;
- Loi n° 2009-974 du 10 août 2009 ;
- Loi n° 2008-3 du 3 janvier 2008 « pour le développement de la concurrence au service des consommateurs ».

Ce travail le dimanche concerne un nombre significatif de salariés : *DARES résultats n° 083*, déc. 2016, « Le travail du dimanche en 2015 », « En moyenne sur l'année 2015, 4,2 millions de salariés, soit 18 % de l'ensemble des salariés, travaillent au moins un dimanche par mois. (...) Travailler le dimanche se cumule presque toujours avec le travail le samedi, et souvent avec des horaires tardifs ou variables d'une semaine sur l'autre. (...) La propension à travailler le dimanche est plus forte chez les plus jeunes et chez les femmes (...) ». *DARES* « Le travail du dimanche », 27 août 2021,

« 18,9 % des personnes en emploi ont travaillé au moins un dimanche sur une période de quatre semaines consécutives, en moyenne en 2020. »

La situation en France n'est pas conforme à l'article 2§5 de la Charte.

Article 3 - Droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail

§ 1. , § 2. et § 3.

Le Gouvernement n'a pas de politique efficace de prévention des risques professionnels pour les jeunes travailleurs :

Les jeunes sont statistiquement plus souvent touchés par les accidents du travail graves et mortels.

Selon les rapports de l'Assurance-maladie, entre 2020 et 2024, au moins 146 travailleurs âgés de moins de 25 ans sont morts au travail, 22 travailleurs de moins de 25 ans sont morts au travail en 2025.

Les jeunes travailleurs paient un tribut particulièrement lourd : plus de la moitié des accidents mortels les concernant surviennent au cours de leur première année d'activité.

La situation s'est sensiblement aggravée au cours des dernières années concernant les jeunes travailleurs de moins de 18 ans et les jeunes stagiaires de moins de 18 ans (Dans le Gard, un lycéen de 15 ans est décédé lors de son stage d'observation, écrasé par un chariot élévateur sur un chantier du BTP).

Entre avril et juillet 2025, cinq jeunes de moins de 18 ans sont morts au travail. Parmi eux, un apprenti de 15 ans, un lycéen de bac pro de 17 ans, deux élèves de 16 ans en « séquence d'observation » de 2de. Le plus jeune était un élève de 3e.

En 2019, l'assurance maladie a recensé 10 301 accidents du travail parmi les apprentis, soit un par heure.

Le Gouvernement n'a pas de politique efficace de prévention des risques professionnels pour les travailleurs des plateformes numériques, en particulier pour les travailleurs livreurs de repas.

Ces travailleurs sont très souvent victimes d'accidents de la circulation.

Le Gouvernement essaie de ne pas transposer la directive européenne destinée à apporter des protections à ces travailleurs (directive européenne 2024/2831 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2024 relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme), notamment par le biais du mécanisme de la déqualification des contrats indépendants en contrats de travail salarié, ou de la transposer de façon minimaliste.

Le Gouvernement n'a pas de politique efficace de prévention des risques professionnels au regard de l'atteinte à la santé mentale des travailleurs.

Selon les chiffres du Gouvernement, « En 2023, les maladies psychiques reconnues d'origine professionnelle ont augmenté de 25 %, et 12 000 accidents du travail étaient liés à des risques psychosociaux (RPS). » « 13 millions de personnes présentent un trouble psychique chaque année en France et que 53 % des Français indiquent avoir connu un épisode de souffrance psychique au cours des 12 derniers mois ».

Le Gouvernement n'a pas de politique efficace de prévention des risques professionnels des travailleurs domestiques et refuse toujours de ratifier la convention n° 189 de l'OIT sur les travailleuses et travailleurs domestiques de 2011.

Le Gouvernement n'a pas de politique efficace de prévention des risques professionnels pour les travailleurs employés dans le cadre de la sous-traitance.

Les grandes entreprises donneuses d'ordre sous-traitent une partie de leurs travaux à des entreprises sous-traitantes.

La sous-traitance est dans certains secteurs une sous-traitance en cascade.

Les sous-traitants en fin de ligne disposent d'une très faible marge économique et trop souvent ne respectent pas les règles de sécurité.

Aucune disposition ne permet d'impliquer la responsabilité des entreprises donneuses d'ordre.

Un exemple emblématique : la situation des travailleurs des entreprises sous-traitantes qui installent la fibre. De nombreux accidents ont lieu liés à la violation des règles de sécurité.

Dans son rapport, le Gouvernement se limite à rappeler la législation sur le travail illégal (marchandage, prêt de main d'œuvre à but lucratif en dehors du travail temporaire, etc.).

Le Gouvernement ne fournit aucune information sur la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs des entreprises sous-traitantes et sur l'absence de toute responsabilité juridique des entreprises donneurs d'ordre.

Le gouvernement n'a pas de politique efficace de prévention des risques professionnels dans les situations de fortes chaleurs.

Il n'y a actuellement aucune législation permettant de protéger efficacement la santé des travailleurs lors des fortes chaleurs.

Le cadre du droit de retrait ne permet pas un usage systématique. En effet, le droit de retrait dépend de l'initiative du salarié, qui risque de subir des pressions de son employeur ou des menaces. Le droit de retrait est difficilement applicable dans les petites entreprises sans instance représentative du personnel.

Les situations de fortes chaleurs vont se répéter et mettent à mal les organismes. Les fortes chaleurs impactent les métiers en extérieurs, l'agriculture, le BTP mais aussi les secteurs de services qui n'ont pas des locaux adaptés.

