



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne



11/09/2026

RAP/RCha/FRA/23(2026)

CHARTe SOCIALE EUROPEENNE

Réponses aux commentaires de la CFDT et de la LDH sur le
23ème rapport sur la mise en œuvre de la Charte sociale
européenne

soumis par

LE GOUVERNEMENT DE LA FRANCE

Articles 2, 3, 4, 5, 6 et 20

Réponses enregistrées par le Secrétariat
le 11 septembre 2026

CYCLE 2026

Réponse de la France aux observations de la CFDT et de la LDH

I) Réponses de la France aux observations de la CFDT

Observation de la CFDT :

Article 2§1 – Heures de travail journalières et hebdomadaires raisonnables

Question a) relative aux heures de travail journalières et hebdomadaires

Dans le secteur privé :

Le rapport établi par le Gouvernement souligne que le Code du travail ne permet pas de faire travailler un salarié plus de 60 heures par semaine, avec des dérogations possibles au sein du secteur agricole ou encore pour les salariés volontaires effectuant des prestations de suppléance à domicile du proche aidant.

La CFDT souhaite apporter des remarques au rapport d'application de la France. Car si de manière générale, la durée du travail est effectivement limitée par la loi, via des durées maximales quotidiennes et hebdomadaires, **notre droit ne permet pas toujours de garantir aux travailleurs des durées raisonnables de travail.**

En effet, plusieurs mesures n'y contribuent pas :

- Certains salariés ne sont pas soumis aux durées maximales de travail : les salariés en forfait-jours

Le dispositif du forfait-jours consiste à décompter le temps de travail du salarié non pas selon une référence horaire, mais selon un nombre de jours travaillés dans l'année. En contrepartie, le salarié perçoit une rémunération fixée librement, mais qui doit être en rapport avec les sujétions qui lui sont imposées¹. **Ces salariés sont exclus des dispositions relatives à la durée légale de travail** - et par conséquent, aux heures supplémentaires (contingent d'heures supplémentaires, contreparties obligatoires en repos et majorations de salaires) -, aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail². Ils bénéficient en revanche du repos quotidien minimum de 11 heures³, du repos hebdomadaire minimum de 24 heures⁴, des jours fériés et des congés payés.

Seulement, en se limitant au respect de ces seuls temps de repos minimum et des temps de pause obligatoires, ces salariés peuvent être conduits à travailler jusqu'à 12 heures et 20 minutes par jour et près de 72 heures par semaine. Ce qui est incontestablement excessif.

Certes, la loi encadre le dispositif de forfait-jours :

- Il doit être prévu par un accord collectif d'entreprise ou, à défaut de branche, comportant un certain nombre de mentions obligatoires⁵,
- Il doit faire l'objet d'une convention individuelle de forfait signée par chacun des salariés concernés⁶,
- Il est limité aux seuls salariés, cadres ou non, disposant d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Pourtant, ni ces dispositions, ni les évolutions successives dont elles ont fait l'objet en 2005⁷, 2008⁸ puis 2016⁹, **n'ont permis de sécuriser le dispositif dont la nature même continue d'exposer les salariés à des risques.** Ils s'exposent non seulement à des durées de travail excessives,

¹ Art. L.3121-61 C.trav.

² Art. L.3121-62 C.trav.

³ Art. L.3131-1 C.trav.

⁴ Art. L.3132-2 C.trav.

⁵ Art. L.3121-63 et L.3121-64 C.trav.

⁶ Art. L.3121-55 C.trav.

⁷ Loi n°2005-882 du 2 août 2005.

⁸ Loi n°2008-789 du 20 août 2008.

⁹ Loi n°2016-1088 du 8 août 2016.

potentiellement supérieures aux durées maximales européennes et donc susceptibles de nuire à leur santé, mais aussi à faire des heures supplémentaires non rémunérées comme telles. **Pour la CFDT, ces risques sont d'autant plus accrus que :**

- La loi de 2016 a certes sécurisé les accords conclus, mais elle a aussi **permis à l'employeur de pallier unilatéralement les éventuelles carences des accords collectifs** concernant notamment la charge de travail et le droit à la déconnexion. Ce qui n'est pas de nature à garantir des durées maximales raisonnables et le respect des temps de repos¹⁰.
- **La loi ne limite pas**, dans le cadre de la négociation collective, **le nombre de jours de repos auquel un salarié en forfait peut renoncer** sur une année (la seule limite demeurant les durées minimales de repos et les congés).
- **Le champ d'application du dispositif forfait-jours est étendu** : visant tous les salariés, et non seulement les cadres, il concerne aujourd'hui un nombre important de travailleurs. Le contentieux relatif à l'autonomie inhérente au forfait jours n'est certes pas abondant, mais la reconnaissance de cette autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps n'est pas toujours évidente et fait même souvent défaut.

L'exclusion des dispositions relatives aux durées maximales de travail, l'autonomie exigée des salariés, mais surtout, **l'insuffisance du cadre légal conduisent donc le juge à être régulièrement saisi de la question de la validité des conventions de forfait jours.**

Depuis 2011, la Cour de cassation, sous l'influence du droit de l'Union européenne et du Conseil de l'Europe, se montre constante et exigeante¹¹: « toute convention de forfait jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales raisonnables de travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires »¹². Affaire après affaire, les juges sont donc amenés à vérifier que les accords collectifs autorisant le recours aux forfaits jours contiennent des stipulations de nature à garantir que la charge de travail des salariés concernés est raisonnable et bien répartie – et donc qu'ils assurent plus globalement le respect du droit à la santé et au repos des salariés-, mais aussi que les employeurs mettent effectivement en œuvre ces garanties¹³.

- Force est de constater que le contentieux reste abondant et diversifié.

Le dispositif de forfait jours a d'ailleurs, dès l'origine, été contesté **devant le Comité européen des droits sociaux** qui l'a jugé **incompatible avec les articles 2§1**(relatif à une durée raisonnable de travail) **et 4§2** (relatif au droit des travailleurs à un taux de rémunération majoré pour les heures de travail supplémentaires) **de la Charte sociale européenne révisée**¹⁴.

Et ce, y compris postérieurement à l'intervention de la loi de 2016, pourtant destinée à sécuriser le dispositif. Ainsi, en 2021, le CEDS a notamment reproché l'absence de « limitations légales à la durée maximale autorisée de travail hebdomadaire [...] et indépendamment de l'obligation légale de surveiller la charge de travail », considérant que « un contrôle a posteriori par un juge d'une convention de forfait en jours n'est pas suffisant pour garantir une durée raisonnable de travail ». Il a estimé que le cadre issu de la réforme de 2016 n'avait pas permis « de renforcer les garanties offertes aux salariés » et qu'il ne s'avérait « pas suffisamment précis pour circonscrire le pouvoir discrétionnaire laissé à l'employeur de faire varier la durée du travail » et n'offrait pas « des garanties adéquates pour assurer une durée raisonnable de travail »¹⁵. Enfin, il a considéré qu'une période de référence de 12 mois n'était pas compatible avec la charte.

¹⁰ Art. L.3121-65 C.trav.

¹¹ Cass.soc.29.06.11, n°09-71107.

¹² Cass.soc.10.09.25, n°23-22358 ; Cass.soc.24.09.25, n°24-14577.

¹³ Cass.soc.26.09.12, n°11-14540 ; Cass.soc.19.12.18, n°17-18725 ; Cass.soc.6.05.26, n°24-10699.

¹⁴ CEDS, 16.11.01, réclamation n°9/2000 ; CEDS, 12.10.04, réclamation n°16/2003 ; CEDS, 8.12.04, réclamation n°22/2003 ; CEDS, 23.06.10, réclamation n°55/2009 et n°56/2009.

¹⁵ CEDS, 19.05.21, n°149/2017.

De son côté, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) consacre l'existence d'un droit fondamental à une limitation de la durée maximale de travail ainsi qu'à des périodes de repos journalier et hebdomadaire et l'importance pour l'employeur de mettre en place des outils adéquats pour garantir ce repos¹⁶. Il s'agit d'une règle du droit social de l'UE revêtant une importance particulière par ailleurs consacrée par la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (art 31§2).

Si le contrôle du juge des conventions de forfait en jours constitue une garantie essentielle pour les salariés, il intervient toutefois a posteriori. **Pour la CFDT, cette situation révèle clairement les insuffisances du cadre légal**, qui ne prévoit pas de garanties suffisamment effectives en amont, générant ainsi un abondant contentieux.

Un encadrement plus strict permettrait d'assurer une meilleure protection des salariés, via des durées de travail raisonnables, et de répondre ainsi aux engagements pris dans le cadre de la Charte, mais également aux recommandations du Comité des Ministres formulées en 2022¹⁷. Celles-ci préconisaient de réexaminer la législation et de renforcer les mesures existantes en vue d'introduire des limitations légales de la durée maximale hebdomadaire de travail, des garanties adéquates assurant un temps de travail raisonnable ainsi qu'une réglementation adéquate des heures de travail. Depuis, aucun réexamen de la législation n'a été engagé.

Réponse de la France

S'agissant de la problématique spécifique des salariés soumis au forfait annuel en jours, cette situation concerne 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. La mise en œuvre du forfait est soumise à la conclusion d'une convention individuelle de forfait (L. 3121-55 du code du travail). De plus, un accord collectif doit être conclu et comporter certaines clauses obligatoires :

- Les catégories de salariés pouvant conclure une convention de forfait,
- 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.

L'article L. 3121-60 du code du travail (disposition d'ordre public) rappelle également que l'employeur s'assure que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail.

Enfin, cet encadrement se fait sous le contrôle du juge. 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. 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 récemment qu'une convention de forfait est nulle lorsqu'elle est conclue sur la base d'un accord collectif dont les stipulations « ne permettent pas à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable, ne sont pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, et, donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié » (Soc., 24 avril 2024, n° 22-20.539 ; Soc., 5 juillet

¹⁶ Ce droit ce droit étant également expressément consacré par l'art 31, §2 de la Charte sociale CJUE, 14.05.19, aff C-55/18.

¹⁷ Recommandation du 23.02.2022 du Comité des ministres CM/RecChS(2022).

2023, n° 21-23.222 et 21-23.387 ; Soc., 9 novembre 2022, n° 21-13.389). Il en va de même lorsque l'accord collectif n'institue pas de « suivi effectif et régulier permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable » et n'est dès lors « pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et à assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé » (Soc., 14 décembre 2022, n° 20-20.572 ; Soc., 8 février 2023, n° 21-19.512).

Le droit français enjoint l'employeur, y compris en l'absence de clauses spécifiques dans l'accord collectif, à s'assurer que la charge de travail est raisonnable et compatible avec le droit au repos. Cette disposition est d'ordre public. L'employeur qui y contrevient s'expose devant les tribunaux au versement d'un dédommagement et ou à la nullité de la convention de forfait. La Cour de cassation a rappelé récemment que l'employeur doit mettre en place les mesures « de nature à remédier en temps utile à la charge de travail incompatible avec une durée raisonnable de travail » (Soc., 10 janv. 2024, n° 22-13.200). Pour être utiles, ces mesures doivent intervenir sans délai dès la première constatation, quand bien même l'employeur se serait conformé aux stipulations de l'accord collectif.

La conformité du document de contrôle établi par l'employeur, prévu à l'article L. 3121-65 I du code du travail, est strictement soumise au contrôle du juge. La Cour de cassation a ainsi récemment censuré une cour d'appel qui n'avait pas suffisamment caractérisé qu'un accord d'entreprise relatif à l'organisation du temps de travail était de nature à répondre aux exigences de l'article L. 3121-65 du code du travail. La Cour de cassation est également attentive à ce que l'ensemble des dispositions prévues par l'article L. 3121-65-I soient strictement respectées sous peine de nullité de la convention de forfait. Ainsi, l'employeur doit s'assurer que le document de contrôle du suivi de la charge de travail est correctement renseigné et conforme à la réalité (Soc., 10 janv. 2024, n° 22-15.782.).

L'article D. 3171-10 du code du travail oblige également les employeurs à un décompte des journées et des demi-journées travaillées.

Observation de la CFDT :

La loi autorise de nombreuses dérogations aux durées maximales de travail, notamment dans le secteur agricole

Le rapport relève en effet que les entreprises ayant une activité de production agricole peuvent être autorisées à dépasser le plafond de 60 heures, dans la limite de 72 heures sous certaines conditions. Il ajoute que « ces dérogations ne peuvent être mobilisées que très exceptionnellement ».

Or, en pratique, cela n'est pas le cas : cette dérogation à 72h par semaine est, au contraire, demandée chaque année systématiquement pour les vendanges en Champagne (Aube, Marne, Haute-Marne, Seine-et-Marne) pour les salariés affectés au chargement, au transport, à la réception des raisins et des moûts, au pressurage et à la vinification ainsi que pour les personnels affectés à la cuisine puisque ce personnel suit les horaires de l'ensemble des salariés affectés aux travaux de vendanges, y compris ceux affectés au chargement, au transport, à la réception des raisins et des moûts, au pressurage et à la vinification.

Il arrive que la durée hebdomadaire soit portée à 66h pour les Caves coopératives du Jura, de Saône et Loire et de l'Yonne comme prévu à l'article 30 de la Convention collective nationale concernant les caves coopératives vinicoles et leurs unions du 22 avril 1986.

Si les demandes de dérogation à hauteur de 60h sont très fréquemment demandées au titre de tout type de production agricole en période de récolte ou de moisson, et quasi systématiquement autorisées, des dépassements allant jusqu'à 66, voire 72 heures, sont régulièrement accordés, en particulier pour des motifs tenant aux conditions climatiques ou aux impératifs liés à la récolte. À titre d'exemple, tel a été le cas dans la région des Hauts de France en 2023, 2024 et 2025.

Le rapport fait par ailleurs état des mesures compensatoires prévues par l'article R.3121-9 du Code du travail, en cas de dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail.

En agriculture, des mesures compensatoires sont souvent demandées par les DREETS et DDETS en contrepartie des dérogations (paiement de majorations des heures de travail au-delà des 48h, repos compensateur, bilan de l'utilisation de la dérogation et des contreparties données aux

salariés. Il est à noter que nous n'avons jamais de retour de ces bilans alors que nous les demandons systématiquement lorsque la DREETS nous consulte sur la demande de dérogation. Enfin, les employeurs agricoles ont la possibilité de suspendre le repos hebdomadaire pendant les récoltes : une fois par période de 30 jours.

Réponse de la France

Depuis 2010, le ministère du Travail et le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation ont invité les services déconcentrés à harmoniser progressivement les dérogations à la durée maximale hebdomadaire (qui ne peut dépasser 48 heures de travail effectif au cours d'une même semaine) pour tendre vers les 60 heures et ne pas accorder de dérogations systématiques de précaution mais à analyser les situations et les besoins au cas par cas (il est à noter que les 60h00 sont déjà elles-mêmes dérogatoires). Les entreprises sont invitées à mettre en œuvre les mesures en termes d'organisation du travail, de formation et de recrutement des saisonniers permettant de faire face au surcroît de travail. Si les dérogations sont accordées c'est que les besoins ont été jugés nécessaires.

