



12/01/2022

RAP/RCha/FRA/21(2022)

CHARTE SOCIALE EUROPEENNE

21e rapport sur la mise en œuvre de la
Charte sociale européenne
soumis par

LE GOUVERNEMENT DE LA FRANCE

Articles 2, 4, 5, 6, 21, 22, 26, 28 et 29
pour la période 01/01/2017 - 31/12/2020

Rapport enregistré par le Secrétariat le

12 janvier 2022

CYCLE 2022

Charte sociale européenne – rapport sur le groupe thématique
« Droits liés au travail » (Conclusions 2022)

FRANCE

Charte sociale européenne révisée Partie I - Article 2 – Droit à des conditions de travail équitables

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, les Parties s'engagent :

1. à fixer une durée raisonnable au travail journalier et hebdomadaire, la semaine de travail devant être progressivement réduite pour autant que l'augmentation de la productivité et les autres facteurs entrant en jeu le permettent ;

a) Veuillez fournir des informations actualisées sur le cadre juridique visant à garantir une durée raisonnable au travail (hebdomadaire, journalière, périodes de repos, etc.) et les exceptions (y compris la base juridique et la justification). Veuillez fournir 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.)

La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine par l'article L. 3121-27 du code du travail. L'employeur peut prévoir une durée inférieure ou supérieure, sous réserve de respecter la réglementation relative aux heures supplémentaires, aux durées maximales hebdomadaires de travail et aux repos quotidiens.

Lorsque la durée hebdomadaire est supérieure à 35 heures, le code du travail prévoit aux articles L. 3121-28 et suivants que l'employeur peut avoir recours aux **heures supplémentaires**. Les heures supplémentaires sont celles qui sont réalisées au-delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente. Elles ouvrent le droit à une majoration salariale ou le cas échéant à un repos compensateur équivalent. Ce taux de majoration ne peut être inférieur à 10%.

Afin d'encadrer leur recours, le code du travail prévoit la mise en place d'un contingent annuel d'heures supplémentaires, fixé à 220 heures par le code du travail à défaut d'accord ou de convention collective applicable sur le sujet. Les heures réalisées dans le cadre du contingent d'heures supplémentaires doivent donner lieu à information préalable du comité social et économique. Pour assurer une durée du travail raisonnable, une contrepartie obligatoire en repos est due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel, en plus de la rémunération des heures au taux majoré ou le cas échéant du repos compensateur de remplacement, dû au titre de toute heure supplémentaire.

Le code du travail encadre le temps de travail par des durées maximales et par l'octroi de temps de repos obligatoires (repos quotidien et hebdomadaire) conformément à la directive européenne directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

Ces règles restent néanmoins aménageables, le plus souvent par accord collectif ou sur autorisation de l'inspection du travail. La réglementation prévoit le cas échéant des limites à ces dérogations et d'éventuelles compensations pour les salariés.

La durée légale de repos quotidien est d'au moins 11 heures consécutives entre deux journées de travail (art. L.3131-1). Par conséquent, l'amplitude maximale de la journée de travail est en principe de 13 heures.

Les dérogations au repos quotidien sont possibles dans trois cas de figure :

- Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou accord de branche peut déroger à la règle du repos quotidien de onze heures et le réduire à une durée qui ne peut être inférieure à neuf heures (art. L. 3131-2 et D. 3131-6) pour les activités listées à l'article D. 3131-4 du code du travail et en cas de surcroît d'activité en vertu de l'article D. 3131-5 ;
- A défaut d'accord, en cas de surcroît exceptionnel d'activité, il peut être dérogé à la durée minimale de repos quotidien (art. L. 3131-3). La réduction de ce repos peut être mise en œuvre dans les conditions définies aux articles D. 3121-5 à D. 3131-7. L'employeur doit notamment adresser sa demande à l'inspecteur du travail, accompagnée de justificatifs utiles et de l'avis du CSE s'il existe.
- En cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations et aux bâtiments, l'employeur peut sous sa seule responsabilité déroger au repos quotidien sous réserve d'en informer l'inspecteur du travail (art. D. 3131-1).

Quel que soit le type de dérogation, son bénéfice est subordonné à l'attribution aux salariés de périodes de repos au moins équivalentes à la réduction du repos quotidien. Lorsque l'octroi de ce repos n'est pas possible, une contrepartie équivalente est prévue par accord collectif (art. D. 3131-2).

Concernant le repos hebdomadaire, il est interdit de faire travailler un même salarié plus de six jours par semaine (art. L. 3132-1). L'article L. 3132-2 prévoit que le repos hebdomadaire a une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien (onze heures). L'article L. 3132-3 pose le principe selon lequel, dans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire est donné le dimanche. Le dimanche est le jour de la semaine reconnu comme jour de repos en France.

Le repos hebdomadaire est protégé constitutionnellement et les cas de dérogations sont strictement définis. En fonction du type d'activité des entreprises, l'employeur peut ainsi, dans des cas limités par la loi, suspendre (repos supprimé) ou différer (repos reporté à une date ultérieure) le repos hebdomadaire.

Il s'agit notamment des cas suivants :

- Les travaux urgents (L. 3132-4) ;
- Les industries traitant de matières périssables ou ayant à répondre à un surcroît extraordinaire de travail (L. 3132-5) ;
- Les travaux de nettoyage des locaux industriels et de maintenance (L. 3132-8) ;
- Les établissements industriels fonctionnant en continu (L. 3132-10).

La loi prévoit également des dérogations permanentes pour certaines catégories de salariés ou d'activités (concierges, activités saisonnières, activités dans les ports par exemple).

Outre le fait que ces cas de dérogations au repos hebdomadaire sont strictement limités, en cas de suspension de ce repos hebdomadaire, dans certaines situations (travaux urgents, industries traitant des matières périssables ou ayant à répondre à un surcroît extraordinaire de travail, activités saisonnières), l'inspecteur du travail est informé avant le commencement du travail, sauf cas de force majeure.

Ensuite, la durée quotidienne maximale du travail effectif ne peut excéder dix heures (art. L. 3121-18). Néanmoins, le dépassement de la durée quotidienne de dix heures peut être autorisé par :

- une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de 12 heures (art. L. 3121-19).
- l'inspecteur du travail, dans tous les cas où un surcroît temporaire d'activité est imposé, notamment par des travaux saisonniers, des travaux impliquant une activité accrue pendant certains jours de la semaine, du mois ou de l'année, ou des travaux devant être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise ou des engagements contractés par celle-ci (art. D. 3121-4). La demande de la durée quotidienne maximale de travail est accompagnée des justifications utiles et de l'avis du comité social et économique s'il existe (art. D. 3121-5).
- l'employeur sous sa propre responsabilité en cas d'urgence. Dans ce cas, il présente immédiatement à l'inspecteur du travail une demande de régularisation (art. D. 3121-6). Cette demande de régularisation est accompagnée des justifications utiles et de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'il en existe.

Les demandes de dérogation à la durée maximale quotidienne devront dans la plupart des cas être accompagnées d'une demande de réduction du repos quotidien.

Enfin, la durée de travail effectif hebdomadaire ne doit pas dépasser les deux limites suivantes : 48 heures sur une même semaine (art. L. 3121-20) et 44 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives (art. L. 3121-22). Il est toutefois possible de déroger à la durée maximale hebdomadaire dans certains cas :

- la DREETS peut autoriser le dépassement de la durée maximale hebdomadaire absolue du travail de 48h en cas de circonstances exceptionnelles entraînant temporairement un surcroît extraordinaire de travail sans toutefois que ce dépassement puisse avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de 60 heures par semaine (art L. 3121-21 et R. 3121-10). Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, donnent leur avis sur les demandes d'autorisation formulées à ce titre ;
- le dépassement de durée maximale hebdomadaire moyenne est également possible dans la limite de 46 heures sur une période de 12 semaines consécutives si une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement (ou une convention ou un accord de branche) le prévoit (art. L. 3121-23), ou, à défaut d'accord, par autorisation de la DREETS en cas de circonstances exceptionnelles entraînant temporairement un surcroît extraordinaire de travail (art. L. 3121-24 et R.3121-10 et suivant).

- à titre exceptionnel, dans certains secteurs, dans certaines régions ou dans certaines entreprises, des dépassements peuvent être autorisés au-delà de 46 heures, pour les périodes déterminées (art. L. 3121-25).

En outre, la loi du 20 août 2008 *portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail* offre la possibilité d'organiser la répartition de la durée du travail sur une période de référence supérieure à la semaine, par le dispositif **d'aménagement du temps de travail** prévu aux articles L. 3121-41 et suivants du code du travail. L'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine permet d'adapter la durée du travail aux besoins spécifiques des secteurs d'activité et des entreprises, en fonction des hausses ou des baisses d'activité. Il reste strictement encadré par le code du travail pour assurer aux salariés une durée de travail raisonnable. Le respect de la durée légale et le constat éventuel de son dépassement s'opèrent à l'issue de cette période de référence. Ce dispositif est mis en place par accord collectif d'entreprise ou, à défaut, par accord de branche. À défaut d'accord, l'employeur peut aménager de façon unilatérale la répartition de la durée du travail dans la limite de 9 semaines pour les entreprises de moins de 50 salariés ou de 4 semaines pour les autres.

Ensuite, le code du travail prévoit aux articles L. 3121-53 et suivants deux types de forfaits nécessitant la conclusion d'un accord collectif : **le forfait annuel en heures et le forfait annuel en jours.**

Ils s'adressent à des salariés dont les fonctions impliquent des horaires de travail différents de ceux du service et qui sont autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps. Cette autonomie est renforcée pour le forfait en jours.

Le temps de travail des salariés sous convention de forfait en heures se décompte en heures et doit respecter les durées maximales de travail et les durées minimales de repos. Le temps de travail des salariés sous convention de forfait en jours se décompte lui en jours et doit respecter les durées minimales de repos.

Afin d'assurer une durée raisonnable du travail, la loi du 8 août 2016 prévoit plusieurs clauses obligatoires : deux clauses communes aux deux forfaits et trois clauses relatives au forfait en jours.

Ainsi, au titre des nouvelles clauses obligatoires communes, l'accord doit fixer :

- la période de référence du forfait qui peut correspondre à une année civile ou à toute autre période de 12 mois consécutifs,
- l'impact des absences, des arrivées et des départs en cours de période de référence sur la rémunération.

Les clauses obligatoires relatives au forfait en jours portent elles sur la surveillance de la charge de travail.

L'accord doit ainsi fixer :

- les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié,
- les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail en entreprise,
- les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion.

Par ailleurs, la Cour de cassation a apporté d'importantes précisions au fil du temps afin de garantir le caractère raisonnable de la durée du travail de ces salariés soumis au forfait.