L'adaptation du travail pendant les périodes de fortes chaleurs ne doit plus être à la seule initiative de l'employeur. Il est nécessaire de créer un cadre protecteur et adapté à l'urgence climatique.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

§ 1 - Rémunération décente

Le droit pour le travailleur de gagner sa vie par un travail librement entrepris n'est plus garanti. De nombreux travailleurs perçoivent des salaires trop bas pour vivre décemment - le nombre de travailleurs pauvres est en forte augmentation.

Le salaire minimum (SMIC) ne constitue pas une rémunération suffisante pour assurer aux travailleuses et travailleurs, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie décent.

La situation de la France demeure non conforme à l'article 4§1 de la Charte.

§ 2. Rémunération majorée pour les heures de travail supplémentaires

Le Gouvernement français n'a pas modifié la législation concernant le forfait annuel en jours (cf. Conclusions précédentes du CEDS).

La situation de la France demeure non conforme à l'article 4§2 de la Charte.

§ 3. Droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale

Le Gouvernement n'a pas de politique efficace pour assurer de façon effective et concrète l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Dans son rapport, le Gouvernement met en avant un outil : « l'index ».

Cet outil est inefficace comme la relevé le Haut conseil à l'égalité : « Rapport - Salaires : 5 ans après l'Index, toujours pas d'égalité » (<https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/rapport-salaires-5-ans-apres-lindex-toujours-pas-degalite>).

Cet outil n'est pas fondé sur l'égalité de rémunération « pour un travail de valeur égale ».

Une entreprise peut facilement obtenir le score de 100 % et continuer à discriminer les femmes salariées.

Le Gouvernement n'a pas transposé la directive UE n° 2023/970 du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit, avant la date limite (7 juin 2026).

Le Gouvernement a élaboré un projet de loi minimaliste, très en deçà des règles fixées dans la directive.

Les textes du Code du travail ne sont pas appliqués de façon satisfaisante par les juridictions. Aucun effort sérieux n'est prévu pour la formation des magistrats des juridictions sociales sur cette question de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La situation de la France n'est pas conforme à l'article 4§3 de la Charte.

Article 5 - Droit syndical

La liberté syndicale n'est pas respectée dans de très nombreuses entreprises, privées et publiques.

L'adhésion à un syndicat doit demeurer clandestine dans la plupart des entreprises au regard des risques de représailles de la part des employeurs.

Dans les entreprises où existent des représentants des travailleurs, leur licenciement est très fréquent depuis de nombreuses années :

« Le nombre de demandes d'autorisation de licenciements et de ruptures conventionnelles des contrats de salariés protégés dans le cadre de leurs fonctions de représentation du personnel s'élève à près de 20 000 en 2014. Au cours de la période 2010-2014, plus des trois quarts des demandes de licenciement et près de 95 % des demandes de rupture conventionnelle ont été autorisées par l'inspection du travail. Pour un salarié protégé, le risque de rupture de contrat de travail est plus élevé dans les établissements de petite taille ; il est aussi plus élevé dans les domaines du commerce et des services que dans l'industrie ou la construction. » (DARES, mars 2017 N° 018 file:///Users/michelmilne/Desktop/2017-018.pdf).

La situation de la France n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte.

Article 6 - Droit de négociation collective

§ 1.

La situation de la France n'est pas conforme à l'article 6 de la Charte, dans les petites entreprises où, depuis les « Ordonnances Macron » de l'automne 2017, un accord collectif peut être mis en œuvre sans négociation collective (Réclamation collective n° 189/2020 CFTD c/ France).

§ 4.

* La situation de la France n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte concernant les réquisitions par arrêtés préfectoraux en cas de grève, décidées sans concertation avec les organisations syndicales d travailleurs. La France a fait l'objet d'une plainte devant le Comité de la liberté syndicale (CLS), instance essentielle de l'OIT, qui a donné lieu au rapport n°362 en 2011 avec un point très important. Le comité demande au gouvernement « de privilégier à l'avenir, devant une situation de paralysie d'un service non essentiel, mais qui justifierait l'imposition d'un service minimum de fonctionnement, la participation des organisations de travailleurs et d'employeurs concernées à cet exercice, et de ne pas recourir à l'imposition de la mesure par voie unilatérale. » La France a ratifié les Conventions numéro 87 et 98 de l'OIT et doit respecter cette recommandation.

* 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 (décision du 14 septembre 2022 sur le bien-fondé de la réclamation n° 155/2017, CGT c/ France).

Article 28

Dans les entreprises où existent des représentants des travailleurs, leur licenciement est très fréquent depuis de nombreuses années :

« Le nombre de demandes d'autorisation de licenciements et de ruptures conventionnelles des contrats de salariés protégés dans le cadre de leurs fonctions de représentation du personnel s'élève à près de 20 000 en 2014. Au cours de la période 2010-2014, plus des trois quarts des demandes de licenciement et près de 95 % des demandes de rupture conventionnelle ont été autorisées par l'inspection du travail. Pour un salarié protégé, le risque de rupture de contrat de travail est plus élevé dans les établissements de petite taille ; il est aussi plus élevé dans les domaines du commerce et des services que dans l'industrie ou la construction. » (DARES, mars 2017 N° 018 file:///Users/michelmilne/Desktop/2017-018.pdf).

La situation de la France n'est pas conforme à l'article 28 de la Charte.

Paris, le lundi 29 juin 2026