Concernant les mesures compensatoires, la Direction générale du Travail du ministère du Travail a rappelé au travers de sa doctrine à destination des Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS), la nécessité de les demander de façon systématique, et uniquement sous la forme d'un repos compensatoire, afin de limiter les effets potentiels des durées du travail allongées sur la santé des travailleurs agricoles.

Concernant le commentaire relatif à la suspension du repos hebdomadaire pendant les récoltes : effectivement sous condition de respecter les articles L.714-1 V et R.714-10 du code rural et de la pêche maritime donc besoin de circonstances exceptionnelles et en avisant immédiatement l'inspection du travail sauf cas de force majeure. Les salariés bénéficieront d'une durée égale au repos supprimé.

Des dispositifs permettant d'aménager le temps de travail au-delà de la semaine

Il convient tout d'abord de rappeler que la possibilité d'un aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à un an pouvant aller jusqu'à trois ans n'est possible que par accord de branche. La pluri-annualisation n'est donc pas à la portée de toutes les entreprises, ne concerne potentiellement que très peu de salariés et n'a pas vocation à devenir le mode habituel d'aménagement du temps de travail.

En cas d'aménagement sur une période pluriannuelle, le salarié n'est pas privé de majoration pour heures supplémentaire puisque, par le biais de la compensation des périodes hautes par des périodes basses, il n'effectue pas d'heures supplémentaires. Les heures travaillées au-delà de 35 heures lui permettent de bénéficier de semaines de travail inférieures à 35 heures. Mais la totalité des heures de travail effectuées au cours de la période de référence lui sont payées et, s'il s'avère en fin de période de référence qu'il a travaillé au-delà de la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures, il bénéficie alors d'une majoration salariale pour heures supplémentaires.

Le dispositif français de modulation du temps de travail a été jugé conforme à l'article 4§2 de la Charte sociale par le Comité européen des droits sociaux dans son rapport de décembre 1998 (Conclusions du Comité d'experts indépendants sur les rapports nationaux du 14ème cycle de contrôle ; p. 300 et 301). Le Comité estime que « l'effort accru du salarié est compensé par la période de faible activité durant laquelle il travaille moins », que, « dans ces conditions, la situation ne pose pas de problème au regard de la Charte », et que « la situation est conforme aux exigences de l'article 4§2 ».

En outre, il importe de souligner l'obligation, pour l'accord collectif, de prévoir une limite haute hebdomadaire, c'est à dire de fixer une durée au-delà de laquelle les heures effectuées sont qualifiées d'heures supplémentaires et payées avec majoration à l'issue du mois concerné (limite haute qui est facultative lorsque la période de référence est inférieure ou égale à l'année). Cette obligation vise à atténuer le lissage des heures sur une période longue.

Le dispositif d'aménagement pluriannuel du temps de travail n'est pas contraire aux exigences de l'article 4§2 de la Charte garantissant le droit à une rémunération équitable des salariés et ne nuit pas à la santé et à la sécurité des salariés.

Observation de la CFDT

Organisation de notre dialogue social offre plus de souplesse aux entreprises via l'introduction d'un référendum patronal

L'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 a ouvert la possibilité pour les employeurs dans les entreprises de moins de 11 salariés sans délégué syndical et dans les entreprises de 11 à 20 salariés dépourvues d'élus, de proposer un projet d'accord qui, pour être valide doit être approuvé par une simple ratification à la majorité des 2/3 des salariés²⁵.

Malgré la place majeure accordée au dialogue social en matière de temps de travail, **la possibilité pour l'employeur de mettre en place des mesures via un référendum patronal ne permet pas, selon nous, d'assurer la protection de leur santé et de leur sécurité.**

En effet, ces « accords » non négociés peuvent porter sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise, dont le temps de travail et sont, à ce titre, susceptibles de contrevenir au droit de l'UE et du Conseil de l'Europe et de porter atteinte à l'objectif de protéger la santé et la sécurité des travailleurs.

- À titre d'exemple, ces accords peuvent mettre en place un dispositif de forfait jours ou encore fixer un contingent d'heures supplémentaires très élevé, ce qui revient mécaniquement à reporter d'autant, le déclenchement du droit à repos obligatoire dû pour les heures effectuées au-delà du contingent (ex : aller jusqu'à 468 heures voire 604 heures²⁶, alors que l'accord de branche fixerait le contingent annuel à 195 heures).

Et si sur une année l'employeur venait à utiliser la totalité d'un contingent de 604 heures, par exemple, cela reviendrait pour le salarié à réaliser sur cette même année des semaines de 48 heures²⁷. Ce qui contreviendrait tant au droit français²⁸ qu'au droit de l'UE²⁹, lequel a pour objectif de protéger la santé et la sécurité du travailleur et ne serait pas non plus de nature à garantir une durée raisonnable de travail au sens de l'article 2§1 de la Charte.

Réponse de la France

Il doit tout d'abord être rappelé que cette modalité de conclusion des accords collectifs vise à répondre à la problématique de l'absence de délégué syndical et de CSE dans les petites entreprises, cette modalité étant réservée aux entreprises qui comptent moins de 11 salariés (donc, jusqu'à 10 salariés) sans élus (art. L. 2232-21 et suivants du code du travail) et aux entreprises de 11 à 20 salariés dépourvues de CSE (art. L. 2232-23 du code du travail). Cette modalité est donc une véritable voie d'accès au dialogue social pour des salariés qui en seraient dépourvus en l'absence d'un tel dispositif.

Ensuite, la "non-négociation" de ces accords peut être fortement relativisée par l'étude pratique de la négociation.

Dans son bilan 2022 de la négociation collective « les référendums dans les TPE », Frédéric Géa, professeur à l'université de Nancy, a pu établir un certain nombre de constats.

Le processus ne repose pas sur une négociation au sens classique du terme, dès lors que le projet est majoritairement élaboré à l'initiative de l'employeur. Cependant, 83,3% des cas étudiés sont rédigés avec l'appui d'un prestataire extérieur spécialisé, témoignant de la recherche d'une sécurisation juridique du texte. Surtout, l'étude montre que les salariés ne sont pas, dans la plupart des cas, réduits à approuver passivement un texte : des échanges ou une concertation sont organisés à un stade dans la quasi-totalité des entreprises interrogées, les situations d'absence totale d'échanges ne représentant que 5,6% des cas. Ces échanges interviennent fréquemment avant la diffusion formelle du projet et peuvent parfois influencer sur son contenu,

²⁵ Art. L.2232-21 à L.2232-23 C.trav.

²⁶ Accord de la Société CLICT SUN EXPRESS.

²⁷ C'est-à-dire 604 heures supplémentaires/47 semaines travaillées sur l'année = 12,85 heures supplémentaires par semaine qui s'ajoutent aux 35 heures hebdomadaires. Soit au total, près de 48 heures de travail par semaine.

²⁸ Articles L. 3121-22, L. 3121-23, L. 3121-25 C.trav.

²⁹ Notamment les articles 6 et 16 b) de la directive 2003/88 sur le temps de travail et l'article 2§1 de la Charte sociale européenne révisée.

notamment lorsque plusieurs options sont envisageables. Ils se prolongent souvent par une présentation ou des explications car les salariés doivent avoir au minimum 15 jours pour se prononcer, une fois que l'employeur leur a communiqué le texte (article L. 2232-21 du code du travail), afin de permettre aux salariés de s'adresser aux organisations syndicales départementales et/ou à l'observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social pour qu'ils les éclairent sur les accords proposés. Le seuil d'approbation des deux tiers du personnel constitue une exigence de consentement collectif particulièrement élevée : dès lors que plus de 70% des accords étudiés ont été approuvés à l'unanimité, il peut être considéré que la réception dont le projet d'accord fait l'objet en amont du vote constitue un élément susceptible de convaincre l'employeur d'abandonner son projet ou de le conforter au contraire dans sa démarche. La législation et cette étude mettent donc en évidence une concertation directe qui limite le caractère unilatéral de l'initiative patronale.

De plus, ces accords, comme tous les accords peu importe leur mode de conclusion, doivent respecter les dispositions légales d'ordre public, notamment les durées maximales de travail.

Observation de la CFDT

- **Certains temps liés à l'activité professionnelle ne sont pas décomptés comme du temps de travail effectif**

En France, le temps de travail effectif se définit comme le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles³¹. Or, si certains temps sont clairement assimilés à du temps de travail effectif par la loi ou la jurisprudence, d'autres n'ont reçu aucune qualification, et en cas de litige, c'est au juge qu'il revient alors d'apprécier si les critères légaux sont ou non réunis.

Or, cette qualification d'un temps en temps de travail effectif présente de sérieux enjeux **tant en termes de santé** (parce que ces temps sont alors pris en compte dans le calcul de la durée légale de travail (et donc des heures supplémentaires et des durées maximales), **que de rémunération**. Or, notre droit exclut encore d'emblée certaines situations de cette qualification de temps de travail effectif. C'est par exemple le cas :

- **Des congés payés pour le calcul des heures supplémentaires** : selon le Code du travail, pour décompter les heures supplémentaires effectuées, il n'est tenu compte que des heures de travail effectif (ou assimilées comme telles par la loi) réellement accomplies. C'est ainsi que la journée de solidarité et les jours fériés chômés ne sont pas décomptés comme du temps de travail effectif³³. Jusqu'à très récemment, il en allait de même des congés payés (CP) : ils n'étaient pas considérés comme du temps de travail effectif pour le calcul des heures supplémentaires.

Or, cette disposition était contraire au droit de l'UE, selon lequel il n'est pas possible d'exclure les périodes de congé annuel du calcul des heures travaillées pour déterminer si le seuil de déclenchement des heures supplémentaires a été atteint. Il considère que toute pratique ou omission de l'employeur susceptible de dissuader le travailleur de prendre ses congés est incompatible avec la finalité du droit au congé annuel payé (garantir un repos effectif, protection de la santé et sécurité).

Or, c'est précisément le cas lorsque la prise de CP crée un désavantage financier : il a été démontré que la rémunération des heures supplémentaires est économiquement plus favorable que celle applicable aux CP.

À la suite de cette décision, la Cour de cassation a décidé d'aligner notre droit sur celui de l'UE en écartant partiellement l'application de la légale afin de tenir compte de ces jours de CP s'agissant d'un salarié soumis à un décompte hebdomadaire de la durée du travail.

Des temps de déplacement professionnel des salariés itinérants : selon notre Code du travail, les déplacements domicile-lieu de travail des salariés ne constituent pas du temps de travail effectif. Tout au plus ouvrent-ils droit à une contrepartie lorsqu'ils dépassent le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail. Seulement, cet état des textes est peu adapté aux salariés dont les fonctions sont, par nature, itinérantes, et qui, de ce fait, ne disposent pas de « lieu habituel de travail » tels que les salariés itinérants.

Mais il est surtout contraire au droit de l'UE selon lequel lorsque les travailleurs n'ont pas de lieu fixe ou habituel de travail, constitue du temps de travail effectif, au sens de la directive temps de travail de 2003/37, le temps de déplacement que ces travailleurs consacrent aux déplacements quotidiens entre leur domicile et les sites du premier et du dernier client désigné par leur employeur.

Là encore, notre jurisprudence a évolué et juge désormais que lorsque les temps de déplacement accomplis par le salarié itinérant entre son domicile et les sites des premiers et derniers clients répondent à la définition du temps de travail effectif posée à l'article L.3121-1, ils échappent au champ d'application de l'article L.3121-4.

Réponse de la France :

Les observations ci-dessus ne rentrent pas dans le cadre du rapport qui était demandé aux Etats. Il n'y a donc pas lieu d'y répondre dans ce cadre.

Observation de la CFDT

La CFDT souhaite ici apporter quelques précisions propres à certains secteurs :

Dans le secteur spécifique de la finance, si le rapport présente un cadre juridique globalement conforme (durée légale, temps de repos, régimes spécifiques), il tend à **minimiser les écarts entre le droit et les pratiques**, plus encore, dans certaines missions régaliennes.

Certaines évolutions organisationnelles en douane (astreintes renforcées, GOST, projets de brigades d'astreinte, régimes maritimes spécifiques) posent de **sérieuses questions de conformité à l'article 2** de la Charte sociale européenne et à plusieurs égards :

En termes de durée du travail, avec une augmentation significative du temps de travail, ainsi qu'une intensification du travail liée à des sous-effectifs structurels. À titre d'exemple, la Direction Nationale Garde-Côtes des Douanes a lancé une expérimentation, au périmètre limité, visant à instaurer un régime horaire de type 16/24h (24 heures de travail, décomptées seulement 16 heures). Une généralisation de cette expérimentation n'est pas exclue. Or, un tel dispositif conduirait à une augmentation d'environ 50% du temps de travail. Les conséquences en matière de santé et de sécurité seraient majeures – alors même que les métiers de la mer sont déjà reconnus comme parmi les plus exposés et les plus dangereux- sans compter les conséquences en matière de rémunération.

En termes de charge de travail, la CFDT alertant de longue date sur le lien entre l'absence de régulation de cette charge et la dégradation de la santé au travail ;

En termes de droit au repos qui, en pratique et du fait d'une disponibilité quasi permanente, devient parfois purement théorique ;

En termes d'égalité et de conciliation des temps de vie. Pour la CFDT, l'article 2 de la Charte sociale européenne doit également être lu au prisme de l'égalité professionnelle. Or les

contraintes horaires, les astreintes et l'imprévisibilité organisationnelle ont des effets différenciés sur les femmes, les agents aidants ou en situation de handicap.

En termes de compensations financières comme en temps qui s'avèrent **insuffisantes ou incomplètes**.

Pour la CFDT Finance, la conformité à la Charte sociale européenne affichée par la France reste **partielle et fragile** : l'effectivité du droit au repos et à une durée raisonnable du travail étant **mise en tension** par les politiques de sous-effectifs et certaines réformes organisationnelles. De plus, les expérimentations et réorganisations récentes montrent que la contrainte opérationnelle tend à primer sur la prévention, ce qui est contraire à l'esprit et à la lettre de l'article 2 de la Charte. Le respect des engagements de la Charte sociale européenne suppose non seulement un cadre juridique adapté, mais surtout une mise en œuvre effective des droits des agents, aujourd'hui fragilisée par des contraintes structurelles qu'il convient de traiter en priorité.

Réponse de la France :

La douane connaît depuis 2023¹⁸ une transformation profonde de son organisation et de ses modes d'action, confirmée et amplifiée par le plan stratégique Douane 2030, présenté le 2 juillet 2026 par le ministre chargé des Comptes publics. Structuré autour de 30 chantiers, ce plan répond à l'intensification du narcotrafic, à la sophistication croissante des organisations criminelles ainsi qu'à la massification des flux commerciaux et à l'essor du commerce en ligne. Il se traduit par un renforcement inédit des moyens humains et technologiques de la douane (545 emplois supplémentaires et plus de 400 millions d'euros d'investissements d'ici 2030) ainsi que par une évolution de l'organisation du travail de certains services confrontés à des impératifs croissants de disponibilité et de réactivité opérationnelle.