Ainsi, elle a précisé qu'en cas de litige, il incombe à l'employeur de rapporter la preuve qu'il a respecté les stipulations de l'accord collectif destinées à assurer la protection de la santé et de la sécurité des salariés soumis au forfait-jours (Cass. Soc. 19 déc. 2018 n° 17-18725, Cass. Soc. 17 février 2021, n° 19-15.215).

Elle a rappelé à plusieurs reprises l'impératif de suivi effectif régulier du temps de travail des salariés en forfait jours, permettant de pallier une durée de travail qui ne serait pas raisonnable (Cass. Soc. 6 novembre 2019 n° 18-19752, Cass. Soc. 24 mars 2021, n° 19-1208).

Par ailleurs, le code du travail encadre **le travail à temps partiel** aux articles L. 3121-21 et suivants, qui s'applique aux salariés dont la durée du travail est inférieure à celle d'un salarié à temps complet. Pour lutter contre la précarité des salariés à temps partiel et encadrer strictement la durée du travail, les salariés concernés ont ainsi bénéficié d'un renforcement de leur protection depuis la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, complétée par l'ordonnance du 29 janvier 2015 relative à la simplification et à la sécurisation des modalités d'application des règles en matière de temps partiel issues de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Il a ainsi été établi un nouvel ordre public social qui renforce la protection des salariés à temps partiel :

- en fixant une durée de travail hebdomadaire minimale de 24 heures ;

Deux possibilités pour instaurer une durée de travail inférieure ont toutefois été prévues : 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.

- en améliorant le niveau de rémunération du temps partiel par le biais de la majoration de 10 % des heures complémentaires dès la première heure ;

Auparavant, seules les heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée prévue au contrat - ou du seuil fixé par accord collectif dans la limite du tiers de cette durée - faisaient l'objet d'une majoration de 25%. Cette disposition a été maintenue par la loi du 14 juin 2013.

- et en encourageant le regroupement des horaires et leur prévisibilité, comme contrepartie obligatoire en cas de dérogation à la durée de travail hebdomadaire minimale ou aux dispositions relatives aux interruptions d'activité.

Enfin, afin de garantir une durée raisonnable du travail, le code du travail prévoit **des obligations de décompte et de contrôle de la durée du travail à la charge de l'employeur.**

En effet, l'employeur doit établir et être en capacité de produire les documents nécessaires au décompte de la durée du travail, à savoir :

- Un horaire collectif affiché sur les lieux de travail et transmis à l'inspecteur du travail pour les salariés soumis à un horaire collectif,
- Un décompte individuel de la durée du travail pour les salariés ne relevant pas de l'horaire collectif (L. 3171-2 et D. 3171-8 du code du travail).

L'article L. 8115-1, 3° du code du travail prévoit qu'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, 4 000 euros en cas de réitération.

En 2020, la durée du travail est le thème le plus sanctionné par les services de l'inspection du travail, avec 553 décisions prononcées, contre 391 en 2018 et 392 en 2019.

c) Veuillez fournir 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 »), et sur la manière dont les périodes d'astreinte inactives sont traitées en termes de temps de travail et de repos ainsi que de rémunération.

Une période d'astreinte s'entend depuis la loi du 8 août 2016 comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise (art. L. 3121-9).

Autrement dit, constitue une période d'astreinte, les temps pendant lesquels les salariés devront rester à leur domicile ou dans tout autre lieu de leur choix dès lors qu'ils pourront être joints par l'employeur, notamment à l'aide de moyens de téléphonie mobile (téléphone portable, tablette etc.) en vue de répondre à un appel pour effectuer une intervention.

Ainsi, constitue une astreinte le fait pour un salarié d'avoir l'obligation, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, de rester en permanence disponible à l'aide de son téléphone portable pour répondre à d'éventuels besoins et se tenir prêt à intervenir en cas de besoin (Cass. Soc 12 juillet 2018, n°17-13029).

Une astreinte peut être mise en place :

- par convention ou accord collectif étendu, ou accord d'entreprise qui fixe le mode d'organisation des astreintes, les modalités d'information et les délais de prévenance des salariés concernés ainsi que la compensation sous forme financière ou sous forme de repos sans que la loi ne fixe de minimum (art. L. 3121-11) ;
- à défaut d'accord, par l'employeur après avis du comité social et économique, et après information de l'agent de contrôle de l'inspection du travail (art. L. 3121-12). Dans ce cas, les modalités d'information des salariés sont fixées par décret (art. R. 3121-3) et la programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à leur connaissance quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve qu'ils soient avertis au moins un jour franc à l'avance (art. L. 3121-12).

Les périodes d'astreinte, hors temps d'intervention, ne constituent pas du temps de travail effectif. Ainsi, lorsque le salarié n'est pas amené à intervenir pendant sa période d'astreinte, celle-ci est entièrement décomptée dans les temps de repos quotidien et hebdomadaire (art. L. 3121-10).

En cas d'intervention au cours de la période d'astreinte, la durée des interventions est toujours considérée comme du temps de travail effectif (art. L. 3121-9) et doit être rémunérée comme tel.

Ainsi, s'agissant de la règle du repos quotidien et en l'absence de dérogation, le salarié qui intervient pendant une astreinte a droit à un repos quotidien intégral de 11h consécutives après la dernière intervention, s'il n'a pu en bénéficier au préalable. En présence d'une dérogation au repos quotidien (cf. règles exposées supra), le salarié qui intervient pendant l'astreinte doit bénéficier d'un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé, ou lorsque l'attribution de ce repos n'est pas possible, d'une contrepartie équivalente prévue par accord collectif de travail (art. D. 3131-2).

d) Veuillez fournir des informations sur l'impact de la crise de covid-19 sur le droit à des conditions de travail équitables et sur les mesures générales prises pour en atténuer les effets négatifs. En ce qui concerne plus particulièrement le temps de travail durant la pandémie, veuillez fournir des informations sur la jouissance du droit à une durée raisonnable au travail dans les secteurs suivants : soins de santé et travail social (infirmiers, médecins et autres travailleurs de la santé, travailleurs dans les établissements de soins résidentiels et travailleurs sociaux, ainsi que les travailleurs de soutien, tels que le personnel de blanchisserie et de nettoyage) ; application de la loi, défense et autres services publics essentiels ; éducation ; transports (y compris les services de transport long courrier, de transport public et de livraison).

L'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de la durée du travail et de jours de repos prévoyait un régime de dérogation de droit aux durées maximales avec l'attribution de repos compensateurs en application de l'article 17-3 de la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, pour les secteurs essentiels à la continuité de la vie économique.

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 bornes 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).

Toutefois, les décrets d'application permettant la mise en œuvre de ce régime n'ont pas été pris, puisqu'il a été constaté après quelques semaines que les secteurs concernés ont pu fonctionner selon les règles de droit commun.

La mesure n'est donc pas entrée en vigueur.

Ce sont donc les règles de droit commun du temps de travail qui ont été applicables qui garantissent par elles-mêmes une durée raisonnable de travail.

e) Le Comité souhaite recevoir des informations générales supplémentaires sur les mesures mises en place en réponse à la pandémie de covid-19 visant à faciliter la jouissance du droit à une durée raisonnable au travail (par exemple, horaires de travail flexibles, télétravail, autres mesures pour les parents qui travaillent lorsque les écoles et les crèches sont fermées, etc.). Veuillez inclure des informations sur les instruments juridiques utilisés pour les mettre en place et sur la durée de ces mesures.

Le télétravail comme levier de prévention pendant la crise sanitaire :

Des mesures d'urgence ont été prises pour faire face à la crise sanitaire liée à la Covid-19, qui ont reflété la volonté de protéger la santé de tous les travailleurs. Parmi ces mesures, le recours du télétravail a été généralisé pour les activités qui s'y prêtaient. Il a été considéré comme un mode d'organisation de l'entreprise qui participe activement à la démarche de prévention du risque d'infection au SARS-CoV-2 et permet de limiter les interactions sociales aux abords des lieux de travail et sur les trajets domicile travail. Ce protocole sanitaire applicable en entreprise a

par la suite été modifié pour assouplir le recours systématique au télétravail (passage de 100 % à 2 jours par semaine au moins à compter du 9 juin).

Depuis le 1er septembre, le protocole ne prévoit plus cette recommandation de durée minimale de télétravail. Il reste mentionné que le télétravail est un mode d'organisation qui peut participer à la démarche de prévention du risque d'infection au SARS-Cov 2 et permettre de limiter les interactions sociales aux abords des lieux de travail et sur les trajets domicile-travail. Les employeurs sont invités à fixer dans le cadre du dialogue social de proximité, les modalités de recours à ce mode d'organisation du travail en veillant au maintien des liens au sein du collectif de travail et à la prévention des risques liés à l'isolement des salariés en télétravail.

La base juridique du recours au télétravail pendant la crise sanitaire :

L'existence d'une épidémie est une situation permettant à l'employeur d'imposer le télétravail (article L. 1222-11 du code du travail). En effet, l'obligation de mettre en télétravail les salariés repose sur l'article L. 1222-11 du code du travail qui prévoit qu' « *en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés* ».

L'article L. 1222-11 du code du travail mentionne le risque épidémique comme pouvant justifier le recours au télétravail sans l'accord du salarié. La mise en œuvre du télétravail dans ce cadre ne nécessite aucun formalisme particulier et le salarié ne peut pas s'y opposer.

Les règles du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles et de force majeure ont fait l'objet de précisions dans l'accord national interprofessionnel¹ (ANI) du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail. Il est notamment conseillé de prévoir dans l'accord ou la charte les conditions et modalités du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles.

Qu'il soit sollicité comme forme d'organisation générale du travail ou pour répondre à des circonstances exceptionnelles, les dispositions légales et conventionnelles s'appliquent comme à l'ordinaire. Même s'il n'est pas physiquement présent dans l'entreprise, le télétravailleur reste un salarié classique, à part entière, bénéficiaire des mêmes droits, légaux ou conventionnels (et soumis aux mêmes obligations) que le reste du personnel.

Ainsi, en matière de durée du travail, les dispositions spécifiques au télétravail du code du travail ne font pas échec à l'application des dispositions de droit commun en matière de durée du travail.

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 (horaire collectif/non collectif/individualisé/forfait jours/forfait heure).

Il doit également pouvoir bénéficier de son droit à la déconnexion.

L'entreprise doit continuer d'assurer le contrôle et le suivi du temps de travail des salariés, que leur temps de travail soit exprimé en heures ou en jours de travail.

La spécificité du télétravail réside dans le fait que l'accord collectif ou la charte qui l'institue précise :

- Les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
- La détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail.

Dans ce cadre, des modalités spécifiques, adaptées aux télétravailleurs, peuvent être envisagées (système d'auto-déclaration, surveillance informatisée, sous réserve qu'elle soit justifiée, proportionnée et conforme à la réglementation en matière de données personnelles).

Solution de garde d'enfant en cas de classe fermée :

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, d'éviction ou de maintien à domicile, qui ne pouvaient plus travailler pour garder leur enfant, ont pu, selon leur statut professionnel, être placés en activité partielle ou en arrêt de travail lorsqu'ils n'étaient pas en mesure de poursuivre leur activité professionnelle à distance.

Les salariés de droit privé ont ainsi pu bénéficier depuis le début de la crise d'un dispositif d'activité partielle ad hoc en application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020. Cette

¹ Ani du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail, étendu par un arrêté du 2 avril 2021

mesure a été prolongée par l'article 2 de l'ordonnance du 21 décembre 2020 de l'ordonnance n° 2020-1639 du 21 décembre 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle. Le dispositif a été désactivé pendant les périodes de congés scolaires en 2020 et 2021. Sa mise en œuvre a été réactivée afin de faire face à la fermeture des établissements scolaires au mois d'avril 2021.

A 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 :

- Les salariés de droit privé qui sont contraints de garder leur enfant de moins de 16 ans ou leur enfant en situation de handicap en raison de la fermeture pour raison sanitaire de la section, de la classe ou de l'établissement d'accueil de leur enfant, sans pouvoir télétravailler, sont pris en charge par l'activité partielle.
- Lorsque la section, la classe ou l'établissement d'accueil de l'enfant ne fait pas l'objet d'une mesure de fermeture pour raison sanitaire mais que l'enfant est cas contact et soumis à une mesure d'isolement, les salariés de droit privé contraints de garder leur enfant, sans pouvoir télétravailler, sont pris en charge par l'activité partielle.
- Enfin, le parent d'un enfant déclaré positif à la Covid-19 n'est pas pris en charge par l'activité partielle mais peut bénéficier des indemnités journalières dérogatoires des arrêts de travail, sans délai de carence. Cette indemnisation ne peut être attribuée qu'à un seul des deux parents. Pour pouvoir bénéficier de l'activité partielle pour garde d'enfant, le salarié a dû remettre à son employeur un justificatif :
 - attestant de la fermeture d'établissement d'accueil, de la classe ou de la section de l'enfant selon les cas (message général reçu de l'établissement ou, le cas échéant, de la municipalité informant de la non ouverture ou du fait que l'enfant ne sera pas accueilli compte tenu des mesures sanitaires décidées ou une attestation fournie par l'établissement) ou un document de l'assurance maladie attestant que l'enfant est identifié comme cas contact à risque et doit donc respecter une mesure d'isolement ;
 - une attestation sur l'honneur indiquant qu'il est le seul des deux parents demandant à bénéficier d'un arrêt de travail au titre de la garde de son enfant contraint de demeurer à domicile pour les jours concernés.

Le salarié est considéré comme étant dans l'incapacité de télétravailler s'il occupe un poste non télétravaillable ou si l'employeur estime qu'il est dans l'incapacité de télétravailler. Dans ce dernier cas, le salarié pourra par exemple faire état du nombre d'enfants à charge, de leur âge, de ses conditions de logement, etc.

Le salarié en activité partielle pour garde d'enfant perçoit une indemnité équivalent à 70% de son salaire antérieur brut, dans la limite de 70% de 4,5 SMIC, soit un reste à charge nul pour l'employeur.

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

a) Aucune information n'est demandée sur ces dispositions, sauf dans la mesure où elles concernent des aménagements particuliers liés à la pandémie ou des modifications apportées aux modalités de travail suite à la pandémie : jours fériés (article 2§2), congé annuel (2§3), réduction du temps de travail dans les occupations intrinsèquement dangereuses ou insalubres, notamment évaluations de santé, y compris l'impact sur la santé mentale (2§4), repos hebdomadaire (2§5), information écrite ou aménagement du temps de travail (2§6), mesures relatives au travail de nuit et notamment évaluations de santé, y compris l'impact sur la santé mentale (2§7).

Point 3 : Congé payé annuel de quatre semaines au minimum – Mesures mises en place en raison de la pandémie de covid 19

Dans le cadre de la lutte contre la pandémie de covid 19, la mobilisation des jours de congés payés a constitué une variable d'ajustement nécessaire pour faire face à l'ampleur de la crise. C'est dans cet objectif qu'a été prise 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, en application de l'article 11 de la loi 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de la Covid-19. 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.

Ainsi 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.

Ces deux mesures, imposition ou modification de congés, ne pouvaient initialement concerner au total que 6 jours ouvrables de congés. La loi du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire, outre la prolongation de la mesure jusqu'au 30 septembre, a rehaussé ce plafond à huit jours, afin de donner davantage de marges de manœuvre aux employeurs compte tenu de la prolongation de la crise sanitaire.

Il est à relever que, le droit français accorde 5 semaines de congés payés par année de référence complète : aussi, les congés imposés dans ces conditions dérogatoires ne sont pas contraires au droit de l'UE et notamment à l'article 17 de la directive 2003/88/CE qui n'accorde que 4 semaines de congés payés.

Point 5 : Repos dominical - Mesures mises en place en raison de la pandémie de covid 19

Le principe du repos dominical est fixé à l'article L. 3132-3 du code du travail. Ce principe connaît plusieurs dérogations qui peuvent être, selon le cas, permanentes ou temporaires, soumises ou non à autorisation, applicables à l'ensemble du territoire ou à certaines zones précisément délimitées.

Dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de covid 19, des dispositions spécifiques et temporaires ont été nécessaires afin de permettre le travail le dimanche des salariés chargés de la mise en œuvre des missions dites de « *contact tracing* ».

Pris en application de l'article 7 de 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, le décret n° 2020-573 du 15 mai 2020 a ainsi ouvert la possibilité de déroger au repos dominical s'agissant des personnes morales dont les activités sont énumérées à l'article 11 de la loi n°2020-546 du 11 mai 2020 prorogeant l'état d'urgence sanitaire, c'est à dire ;

- l'identification, l'orientation et l'accompagnement des personnes infectées ou présentant un risque d'infection au covid-19 ;
- la surveillance épidémiologique aux niveaux national et local dans le cadre de la lutte contre la propagation de l'épidémie de covid-19 ;
- les prestations nécessaires à l'accomplissement de ces activités.

Ce décret a pris fin au 31 décembre 2020 et le dispositif a dû être prolongé par le décret n° 2020-1740 du 29 décembre 2020 portant dérogation temporaire à la règle du repos dominical pour les activités d'identification, d'orientation et d'accompagnement ainsi que de surveillance épidémiologique dans le cadre de la lutte contre la propagation de l'épidémie de covid-19.

Le champ d'application du décret du 29 décembre 2020 est identique à celui du 15 mai 2020 mais davantage explicité afin de rappeler le caractère strictement limité à certains salariés. Ne sont ainsi concernés par ces dispositions que les agents mentionnés aux 1° et 2° du I de l'article 3 et aux 2° et 3° du II de l'article 10 du décret n°2020-551 du 12 mai 2020 relatif aux systèmes d'information mentionnés à l'article 11 de la loi n° 2020-546 du 11 mai 2020 prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions.

Par ailleurs, il s'agit d'un décret provisoire dont l'échéance est fixée par l'article 11 de la loi n° 2020-546 du 11 mai 2020 prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions, soit à ce stade jusqu'au 31 décembre 2021.

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

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

a) *Veuillez fournir des informations sur les salaires minimums bruts et nets et leur évolution au cours de la période de référence, y compris sur les exceptions, et des statistiques détaillées sur le nombre (ou la proportion) de travailleurs concernés par le salaire minimum ou inférieur au salaire minimum. Veuillez fournir des informations spécifiques sur les régimes de congé durant la pandémie, y compris en ce qui concerne les taux de rémunération et la durée. Fournir des statistiques à la fois sur les personnes couvertes par ces dispositifs et sur les catégories de travailleurs qui n'étaient pas inclus.*

Le **salaires 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 de la nation ». Plusieurs mécanismes de revalorisation permettent de répondre à cet objectif :

- La revalorisation annuelle obligatoire 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 (C�NCEFP) et rapport d'un comité d'experts.

Le décret du 7 février 2013 relatif aux modalités de revalorisation du salaire minimum de croissance prévoit les dispositions suivantes :

- o la garantie de pouvoir d'achat est depuis le 1^{er} janvier 2014 assurée par l'indexation du SMIC sur l'inflation mesurée pour les ménages du premier quintile de la distribution des niveaux de vie. Cet indice, davantage ciblé sur les salariés à faible revenu, permet de mieux prendre en compte le poids des dépenses contraintes (loyer, énergie notamment) qui pèsent sur ces ménages ;
 - o concernant la participation au développement économique de la nation, le SMIC est désormais revalorisé sur la base de la moitié du gain de pouvoir d'achat du salaire horaire moyen des ouvriers et employés, et non plus des seuls ouvriers. Cette évolution permet de tenir compte de la part plus importante que représente aujourd'hui la catégorie professionnelle des employés dans la population rémunérée au voisinage du SMIC.
- Une revalorisation automatique par arrêté en cours d'année est obligatoire lorsque l'inflation atteint un niveau correspondant à une hausse d'au moins 2% par rapport à l'indice constaté lors de la précédente revalorisation. Ce fut le cas au 1^{er} décembre 2011, ainsi que plus récemment au 1^{er} octobre 2021.
 - Enfin, le Gouvernement peut porter, lors de la revalorisation annuelle ou en cours d'année, le SMIC à un niveau supérieur à celui qui résulterait de la seule mise en œuvre de ces mécanismes par le biais de «coups de pouce ». Le dernier coup de pouce a eu lieu en juillet 2012.

Les dernières revalorisations du SMIC depuis le 1^{er} janvier 2015

Date	Taux horaire brut	Taux horaire net	Mensuel brut pour 35 h hebdomadaires	Mensuel net pour 35 h hebdomadaires	Pourcentage d'augmentation	dont au titre d'un coup de pouce
01/01/15	9,61 €	7,49 €	1457,52 €	1135,99 €	0,8 %	-
01/01/16	9,67 €	7,53 €	1466,62 €	1141,62 €	0,6%	-
01/01/17	9,76 €	7,59 €	1480,27 €	1151,50 €	0,9 %	-
01/01/18	9,88 €	7,74 €	1498,47 €	1173,60 €	1,2%	-
01/01/19	10,03 €	7,94 €	1521,22 €	1204,20 €	1,5%	-
01/01/20	10,15 €	8,03 €	1539,42 €	1218,61 €	1,2 %	-
01/01/21	10,25€	8,11€	1554,58€	1230,60€	0,99%	-
01/10/21	10,48€	8,30€	1589,47€	1258,23	2,2%	-

Selon la DARES², 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, sont plus souvent concernés. La majorité des salariés qui ont connu un épisode au Smic sur la période n'y sont cependant 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, qui restent durablement rémunérés à ce niveau : en moyenne chaque année, seuls 2 % des salariés sont rémunérés au salaire minimum depuis au moins deux ans. Cette situation est un peu plus prégnante chez les seniors : une fois au Smic, le risque de se maintenir durablement autour de ce niveau de rémunération se fait davantage sentir après 50 ans.