C'est dans ce contexte que doivent être appréciés les dispositifs objets des observations de la CFDT. Le GOST, les expérimentations d'astreinte au sein de la branche surveillance et le régime patrouilleur répondent à des besoins opérationnels précisément identifiés, et non à une évolution isolée ou improvisée des conditions de travail. Leur mise en œuvre progressive et encadrée, assortie d'un suivi renforcé et d'un dialogue social soutenu, traduit la volonté de la Direction générale des douanes et droits indirects (DGDDI) de concilier la montée en puissance opérationnelle avec le respect des garanties applicables aux agents en matière de temps de travail et de repos, telles qu'elles résultent notamment de l'article 2 de la Charte sociale européenne.

Les observations formulées par la CFDT appellent à distinguer plusieurs dispositifs, qui répondent à des finalités et à des cadres d'organisation différents :

- L'expérimentation concernant le groupe opérationnel de soutien tactique (GOST) ;
- L'expérimentation concernant la mise en place d'astreintes opérationnelles au sein d'une même direction régionale ;
- Le régime des astreintes opérationnelles et de commandement ;
- Et l'expérimentation du régime de travail dit « patrouilleur » au sein de la brigade garde-côtes de La Rochelle.

L'article 2§1 de la Charte sociale européenne impose aux Parties contractantes de fixer une durée raisonnable au travail journalier et hebdomadaire. En droit interne, cette exigence trouve sa traduction dans les plafonds réglementaires de temps de travail effectif, auxquels chacun des quatre dispositifs présentés ci-après demeure strictement soumis.

1. Concernant le groupe opérationnel de soutien tactique (GOST)

Le GOST est actuellement déployé à titre expérimental. Son organisation du travail et son dispositif d'astreinte font l'objet d'un encadrement et d'un suivi spécifiques. La doctrine d'emploi

¹⁸ Loi n°2023-610 du 18 juillet 2023 visant à donner à la douane les moyens de faire face aux nouvelles menaces

prévoit une organisation reposant sur l’alternance de périodes de service, d’astreinte et de repos, dans le respect des garanties applicables en matière de durée maximale de travail et de temps de repos.

Les premiers bilans de l’expérimentation montrent que cette organisation est globalement respectée et permet d’intégrer des phases de récupération. Ils font toutefois apparaître plusieurs points de vigilance, notamment la concentration d’une part importante de la charge opérationnelle pendant les périodes d’astreinte, les interventions nocturnes ainsi que les modalités de récupération après intervention. Les données horaires disponibles font apparaître des semaines pouvant approcher les plafonds réglementaires, sans les dépasser.

Ces éléments font l’objet d’un suivi spécifique tout au long de l’expérimentation. Les temps d’activité sont comptabilisés afin d’objectiver la charge réelle de travail, de vérifier le respect des temps de repos et d’identifier les éventuelles situations de surcharge. Deux bilans d’étape, réalisés en avril et juillet 2026, ont ainsi permis d’identifier comme points de vigilance : la soutenabilité du régime de travail, la formalisation des modalités de récupération après intervention et l’adéquation entre le niveau de sollicitation et les effectifs disponibles.

Ce suivi opérationnel est articulé avec une démarche renforcée de prévention des risques professionnels : intégration du GOST au DUERP en tant qu’unité de travail spécifique, suivi par la médecine du travail portant notamment sur le sommeil, la fatigue et l’équilibre entre activité et repos, ainsi qu’accompagnement collectif et individuel par la psychologue du travail.

Enfin, l’expérimentation fait l’objet d’un suivi régulier dans le cadre du dialogue social, aux niveaux local et national, permettant de partager les constats issus de l’activité réelle afin d’adapter si cela s’avère nécessaire, l’organisation du travail et les mesures de prévention avant toute décision relative à la pérennisation ou à l’extension du dispositif en 2027.

2. Concernant l’expérimentation concernant la mise en place d’une équipe d’astreinte composée d’agents de la branche surveillance d’une même direction régionale

Cette expérimentation, débutée en avril 2026, a pour objectif de tester l’hypothèse d’un dispositif d’astreinte opérationnelle reposant, sur la base du volontariat, en la constitution d’une équipe hebdomadaire d’astreinte composée de 6 agents de la branche surveillance. Cette équipe d’astreinte est mobilisable 24 h/24 et 7 j/7 uniquement pour des missions urgentes et à fort intérêt opérationnel et dans un délai d’intervention raisonnable. La mise en place de ces équipes d’astreintes doit impérativement s’effectuer dans le respect de la cote de service des agents concernés et dans le strict respect du régime de travail des agents de la branche surveillance et des règles ARTT.

Ces éléments font l’objet d’un suivi spécifique tout au long de l’expérimentation. Les temps d’activation et de mobilisation dans le cadre de l’astreinte sont comptabilisés afin de vérifier le respect des temps de repos et objectiver les besoins opérationnels.

Cette expérimentation fait l’objet d’un suivi régulier au niveau local et national, que ce soit au plan métier ou dans le cadre du dialogue social local et national, au sein des instances prévues à cet effet. Il vise notamment à s’assurer que la mobilisation de l’équipe d’astreinte demeure conforme aux exigences de l’article 2 de la Charte sociale européenne en matière de durée raisonnable du travail et de repos effectif.

Un bilan sera réalisé à l’issue de l’expérimentation.

3. Concernant les astreintes opérationnelles et de commandement

Les dispositifs d’astreintes mis en œuvre à la DGDDI s’inscrivent dans le cadre réglementaire applicable aux agents de l’État et distinguent la période d’astreinte proprement dite des interventions effectivement réalisées au cours de celle-ci.

Le régime des astreintes applicable aux agents du ministère de l’Économie et des Finances est fixé par le décret du 8 février 2002, modifié par l’arrêté du 17 octobre 2023, qui revalorise les taux et précise les catégories d’astreintes entre :

- les astreintes opérationnelles ;
- les astreintes nécessitant une expertise particulière, par exemple dans le domaine de l’informatique ou les astreintes de l’expérimentation GOST-D, relèvent de la catégorie des

astreintes nécessitant une expertise particulière au sens de l'article 1 bis de l'arrêté du 8 février 2002 modifié.

En effet, l'astreinte, en tant que telle, n'ouvre pas droit à récupération horaire : elle donne lieu exclusivement à une compensation financière forfaitaire, conformément au décret du 8 février 2002 et à l'instruction-cadre DGDDI relative aux astreintes opérationnelles et de commandement. En revanche, les interventions¹⁹ effectives réalisées pendant une période d'astreinte constituent du temps de travail effectif. À ce titre :

- Ces interventions donnent lieu à une compensation horaire, et non forfaitaire ;
- La compensation est égale au temps réellement travaillé, majoré de 25 % ;
- Cette compensation prend la forme de repos compensateurs, dans les conditions de droit commun applicables au temps de travail.

Ce cadre juridique satisfait aux exigences de l'article 2§1 de la Charte sociale européenne. Hors intervention, l'agent conserve la libre disposition de son temps, de sorte que la période d'astreinte ne saurait être assimilée par principe à du temps de travail effectif. En cas d'intervention, celle-ci est en revanche intégralement comptabilisée et compensée (majoration de 25 %).

4. Concernant le régime de travail dit « patrouilleur »

La DGDDI expérimente à compter du 1er septembre 2026 et pour une durée d'un an, l'application du régime dit « patrouilleur » à la brigade garde-côtes de La Rochelle.

L'expérimentation consiste en une évolution du périmètre d'application de ce régime à un nombre limité d'unités supplémentaires (3 unités maximum). Contrairement à ce qu'affirme la CFDT, la généralisation de cette expérimentation à l'ensemble des unités est exclue, car ce régime n'est pertinent que pour un certain type de moyens navals, ceux opérant en haute mer, qui sont loin de constituer la majorité du parc maritime de la douane.

Ce régime est prévu par le décret n° 2007-1456 du 10 octobre 2007, dont l'article 1er prévoit que chaque heure de présence des agents des douanes embarqués à bord d'un patrouilleur garde-côtes et affectés aux missions concernées équivaut à quarante minutes de temps de travail. Le même décret prévoit que la durée hebdomadaire du travail effectif ne peut excéder 48 heures en moyenne sur six mois consécutifs, ce plafond étant calculé sur la base de l'intégralité des heures de présence au travail.

- *S'agissant de la durée suffisante des repos*

Ce régime conduit effectivement à un allongement du temps de présence à bord. Toutefois, cet allongement ne se traduit pas par un accroissement du temps d'activité effective, les périodes passées à bord comprenant également des temps de repos et des nuits.

Lorsqu'ils sont en mer, sur une journée de 24 h, les agents en régime patrouilleur disposent d'un temps d'activité ferme, d'un temps de « veille disponible » (exemple : les repas ou pauses en journée) et d'un temps de repos de 8 h minimum. Le temps d'activité est décompté comme temps de travail, de même que le temps de veille disponible. En revanche, la période de repos ne saurait être décomptée comme du temps de travail, car l'agent n'a pas vocation à recevoir d'instruction dans cette période. Le fait que l'agent soit physiquement présent sur le patrouilleur, et non à son domicile, est indifférent, dans la mesure où il n'est pas censé avoir d'activité en période de repos, qui inclut nécessairement le sommeil. Ainsi, le temps de repos minimal est respecté, et les agents sont soumis à une durée de travail raisonnable compte tenu des nécessités de leur activité, conformément aux exigences de l'article 2§1 de la Charte sociale européenne relatif à la durée raisonnable du travail.

Cette distinction entre temps de repos, même à bord, et temps de veille disponible (assimilable à

¹⁹Au sens de l'article 5 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature

des gardes par exemple), est conforme à la jurisprudence française et européenne²⁰ concernant notamment l'application de la directive n°2003/88/CE, applicable aux agents des douanes, qui identifie notamment l'intensité des contraintes pesant sur l'agent comme critère clé du faisceau d'indices permettant de définir le temps de travail d'un agent, et pas uniquement le lieu géographique où se trouve l'agent.

Le régime patrouilleur permet par ailleurs de prévoir suffisamment de périodes de congés payés et de temps de repos. À titre d'exemple, sur la brigade de La Rochelle qui expérimentera l'extension du régime patrouilleur, chaque agent travaillera 114 jours par an, pour un maximum de 48 h hebdomadaires en moyenne lissées sur 6 mois glissants, comme le prévoit le décret de 2007. Les agents auront une à deux missions par mois, de 4 à 7 jours, et auront entre 15 et 22 jours de repos par mois, avec trois semaines complètes d'affilée minimum sanctuarisées en été, ce qui satisfait aux exigences des articles 2§3 et 2§5 de la Charte sociale européenne, relatifs respectivement au congé payé annuel et au repos hebdomadaire.

- *S'agissant des compensations financières accordées aux agents*

Ce régime s'accompagne par ailleurs d'un dispositif indemnitaire spécifique, l'ensemble des heures réalisées à bord du moyen, y compris lorsque celui-ci est à quai, bénéficiant du régime indemnitaire applicable aux heures de mer.

Les agents bénéficient du régime indemnitaire lié au service en mer pour chaque heure passée à bord (et non pour chaque heure décomptée comme du temps de travail) : pour 24h passées à bord, l'agent est décompté 16 h mais bénéficie des indemnités de service à la mer (ISM) pour 24h. Les ISM sont versées aux agents des patrouilleurs pour l'ensemble des heures passées à bord et à quai, contrairement aux agents œuvrant à bord des moyens travaillant aux « 24/24e ». Ils bénéficient également de l'ensemble des indemnités de travail de nuit, week-ends et jours fériés.

- *S'agissant de l'impact sur les conditions de travail*

La douane accompagne la mise en place du régime patrouilleur, sur les moyens concernés, de garanties importantes pour les agents en termes d'organisation du travail. Plusieurs équipages sont positionnés sur le moyen pour permettre une rotation, et leur activité est planifiée très à l'avance, de sorte qu'ils connaissent leurs plages de repos pour toute l'année N dès l'année N-1, et les dates de leurs missions 3 mois glissants avant leur réalisation.

Le régime patrouilleur est ainsi considéré comme un régime très attractif au sein de la douane, notamment grâce à la prévisibilité de l'activité qu'il permet et aux compensations financières qui l'accompagnent.

Afin d'évaluer les incidences de cette organisation sur les conditions de travail, la DGDDI a fait le choix d'une **expérimentation limitée à une seule unité et à une durée d'un an**, préalablement expertisée avec l'appui des acteurs de prévention ministériels et directionnels : le médecin du travail, l'inspection santé et sécurité au travail (ISST), les ergonomes, la psychologue du travail et le correspondant social ont ainsi été associés à l'analyse du projet.

L'avis rendu par l'ISST identifie expressément les effets potentiels liés aux horaires atypiques et à l'allongement des périodes passées à bord, notamment en matière de fatigue, de sommeil, de santé physique et psychique et de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. Il formule en conséquence plusieurs points de vigilance et recommandations.

Plusieurs mesures d'organisation et de prévention ont ainsi été prévues dans le cadre de

²⁰Cf. notamment les décisions :

CJUE, 9 mars 2021, Stadt Offenbach am Main

CJUE, 11 novembre 2021, MG c/ Dublin City Council

CAA Nantes, 19 octobre 2018, n°17NT00382

CE, 19 décembre 2019, n°426031

CJUE, 9 mars 2021, aff C-580/19

l'expérimentation : limitation à deux nuits consécutives de navigation continue, organisation de périodes de repos à quai ou au mouillage après une navigation prolongée, attention particulière portée à la récupération entre deux missions et programmation anticipée des périodes d'activité et d'inactivité.

Une attention particulière est également portée au volontariat. Des solutions individuelles sont prévues pour les agents qui, notamment en raison de contraintes personnelles, ne souhaitent pas ou ne peuvent pas participer à l'expérimentation.

Enfin, ce projet s'inscrit dans un processus de dialogue social engagé dès 2025 et a fait l'objet d'échanges avec les acteurs de prévention avant son examen en formation spécialisée de la Direction nationale Garde-Côtes des douanes (DNGCD). L'expérimentation donnera lieu à des **points d'étape trimestriels avec l'unité et dans le cadre du dialogue social**, à un suivi collectif par la psychologue du travail et le correspondant social ainsi qu'à un retour d'expérience présenté aux représentants du personnel au terme de l'expérimentation. Ce suivi doit permettre d'apprécier la soutenabilité du dispositif et d'envisager, au regard des résultats constatés, son éventuelle pérennisation ou son expérimentation sur un autre moyen.

Observation de la CFDT

Dans le secteur de la fonction publique hospitalière

Le rapport d'application rappelle le cadre juridique applicable et notamment la limite de 48 heures, susceptible de dérogations. Il cite en exemple la fonction publique hospitalière (FPH).

S'agissant de la FPH, la CFDT a plusieurs remarques :

Relatives aux durées de travail :

Le rapport ne se réfère pas au décret 2002-9 du 4 janvier 2002 relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans les établissements mentionnés à l'article L. 5 du code général de la fonction publique.

Dans la FPH, les remplacements, inopinés ou anticipés, peuvent rapidement faire dépasser cette limite des 48h/hebdomadaire. En effet, souvent la trame d'origine les respecte, puis l'addition des périodes de remplacements vient la majorer, et ce sans vérification de l'employeur/encadrement.

Les roulements de nuit valident des plannings sur 15 jours alternant une semaine de 5 nuits travaillée sur 7 nuits (soit 5x 10h = 50h/ 7 jours), et 2 nuits la semaine suivante (soit 20h/7 jours).