Au 1^{er} janvier 2020³, le SMIC brut horaire augmentait de 1,2 % et 2,25 millions de salariés du secteur privé bénéficiaient directement de cette revalorisation, soit 13,0 % des salariés, après 13,4 % un an plus tôt. La proportion de bénéficiaires de la revalorisation du Smic est trois fois plus élevée parmi les salariés à temps partiel (30,0 % contre 9,0 % des salariés à temps complet) et au sein des très petites entreprises (27,3 % dans celles de 1 à 9 salariés, contre 9,8 % dans celles de 10 salariés ou plus). Les femmes représentaient 44 % des salariés du secteur privé, mais 59,3 % des salariés concernés par la hausse du Smic.

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.

Les **branches professionnelles** ont l'obligation d'ouvrir des négociations sur les salaires au moins tous les quatre ans (art. L.2241-1 du code du travail). En l'absence d'accord de méthode mentionné à l'article L2242-11, cette obligation doit s'observer au moins une fois par an.

L'article L.2241-10 du code du travail prévoit une obligation d'ouverture des négociations sur la question des salaires en cas de rattrapage du bas de grille des minima conventionnels par le SMIC. A ce titre, l'administration réalise un travail d'analyse, de suivi et d'accompagnement des négociations salariales de branche avec l'objectif premier d'inciter les branches à négocier des grilles de salaires dont les premiers niveaux sont au moins égaux au SMIC.

Dans les **entreprises** où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur doit engager au moins une fois tous les quatre ans une négociation portant sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise (article L. 2242-1). Dans cette limite, un accord collectif peut fixer une périodicité différente pour la négociation sur les salaires (articles L. 2242-10 et suivants). A défaut d'accord, cette négociation est engagée chaque année.

L'employeur assujéti à l'obligation de négocier qui n'a pas rempli l'obligation de négociation sur les salaires effectifs est soumis à une pénalité, qui prend la forme d'une réduction de l'exonération de cotisations sociales à laquelle peut prétendre l'employeur (art. L. 2242-7 du code du travail).

En 2020⁴, dans un contexte économique fortement dégradé par la crise sanitaire, les négociations salariales de branche ont été impactées, et ce 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 (visio-conférences, 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.

² « Les salariés rémunérés au salaire minimum », DARES, mars 2019

³ DARES résultats, « La revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier 2020 », décembre 2020

⁴ [Bilan de la négociation collective 2020](#), Ministère du travail

- 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 (APLD), thèmes préalablement définis comme prioritaires par les branches, ce qui a pu affecter les négociations annuelles obligatoires.

Ainsi, fin 2020, ce sont 37 branches (soit 22 % du panel suivi par le ministère du travail) pour lesquelles la grille résultant du dernier accord conclu comporte au moins un coefficient inférieur au SMIC.

Cependant on note tout de même une hausse des salaires minima conventionnels durant l'année 2020, même si elle est moins conséquente que lors des années précédentes. En effet, la moyenne des augmentations de salaires se situe entre 1,5% et 1,6 % (contre 1,9 % en 2019). La valeur médiane des augmentations de salaires s'établit 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°2020-323 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** (cf. article 29).

Congés payés et 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. 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 justifient avoir placé un ou plusieurs salariés en activité partielle, au titre des congés payés pris par leurs salariés entre le **1er janvier et le 7 mars 2021**. Cette aide est limitée à la prise en charge de 10 jours de congés payés.

Pour bénéficier de cette aide, les entreprises devaient répondre à l'un ou l'autre des critères d'éligibilité suivants :

- L'activité a été interrompue partiellement ou totalement pour tout ou partie de l'établissement pendant une durée totale d'au moins 140 jours entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020 ;
- L'activité a été réduite de plus de 90 % (baisse du chiffre d'affaires) pendant les périodes en 2020 où l'état d'urgence sanitaire était déclaré.

Cette aide exceptionnelle a ainsi permis de couvrir les secteurs les plus touchés par les fermetures administratives et les conséquences de la crise sanitaire comme par exemple le HCR, l'événementiel, les discothèques ou encore les salles de sport, dès lors qu'ils répondaient aux critères fixés par les textes réglementaires.

b) Le Comité demande également des informations sur les mesures prises pour garantir une rémunération équitable (supérieure au seuil de 60 %, ou de 50 % avec les explications ou justifications proposées) suffisante pour 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 ». Veuillez également fournir des informations sur les exigences de rémunération équitable et les mesures de mise en œuvre (par exemple, par l'inspection du travail ou d'autres organismes compétents), ainsi que sur leurs résultats (actions en justice, sanctions imposées) en ce qui concerne le fait de contourner les exigences en matière de salaire minimum (par exemple, par des systèmes tels que la sous-traitance, les contrats de service, y compris les contrats de service transfrontaliers, les arrangements de travail via des plateformes, le recours à un faux travail indépendant, avec une référence particulière aux domaines où les travailleurs risquent d'être exploités ou sont vulnérables à l'exploitation, par exemple les travailleurs saisonniers agricoles, l'industrie hôtelière, le travail domestique et les soins, le travail temporaire, etc.).

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 relative aux

modalités de représentation des travailleurs indépendants recourant pour leur activité aux plateformes et aux conditions d'exercice de cette représentation. Celle-ci est en cours de ratification. Il s'agit ainsi de poser les bases d'un dialogue social dans ce secteur, préalable nécessaire à la création d'un « socle de droits sociaux », notamment une rémunération équitable.

c) Veuillez également fournir des informations sur la nature des mesures prises pour garantir que ce droit est effectivement respecté en ce qui concerne les catégories de travailleurs visées au paragraphe précédent (b) ou dans d'autres domaines d'activité où les travailleurs risquent d'être exploités ou sont vulnérables à l'exploitation, en faisant notamment référence à l'action réglementaire et à la promotion de la syndicalisation, de la négociation collective ou d'autres moyens adaptés aux conditions nationales.

Les éléments sur la négociation collective figurent au a). Les éléments de réponse sur les mesures de contrôle figurent au b).

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

a) Veuillez fournir des informations actualisées sur les règles appliquées au service d'astreinte, aux contrats « zéro heure », en indiquant si les périodes inactives d'astreinte sont considérées comme du temps travaillé ou comme une période de repos et comment ces périodes sont rémunérées.

Une période d'astreinte s'entend depuis la loi du 8 août 2016 comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise (art. L. 3121-9).

Autrement dit, constitue une période d'astreinte, les temps pendant lesquels les salariés devront rester à leur domicile ou dans tout autre lieu de leur choix dès lors qu'ils pourront être joints par l'employeur, notamment à l'aide de moyens de téléphonie mobile (téléphone portable, tablette etc.) en vue de répondre à un appel pour effectuer une intervention.

Ainsi, constitue une astreinte le fait pour un salarié d'avoir l'obligation, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, de rester en permanence disponible à l'aide de son téléphone portable pour répondre à d'éventuels besoins et se tenir prêt à intervenir en cas de besoin (Cass. Soc 12 juillet 2018, n°17-13029).

Une astreinte peut être mise en place :

- par convention ou accord collectif étendu, ou accord d'entreprise qui fixe le mode d'organisation des astreintes, les modalités d'information et les délais de prévenance des salariés concernés ainsi que la compensation sous forme financière ou sous forme de repos sans que la loi ne fixe de minimum (art. L. 3121-11) ;

- à défaut d'accord, par l'employeur après avis du comité social et économique, et après information de l'agent de contrôle de l'inspection du travail (art. L. 3121-12). Dans ce cas, les modalités d'information des salariés sont fixées par décret (art. R. 3121-3) et la programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à leur connaissance quinze jour à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve qu'ils soient avertis au moins un jour franc à l'avance (art. L. 3121-12).

Les périodes d'astreinte, hors temps d'intervention, ne constituent pas du temps de travail effectif. Ainsi, lorsque le salarié n'est pas amené à intervenir pendant sa période d'astreinte, celle-ci est entièrement décomptée dans les temps de repos quotidien et hebdomadaire (art. L. 3121-10).

En cas d'intervention au cours de la période d'astreinte, la durée des interventions est toujours considérée comme du temps de travail effectif (art. L. 3121-9) et doit être rémunérée comme tel.

Ainsi, s'agissant de la règle du repos quotidien et en l'absence de dérogation, le salarié qui intervient pendant une astreinte a droit à un repos quotidien intégral de 11h consécutives après la dernière intervention, s'il n'a pu en bénéficier au préalable. En présence d'une dérogation au repos quotidien (cf. règles exposées supra), le salarié qui intervient pendant l'astreinte doit bénéficier d'un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé, ou lorsque l'attribution de ce repos n'est pas possible, d'une contrepartie équivalente prévue par accord collectif de travail (art. D. 3131-2).

b) Veuillez expliquer l'impact de la crise de covid-19 sur le droit à une rémunération équitable en ce qui concerne les heures supplémentaires et fournir des informations sur les mesures prises pour protéger et réaliser ce droit. Veuillez inclure des informations spécifiques sur la jouissance du droit à une rémunération/compensation équitable

des heures supplémentaires pour le personnel médical durant la pandémie et expliquer comment la question des heures supplémentaires et de la durée au travail a été traitée en ce qui concerne le télétravail (réglementation, contrôle, rémunération, compensation accrue).

Le droit du travail relatif aux heures supplémentaires est encadré strictement par le droit français pour permettre le respect du droit à une rémunération équitable prévu à l'article 4 de la charte sociale européenne. Il n'y a eu aucune dérogation pendant la période de pandémie aux règles applicables en matière de rémunération des heures supplémentaires.

Ainsi, la durée légale du travail constitue la limite au-delà de laquelle les heures de travail effectuées deviennent des heures supplémentaires. Depuis la loi 2000-37 du 19 janvier 2000, elle est fixée à 35 heures par semaine (L. 3121-27 du code du travail).

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 et leurs majorations, soit, pour une partie, à un paiement majoré et, pour l'autre partie, à un repos de remplacement.

Le taux de majoration des heures supplémentaires est fixé par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou accord de branche sans que ce taux ne puisse être inférieur à 10 % (L. 3121-33 I). A défaut d'accord, les heures supplémentaires sont majorées de 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires puis 50 % ensuite (L. 3121-36 de code du travail).

Dans le cas où l'employeur accorderait un repos en contrepartie des heures supplémentaires sans prévoir de majoration, en temps ou en argent, le code du travail français prévoit une infraction spécifique pour non-respect des contreparties applicables aux heures supplémentaires (R. 3124-7 du code du travail).

Les heures supplémentaires sont effectuées dans la limite d'un contingent annuel ; les heures effectuées au-delà ouvrent droit à une contrepartie sous forme de repos (L. 3121-30 du code du travail).

Le volume du contingent ainsi que les conditions de son dépassement sont déterminés par accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de branche (L. 3121-33 I 2° du code du travail).

En cas d'accord collectif, l'utilisation des heures supplémentaires à l'intérieur du contingent fait l'objet d'une information du CSE. Au-delà du contingent, elle est soumise à avis simple (L. 3121-33 I du code du travail).

A défaut de contingent prévu par accord collectif, le volume est fixé à 220 heures (L. 3121-39 et D. 3121-24 du code du travail). L'employeur est soumis à la seule obligation de consultation annuelle du CSE sur les modalités de son utilisation et sur son éventuel dépassement (L. 3121-40 du code du travail).

Aucune limite légale ou réglementaire n'est prévue pour ce dépassement du contingent, mais il ne peut être effectué que dans le respect des bornes fixées par les durées maximales de travail et les repos obligatoires.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos (COR).

La durée de la contrepartie obligatoire en repos est fixée par accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de branche, mais ne peut être inférieure à :

- 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent pour les entreprises de 20 salariés au plus ;
- 100 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent pour les entreprises de plus de 20 salariés (L. 3121-33 I 3° du code du travail).

A défaut d'accord, ce sont ces durées minimales qui s'appliquent à titre supplétif (L. 3121-38 du code du travail).

Le droit français relatif aux heures supplémentaires étant strictement encadré, il n'a pas été prévu de dispositions spécifiques applicables aux personnels médicaux pendant la pandémie.

Concernant l'horaire du salarié en télétravail, le régime juridique de l'horaire de travail de droit commun s'applique aux salariés en 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 (horaire collectif, horaire non collectif, horaire individualisé, forfait jours, forfait heure).

Le régime horaire en situation de télétravail est enrichi en droit français par le bénéfice pour le salarié de son droit à la déconnexion.

En situation de télétravail également, l'entreprise doit continuer d'assurer le contrôle et le suivi du temps de travail des salariés, que leur temps de travail soit exprimé en heures ou en jours de travail. Un arrêt de la Cour de cassation du 21 octobre 2020, 19-15.453 confirme l'applicabilité de ces principes de droit commun : un salarié ingénieur d'études en télétravail effectuait une demande de rappel d'heures supplémentaires à l'occasion de la

rupture de son contrat de travail, la Cour se fonde dans sa décision sur les articles L. 3171-2 et -4 du code du travail rappelant l'obligation de décompte applicable aux salariés en horaires non collectifs.

Prise en charge des heures supplémentaires en activité partielle :

En mars 2020, la fermeture quasi-totale d'un grand nombre de secteurs d'activité pour faire face à la montée de l'épidémie a mis en lumière la nécessité d'adapter la réglementation relative à l'activité partielle aux particularités de certains secteurs et a notamment **permis d'intégrer, pour la détermination du temps de travail et du taux horaire de référence en activité partielle, les supplémentaires structurelles**. Le dispositif d'activité partielle n'a toutefois pas vocation à prendre en charge les heures supplémentaires dites « exceptionnelles ».

L'article 1 bis de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle permet ainsi de **prendre en compte, dans les heures non travaillées indemnifiables en activité partielle, les heures de travail au-delà de la durée légale ou collective du travail, dès lors qu'elles sont prévues par une stipulation conventionnelle ou une stipulation contractuelle** conclue avant le 23 avril 2020 (article 7 de l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19).

3. à reconnaître le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale.

a) Veuillez fournir des informations sur l'impact de la covid-19 et de la pandémie 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 congé aux travailleuses.

Nous ne disposons pas, à ce stade, d'étude permettant d'apprécier précisément l'impact de la crise sanitaire liée à l'épidémie de covid-19 sur le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale. Pour autant, comme l'a montré le Comité économique social et environnemental (CESE) dans son avis intitulé « Crise sanitaire et inégalités de genre » paru en mars 2021, la crise sanitaire a agi comme le révélateur des inégalités professionnelles femmes-hommes. Ce rapport souligne que de manière générale, les femmes sont plus affectées que les hommes par les conséquences économiques et matérielles de la pandémie et que si la proportion de femmes et d'hommes dont la situation financière s'est dégradée apparaît 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.

Une analyse de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) publiée en mai 2021 relative aux conditions de travail des salariés de la « deuxième ligne » a également souligné que la plupart des métiers de la deuxième ligne présentent un niveau très élevé de ségrégation par sexe : à titre d'illustration, les femmes sont pratiquement absentes des métiers du bâtiment (1,2 % parmi les ouvriers non qualifiés du gros œuvre), tandis qu'elles représentent la quasi-totalité (95 %) des aides à domicile et aides ménagères. Cette structure très particulière de l'emploi influe fortement sur les conditions d'emploi telles que les durées de travail et les salaires.

Toutefois, les résultats de l'Index de l'égalité professionnelle en 2021, deuxième année de pleine application, démontrent des progrès des entreprises en dépit de la crise sanitaire. En effet, la note moyenne des entreprises de 1 000 salariés et plus a augmenté de cinq points entre 2019 et 2021, passant de 83 à 88. La même tendance est observée dans les entreprises de taille intermédiaire, de 251 à 999 salariés, dont la note a augmenté de trois points, passant de 82 en 2019 à 85 en 2021 et dans les entreprises de 50 à 250 salarié où la note a augmenté d'un point, passant de 83 à 84 points entre 2020 et 2021. On constate ainsi que les progrès se sont poursuivis en 2020 et 2021 malgré la crise sanitaire. Pour rappel, l'Index de l'égalité professionnelle L'Index, sur 100 points, se calcule à partir de 4 à 5 indicateurs selon que l'entreprise fait moins ou plus de 250 salariés : l'écart de rémunération femmes-hommes, l'écart de répartition des augmentations individuelles, l'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés), le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité, et la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Cette progression a notamment fait suite aux procédures de contrôle engagées par les services de l'inspection du travail sur la thématique de l'égalité professionnelle. A cet égard, depuis janvier 2019, 28 093 interventions ont été réalisées. Suite à ces interventions, 441 mises en demeure ont été notifiées aux entreprises pour défaut de publication de l'Index ou absence de définition de mesures de correction adéquates et pertinentes et 28 entreprises ont été sanctionnées.

S'agissant de l'application des régimes de congé aux travailleuses, comme présenté à la réponse au point e) de

l'article 2, 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, d'éviction ou de maintien à domicile, qui ne pouvaient plus travailler pour garder leur enfant, ont pu, selon leur statut professionnel, être placés en activité partielle ou en arrêt de travail lorsqu'ils n'étaient pas en mesure de poursuivre leur activité professionnelle à distance.

4. à reconnaître le droit de tous les travailleurs à un délai de préavis raisonnable dans le cas de cessation d'emploi

a) Veuillez fournir des informations sur le droit de tous les travailleurs à un délai de préavis raisonnable dans le cas de cessation de l'emploi (cadre juridique et pratique), y compris toutes dispositions spécifiques prises en réponse à la pandémie et à la crise de covid-19.

L'article L. 1234-1 du code du travail prévoit qu'un préavis est dû au salarié lorsque ce dernier est licencié, hors cas de faute grave et lourde. La durée du préavis varie dans ce cas selon l'ancienneté du salarié :

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 ;

la durée de préavis du salarié dont l'ancienneté est comprise entre six mois et deux ans dans l'entreprise est fixée à 1 mois ;

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.

L'article L. 1237-1 du code du travail prévoit que le salarié a bien droit à un préavis lorsque ce dernier démissionne. Cet article renvoie aux dispositions légales, conventionnelles et aux usages professionnels pour la détermination de la durée de ce préavis. Dans les faits, ce sont très majoritairement les conventions collectives qui déterminent la durée de préavis des salariés démissionnaires.

Durant l'épidémie de Covid-19, aucune disposition spécifique n'a été prise concernant le préavis

Charte sociale européenne révisée Partie I - Article 5 - droit syndical

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

a) Veuillez fournir des données sur la prévalence de l'affiliation syndicale dans le pays et dans les secteurs d'activité, ainsi que des informations sur les activités du secteur public ou privé dans lesquelles les travailleurs sont exclus de la constitution d'organisations pour la protection de leurs intérêts économiques et sociaux ou de l'adhésion à de telles organisations. Fournir également des informations sur les développements juridiques récents sur ces points et sur les mesures prises pour promouvoir la syndicalisation et l'adhésion (avec une référence spécifique aux domaines d'activité où le niveau de syndicalisation est faible, tels que les travailleurs du savoir, les travailleurs agricoles et saisonniers, les travailleurs domestiques, le secteur de la restauration et les travailleurs employés dans le cadre de la sous-traitance de services, y compris les contrats de services transfrontaliers).

A titre préliminaire, il peut être rappelé qu'en France, la légitimité des syndicats est fondée en droit sur leur audience électorale lors des élections professionnelles et non sur le taux de syndicalisation. Or, le taux de participation a été de près de 57,47 % pour les élections dans le secteur marchand et associatif entre 2017 et 2020. Par ailleurs, les organisations syndicales représentent l'ensemble des salariés, syndiqués ou non, notamment lors des négociations des conventions collectives qui couvrent plus de 90 % des salariés du secteur marchand et associatif.

Selon un rapport d'analyse de la DARES⁵, le taux de syndicalisation en France en 2016 s'élevait à 11%.

⁵ [Dares Analyses n°025, 12 mai 2016.](#)

Par ailleurs cette étude met en relief les éléments suivants :

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%).

Trois types d'activités ne permettent pas, aujourd'hui, à leurs travailleurs de constituer une organisation syndicale :

- Si les militaires peuvent librement créer une association professionnelle nationale de militaires, ils ne peuvent pas créer de groupements professionnels militaires à caractère syndical ou adhérer à des groupements professionnels lorsqu'ils sont en activité.⁶ Depuis 1990, des représentants tirés au sort parmi les volontaires siègent pour quatre ans dans des Conseils de la fonction militaire propres à chaque secteur des forces armées. Le premier syndicat de gendarmes, Gend XXI, a été créé en janvier 2015.
- Pareillement, deux décrets datant de 1964⁷ interdisent aux préfet et aux sous-préfets de créer des organisations syndicales, d'y adhérer ou d'y exercer des mandats.