Par ailleurs, le focus fait par le rapport d'application sur les seules semaines dépassant 60 h est insuffisant. Entre 44 h et 60 h, aucune vigilance n'est prévue, alors que dans la FPH — notamment avec les cycles en 12 h et les nuits — les agents réalisent régulièrement des semaines de 50 à 55 h, sans compensation ni surveillance des impacts sur la santé (fatigue, accidents de service, maladies professionnelles, risque de cancer (ex-cancer du sein en lien avec les nuits)).

Réponse de la France :

S'agissant du cadre juridique applicable, il s'agit effectivement du décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002 relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans les établissements mentionnés à l'article L. 5 du code général de la fonction publique qui constitue le cadre réglementaire en matière de temps de travail dans la FPH.

Le rapport ne le cite pas expressément, mais s'y réfère par exemple pour le régime d'astreinte (page 14 du rapport).

La durée hebdomadaire de travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder 48 heures au cours d'une période de 7 jours (art 6 du décret 2002-9). Le cadre réglementaire prévoit que lorsque les besoins du service l'exigent, les agents peuvent aussi être appelés à effectuer des heures supplémentaires en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail dans la limite de 240 heures par an et par agent, soit 20h/mois (art 15 du décret 2002-

9). Les établissements peuvent être autorisés, par décision du directeur général de l'agence régionale de santé, à titre exceptionnel, notamment au regard des impératifs de continuité du service public ou de la situation sanitaire, à dépasser les bornes horaires fixées par le cycle de travail (donc réaliser plus de 20 HS/mois), pour une durée limitée et pour les personnels nécessaires à la prise en charge des usagers.

Les trames permettant la mise en œuvre des cycles de travail sont soumises pour avis aux comités sociaux d'établissement et il relève du dialogue social interne de débattre des conditions effectives de mise en œuvre de celles-ci ainsi que des motifs et fréquences pouvant conduire à leur dépassement, notamment pour absentéisme inopiné.

Les établissements de santé peuvent par ailleurs disposer de moyens de suppléance permettant de pallier immédiatement cet absentéisme, ou de permettre à des professionnels ayant assuré un remplacement inopiné de récupérer les heures effectuées dans un délai court. En effet, l'axe 2 des accords Ségur portant sur la sécurisation des environnements de travail (2021-2023, 330M€ en 2021, 660M€ en 2022 puis 1 milliard d'euros en 2023), identifie dans les mesures relatives à l'organisation du temps de travail et la sécurisation des plannings (annexe 1) un **appui aux politiques de suppléance** : « Améliorer les remplacements par la mise en place de pools de remplaçants permettant de systématiser le remplacement des absences de plus de 48h. Ces pools de remplacement reposent sur des chartes, qui doivent être négociées avec les organisations syndicales représentatives et mises en place par voie d'accords » ([Instruction N° DGOS/RH4/DGCS/4B/2021/168 du 26 juillet 2021 relative à la mise en œuvre des mesures sur la sécurisation des organisations et des environnements de travail résultant de l'accord du « Ségur de la santé » pour la fonction publique hospitalière](#))

Concernant le commentaire relatif au focus du rapport sur le dépassement des 60h, le Gouvernement rappelle que cela est dû à la question du rapport qui demande aux Etats de répondre uniquement sur cet aspect.

Commentaires de la CFDT

Mesures compensatoires, qui restent un problème :

À ce jour, nous ne connaissons aucun dispositif spécifique garantissant un droit au repos après 60 heures de travail hebdomadaires, alors que ces situations existent avec les temps de travail effectif réalisés lors des astreintes (exemple : bloc opératoire). La prise de jours de récupération, en compensation des heures effectuées, est quelquefois difficile, voire impossible au vu des tensions RH (ou alors très à distance de la période travaillée, ne permettant pas une récupération physique efficace).

Les modalités de recours à la compensation sous forme de récupération ou financière, sont du ressort des chefs d'établissements, d'où une diversité des pratiques et des traitements, souvent en lien avec le dialogue social interne.

Il n'existe pas toujours de repos compensateur, et lorsqu'il est prévu, son application n'est pas assurée.

La compensation par crédit sur le compte épargne temps (CET) plafonné, est bien souvent soumise aux freins de l'employeur qui essaye d'en dissuader l'agent.

Réponse de la France :

De manière générale l'organisation du temps de travail relève des consultations obligatoires du CSE (R.253-11 du CGFP : *Des projets de décision relatifs au temps de travail mentionnés par le décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002 relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans les établissements de la fonction publique hospitalière*. Le [Décret n°2003-507 du 11 juin 2003 relatif à la compensation et à l'indemnisation du service d'astreinte dans les établissements](#)

[mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière](#) vise ce décret premier et n'en est qu'une expression sur le domaine des astreintes (cf. art1).

Il relève de ce fait des compétences des partenaires sociaux d'apprécier au titre du CSE les modalités de compensation ou d'indemnisation proposées par le chef d'établissement, et notamment l'opportunité de laisser au choix de l'agent la possibilité d'une rémunération plutôt qu'une compensation de ce temps ou l'équilibre entre récupération et indemnisation ainsi que l'effectivité des prises de repos compensateur.

Le [compte épargne-temps dans la fonction publique hospitalière](#) est ouvert à la demande de l'agent et peut être alimenté par les heures supplémentaires prévues à l'[article 15 du décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002 susvisé](#) qui n'auront fait l'objet ni d'une compensation horaire ni d'une indemnisation. Il est plafonné à 60 jours maximum et ne peut être alimenté que de 10 jours par an au maximum. Les directions d'établissement ne peuvent s'opposer au placement de ces jours ou des heures sur le CET.

Commentaire de la CFDT

Suivi médical renforcé

Selon le rapport d'application, « les agents concernés peuvent également faire l'objet d'une surveillance médicale renforcée » et « un parcours de formation spécifique portant sur la prévention des risques professionnels peut également être mis en œuvre à l'initiative de l'employeur ». Il rappelle également l'obligation pour les employeurs publics de répertorier les risques professionnels dans un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Pour la CFDT, la possibilité de surveillance médicale ne peut être offerte compte tenu des difficultés d'accès actuelles aux Services de Santé au Travail pour les agents de la fonction publique hospitalière. Le suivi médical renforcé, pourtant indispensable, n'est pas effectif compte tenu du manque de moyens en médecine de prévention.

Quant à la formation spécifique portant sur la prévention, nous n'avons pas connaissance de tels parcours de formation dans la FPH, alors qu'ils pourraient être un outil de prévention primaire fondamental.

Enfin, en pratique, les DUERP dans lesquels ces risques professionnels (en lien avec le dépassement du cadre légal de la durée de travail hebdomadaire) doivent être clairement identifiés, sont très peu nombreux.

Réponse de la France :

Pour rappel, l'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH) est l'organisme agréé (arrêté du 29 juin 2007) chargé de collecter, gérer et mutualiser les fonds destinés à la formation professionnelle des agents de la Fonction publique hospitalière (FPH). Sa mission principale est d'accompagner les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux publics dans le développement des compétences de leurs professionnels et de favoriser l'accès à la formation tout au long de la vie. En complément du financement des actions de formation des établissements et agents, l'ANFH met à disposition des établissements une offre de services comprenant des actions de formation, des outils méthodologiques, une veille réglementaire, un accompagnement en gestion des compétences et des ressources documentaires.

Pour bâtir ces projets, l'ANFH s'entoure de partenaires institutionnels – Agences régionales de santé (ARS), Association nationale et régionale pour l'amélioration des conditions de travail(ANACT/ARACT), le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), CNSA, FNP,... – et techniques, comme des cabinets d'expertise spécialisés sur ces sujets.

Enfin, l'ensemble des formations n'ont pas de caractère obligatoire et sont initiés à l'initiative des établissements et de leur politique RH.

Concernant des parcours de formation spécifiques sur la prévention des risques professionnels

La formation "Piloter et manager une démarche de prévention des risques professionnels" est la référence pour les directeurs d'établissements de structures du sanitaire et social souhaitant instaurer une démarche de prévention des risques dynamique et pérenne. À l'issue de cette formation, les stagiaires seront en mesure de piloter un projet structuré de Qualité de Vie au Travail, d'adopter une communication participative adaptée et de maîtriser les outils et méthodes managériales permettant de susciter l'adhésion et l'implication du personnel dans la culture prévention.

Dans le cadre de l'axe 3 de la convention conclue par l'ANFH avec la CNSA « Soutien à la prévention des risques professionnels et à la lutte contre la sinistralité », 3 modules PRAPS ont fait l'objet d'un achat et sont aujourd'hui disponibles.

L'objectif principal de cette formation est de **soutenir les politiques de prévention dans les établissements** en proposant une offre complète couvrant les différents niveaux de compétences. Elle comporte 3 modules.

L'ANFH relaye également les appels à projets et les recommandations sur les risques professionnels du Fonds national de prévention (FNP) de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL).

Concernant les risques psycho sociaux, plusieurs délégations régionales ANFH ont déjà décliné le livret "Risques psychosociaux : identifier et comprendre" qui a été conçu pour aider à mieux identifier les risques psychosociaux.

Plusieurs projets ont vu le jour dans différentes régions, et les actions sur la thématique des RPS se multiplient dans les catalogues formation proposés aux établissements adhérents de l'ANFH. Certaines actions ciblent directement les agents, d'autres les établissements, d'autres encore un territoire entier.

Il existe un « Dispositif Sécurisation des Parcours Professionnels » de l'ANFH accessible à tout agent de la Fonction publique hospitalière en situation de transition professionnelle, subie ou choisie. Des périodes en immersion permettent entre autres l'identification des contraintes personnelles et professionnelles.

Par ailleurs la formation-action "Animateur Prévention Secteur Sanitaire et Médico-social" permise par l'ANFH, s'inscrit dans une démarche de prévention des risques dynamique et pérenne dans les structures du sanitaire et social. Elle leur permet d'entretenir au quotidien la culture de la prévention dans l'établissement.

Concernant la formation des représentants du personnel, CSE et spécifiquement sur la SST

Une offre ANFH a été proposée en 2022-2023 sous forme de webinaire pour expliquer l'évolution de la loi et le nouveau cadre, en revanche aucune offre de formation des membres du Comité social d'établissement (CSE) car c'est une obligation de l'employeur et donc pas éligible au plan de formation des établissements (ETS).

L'ANFH peut proposer en région des dispositifs de formation destinés aux représentants du personnel de la fonction publique hospitalière (FPH) pour les accompagner dans l'exercice de leurs mandats.

Concernant les formations sur les RPS (Risques Psycho-Sociaux) et la santé au travail, ces thématiques peuvent être régulièrement proposées pour les agents dont les représentants du personnel.

Concernant la formation massive des managers relevée

C'est effectivement la volonté de la direction générale de l'offre de soins (DGOS) du ministère de la Santé avec la mise en place du nouveau parcours de formation, déployé depuis la fin d'année 2025, élaboré par la DGOS pour les managers toutes filières confondues, des établissements de la fonction publique hospitalière. (Cf. éléments présentés dans le rapport de la France).

L'ambition est de permettre la formation de plus de 70 000 managers. Il a fait l'objet d'une présentation dans le cadre de GT mené par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

Concernant les transformations et transitions numériques

Le numérique reste un axe prioritaire, et fait d'ailleurs l'objet de plusieurs actions de formation nationale mises en place par l'ANFH depuis 2019 « l'ère du digital dans la relation patient-soignant, l'E-santé », 2020 « le rôle du professionnel de santé dans le cadre de la télémédecine » et 2022 « renforcement de la cyber vigilance : acquérir les bons réflexes ». Le numérique en santé s'affirme comme enjeu majeur de santé publique pour les années à venir, et figure dans les priorités du plan France 2030.

La cible de l'action nationale de 2023 couvre un socle commun de cinq compétences nécessaires à tous pour appréhender le numérique en santé indiquées comme également intégrées dans les objectifs de l'arrêté du 10 novembre 2022 relatif à la formation socle au numérique en santé des étudiants en santé.

On retrouve également des actions toujours en cours telle que « Télésanté : indications, bonnes pratiques et mise en place du projet » et « Améliorer la communication dans la relation soignants-soignés/familles/proches »

Les apports peuvent être tout à la fois juridiques (réglementation), techniques (outils, systèmes d'information ; cf. documentation Agence du Numérique en Santé), déontologiques (cf. documentation Haute Autorité de Santé), modalités de financement (avenants conventionnels / Fonds d'intervention régional, FIR), environnement et rôle des acteurs de la télésanté (accompagnement des Agences Régionales de Santé, médecine de ville, officine, établissements de santé et établissements et services médico-sociaux), ...

Plusieurs thématiques sont présentes dans l'offre de formation du catalogue de l'ANFH :

- Travailler avec l'IA
- Intelligence artificielle en santé
- Renforcement de la cyber vigilance : acquérir les bons réflexes
- Comment allier le numérique avec ses pratiques professionnelles

L'Anact, soutenue par la Direction générale de l'offre de soins (DGOS), a piloté entre 2022 et 2025, un projet destiné aux organisations du secteur sanitaire et médico-social, pour soutenir le virage du numérique en santé qui n'est pas sans effets sur les conditions de travail.

Le projet construit en trois phases a permis :

- **D'explorer** les impacts en matière de qualité de vie et des conditions de travail
- **D'expérimenter** des actions pour améliorer des pratiques de travail et de déploiement

- **De valoriser** les enseignements qui sont issus des deux premières phases

Il a aussi permis de formuler quelques axes d'amélioration qui sont au cœur des expérimentations menées

- La conduite de projet
- L'attention aux professionnels
- Le dialogue social.

Ce projet a donné lieu à de premiers enseignements qui peuvent être partagés largement [Travail et numérique en santé - Ministère de la Santé, de la Famille, de l'Autonomie et des Personnes handicapées](#)

Observation de la CFDT

Considère qu'un suivi renforcé de ces travailleurs à partir de 44 h semaine (dérèglement horloge biologique, vigilance aux repos compensateurs) est essentiel. Contrairement à ce qu'il existe dans la Police Nationale, où la médecine de prévention est régulièrement associée aux évolutions des cycles de travail, notamment celles visant les travailleurs de nuit et le caractère obligatoire de la visite médicale annuelle de ces agents (rappelée par l'instruction DGPN du 14 février 2022), il n'existe aucune instruction spécifique pour le suivi du personnel de nuit dans la FPH, alors qu'un grand nombre de professionnels exerce de nuit.

Réponse de la France :

Le gouvernement rappelle que le rapport tel qu'il était demandé aux Etats ne portait pas sur ces points. Il n'y a donc pas lieu d'y répondre.

Observation de la CFDT

Périodes inactives de garde/secteur privé

Définies légalement comme la 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'entreprise⁴⁰.

Or, la loi française assimile ces périodes d'astreintes (hors périodes d'intervention) à du temps de repos. Seule la durée de l'intervention est réellement considérée comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel⁴¹. Autrement dit, tant que le salarié n'intervient pas effectivement, il est considéré comme étant en repos : la période d'astreinte est donc comprise dans les temps de repos minimal quotidien et hebdomadaire et n'est pas prise en compte dans le calcul de la durée maximale quotidienne et hebdomadaire de travail. Elle fait toutefois l'objet d'une contrepartie sous forme financière ou de repos.

Cette législation n'est pourtant pas tout à fait conforme au droit de l'UE pour lequel, l'intégralité des périodes de garde (y compris d'astreinte), au cours desquelles les contraintes imposées au travailleur sont d'une nature telle qu'elles affectent objectivement et très significativement sa faculté de gérer librement, au cours de ces périodes, le temps pendant lequel ses services professionnels ne sont pas sollicités et de consacrer ce temps à ces propres intérêts, constituent une période de travail effectif. À l'inverse, si les contraintes imposées au travailleur n'atteignent pas un tel degré d'intensité et lui permettent de gérer son temps et de se consacrer à ses propres intérêts sans contrainte majeure, seul le temps lié à la prestation de travail effectivement réalisée constitue du temps de travail⁴².

- Pour la CJUE, ce qui est déterminant pour qualifier ce temps, **c'est l'intensité des contraintes découlant de la soumission du travailleur aux directives de l'employeur**. Les États membres doivent donc s'interroger sur les délais dont dispose le salarié pour se rendre sur le lieu d'intervention, la fréquence moyenne des interventions, l'obligation de demeurer sur le lieu de travail, etc. **C'est donc une appréciation au cas par cas qui doit**

⁴⁰ Art. L.3121-9 C.trav.

⁴¹ Art. L.3121-10 C.trav.

⁴² CJUE, 9.03.21, aff. C-344/19, Radiotelevizija Slovenija CJUE, 9.03.21, aff. C-580/19, Stadt Offenbach am Main.

permettre de déterminer si une période d'astreinte (hors intervention) constitue un temps de travail effectif ou un temps de repos.

- A noter que de son côté, le CEDS a eu l'occasion de préciser que « l'absence de travail effectif, constatée a posteriori pour une période de temps dont le salarié n'a pas eu a priori la libre disposition, ne constitue pas un critère suffisant d'assimilation de cette période à une période de repos »⁴³. Plus récemment, il a jugé que le fait d'assimiler l'astreinte à du temps de repos, porte atteinte à la fois au droit au repos dominical (les astreintes pouvant avoir lieu le dimanche) et au droit à une durée raisonnable de travail et est contraire à la Charte sociale européenne de 1996 (articles 2§5 et 2.1), sauf professions déterminées ou circonstances particulières et selon des mécanismes adaptés⁴⁴. Or en signant cette charte, les parties se sont engagées à assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, à fixer une durée raisonnable au travail journalier et hebdomadaire.

Notre jurisprudence a depuis modifié sa position : elle reprend aujourd'hui les critères posés par le droit de l'UE. Ainsi, pour qualifier de temps de travail effectif une période d'astreinte, le juge doit contrôler si le salarié était ou non soumis à des contraintes affectant sa faculté à gérer librement le temps pendant lequel ses services ne sont pas sollicités et à vaquer à des occupations personnelles⁴⁵.

Cependant, pour la CFDT, le fait que nos dispositions nationales assimilent de manière intangible les temps d'astreinte à des périodes de repos ne permet pas de dire qu'elles sont conformes avec le droit de l'UE. Au contraire, ces dispositions devraient être nuancées en fonction des conditions d'astreinte qui sont susceptibles de modifier cette qualification.

À la suite de la dernière réclamation, le Comité des Ministres avait pourtant recommandé à la France « de poursuivre ses efforts et de prendre toutes les mesures législatives nécessaires afin qu'une période d'astreinte, lorsqu'aucun travail effectif n'est effectué, ne soit plus considérée comme une période de repos dans son intégralité, y compris lorsqu'elle a lieu le dimanche ». Or, depuis, aucune évolution législative n'a eu lieu.

Réponse de la France :

Les périodes d'astreinte sont strictement encadrées par le code du travail et la jurisprudence et répondent ainsi à l'exigence de circonstances particulières et de mécanismes appropriés.

En effet, l'astreinte doit être mise en place par accord collectif. Ce n'est qu'à défaut d'accord collectif, que l'astreinte est mise en place par l'employeur après avis des institutions représentatives du personnel.

L'astreinte doit également faire l'objet d'une compensation sous forme financière ou de repos, qu'il y ait intervention ou pas.

En outre, le dispositif des astreintes impose le respect des repos quotidien et hebdomadaire.

En l'absence d'intervention et de sollicitation, la période d'astreinte est considérée comme un temps de repos. Si une intervention a lieu pendant la période d'astreinte, elle interrompt le repos du salarié. Si ce dernier n'a pas pu bénéficier des périodes de repos minimales, celles-ci doivent être intégralement données à l'issue de l'intervention.

Dans tous les cas, la réduction du nombre d'heures effectivement travaillées, consécutive au repos minimal à la suite d'une intervention en période d'astreinte, ne peut pas entraîner une diminution de la rémunération mensuelle que le salarié aurait perçue en l'absence d'astreinte.

Enfin, un salarié ne peut être placé continuellement en astreinte en dehors de son horaire de travail. L'astreinte est une sujétion qui, sans être nécessairement exceptionnelle, ne peut devenir

⁴³ CEDS, réclamations n°22/2003 et n°55/2009, CGT c France.

⁴⁴ CEDS, 19.05.21, réclamation CGT et CFE CGC c France.

⁴⁵ Cass.soc.26.10.22, n° 21-14.178 ; Cass.soc., 21.06.23, n° 20-21.843 ; Cass.soc.28.02.24, n° 22-21.406.

permanente pour le salarié. A cet égard, la fiche 8 de la circulaire DRT n° 6 du 14 avril 2003 a rappelé que le salarié ne peut être placé de façon trop fréquente en position d'astreinte.

Sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, il ne fait guère de doute qu'un tribunal condamnerait le ou les employeurs plaçant systématiquement un salarié en astreinte en dehors de ses horaires de travail. Il est certain que si la période d'astreinte donne systématiquement lieu à des interventions, le juge requalifiera le temps d'astreinte de temps de travail effectif, conformément à la définition de l'article L. 3121-1 du code du travail.

Par plusieurs arrêts, la chambre sociale de la Cour de cassation a précisé qu'une période d'astreinte doit être considérée comme du temps de travail effectif si elle soumet le salarié à des contraintes d'une intensité telle qu'elles affectent très significativement sa faculté de gérer son temps libre (Soc., 26 octobre 2022, n°21-14.178 ; Soc., 21 juin 2023, n°20-21. 843 ; Soc., 28 février 2024, n°22-21.406). Tel est notamment le cas lorsque le salarié est soumis à un court délai d'intervention après sollicitation affectant sa faculté de gérer librement son temps pendant les périodes où ses services professionnels ne sont pas sollicités.

Observation de la CFDT

Périodes inactives de garde/fonction publique

Dans le secteur de la santé : le rapport rappelle que, dans la fonction publique hospitalière, la durée de l'astreinte ne peut pas excéder 72 heures pour 15 jours.

Or, cette limite n'est pas respectée dans le secteur de la santé. Certaines catégories, comme les infirmiers de bloc opératoire (IBODE) ou anesthésiste (IADE), peuvent dépasser 60 heures hebdomadaires ou travailler 24 h d'affilée sans repos compensateur le lendemain. De plus, les heures supplémentaires effectuées en astreinte améliorent la rémunération, mais ne comptent pas pour la retraite, ce qui pose un réel problème en matière de pension.

A noter qu'une nouvelle instruction de la DGOS du 6 mai 2026⁴⁷ relative à la mise en place, par les établissements publics de santé, des niveaux de forfaits permettant l'indemnisation des astreintes selon les nouvelles modalités a bien été prise. Seulement, à ce jour, nous ne sommes pas en capacité d'en mesurer les effets.

Réponse de la France :

Deux notions sont ici assimilées qu'il faut distinguer :

- Le temps d'astreinte, qui ne peut dépasser 72 heures sur 15 jours. La mise en place ou la modification d'une astreinte relève des consultations obligatoires du CSE ;
- Le temps de travail effectif, lequel peut cumuler les horaires postés et les interventions sur astreintes.

L'affirmation selon laquelle la limite des 72 heures par quinzaine ne serait pas respectée semble résulter de cette absence de distinction et ne saurait, en l'état, être considérée comme établie.

En revanche une intervention sur astreinte peut conduire au dépassement du temps de travail initialement posé dans le planning prévisionnel. Il faut noter cependant que, l'intervention sur astreinte comptant pour du temps de travail effectif, le professionnel sollicité devra bénéficier d'un repos de 11 heures à la suite de son intervention. Cette variabilité des horaires d'intervention et des disponibilités les lendemains d'astreintes est un paramètre qui peut être intégré dans l'élaboration d'un cycle de travail.

Observation de la CFDT

Sur l'article 2§2 de la Charte sociale européenne par lequel les parties s'engagent à prévoir des jours fériés payés.

La France compte à ce jour 11 jours fériés légaux. Parmi ceux-ci, un seul jour (le 1er mai) est obligatoirement chômé et payé pour tous les salariés ; seules les entreprises ne pouvant interrompre leur activité ce jour-là étant autorisées à faire travailler ses salariés.

Les autres jours fériés, dits « ordinaires » ne sont pas nécessairement chômés. Tout dépend des dispositions éventuelles prévues par un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur. Sous certaines conditions, ces jours fériés chômés sont rémunérés pour le salarié.

Si ces dispositions apparaissent conformes à l'article 2§2 de la Charte sociale européenne, la CFDT

tenait à souligner que ces droits acquis ont récemment été mis en discussion :
En août 2025, le Gouvernement a envisagé de supprimer 2 jours fériés ordinaires ;

Ces derniers mois, le chômage du 1er mai a également été remis en cause : après avoir un temps envisagé d'étendre le travail du 1er mai à de nombreux secteurs, le Gouvernement propose finalement de limiter cette possibilité à 2 secteurs d'activité. Un projet de loi est en cours de discussion.

Sur l'article 2§5 de la Charte sociale européenne par lequel les parties s'engagent 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.

En France, le repos hebdomadaire doit, en principe, être accordé le dimanche⁴⁸. Il existe cependant de nombreuses dérogations au principe du repos dominical (permanentes, administratives, géographiques, sectorielles, etc.)⁴⁹. Or, les périodes d'astreinte étant assimilées à du repos peuvent aussi être effectuées le dimanche. En effet, il n'existe pas de dispositions spécifiques articulant les règles relatives aux astreintes et celles relatives aux dérogations au repos dominical.

Dans plusieurs décisions, et plus récemment dans celle rendue le 19 mai 2021 (précitée), le CEDS a conclu à une violation de l'article 2§5 de la Charte au motif que les périodes d'astreinte, assimilées à des périodes de repos, peuvent avoir lieu le dimanche⁵⁰ et qu'elles sont donc susceptibles d'avoir des incidences sur le repos hebdomadaire.

Le 23 février 2022, le Comité des Ministres recommandait à la France de poursuivre ses efforts et de prendre toutes les mesures législatives nécessaires afin qu'une période d'astreinte, lorsqu'aucun travail effectif n'est effectué, ne soit plus considérée comme une période de repos dans son intégralité, y compris lorsqu'elle a lieu le dimanche⁵¹.

Or, à ce jour aucune évolution législative n'est intervenue.

Sur l'article 4§2 de la Charte sociale européenne (droit à une rémunération équitable) par lequel les parties s'engagent à reconnaître le droit des travailleurs à un taux de rémunération majoré pour les heures de travail supplémentaires, exception faite de certains cas particuliers.

La CFTD tient à rappeler que certains dispositifs destinés à offrir plus de flexibilité aux employeurs, leur permettent surtout de limiter le paiement d'heures supplémentaires. C'est notamment le cas :

- Du dispositif de forfait jours :

Les salariés sont exclus des dispositions relatives à la durée légale de travail - et par conséquent, aux heures supplémentaires (contingent d'heures supplémentaires, contreparties obligatoires en repos et majorations de salaires)⁵². Leur rémunération doit certes être en rapport avec les sujétions attendues⁵³, il n'en demeure pas moins que la durée du travail de ces salariés peut s'avérer très importante⁵⁴.

Le CEDS a considéré :

-> que le nombre d'heures de travail effectuées par les cadres en forfait jours « *qui ne bénéficiaient, au titre de la flexibilité de la durée du temps de travail, d'aucune majoration de rémunération, était anormalement élevé. Dans ces conditions, une période de référence d'un an était excessive. La situation était, par conséquent, contraire à l'article 4§2 de la Charte* ».

-> que la violation de l'article 2§1 concernant la durée raisonnable de travail, entraîne également une violation de l'article 4§2 puisque ces salariés ne peuvent prétendre à des heures supplémentaires qui exigent une rémunération majorée⁵⁶.

-> De l'aménagement du temps de travail au-delà de la semaine :

Là encore, le CEDS a eu l'occasion de constater une violation de l'article 4§2 de la Charte « au motif qu'une période de référence supérieure à un an et pouvant atteindre trois ans pour le calcul de la

durée moyenne du travail [...] n'est pas raisonnable ». Celle-ci a « pour effet de priver les travailleurs du droit à un taux de rémunération majorée pour les heures de travail supplémentaires étant donné que la durée de travail hebdomadaire peut être augmentée durant une longue période sans pour autant la qualifier comme une période d'heures supplémentaires. ». Le CEDS a considéré que « l'effort accru des salariés ne serait pas compensé par une majoration de salaire », quant au temps de repos accordé, il est insuffisant compte tenu de la durée potentielle des heures supplémentaires. Enfin, il a souligné les effets négatifs sur la santé et la sécurité ainsi que sur l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des salariés.

Réponse de la France :

Les articles évoqués dans les observations ci-dessus ne faisaient pas l'objet du rapport, il n'y a donc pas lieu pour le gouvernement d'y répondre.

Observation de la CFDT

Sur l'article 3 – Droit à des conditions de travail sûres et saines

Chaque jour en France, deux travailleurs meurent au travail. Selon les données de l'assurance maladie⁶⁰, ce nombre s'élève en 2023 à 1287 décès au travail. En complément de ces chiffres, il faut noter pour 2023 le nombre de 555 803 accidents du travail et de 47 434 maladies professionnelles recensés par l'assurance maladie. **Et ces chiffres que nous déplorons passent sous silence la sous-déclaration des accidents du travail ainsi que la sous-reconnaissance des maladies professionnelles**, liées au fait que les employeurs ne déclarent pas certains accidents du travail et maladies professionnelles.

Par ailleurs, les derniers chiffres de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) sur la sinistralité de 2022 révèlent, sur 20 ans, une hausse significative des accidents pour les femmes de + 41,6%, notamment dans le secteur médicosocial et les services d'aide à la personne.

Depuis la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes est créée l'obligation de prendre en compte le genre dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Ainsi, le DUERP doit tenir compte de l'impact différencié de l'exposition aux risques professionnels en fonction du sexe (article L.4121-3 du Code du travail).

Il apparaît toutefois que, en pratique, la mise en œuvre de cette obligation fait défaut et il n'existe à ce jour pas de données sur l'exposition aux risques professionnels en fonction du genre.

En outre, les dernières données dressent un constat inquiétant pour les jeunes : les moins de 25 ans ayant moins d'un an d'ancienneté font l'objet d'un fort taux d'accidents du travail. En 2023, chez les moins de 25 ayant moins d'un an d'ancienneté, il y a eu 21 décès.