Différentes mesures ont été récemment mises en place afin de **promouvoir la syndicalisation et l'adhésion**.

La loi du 20 août 2008 a transposé dans le Code du travail les règles sur la représentativité et la négociation collective, telles que définies par les partenaires sociaux dans leur Position commune du 9 avril 2008. Cette réforme a permis de conforter la légitimité des syndicats de salariés, par la prise en compte, dans la détermination de leur représentativité, de leur **audience aux élections professionnelles**.

Par ailleurs, les organisations syndicales ayant participé aux élections professionnelles qui a eu lieu en avril 2021 dans les très petites entreprises (TPE) ont pu bénéficier d'une subvention de l'Etat afin de couvrir une partie de leurs frais de communication et permettre de **toucher un public plus large**. Le montant a été augmenté d'un million d'euros comparé aux dernières élections en 2016, pour un total de 3,5 millions d'euros.

Enfin, des mesures ont pour objet la **protection des travailleurs syndiqués contre toute discrimination ou représailles en raison de leur activité syndicale**.

En outre, la **loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi** vise notamment à mieux valoriser et à davantage sécuriser l'exercice de mandats de représentants des salariés.

L'article 6 de cette loi met par exemple en place une **garantie d'évolution salariale**. Ainsi, en l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de sa rémunération, il est désormais prévu que lorsque le nombre d'heures de délégation dont dispose un représentant du personnel sur l'année dépasse 30% de la durée de travail fixée dans son contrat de travail, il doit bénéficier d'une évolution de rémunération.

Cette évolution de rémunération est au moins égale, sur l'ensemble de la durée de son mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle que lui et dont l'ancienneté est comparable à la sienne ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

En matière de **lutte contre la discrimination**, des enquêtes sont également régulièrement menées par les services de l'inspection du travail afin de détecter un éventuel lien entre l'activité syndicale des salariés et des actes de gestion commis à leur détriment.

S'agissant de la valorisation du parcours des élus, et dans l'objectif d'une prise en considération par l'employeur des compétences acquises en réalisant un premier bilan de l'expérience de son salarié disposant d'un mandat,

⁶ Article L4121-4, al. 1er du code de la défense : « L'existence de groupements professionnels militaires à caractère syndical ainsi que, sauf dans les conditions prévues au troisième alinéa, l'adhésion des militaires en activité à des groupements professionnels sont incompatibles avec les règles de la discipline militaire. »

⁷ Article 15, al. 2 du décret n° 64-805 du 29 juillet 1964 et article 18, al. 2 du décret n° 64-260 du 14 mars 1964

l'ordonnance n°2017-1388 du 22 septembre 2017 a élargi **l'entretien de fin de mandats**, introduit par la loi du 17 août 2015, à l'ensemble des titulaires de mandats dans les entreprises de plus de deux mille salariés, là où seuls ceux dont le mandat représentait 30% ou plus de leur temps de travail en bénéficiaient auparavant.

Deux arrêtés du 18 juin 2018 portant application de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi ont par ailleurs créé la **certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel**, et fixé les modalités d'équivalence entre la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical et plusieurs titres professionnels du ministère chargé de l'emploi.

L'enjeu principal de ce dispositif est d'offrir aux représentants syndicaux l'opportunité de valoriser leur expérience et leurs compétences via une certification ad-hoc leur donnant accès à des équivalences vers des blocs de compétences de titres professionnels du ministère du travail. Des passerelles sont ainsi créées vers des métiers qui ne sont pas nécessairement les métiers d'origine des mandatés en prenant en compte les compétences acquises au cours d'un mandat dans une suite de parcours professionnel.

b) Fournir également des informations sur les mesures prises ou envisagées pour promouvoir ou assurer de manière proactive le dialogue social, avec la participation des syndicats et des organisations de travailleurs, afin de faire le point sur la pandémie et la crise de covid-19 et leurs retombées, et en vue de préserver ou, le cas échéant, de restaurer les droits protégés par la Charte une fois la crise terminée.

Afin d'assurer le dialogue social et la négociation collective, le ministère du travail a procédé à des adaptations pour assurer une continuité du fonctionnement du comité social et économique (CSE)

Le droit applicable en matière de tenue des réunions en distanciel a donc été aménagé avec l'ordonnance n° 2020-1441 du 25 novembre 2020 portant adaptation des règles relatives aux réunions des instances représentatives du personnel

Pour rappel, en droit commun, les réunions du CSE peuvent se dérouler par visioconférence si cette modalité a été prévue par accord négocié entre l'employeur et les membres élus. En l'absence d'accord, le recours à la visioconférence est limité à trois réunions par année civile⁸.

Dans le contexte de crise sanitaire, a été autorisée l'utilisation de la visioconférence sans limitation du nombre de séances tenues selon cette modalité, ce qui a permis de s'affranchir des déplacements pour les membres convoqués aux réunions du CSE, et d'assurer la continuité du fonctionnement de l'instance tout en respectant les gestes barrières et les contraintes sanitaires.

Enfin, à partir du premier confinement, les modalités de négociation, de signature et de dépôt ont également été aménagées pour l'ensemble des accords collectifs, de branche comme d'entreprise : le recours à la signature électronique, la consultation électronique ainsi qu'un dépôt par voie électronique ont été encouragés

Charte sociale européenne révisée Partie I - Article 6 – droit de négociation collective

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

1. à favoriser la consultation paritaire entre travailleurs et employeurs ;
2. à promouvoir, lorsque cela est nécessaire et utile, l'institution de procédures de négociation volontaire entre les employeurs ou les organisations d'employeurs, d'une part, et les organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de régler les conditions d'emploi par des conventions collectives ;

Veillez fournir des informations sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour garantir le respect du droit de négociation collective. Veuillez 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.

Afin de soutenir la poursuite de la négociation collective pendant la crise sanitaire, l'État français a, en premier

⁸ Article L. 2315-4 du code du travail pour le CSE, L. 2316-16 pour le CSE central

lieu, procédé à des adaptations à droit constant des modalités de négociation, de signature et de dépôt des accords collectifs de branche comme d'entreprise.

Une doctrine a ainsi été élaborée et communiquée aux partenaires sociaux pour dématérialiser autant que possible la procédure de négociation et d'adoption des accords : la négociation à distance a été recommandée, en visioconférence ou en audioconférence, sous réserve du respect du principe de loyauté de la négociation ; le recours à la signature électronique a été encouragé et la possibilité de signer manuellement des exemplaires distincts d'un même accord a été acceptée ; la consultation électronique a été encouragée pour les accords d'entreprise conclus par consultation directe des salariés, à condition que soient garantis la confidentialité du vote et l'émargement des votants ; enfin, la notification par voie de courrier électronique avec accusé de réception des accords conclus aux organisations représentatives a été acceptée.

Les procédures administratives de dépôt ont également été aménagées : la procédure de dépôt des accords de branche, qui était une procédure papier, a ainsi été dématérialisée et adaptée pour permettre le traitement rapide des accords pris pour faire face aux conséquences de la crise sanitaire.

En second lieu, afin de permettre aux partenaires sociaux de faire face à l'urgence des situations créées par l'épidémie de COVID-19, l'ordonnance n° 2020-427 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions en matière de délais pour faire face à l'épidémie de covid-19 et le décret n° 2020-441 du 17 avril 2020 relatif aux délais d'extension des accords de branche ayant pour objet de faire face aux conséquences économiques, ont réduit plusieurs délais de conclusion et d'extension des accords collectifs. Ce dispositif n'était toutefois applicable qu'aux accords dont l'objet exclusif était de faire face aux conséquences sociales, économiques et financières de l'épidémie. Il a cessé de s'appliquer le 10 octobre 2020.

Concernant les accords collectifs d'entreprise négociés avec des délégués syndicaux, l'ordonnance du 25 avril 2020 a ainsi modifié les délais prévus par l'article L. 2232-12 du code du travail pour la consultation des salariés :

- le délai d'un mois au terme duquel les organisations syndicales signataires d'un accord peuvent indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés pour valider l'accord a été réduit à 8 jours ;
- le délai de 8 jours à compter duquel la consultation des salariés peut ensuite être organisée a été réduit à 5 jours.

Concernant les accords collectifs d'entreprise négociés sans délégué syndical, l'ordonnance a modifié les délais prévus par les articles L. 2232-21 du code du travail relatif à la ratification des accords par les salariés et L. 2232-25-1 :

- dans les entreprises sans délégué syndical, dont l'effectif habituel est inférieur à 11 salariés ou compris entre 11 et 20 salariés, le délai de 15 jours au terme duquel l'employeur doit consulter les salariés sur un projet d'accord a été réduit à 5 jours ;
- dans les entreprises sans délégué syndical, dont l'effectif habituel est au moins égal à 50 salariés, le délai d'un mois au terme duquel les membres du CSE qui acceptent de négocier en informant l'employeur a été réduit à 8 jours.

Enfin, l'ordonnance du 15 avril 2020 et le décret n° 2020-441 du 17 avril 2020 ont modifié les dispositions du code relatives à l'opposition à l'entrée en vigueur des accords de branche et à leur extension :

- s'agissant de l'entrée en vigueur des accords de branche, le délai de 15 jours pendant lequel les organisations syndicales non signataires représentant la majorité des suffrages exprimés peuvent s'opposer à l'entrée en vigueur d'un accord a été réduit à 8 jours à compter de la notification ;
- s'agissant de l'extension, le délai pendant lequel les organisations professionnelles d'employeurs représentant plus de 50 % des salariés des entreprises adhérentes peuvent s'opposer à son extension et le délai pendant lequel les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives peuvent demander au ministre la saisine du groupe d'expert ont été réduits de 1 mois à 8 jours ;
- enfin, le délai de 15 jours pendant lequel les organisations et les personnes intéressées peuvent présenter leurs observations à compter de la publication de l'avis d'extension a été réduit à 8 jours.

La mise en œuvre de ces mesures a permis la poursuite de la négociation collective pendant la crise sanitaire : 950 accords de branche ont été signés et enregistrés pour l'année 2020 (contre 1 227 en 2019), ainsi que 76 650 accords d'entreprise (contre 80 780 en 2019). Le dialogue social a également joué un rôle fondamental dans la gestion de la crise. 117 accords de branche et 18 200 accords d'entreprise ont été conclus entre mars et décembre 2020 pour faire face aux conséquences de l'épidémie de Covid-19 (soit 22,9 % de l'ensemble des accords d'entreprise déposés et enregistrés sur la période considérée). Ces accords de branche ont principalement porté sur la prise de congés payés, sur la formation professionnelle et la prévoyance, mais également, pour un tiers d'entre eux, sur l'activité partielle de longue durée. Les accords d'entreprise ont, pour leur part, porté sur la prise de congés payés, l'aménagement du temps de travail, les primes, l'indemnisation complémentaire en cas d'activité partielle ou le télétravail, ainsi que sur l'activité partielle longue durée.