Face à ce haut niveau de sinistralité, les investissements alloués dans la prévention ne sont actuellement pas à la hauteur des enjeux. L'ambition portée sur la prévention est aujourd'hui freinée par le manque de moyens financiers et humains. Ainsi, si l'accord national interprofessionnel de mai 2023 signé par l'ensemble des organisations syndicales françaises sur la prévention, la réparation et la gouvernance de la branche ATMP a permis le recrutement d'ingénieurs et de personnel administratif dans les caisses de santé au travail (CARSAT), il y a un besoin général de renforcer davantage leur nombre, ainsi que celui des contrôleurs, des médecins du travail et des inspecteurs du travail pour pouvoir répondre à une véritable politique de santé et sécurité au travail et prévenir les accidents graves et mortels ainsi que les maladies professionnelles, en nombre encore trop élevé. Ceci contribuerait à mettre la politique nationale française en matière de SST en conformité avec les objectifs de l'article 3§1 de la Charte sociale européenne révisée pour « améliorer la sécurité et l'hygiène professionnelles et [...] prévenir les

⁶⁰ https://www.assurance-maladie.ameli.fr/sites/default/files/rapport_annuel_2023_de_lassurance_maladie_-_risques_professionnels_d%C3%A9cembre_2024.pdf

accidents et les atteintes à la santé qui résultent du travail, sont liés au travail ou surviennent au cours du travail, notamment en réduisant au minimum les causes des risques inhérents au milieu de travail ».

La CFDT déplore la baisse des moyens de contrôle pour assurer le respect de la législation nationale en matière de santé et sécurité. En effet, les caisses de santé au travail (CARSAT) sont dotées de seulement 570 contrôleurs pour 20 millions de salariés, les médecins du travail se raréfient avec moins de 2 médecins pour 10 000 salariés. En outre, dans un rapport publié le 28 février 2024⁶¹, la Cour des comptes indique que l'inspection du travail a perdu 16% de ses effectifs entre 2015 et 2021, soit près de 740 équivalents temps plein en moins.

La CFDT alerte depuis plusieurs années sur le désengagement progressif de l'État dans les missions de contrôle, en particulier dans l'inspection du travail et les services de prévention des CARSAT. La baisse continue des effectifs nuit gravement à l'effectivité des droits des salariés et affaiblit la prévention en matière de santé et sécurité au travail. Quand bien même la politique de santé et sécurité au travail est ambitieuse, celle-ci ne peut être mise en œuvre que si des moyens de contrôle sont effectifs.

Ce recul contrevient aux engagements promus par la Charte sociale européenne révisée.

En outre, la CFDT dénonce la fragilisation du dialogue social dans les entreprises depuis la réforme issue des ordonnances Macron de 2017 qui ont fusionné les instances représentatives du personnel au sein du CSE⁶², souvent au détriment de l'expertise en santé au travail. Cette réorganisation a réduit la capacité des représentants des salariés à intervenir efficacement sur les conditions de travail. Tout en dénonçant un désinvestissement de la part des employeurs à prendre en charge les questions de SST (voir ci-après), la CFDT défend un renforcement des droits d'expression collective sur la santé au travail, ainsi qu'un meilleur accompagnement des élus du personnel.

Une étude de l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES) intitulée « La santé au travail, grande perdante des ordonnances de 2017 »⁶³ corrobore ces observations en dressant un constat globalement négatif au regard de la prise en compte des questions liées à la santé et sécurité au travail au niveau de l'entreprise :

- Avec la réforme de 2017, les anciennes instances représentatives du personnel (Comité d'entreprise, Comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail et délégué du personnel) ont fusionné pour former un comité social et économique, mais tout en rationalisant les moyens octroyés aux représentants élus (en heures de délégations, en heures de formation...). Nos inquiétudes se sont confirmées sur l'aspect santé, sécurité et conditions de travail, mais aussi au regard des nouveaux moyens d'expertise disponibles pour cette nouvelle instance (réduction des délais d'expertise, réduction de son financement)

Bien que la formation en santé et sécurité au travail soit dispensée à l'ensemble des élus du CSE depuis la loi du 2 août 2021, cinq jours de formation s'avèrent en pratique insuffisants. En effet, depuis 2017, on constate une perte d'expérience et un manque de capitalisation des savoirs acquis pour ces élus. Il serait important qu'il y ait une obligation d'avoir un parcours de formation renforcé des élus sur la SST.

- La recomposition du système d'acteurs a été marquée par :

⁶¹ <https://www.ccomptes.fr/sites/default/files/2024-02/20240229-S2024-0069-1-Gestion-RH-ministere-du-travail.pdf>

⁶² Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales

⁶³ https://ires.fr/wp-content/uploads/2024/02/Etude_IRES-CFDT_-SST_Rapport_2024.pdf

- Une baisse d'intérêt pour les questions de SST;
 - Une distanciation entre les élus et les salariés, traduite notamment par le fait que la mise en place de représentants de proximité est facultative et conditionnée à l'adoption d'un accord collectif d'entreprise majoritaire, alors même que leur création vise à pallier la perte de proximité des élus. Nous observons ainsi en pratique que les représentants de proximité demeurent une forme de représentation rarement utilisée par les employeurs qui refusent leur mise en place ;
 - La baisse des moyens à la disposition des élus : Cela limite la capacité à mener des enquêtes, à visiter les locaux, à analyser les documents techniques, etc.
 - Des difficultés d'articulation CSSCT/CSE : La CSSCT n'a pas de personnalité juridique propre ni de pouvoir décisionnel autonome. Elle prépare les travaux du CSE sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail, mais ne peut pas prendre de décisions à la place du CSE.
Certains employeurs ou membres du CSE pensent à tort que la CSSCT se substitue au CSE sur ces sujets, alors qu'il s'agit d'une délégation. Ceci entraîne des malentendus ou une dilution des responsabilités : compte-rendu trop succinct, absence de transmission régulière, manque de temps en réunion plénière pour débattre des questions remontées par la CSSCT. Cela contribue à diminuer l'efficacité de la commission, surtout si des représentants de proximité ou des élus expérimentés en prévention n'en font pas partie.
De plus, la CSSCT n'est obligatoire que dans les entreprises d'au moins 300 salariés, là où le CHSCT devait être mis en place dès 50 salariés. Ce paramètre de seuil fait que les questions de santé et sécurité sont encore plus marginalisées.
 - Un moindre recours aux experts extérieurs à l'entreprise.
- **La réforme de 2017 a conduit à un éloignement des réalités du travail**, de l'organisation du travail et du management, mais aussi à une faible prise en compte de certaines problématiques, des difficultés de suivi des dossiers et de traitement approfondi de certaines questions de SST par le CSE. De plus, les questions relatives à la SST sont la plupart du temps traitées en fin d'ordre du jour des réunions du CSE, du fait que les questions économiques et sociales sont en priorité abordées. De surcroît, certains employeurs ne prennent volontairement pas le temps d'aborder, au sein des CSE, les questions liées à la réalité du travail et les conséquences des réorganisations sur les travailleurs.
- **La difficulté de la prise en charge des enjeux de la SST dans les petites entreprises.** Malgré la mise en place des CSE à partir de 11 salariés, le traitement des questions SST n'a pas été réellement amélioré. Ceci s'explique notamment par le fait que :
- Les directions sont moins bien formées et outillées sur ces questions ;
 - Le code du travail octroie une moindre allocation en ressources (nombre d'élus et d'heures de délégation, absence de CSSCT, ...) ;
 - Ce manque en ressources est rarement comblé par des accords d'entreprise (ceux-ci sont plutôt le lot des grandes entreprises bénéficiant d'un dialogue social plus structuré et institué).

De manière générale et sauf exception, l'étude rapporte que les ordonnances de 2017 ont

dégradé les capacités de prise en charge de la SST par les élus du personnel dans les entreprises, sans apporter de réponses pour les plus petites.

Pourtant, force est de constater que lorsque la volonté politique soutenue par des moyens adaptés est là, les résultats peuvent être au rendez-vous. Cela a été le cas pour les jeux Olympiques de Paris 2024 pour lesquels un cadre social structurant et deux chartes sociales ont servi de socle commun tout au long du déroulement des travaux. Les partenaires sociaux ont pu participer à la gouvernance et leur implication a constitué une condition essentielle de réussite. La concertation entre les entreprises, les représentants du personnel, les CSE-SSCT et l'OPPBT (L'Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics) a donné lieu à des actions tangibles et la présence renforcée de l'inspection du travail a été déterminante. Ce volontarisme, conjugué à des choix organisationnels forts comme la limitation du travail de nuit ou du travail en milieu confiné, a contribué à un bilan inédit. Aucun décès n'a été à déplorer sur les chantiers olympiques et le nombre d'accidents du travail a été significativement réduit malgré les délais serrés et la crise sanitaire. **Cela démontre qu'un autre modèle reposant sur la co-construction, la gouvernance partagée, la prévention active et l'implication réelle des travailleurs est possible s'agissant des grands chantiers.**

Enfin, pour la CFDT, la prévention de certains risques professionnels reste en retrait, qu'il s'agisse :

- **Du risque chimique** dont la réforme annoncée depuis plus de 10 ans est sans cesse reportée. Pourtant 1/3 des travailleurs sont exposés à des Agents Chimiques Dangereux, 1/10 à des Cancérogènes Mutagènes Reprotoxiques et ce risque est la 2ème cause de maladies professionnelles et la première cause de décès d'origine professionnelle.
- **Des risques psychosociaux (RPS)** dont les demandes de reconnaissances au titre de l'alinéa 7 (correspondant aux cas hors tableau de maladie professionnelle) ne cessent d'augmenter auprès des CRRMP d'années en années. Nous relevons également que, depuis 2022, les maladies mentales (20 %) ont dépassé les troubles musculosquelettiques (TMS – 16 %) dans les motifs d'arrêts de travail⁶⁴. Il est temps d'apprécier la nécessité de créer un tableau de maladie professionnelle sur cette problématique. Mais au-delà de la reconnaissance, la question de la prévention reste primordiale, notamment au travers des questions des organisations du travail et du management.

Des trois facteurs de pénibilité ergonomiques pour lesquels, le fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU) a pour mission de participer au financement des actions de prévention, de sensibilisation, de formation et de reconversion au bénéfice des salariés particulièrement exposés. Dans ce cadre, l'établissement de la cartographie des métiers particulièrement exposés à ces risques, doit être négocié par les branches professionnelles dont on peut déplorer le manque d'intérêt avec une dizaine d'accords négociés sur 226 branches professionnelles.

Réponse de la France :

- **Sur le CSE**

La CFDT dénonce la fragilisation du dialogue social ainsi que la dégradation des capacités d'expertise et de prise en charge de la SST par les élus du personnel dans les entreprises depuis la réforme issue des ordonnances de 2017.

En effet, depuis la réforme, les missions des anciens comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sont exercées par le comité social et économique (CSE) dont la mise en place répondait à un double objectif :

- D'une part, ***rationnaliser et simplifier les différentes instances***. Cela s'est traduit par la fusion des trois anciennes instances représentatives du personnel – comités d'entreprise, délégués du personnel et CHSCT - au sein d'une seule et même instance ;
- D'autre part, ***réhausser le traitement des questions de santé et de sécurité à un niveau stratégique***, aux côtés des autres attributions des CSE telles que les questions d'emploi et de formation professionnelle ou d'organisation et de marche générale de l'entreprise. Ces sujets ne sont donc plus segmentés artificiellement mais bien traités comme une problématique globale et liée au fonctionnement général de l'entreprise.

Cette fusion favorise une ***approche transversale sur ces sujets tout en laissant une grande marge de négociation aux acteurs de l'entreprise*** pour mettre en place cette nouvelle organisation du dialogue social afin de permettre d'inscrire les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail au niveau le plus stratégique et transversal de l'entreprise.

Elle a été ***réalisée à droit constant***, le CSE exerçant l'ensemble des attributions des anciens CHSCT en matière de santé, sécurité et conditions de travail (notamment le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent, l'obligation de consultation, le pouvoir d'inspection régulière et d'enquête en matière d'AT/MP, l'analyse des risques professionnels, le droit à l'expertise en cas de risque grave, d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail).

Aussi, dans les entreprises et les établissements de plus de 300 salariés, mais également dans les entreprises dont l'activité expose les travailleurs à des risques spécifiques (par exemple, les entreprises classées « Seveso » en raison des risques technologiques), la création d'une ***commission technique sur la santé et sécurité et les conditions de travail (CSSCT)*** est obligatoire au sein du CSE. Une telle commission peut également être mise en place, dans les entreprises et les établissements de moins de 300 salariés, par l'inspecteur du travail lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux, ou encore par accord d'entreprise ou par décision de l'employeur.

En matière de formation, l'accord d'entreprise mettant en place la CSSCT peut également prévoir les conditions et modalités dans lesquelles une formation spécifique correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise peut être dispensée aux membres de la commission.

Par ailleurs, les employeurs sont tenus de ***désigner un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise***.

Si les compétences dans l'entreprise ne permettent pas d'organiser ces activités, l'employeur peut faire appel, après avis du CSE, aux intervenants en prévention des risques professionnels appartenant au service de prévention et de santé au travail interentreprises ou externes, aux services de prévention des caisses de sécurité sociale avec l'appui de l'INRS, à l'OPPBT et à l'ANACT.

Enfin, les ***représentants de proximité***, mis en place par accord d'entreprise, ont également un rôle plein et entier à jouer en matière de santé et sécurité, notamment en constituant un relai entre salariés et élus du CSE, ou en proposant des mesures concrètes d'amélioration des conditions de travail. L'action des représentants de proximité, visant à porter les difficultés concrètes des salariés dans leur activité, vient donc compléter la mission d'expertise technique dévolue à la CSSCT.

Des évolutions complémentaires ont été apportées par la loi du 2 août 2021. La formation des élus en santé sécurité est dorénavant d'une durée minimale de cinq jours lors du premier mandat,

pour tous les membres du CSE (auparavant seuls les membres de la CSSCT en bénéficiaient), et des formations de renouvellement sont réalisées à l'issue de chaque mandat. Cette formation est également obligatoire pour les salariés compétents désignés. Il est également prévu, pour les entreprises de moins de 50 salariés, que cette formation puisse être prise en charge par l'opérateur de compétences. La loi a réaffirmé la contribution du CSE et des services de prévention et de santé au travail (SPST) à l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise et prévu la consultation du CSE sur le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et sur ses mises à jour ainsi que sa transmission au service de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI).

Le cadre juridique offre donc un panel adapté d'instances et d'acteurs articulés et complémentaires pour accompagner l'entreprise dans l'identification et la mise en place de mesures relatives aux conditions de travail, à la santé et la sécurité des salariés.

Le plan Santé au travail 2026-2030 vise à faire du développement d'une culture de prévention auprès des encadrants un axe majeur de la politique de santé au travail, avec une implication des branches professionnelles et une sensibilisation des établissements de l'enseignement supérieur ; l'objectif étant de sensibiliser et de renforcer les compétences en santé et sécurité au travail des futurs encadrants et des dirigeants, en systématisant leur formation sur ces sujets dans leurs cursus initiaux et continus, en les outillant dans leur fonction d'acteur de la prévention et en sensibilisant également les dirigeants des TPE-PME à leur propre santé et sécurité au travail. D'autres actions visent à renforcer le dialogue social d'entreprise en matière de santé et sécurité au travail en déployant la culture du dialogue social dans les territoires et en renforçant les actions et l'outillage des CSE. Elles visent également à développer le dialogue professionnel sur le travail comme levier de prévention en santé et sécurité au travail.