Deux accords nationaux interprofessionnels ont également été négociés et conclus pendant cette période :

- un ANI sur le télétravail, signé le 26 novembre 2020, qui vient compléter le cadre juridique existant et proposer aux partenaires sociaux un outil d'aide au dialogue social, destiné à accompagner ce qui s'annonce comme un tournant déterminant de l'organisation du travail, bien au-delà du terme de la crise sanitaire ;
- un ANI pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail, signé le 9 décembre 2020, qui introduit des avancées significatives sur la prévention et le suivi des salariés exposés – ses stipulations ont été en partie reprises dans la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.

et reconnaissent :

4. le droit des travailleurs et des employeurs à des actions collectives en cas de conflits d'intérêt, y compris le droit de grève, sous réserve des obligations qui pourraient résulter des conventions collectives en vigueur.

a) Veuillez fournir des informations sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour garantir le droit de grève (article 6§4). En ce qui concerne les services minimaux ou essentiels, veuillez fournir des informations 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.

L'épidémie de Covid-19 a conduit le gouvernement français 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.

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, ont institué, pour faire face aux conséquences de l'épidémie de Covid-19, le régime de l'état d'urgence sanitaire codifié aux articles L. 3131-12 et suivants du code de la santé publique.

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 code de la santé publique). Il est déclaré par un décret en conseil des ministres motivé, 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).

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 l'autorisant 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). Les réquisitions sont indemnisées selon le régime prévu par le code de la défense, soit par une indemnisation sur la base du traitement de début de l'emploi occupé ou de la fonction à laquelle cet emploi est assimilé ou sur la base des salaires normaux (article L. 2234-7 du code de la défense).

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 code de la santé publique). Elles peuvent faire l'objet d'un recours, devant le juge administratif (article L. 3131-18).

L'ensemble des garanties prévues par les lois du 23 mars et du 11 mai 2020 pour l'exercice du droit de réquisition a conduit le Conseil Constitutionnel à jugé que le législateur avait procédé à une conciliation équilibrée entre l'objectif de valeur constitutionnelle de protection de la santé et le respect des droits et libertés reconnus à tous ceux qui résident sur le territoire de la République, parmi lesquels figurent la liberté d'aller et de venir, composante de la liberté personnelle, protégée par les articles 2 et 4 de la Déclaration de 1789, le droit au respect de la vie privée garanti par cet article 2 et la liberté d'entreprendre qui découle de cet article 4 (Conseil constitutionnel, Décision n° 2020-800 DC du 11 mai 2020).

Le nouveau régime des réquisitions a été mis en œuvre à deux reprises depuis le 23 mars 2020.

L'état d'urgence sanitaire a, en effet, été instauré une première fois par la loi du 23 mars 2020 tout d'abord pour deux mois puis prolongé jusqu'au 10 juillet 2020 inclus par la loi n° 2020-546 du 11 mai 2020.

Dans ce cadre, le décret n° 2020-344 du 27 mars 2020 complétant le décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire a autorisé, jusqu'au 31 mai 2020, la réquisition des aéronefs civils et des personnes nécessaires à leur fonctionnement sur décision du ministre chargé de la santé, 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.

Puis les décrets n° 2020-548 du 11/05/2020 et n° 2020-663 du 31 mai 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire ont habilité le préfet de département à :

- ordonner par des mesures générales ou individuelles, si l'afflux de patients ou de victimes ou la situation sanitaire le justifie la réquisition de toute personne nécessaire au fonctionnement des établissements de santé ou médico-sociaux, notamment des professionnels de santé, ainsi que de toute personne nécessaire au fonctionnement des agences régionales de santé et des agences chargées, au niveau national, de la protection de la santé publique, notamment l'Agence nationale du médicament et des produits de santé et l'Agence nationale de santé publique ;
- procéder à la réquisition 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 ;
- ordonner, par des mesures générales ou individuelles, lorsque les laboratoires de biologie médicale ne sont pas en mesure d'effectuer l'examen de détection du génome du SARS-CoV-2 par test PCR ou d'en réaliser en nombre suffisant pour faire face à la crise sanitaire, soit la réquisition des autres laboratoires autorisés à réaliser cet examen ainsi que les équipements et personnels nécessaires à leur fonctionnement, soit la réquisition des équipements et des personnels de ces mêmes laboratoires nécessaires au fonctionnement des laboratoires de biologie médicale qui réalisent cet examen ;
- procéder à la réquisition des aéronefs civils et les personnes nécessaires à leur fonctionnement sur décision du ministre chargé de la santé, 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.

Ces mesures ont cessé de s'appliquer le 11 juillet 2020.

Lors de cette première vague, l'arrêté du 28 mars 2020 portant diverses dispositions relatives à l'indemnisation des professionnels de santé en exercice, retraités ou en cours de formation réquisitionnés dans le cadre de l'épidémie covid-19 a permis de préciser les conditions de réquisition, notamment en matière de rémunération, des professionnels de santé dans le cadre de l'épidémie de Covid. Une instruction ainsi qu'un vademecum mis en ligne sur le site du Ministère des solidarités et de la santé a apporté des compléments, en précisant que la réquisition devait intervenir en première intention sur les personnels volontaires. La réquisition permettait en effet de donner un cadre sécurisé et unifié à leur intervention, notamment sur l'indemnisation de leurs frais de déplacement et le régime de responsabilité.

L'état d'urgence sanitaire sur l'ensemble du territoire national a été de nouveau déclaré par le décret n° 2020-1257 du 14 octobre 2020 à compter du 17 octobre 2020. Il a été prolongé une première fois jusqu'au 16 février 2021 par la loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire puis jusqu'au 1er juin 2021 par la loi n° 2021-160 du 15 février 2021 prorogeant l'état d'urgence sanitaire.

Les décrets n° 2020-1262 du 16 octobre 2020 et n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire ont habilité le préfet de département à prendre les mêmes mesures de réquisition que celles prévues par les décrets n° 2020-548 du 11/05/2020 et n° 2020-663 du 31 mai 2020. Ces décrets l'ont également habilité à procéder, lorsque cela est nécessaire, pour répondre aux besoins de mise en quarantaine ou de placement et maintien à l'isolement dans l'un des lieux d'hébergement adaptés, à la réquisition de tous biens, services ou personnes nécessaires au transport des personnes concernées vers ces lieux d'hébergement.

Ces mesures ont cessé de s'appliquer le 2 juin 2021.

Le décret n° 2021-699 du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire, notamment ses articles 48 et 48-1 ont prolongé la possibilité de réquisitionner des personnels pour lutter contre l'épidémie de Covid.

L'arrêté du 17 août 2021 portant diverses dispositions relatives à l'indemnisation des professionnels de santé en exercice, retraités ou en cours de formation réquisitionnés dans le cadre de l'épidémie de covid-19 a été adopté sur ce fondement en précisant à nouveau les modalités de recours à la réquisition et d'indemnisation des

professionnels, en particulier dans le cas de la mobilisation en Outre-Mer.

Charte sociale européenne révisée Partie I - Article 21 - droit à l'information et à la consultation

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

a. d'être informés régulièrement ou en temps opportun et d'une manière compréhensible de la situation économique et financière de l'entreprise qui les emploie, étant entendu que la divulgation de certaines informations pouvant porter préjudice à l'entreprise pourra être refusée ou qu'il pourra être exigé que celles-ci soient tenues confidentielles ; et

b. d'être consultés en temps utile sur les décisions envisagées qui sont susceptibles d'affecter substantiellement les intérêts des travailleurs et notamment sur celles qui auraient des conséquences importantes sur la situation de l'emploi dans l'entreprise.

a) Veuillez fournir des informations sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour garantir le respect du droit à l'information et à la consultation. Veuillez 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.

Pendant toute la période de crise sanitaire, il a été nécessaire que le comité social et économique (CSE)⁹, par la voie de la procédure d'information-consultation, joue pleinement son rôle. Le ministère chargé du travail a donc procédé à des adaptations pour assurer, dans les entreprises, une continuité de son fonctionnement.

Les partenaires sociaux rencontrant des difficultés à organiser les élections professionnelles conduisant à la mise en place du CSE, **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.

- **A l'occasion du premier état d'urgence sanitaire**, les processus électoraux ont été suspendus sans remettre en cause la régularité des opérations électorales accomplies auparavant. 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, de façon dérogatoire et temporaire pendant la durée de l'urgence sanitaire, les consultations à distance du CSE ont été renforcées, avec la possibilité de recourir à la visioconférence pour tenir les réunions des comités sans limitation du nombre de séances tenues et l'organisation de réunions selon deux modalités qui n'existaient pas antérieurement, à savoir par audioconférence et messagerie instantanée.

Par ailleurs, le Gouvernement a aménagé les délais qui jalonnent la procédure d'information et de consultation du CSE, sur les décisions de l'employeur qui avaient pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de Covid-19.

⁹ L'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017 a créé une instance unique de dialogue social, le Comité social et économique (CSE), issue de la fusion des trois instances de représentation du personnel qu'étaient les délégués du personnel (DP), le comité d'entreprise (CE), et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Depuis le 1er janvier 2020, toutes les entreprises d'au moins 11 salariés doivent ainsi avoir mis en place un CSE.

Suite au nouvel état d'urgence déclaré par le décret du 14 octobre 2020 et prorogé par la loi du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire, l'ordonnance n° 2020-1441 du 25 novembre 2020 a réactivé les mesures relatives aux réunions à distance des institutions représentatives du personnel.

Le recours à la visioconférence fut à nouveau autorisé pour l'ensemble des réunions du CSE après que l'employeur en a informé leurs membres. L'ordonnance permet également, à titre dérogatoire et temporaire, l'organisation de réunions du CSE par audioconférence et par messagerie instantanée.

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.

Ces dispositions aménageant le recours à la visioconférence pour la tenue des réunions du CSE sont restées applicables jusqu'au **30 septembre 2021**, en application de l'article 8 de la loi n°2021-689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire. Depuis cette date, ce sont les dispositions du droit commun qui s'appliquent.

Charte sociale européenne révisée Partie I - Article 22 – droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail

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

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

a) Veuillez fournir 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. Veuillez 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.