Le ministère du Travail entend néanmoins poursuivre la discussion avec les partenaires sociaux sur de nouveaux leviers pour renforcer encore le dialogue social au service de la santé et sécurité au travail. Plusieurs pistes sont à l'étude : prévoir une formation obligatoire en SSCT des représentants de proximité non élus CSE, déléguer à la négociation de branche le soin de prévoir la mise en place d'une CSSCT en dessous du seuil de 300 salariés sur la base de critères à déterminer, permettre une meilleure articulation, ou axer les missions des salariés désignés compétents sur des actions d'information et de sensibilisation à destination des nouveaux salariés, des apprentis et des stagiaires arrivant dans l'entreprise, de coordination des activités de protection et de prévention des risques professionnels pour les travailleurs des entreprises extérieures et des entreprises de travail temporaire.

- **Sur le retard de la réforme du risque chimique**

Le ministère du Travail partage le constat des partenaires sociaux de la nécessité d'améliorer la prévention des risques chimiques sur les lieux de travail notamment via une révision de la réglementation.

Cette évolution nécessaire de la réglementation mais aussi l'amélioration des connaissances sur les dangers des agents chimiques dangereux, sur les expositions des travailleurs et des outils à disposition des employeurs et des préventeurs pour le déploiement d'action de prévention efficaces ont été intégrées à l'action 5.1 du Plan Santé au Travail 2026-2030.

Un projet de décret de réforme de la réglementation relative à la prévention des risques chimiques sera bientôt présenté au Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT).

- **Sur la protection des jeunes au travail**

La CFDT interpelle la France sur la sinistralité des jeunes et des nouveaux arrivants.

Dans le cadre du plan Santé au travail (PST) 2021-2025, plusieurs actions ont été mises en œuvre

afin de garantir la sécurité au travail des jeunes travailleurs, notamment en ce qui concerne les mineurs en immersion professionnelle. Pour approfondir la culture de prévention, le PST 2021-2025 a tout d'abord renforcé la formation à la santé et sécurité au travail des jeunes de l'enseignement professionnel, dont 100 % des diplômes intègrent désormais des compétences en santé et sécurité au travail, régulièrement actualisées (30 diplômes révisés avec l'appui de l'INRS sur la durée du PST 2021-2025). Par ailleurs, les différentes campagnes de communication conduites par le ministère chargé du travail ont directement ciblé ce public pour sensibiliser les acteurs de l'entreprise à leurs obligations et aux ressources disponibles. En complément, depuis la rentrée scolaire 2025, l'inspection du travail a renforcé ses interventions dans les lycées professionnels afin d'informer les jeunes sur leurs droits, les règles de prévention applicables en entreprise et les risques professionnels auxquels ils peuvent être exposés. L'accompagnement des équipes pédagogiques a également été renforcé (près de 10 000 enseignants formés par la branche AT-MP et 1 370 enseignants formés par l'OPPBTP sur la période 2021-2025).

Afin de poursuivre ces efforts, le plan Santé au travail 2026-2030 vise à renforcer l'intégration de la santé et sécurité au travail dans les parcours de formation, notamment par une meilleure prise en compte de ces compétences dans les diplômes, titres professionnels et contrats d'apprentissage. Il prévoit également le développement d'actions de sensibilisation destinées aux jeunes, aux maîtres d'apprentissage, aux maîtres de stage et aux employeurs, ainsi que la diffusion d'outils pratiques facilitant l'accueil des nouveaux arrivants. Les TPE et PME, qui accueillent une part importante des jeunes travailleurs, feront l'objet d'un accompagnement spécifique avec l'appui des services de prévention, des réseaux consulaires et des organisations professionnelles. L'objectif est de faire de la prévention un réflexe partagé par l'ensemble des acteurs.

- **Sur la sinistralité des femmes au travail**

La CFDT interpelle la France sur la sinistralité des femmes au travail.

Dans le cadre du plan Santé au travail 2021-2025, plusieurs actions d'outillage, de sensibilisation et de formation ont été conduites en faveur de la santé des femmes au travail, notamment pour accompagner les démarches de prévention différenciées selon le sexe et la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail (VSST). Un kit de prévention des VSST a également été élaboré par l'ANACT et publié en octobre 2025 (<https://www.anact.fr/kit-des-referentes-et-referents-cse-et-employeur-prevenir-les-violences-sexistes-et-sexuelles-au>).

Des actions en faveur du maintien en emploi des femmes ont également été conduites dans le cadre des feuilles de route interministérielles, à l'instar de la stratégie nationale de lutte contre l'endométriose. Par exemple, en 2026, un MOOC a été conçu pour outiller les professionnels de santé au travail sur le sujet. Il est accessible sur simple inscription via ce lien : <https://www.pns-mooc.com/fr/mooc/19/presentation>. Composé de six vidéos, ce nouveau module vient s'ajouter au MOOC existant sur l'endométriose. Il peut servir de support de formation aux acteurs de santé au travail.

Le plan Santé au travail 2026-2030 (publié le 5 juin 2026) identifie les femmes comme un public prioritaire de la politique de santé et sécurité au travail et consacre des actions renforcées en faveur de la santé des femmes visant notamment à :

- Adapter les équipements de protection individuelle (EPI)
- Accompagner les employeurs pour l'évaluation et la prévention des violences sexuelles et sexistes au travail (VSST), qu'elles interviennent au sein du collectif de travail ou à l'occasion de contacts avec des personnes extérieures à l'entreprise
- Généraliser l'évaluation des risques professionnels différenciée selon le sexe, conformément à l'obligation légale prévue par l'article L. 4121-3 du code du travail
- Garantir de bonnes conditions de reprise du travail pour les femmes allaitantes
- Mobiliser les entreprises volontaires via une charte d'engagement sur la santé des femmes au travail

Les travaux sur la charte d'engagement ont déjà débuté. Un projet de charte a été élaboré avec plusieurs entreprises volontaires. La charte vise la mise en œuvre d'actions concrètes sur l'évaluation et la prévention de l'exposition des femmes aux risques professionnels, le maintien en emploi des salariées et la prévention de la désinsertion professionnelle, l'information et la sensibilisation des différents acteurs au sein de l'entreprise sur le sujet de la santé des femmes, l'intégration au dialogue social de l'entreprise du sujet de la santé des femmes. Les entreprises volontaires vont maintenant mettre en place au sein de l'entreprise un plan d'action afin de mettre en œuvre les engagements de la charte.

Observation de la CFDT

Article 4.3 droits des hommes et des femmes à une rémunération égale pour un travail de valeur égale

La notion de travail de même valeur a vocation à évoluer en France avec la transposition de la Directive (UE) 2023/970 du Parlement européen et du Conseil du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit.

Selon la directive, "Les structures de rémunération sont de nature à permettre d'évaluer si des travailleurs se trouvent dans une situation comparable au regard de la valeur du travail, en fonction de critères objectifs non sexistes convenus avec les représentants des travailleurs, lorsqu'il en existe. Ces critères ne sont pas fondés, directement ou indirectement, sur le sexe des travailleurs. Ils comprennent les compétences, les efforts, les responsabilités et les conditions de travail, ainsi que, s'il y a lieu, tout autre facteur pertinent pour l'emploi ou le poste concerné. Ils sont appliqués de manière objective et non sexiste excluant toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe. En particulier, les compétences non techniques pertinentes ne sont pas sous-évaluées".

Le Projet de loi ajoute bien à l'article L.3221-4 du Code du travail "les compétences non techniques" et "les conditions de travail". Pour autant, il manque les notions de "critères non discriminatoires, objectifs non sexistes" et "tout autre facteur pertinent pour l'emploi ou le poste concerné".

Ne pas insérer la notion de "critères non discriminatoires, objectifs et non sexistes" est problématique, car c'est une notion pilier de la directive.

Et la notion de "compétences non techniques" est tronquée : la directive est plus précise en insistant sur le fait qu'elles ne doivent pas être sous-évaluées, ce qui n'apparaît pas dans le P.J.L. Et ici, l'idée est bel et bien de valoriser les compétences invisibilisées des femmes.

Réponse de la France :

Le projet de loi de transposition de la directive « transparence salariale » a évolué depuis la version faisant l'objet de ces observations. Il prévoit désormais que les notions listées devant être prises en compte pour la détermination de travaux de valeur égale constituent un minimum à respecter mais qu'elles ne sont pas exhaustives. Cela permet d'intégrer la précision de la directive selon laquelle doit être pris en compte « tout autre facteur pertinent pour l'emploi ou le poste concerné. »

Par ailleurs, le projet de loi prévoit désormais que ces critères sont « objectifs et non fondés sur le sexe », ce qui renvoie à la mention de « critères non discriminatoires, objectifs et non sexistes ». Concernant le principe de non-discrimination en particulier, il est déjà explicitement prévu à l'article L. 1132-1 du code du travail, qui prévoit qu'« [...] aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, [...] ».

Concernant la notion de « compétences non techniques », le projet de loi en fait un critère à part entière que devront prendre nécessairement en compte les employeurs pour classer et

déterminer les travaux de valeur égale. Ce critère devra donc nécessairement être pris en compte et ne pourra pas être, à ce titre, sous-évalué, au même titre que les autres critères listés par l'actuel projet de loi, à savoir : « *les connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, les capacités acquises par l'expérience, les **compétences techniques et non techniques**, les responsabilités exercées, les conditions de travail et la charge physique et nerveuse.* »

Observation de la CFDT :

L'affaiblissement de la négociation collective des branches sur les classifications

La CFDT tient à souligner que la négociation de branches sur les classifications n'a pas été réellement encouragée. Si une obligation légale d'ouvrir une négociation sur la nécessité de conclure un accord sur la classification pèse sur les partenaires sociaux des branches, dans les faits, ces négociations restent insuffisantes et, lorsqu'elles ont lieu, ne conduisent que rarement à la conclusion d'accords collectifs de branche. Quand bien même il n'existe pas d'obligation d'aboutir à un accord de branche, la CFDT regrette le manque d'ambition de la part des partenaires sociaux, en particulier de la part des organisations patronales qui demeurent peu enclines à conclure un accord.

L'état des lieux au 10 janvier 2025 des négociations sur les classifications au sein des 171 branches suivies par la DGT et présenté dans le rapport du Gouvernement français ne permet pas de refléter les résultats de ces négociations, le contenu des accords conclus et les améliorations apportées par la négociation collective. Il est également inquiétant d'observer que seules 58 branches sur 171 ont conclu un accord portant sur les classifications depuis moins de 5 ans et que près de 40% des branches ont conclu un accord sur les classifications il y a entre 10 et 20 ans. L'absence de revalorisation des classifications conduit dès lors à faire peser des risques juridiques et financiers pour de nombreuses TPE et PME.

En outre, la question des biais sexistes dans les branches demeure difficile à appréhender pour les partenaires sociaux. À cet égard, la CFDT pointe le besoin de formations réelles sur les sujets recouvrant l'égalité femmes/hommes. À cet égard, un meilleur accompagnement de l'État sur ces sujets serait nécessaire, en mettant en place des formations pour ne pas reproduire et sortir des biais sexistes. Une telle formation pourrait par exemple être initiée par le Défenseur des droits pour poser de manière objective les concepts s'agissant de l'égalité femmes/hommes.

La revalorisation des classifications dans les branches devrait prendre en compte un critère lié aux compétences nécessaires pour l'exercice de métiers spécifiquement féminins tels que les métiers de la santé, du médico-social ou encore de l'éducation.

La CFDT regrette en outre le manque de moyens à disposition des organisations syndicales (en termes de temps, de formation...), car la négociation de tels sujets nécessite un temps d'appropriation.

La transposition de la Directive européenne « Transparence salariale » en droit français pourrait être l'occasion d'impulser une dynamique de négociation au sein des branches. La CFDT a revendiqué l'obligation de renégocier les classifications et a minima les catégorisations, car la directive doit être transposée au plus tard le 7 juin 2026, mais les organisations syndicales ont eu pour réponse une fin de non-recevoir du gouvernement lors des concertations multilatérales, lesquelles sont actuellement interrompues du fait de la crise politique actuelle. Or, la mise en œuvre de la Directive impose concrètement une refonte d'envergure des pratiques RH : révision des classifications des métiers, restructuration des politiques salariales, formation massive des managers... Il s'agit de revoir la comparaison des métiers et déterminer des emplois repères. La conséquence pour les entreprises comme pour les branches professionnelles est immédiate : il ne s'agit plus seulement de respecter le principe légal "à travail égal, salaire égal", mais de le démontrer concrètement, avec des systèmes de cotation robustes, des critères non discriminants, et une capacité à produire des comparaisons argumentées sans biais de genre.

La directive européenne apporte des nouveautés sur la classification des emplois et la catégorisation des salariés.

Désormais, l'employeur est tenu de regrouper par catégorie les salariés qui accomplissent un même travail ou un travail de même valeur selon les critères définis au point 1. Cette

catégorisation des salariés servira à calculer l'indicateur 7 pour les entreprises de plus de 50 salariés.

La catégorisation des salariés repose en priorité sur l'employeur et elle est établie par accord collectif, ou à défaut, par accord de branche et à défaut, par décision unilatérale.

Sur ce point, nous estimons que la transposition est conforme à la directive.

Concernant l'évaluation et la classification des emplois, le Projet de loi ne nous semble pas totalement conforme à la directive. Encore une fois, il n'est pas très ambitieux en n'intégrant pas la notion clé de la directive, à savoir assurer un système non sexiste et non discriminatoire sur l'évaluation et la classification des emplois.

Il existe aussi un point d'inquiétude concernant les outils et méthodes analytiques établis par l'État pour accompagner les entreprises dans ce travail de catégorisation/classification. Les actions déjà entreprises par la France sont encouragées à être maintenues et développées. Pour autant, la directive prévoit un soutien renforcé pour les entreprises de moins de 250 salariés, afin de faciliter l'intégration des nouvelles obligations dans leurs structures, soutien qui ne semble pas se concrétiser à ce jour.

Réponse de la France :

Le projet de loi actuel de transposition de la directive prévoit que les catégories doivent être mises en place par la voie d'un accord collectif ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur. La branche professionnelle peut apporter un appui important en déterminant une méthode de classement des travaux.

Comme indiqué dans la réponse précédente, concernant la mise en place des catégories, l'actuel projet de loi prévoit bien que les modalités de classement des travaux doivent reposer sur des critères objectifs et non sexistes, qui doivent être, selon les obligations déjà prévues par le code du travail, non discriminatoires.

L'objectif du Gouvernement français est d'accompagner au mieux les entreprises dans l'appropriation et le déploiement de leurs nouvelles obligations issues de la transposition de la directive. Pour ce faire, et sur le modèle de ce qui a été mis en place au moment de la création de l'Index de l'égalité professionnelle, plusieurs outils et modalités d'appuis seront mis en place à destination de l'ensemble des acteurs concernés : entreprises, notamment les plus petites d'entre elles, mais aussi organisations syndicales et patronales, élus du personnel et salariés.