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, dans ses versions du 29 octobre 2020, recommandant le télétravail à 100 % pour les postes le permettant, du 13 novembre 2020, intégrant des avancées prises par décret du 29 octobre 2020, du 6 janvier 2021, préconisant le retour sur le lieu de travail un jour par semaine pour les salariés présentant des difficultés psychologiques, ou encore du 29 janvier 2021, prenant en compte les avis du Haut conseil en santé publique relatifs à la distanciation physique et aux types de masques.

Les partenaires sociaux ont également été consultés sur les 57 fiches-métier conseils lors de leur élaboration mais également lors de leur actualisation, notamment entre novembre et décembre 2020, et en février 2021.

Les partenaires sociaux du conseil d'orientation des conditions de travail ont été consultés sur l'ensemble des textes réglementaires pris pendant les différentes vagues :

- Projet de décret fixant le cadre applicable des dispositions du code du travail en matière de gestion des risques biologiques, notamment en cas de pandémie ;
- Projet de décret fixant les modalités d'établissement des arrêts de travail prescrits par les médecins du travail pendant l'épidémie de covid-19, pris en application de l'ordonnance n° 2020-1502 du 2 décembre 2020 adaptant les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire ;

- Projet de décret portant aménagement temporaire des dispositions du code du travail relatif aux locaux de restauration;
- Projet d'ordonnance portant mesures d'urgence dans le champ du travail et de l'emploi.

Il convient de souligner que ces actes de droit souple (guides, fiches-métier conseils, protocole, questions-réponses) ont été très appréciés par les entreprises, les représentants du personnel, les salariés et par les agents du système d'inspection du travail.

Ils ont pu servir de base de discussion au sein des commissions santé, sécurité et conditions de travail des comités économiques et sociaux dans les entreprises.

Certains de ces documents, tels que les fiches restauration collective en entreprises et gestion des cas contact en entreprise, répondent à des demandes des partenaires sociaux.

L'ensemble de ces documents rappelle que les mesures de prévention appliquées au sein des entreprises doivent être élaborées dans le cadre d'un dialogue social de proximité, au sein des entreprises. Par exemple, le protocole national en entreprise précise que l'instauration du télétravail doit se faire dans le cadre des négociations avec les représentants du personnel.

Par ailleurs, en vertu des articles L.2312-59 et L.2312-60 du code du travail, un membre de la délégation du personnel au comité social et économique peut exercer des droits d'alerte en situation de danger grave et imminent ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement dans les conditions prévues, selon le cas, aux articles [L. 4132-1 à L. 4132-5](#) et [L. 4133-1 à L. 4133-4](#).

Dans ce cadre, les représentants du personnel de très nombreux secteurs d'activité, et plus particulièrement dans les secteurs de la grande distribution et des soins médicaux, ont déclenché des droits d'alerte, ce qui a permis d'initier des enquêtes, avec l'accompagnement de l'inspection du travail, et d'améliorer la protection des travailleurs au sein des entreprises.

Dans ce contexte de crise sanitaire exceptionnelle, les CSE ont été particulièrement sollicités et ont joué un rôle majeur dans la mise en œuvre de mesures de prévention en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail, notamment en faveur du déploiement massif du télétravail.

Pour ce faire, il a été indispensable d'adapter les règles de fonctionnement du CSE pour permettre à l'instance de maintenir son activité et ainsi favoriser le dialogue social malgré les difficultés liées au contexte sanitaire. Les recours à la visioconférence, à la conférence téléphonique ainsi qu'à la messagerie instantanée ont ainsi été facilités et les délais de consultation de l'instance ont été aménagés.

Dans ce contexte, les remontées reçues des unités de contrôle confirment l'activité des CSE durant cette période. S'il y a eu nécessairement, dans les tout premiers temps de la pandémie, un relatif retrait des CSE et de leurs membres face à la contrainte qui s'imposait aux entreprises de prendre des décisions sans précédent dans des délais très brefs, les institutions représentatives ont généralement repris l'exercice de leurs prérogatives lorsque la situation s'est stabilisée. Les agents de contrôle de l'inspection du travail ont été régulièrement saisis, ont participé à des réunions de CSE et délivré des mises en demeure, le cas échéant, notamment sur des sujets liés au télétravail, sur les moyens et les réorganisations mis en œuvre pour faire face à la crise sanitaire, sur des procédures d'alerte en cas de danger grave et imminent pour les travailleurs. Il n'est pas perceptible que le nombre de demandes d'intervention de l'inspection du travail en vue de rétablir un fonctionnement régulier des CSE ait particulièrement augmenté.

Charte sociale européenne révisée Partie I - Article 26 – droit à la dignité au travail

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

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

a) Veuillez fournir 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 Comité souhaite

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.

La définition du harcèlement sexuel a été modifiée par la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail sur la base des dispositions du code pénal. La définition du code du travail a été sanctionnée désormais le harcèlement dit de groupe dans le code du travail. 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.

b) Veuillez fournir 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 souhaite 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.

La pandémie de la COVID-19 a profondément modifié les habitudes professionnelles. Les confinements successifs et les restrictions ont amené une grande partie de la population à télé-travailler depuis leur domicile. Cette situation a pu contribuer au développement de plusieurs formes d'harcèlement en ligne, plus subtiles et plus difficiles à dénoncer dans le contexte actuel. Les employés n'ayant pas l'opportunité de télétravailler de par la nature de leur activité sont aussi confrontés à des risques accrus de violence et de harcèlement liés aux règles sanitaires et à la dégradation du fonctionnement et de l'organisation des entreprises.

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. En effet, 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 ».

Si en effet, certains secteurs, professions et modalités de travail semblent plus exposés à la violence et au harcèlement, il faut rappeler 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 ». 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.

c) Veuillez expliquer si des limites s'appliquent à l'indemnisation qui pourrait être accordée à la victime de harcèlement sexuel et moral (ou psychologique) pour les dommages moraux et matériels.

Il n'existe pas de limites à l'indemnisation accordée aux victimes de harcèlement. Il convient de rappeler 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. 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.

Enfin, 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. En effet, 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 2019¹⁰.

Charte sociale européenne révisée Partie I - Article 28 – Droit des représentants des travailleurs à la protection dans l'entreprise et facilités à leur accorder

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

a. ils bénéficient d'une protection effective contre les actes qui pourraient leur porter préjudice, y compris le licenciement, et qui seraient motivés par leur qualité ou leurs activités de représentants des travailleurs dans

¹⁰ Cass. soc., 4 septembre 2019, n° 18-17.329

l'entreprise ;

b. ils aient les facilités appropriées afin de leur permettre de remplir rapidement et efficacement leurs fonctions en tenant compte du système de relations professionnelles prévalant dans le pays ainsi que des besoins, de l'importance et des possibilités de l'entreprise intéressée.

a) Dans l'objectif de maintenir cet exercice de rapport ciblé, le Comité ne demande pas d'informations spécifiques concernant l'article 28. Néanmoins, il souhaite recevoir des informations sur la situation dans la pratique concernant ce droit durant la pandémie et sur les mesures prises pour s'assurer que la crise de covid-19 n'a pas servi d'excuse pour bafouer ou contourner le droit des représentants des travailleurs à la protection, en particulier la protection contre le licenciement.

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 procédure interne suivie par l'employeur, la réalité du motif de licenciement invoqué et l'absence de discrimination.

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 :

- 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). Les services du ministère du travail ont été informés qu'il ne s'agissait pas d'un report automatique des délais, mais seulement de permettre de reporter légalement la décision à prendre dans les cas où l'autorité administrative ne pouvait pas procéder aux investigations nécessaires en raison de l'impact de l'épidémie ;
- l'aménagement temporaire de l'enquête contradictoire jusqu'au 10 juillet 2020 pour éviter les contacts en présentiel (écrit, visioconférence...).

Charte sociale européenne révisée Partie I - Article 29 – Droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs

Afin d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs à être informés et consultés en cas de licenciements collectifs, les Parties s'engagent à assurer que les employeurs informent et consultent les représentants des travailleurs en temps utile, avant ces licenciements collectifs, sur les possibilités d'éviter les licenciements collectifs ou de limiter leur nombre et d'atténuer leurs conséquences, par exemple par le recours à des mesures sociales d'accompagnement visant notamment l'aide au reclassement ou à la réinsertion des travailleurs concernés.

a) Dans l'objectif de maintenir cet exercice de rapport ciblé, le Comité ne demande pas d'informations spécifiques concernant l'article 29. Néanmoins, il demande des informations sur la situation dans la pratique en ce qui concerne le droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs durant la pandémie, et sur tout changement introduit dans la loi modifiant ou réduisant sa portée durant la crise de covid-19.

Le gouvernement français n'a pas modifié la législation applicable aux processus d'information-consultation dans les procédures de licenciements collectifs en dehors de certains aménagements de délais et de modalités du cadre de l'action administrative. Il s'agissait notamment de permettre la poursuite des processus dans le cadre d'une situation sanitaire dégradée qui avait conduit au confinement d'une partie de la population.

- Aménagement de délais de décisions administratives : suspension de principe pendant l'état d'urgence – puis dérogation dans le domaine du travail et de l'emploi.
- Modalités de consultation des institutions représentatives du personnel (IRP) : possibilités des réunions en distanciel (visio, audio etc...).
- En matière de procédure collective : adaptation des délais de notification de licenciement lorsque l'entreprise est placée en liquidation judiciaire (allongement).

Par ailleurs, le gouvernement tient à souligner qu'il a déployé un dispositif protecteur pour justement éviter que la pandémie conduise à des licenciements. 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, ce qui a permis de doter la France d'un des systèmes les plus protecteurs d'Europe. La mise en place d'un dispositif exceptionnel et rénové d'activité partielle en réaction à la crise sanitaire dès le mois de mars 2020 a permis de limiter fortement les

répercussions de la baisse temporaire d'activité sur l'emploi, les revenus des ménages et le partage de la valeur ajoutée des entreprises. 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.

L'activité partielle a ainsi concerné 6,7 millions de salariés en mars 2020 et jusqu'à 8,4 millions en avril, au pic du premier confinement. À l'été 2020, malgré le déconfinement et la levée de nombreuses restrictions, plus d'un million de salariés. Par ailleurs, en parallèle, du fait des conséquences durables de la crise épidémique sur l'économie du pays, le dispositif spécifique d'activité partielle dit « activité partielle de longue durée » (APLD) pour les employeurs confrontés à une réduction d'activité durable a été créé en juillet 2020. Le dispositif est mis en œuvre par la voie de la négociation collective, par la conclusion d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe ou en application d'un accord de branche étendu, par l'établissement par l'employeur d'un document unilatéral conforme aux stipulations de l'accord de branche et précisant notamment ses engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle. 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.