Concernant les classifications, l'obligation légale prévue à l'article L. 2241-1 du code du travail impose aux partenaires sociaux de se réunir au moins tous les cinq ans afin d'examiner la nécessité de réviser les classifications, sans toutefois imposer la conclusion d'un accord. Les travaux de révision des classifications constituent des négociations particulièrement complexes, qui mobilisent les partenaires sociaux sur plusieurs années en raison de leur technicité, de leurs conséquences sur l'organisation des emplois et des coûts qu'elles peuvent induire pour les entreprises. Les principales difficultés identifiées par les branches concernent notamment la technicité du sujet, la difficulté à prioriser ces travaux, leur durée ainsi que leur impact financier. Conscient de ces difficultés, le Gouvernement a engagé depuis 2023 un renforcement significatif de l'accompagnement des branches. Un guide méthodologique consacré aux classifications professionnelles a été élaboré, un webinaire national a été organisé en mai 2024 et un appel à projets conduit conjointement avec l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) a été lancé afin de financer des prestations d'expertise destinées à accompagner les branches dans la révision de leurs classifications. Deux vagues d'appels à projets permettent ainsi aux 26 branches sélectionnées de bénéficier d'un accompagnement méthodologique et financier adapté à leurs besoins. Dans ce cadre, la DGT et l'Anact, ont conduit des actions de sensibilisation à destination des branches accompagnées, portant sur la prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les systèmes de classification.

Deux réunions ont été organisées les 10 juillet 2025 et 23 octobre 2025, afin d'apporter des repères méthodologiques et des outils concrets aux acteurs engagés dans ces démarches de révision.

Parallèlement, la DGT assure un suivi régulier de l'état des classifications dans les branches, notamment dans le cadre du comité de suivi des salaires et de rencontres ciblées avec les

branches dont les classifications apparaissent les plus anciennes ou dont les négociations connaissent des difficultés. Ces échanges visent à favoriser le dialogue entre partenaires sociaux et à faciliter l'aboutissement des négociations. Il ressort ainsi de l'état des lieux réalisé fin avril 2026 que 74 branches parmi les 171 suivies avaient conclu un accord portant sur les classifications depuis moins de 5 ans.

Observation de la CFDT

Progrès mesurables dans la réduction de l'écart de rémunération et tendances statistiques

Une étude de l'IRES (Institut des Recherches Economiques et Sociales) rapporte que le bilan de la mise en œuvre de l'Index est pour l'heure très mitigé :

- Sa couverture est très imparfaite,
- L'index tend à invisibiliser les inégalités réelles entre femmes et hommes, et la mise en place de l'index n'a pas d'effet détectable sur les inégalités femmes/hommes dans les entreprises concernées durant les premières années après sa mise en place.

Le Haut Conseil à l'Égalité a élaboré un rapport paru le 7 mars 2024, qui tient compte des évolutions à venir liées à la Directive européenne et qui constitue une référence pour l'ensemble des partenaires sociaux. Ce rapport intitulé « *Salaires : 5 ans après l'Index, toujours pas d'égalité, des propositions pour améliorer l'outil* » établit un diagnostic critique de l'index s'agissant plus particulièrement de l'assiette des salariés couverts, des méthodes de calcul des indicateurs et du faible nombre de sanctions (42) prononcées à l'encontre des entreprises, car elles n'ont pas publié l'index ou n'ont pas été en capacité à corriger les écarts. Ce même rapport énonce que « l'Index constitue une mesure imparfaite des inégalités salariales », dans la mesure où il tend à masquer les inégalités réelles, notamment en raison de scores élevés et de choix méthodologiques de la part des entreprises qui sont discutables.

La CFDT relève que le rapport du gouvernement passe ici sous silence les temps partiels qui sont en grande majorité occupés par des femmes. Pour la CFDT, il est nécessaire de compléter l'analyse par des données genrées sur le temps partiel. Se limiter à une analyse en équivalents temps plein revient à occulter une réalité de terrain marquée par des inégalités de genre.

Le Défenseur Des Droits conforte cette observation en affirmant que « *le choix de rapporter le calcul des écarts en équivalent temps plein est particulièrement critiqué alors que les temps partiels sont dans 85 % des cas occupés par des femmes – dont 30 % travaillent à temps partiel et largement subis* ».

À cet égard, la transposition de la directive 2023/970 du 10 mai 2023 en droit français devrait pouvoir apporter des améliorations en changeant de paradigme pour une meilleure transparence. Elle offre des leviers dont il faut se saisir pour progresser dans l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes. Cela suppose que la transposition en droit français soit fidèle au texte européen sans que cela ne conduise à une quelconque régression de notre droit national.

Concernant le calcul du nouvel index, les 7 indicateurs définis par la directive ont vocation à être repris tel quel dans le droit français.

Pour les entreprises de 100 salariés et plus, il semble que les dispositions européennes soient bien intégrées quant au process en cas d'écart de rémunération constaté dans une catégorie.

A ce stade, certains points sont problématiques dans leur intégration dans le droit français :

- Nous avons constaté dans le projet de loi que les obligations des entreprises entre 50 et 100 salariés sont amoindries par rapport à celles des entreprises de plus de 100 salariés. Certes, ce seuil de 100 salariés est bien celui qui a été acté dans la directive, sans l'imposer non plus afin qu'il soit possible d'être mieux-disant. Et c'est bel et bien le cas dans le droit français actuel, car il prévoit que l'index égapro est calculé dans les entreprises de plus de 50 salariés et sans régime dérogatoire pour les entreprises entre 50 et 100 salariés.
- Au titre de la protection des données, des restrictions que nous estimons excessives limitent l'accès à l'information au salarié en écartant des interlocuteurs concernés (représentants du personnel, inspection du travail, Défenseur des droits).

La directive impose que les États doivent mettre en place un *"régime de sanctions effectives, proportionnées et dissuasives applicables en cas de violation des droits et obligations relatifs à l'égalité des rémunérations"*. Le PJJ prévoit une sanction à hauteur de 1% des gains et rémunérations ou une amende de 450€ en cas de non-respect des obligations relatives aux mécanismes de transparence. Une amende de 450€ ne sera pas dissuasive pour toutes les organisations. Et la sanction en l'absence de résultat est supprimée alors qu'elle est prévue dans le droit français actuel.

Réponse de la France :

Dans le cadre des nouvelles obligations prévues par la directive qui seront transposées en droit français, il est bien prévu que le calcul des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération prenne en compte la rémunération annuelle brute et la rémunération horaire brute correspondante, conformément à l'article 3 de la directive et son considérant 23 : « les niveaux de rémunération devraient être exprimés sous la forme de la rémunération annuelle brute et de la rémunération horaire brute correspondante » . Le calcul des écarts de rémunération ne sera pas exprimé en équivalent temps plein.

Le projet de loi étend en effet les obligations de la directive aux employeurs de 50 à 99 salariés. Alors que la directive ne l'impose pas, ce choix a été fait pour respecter le principe de non-régression prévu par la directive. Par ailleurs, il a été préféré d'abandonner l'index de l'égalité professionnelle également pour ces entreprises pour éviter une complexité administrative et juridique importante et contraire à ce que la directive prévoit dans son considérant 65, en invitant les Etats membres à être « attentifs aux conséquences de la mise en œuvre de la directive pour les « micro petites ou moyennes entreprises ». C'est pourquoi il a également été décidé d'alléger certaines des procédures applicables pour ces entreprises afin de leur éviter une charge administrative trop importante.

L'article 12 de la directive prévoit que les Etats membres peuvent prévoir un aménagement de la transmission des informations aux salariés en cas d'identification directe ou indirecte d'un salarié de l'entreprise et les dispositions du projet de loi s'inscrivent dans ce cadre.

Le nombre de manquements susceptibles d'être réprimés, l'application de la pénalité forfaitaire par manquement constaté, et le maintien de la pénalité à 1 % des gains et rémunérations constituent un caractère dissuasif au régime de sanctions proposé. Le gouvernement rappelle que le projet de texte sera débattu au Parlement et pourra faire l'objet d'évolutions sur ce point comme sur l'ensemble des autres points décrits ci-dessus.

Observation de la CFDT

Article 5 droit syndical

Sur l'organisation de l'élection syndicale des salariés des TPE (très petites entreprises) et des employés à domicile

La première élection TPE a lieu en 2012. Depuis ce premier scrutin, dont le taux de participation était de l'ordre de 10%, la participation n'a fait que diminuer.

Pour la CFDT cette situation impose des modifications fortes sur ce scrutin, mais surtout au-delà du scrutin lui-même sur la représentation des salariés de TPE. Sans sens concret au vote, il est normal que la participation ne cesse de diminuer. La CFDT revendique donc des moyens nouveaux pour assurer une réelle proximité des salariés au niveau des départements en s'appuyant sur le dispositif existant des conseillers du salarié. Selon les résultats de l'élection et donc de la mesure de l'audience, une partie des conseillers du salarié de chaque organisation syndicale pourrait devenir conseillers TPE, avec des prérogatives élargies de véritable représentation, soutien, conseils et accompagnement des salariés.

Pour la CFDT la seule façon de redonner du sens au scrutin et de générer de la participation est la mise en place d'une représentation effective de proximité.

Un travail sera également à faire sur les conditions pour être électeur pour prendre en compte le

plus de salariés possibles encore en activité en TPE sur la liste électorale.

Réponse de la France :

Des élections sont organisées tous les 4 ans pour mesurer l'audience syndicale auprès des salariés des très petites entreprises (TPE, entreprises de moins de 11 salariés) et du particulier employeur. Cette mesure participe notamment à la détermination des organisations syndicales représentatives aux niveaux national, interprofessionnel et de branche, et de la composition des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI), qui représentent les salariés et les employeurs de TPE.

Ces élections connaissent traditionnellement un faible taux de participation (il était de 4,07 % lors des dernières élections, organisées en 2024). Les raisons sont notamment structurelles. Les salariés des TPE, qui ne disposent pas d'un comité social et économique (CSE), sont plus éloignés que ceux des plus grandes entreprises des formes traditionnelles de représentation collective. Contrairement aux élections des CSE, les effets du vote aux élections TPE sont plus indirects puisqu'ils dépendent de mécanismes de représentation externes aux entreprises. Les modalités d'organisation de ces élections, par l'Etat, peuvent également jouer un rôle dans le faible taux de participation constaté.

Cette situation interroge la capacité du dispositif actuel à représenter efficacement les salariés des TPE. Toutes les organisations syndicales représentatives, dont la CFDT, appellent d'ailleurs à des changements relatifs aux modalités d'organisation du scrutin, à ses enjeux et à leur compréhension par les électeurs.

Dans ce contexte, le ministre du Travail a confié en février 2026 une mission au président du Haut conseil du dialogue social (instance qui réunit l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national interprofessionnel) afin d'élaborer un socle de propositions qui soit le plus consensuel possible. Les travaux menés, en concertation avec les partenaires sociaux, montrent que l'augmentation de la participation aux élections TPE passe d'abord par garantir et faire savoir aux salariés concernés que leur vote a des effets concrets sur leur quotidien professionnel.

La mission confiée au président du Haut conseil du dialogue sera finalisée à l'automne 2026. Le Gouvernement examinera ensuite les modalités de mise en œuvre législative, réglementaire ou opérationnelle des propositions qui seront formulées, en vue des prochaines élections organisées en 2028.

Observation de la CFDT :

Sur la présentation qui est faite du CSE et des représentants de proximité :

Le paragraphe introductif précise que « *le CSE est une instance unique de représentation du personnel composée de l'employeur et d'une délégation élue du personnel comportant un nombre de membres fixé en fonction de l'effectif de l'entreprise* ». Ce descriptif de la composition du CSE est pour le moins incomplet puisque ce comité est un organe tripartite composé de l'employeur, de représentants élus, mais aussi de représentants désignés par les organisations syndicales représentatives.

Dans la partie « entreprises de 11 à 49 salariés » : il est précisé qu'« *un comité social et économique est mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés* ». Ce qui est factuellement faux. Dans ces entreprises, des représentants CSE peuvent certes être élus, mais aucun comité ne peut y être mis en place. Et comme le précise la loi, de tels élus exercent alors « *individuellement les droits qui sont reconnus au comité* » (article L. 2315-19 du Code du travail).

Plus accessoirement, et sans que l'on sache pourquoi une telle information figure à la partie « *entreprises de 11 à 49 salariés* », la durée des mandats y est indiquée comme fixée à 4 ans, alors même qu'elle peut conventionnellement être ramenée à une durée allant de 2 à 4 ans.

Dans la partie « entreprises de 50 salariés et plus » : l'ensemble demeure très descriptif, y compris dans la partie « *représentant de proximité* ». Or, ici, il ne serait pas tout à fait inutile de préciser qu'en la matière, le Code du travail ne fait pas figurer de dispositions supplétives. Ce qui fait que, soit ces représentants sont prévus par accord, soit ils n'existent pas. De manière particulièrement insatisfaisante, une telle architecture conduit à multiplier les situations dans lesquelles aucun représentant de proximité n'est mis en place.

Réponse de la France :

Il doit tout d'abord être rappelé que les structures de représentation au niveau de l'entreprise sont bien énumérées dans le paragraphe introductif mentionné. Il ne semble pas opportun de préciser que le comité social et économique (CSE) est composé, en plus de l'employeur et de la délégation élue du personnel, d'un représentant syndical au CSE désigné par une organisation syndicale représentative, dont la mission est de représenter le syndicat au sein du comité.

Ensuite, dans les entreprises d'au moins 11 à 49 salariés, les élus n'exercent pas uniquement « individuellement les droits qui sont reconnus au comité ». En effet, même si le CSE dispose de moins de prérogatives que dans les entreprises d'au moins 50 salariés, il reste un organe collégial chargé de représenter les salariés. Ainsi, dans les entreprises de moins de 50 salariés, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont reçus collectivement par l'employeur ou son représentant au moins une fois par mois (article L. 2315-21 du code du travail). Le CSE doit être aussi consulté par l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique (articles L. 1233-8 et L. 1233-28 du code du travail). De plus, l'employeur doit l'associer lors de l'évaluation des risques et des actions de prévention, en lui présentant la liste des actions de prévention des risques et de protection des salariés (consignée dans le DUERP) et ses mises à jour.

Enfin, concernant les représentants de proximité, ils ont été introduits par l'ordonnance de 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales. Cette réforme visait notamment à renforcer le dialogue social en créant de nouvelles institutions représentatives du personnel plus adaptées aux réalités des entreprises et aux enjeux actuels. Dans cet esprit, l'article L. 2313-7 du code du travail laisse la latitude aux négociateurs de décider de la pertinence au sein de leur entreprise de mettre en place un représentant de proximité. Les négociateurs définissent également son rôle et ses moyens de fonctionnement. Dans le rapport de décembre 2021 du comité d'évaluation des ordonnances du 22 septembre 2017 relatives au dialogue social, il a été ainsi constaté que la conception du rôle représentant de proximité varie en fonction des besoins des entreprises, de leurs tailles et aussi de leur organisation. Le représentant de proximité peut, par exemple, avoir, selon les accords, un rôle de relais du CSE en étant chargé de recueillir sur le terrain les réclamations des salariés, ou alors être davantage chargé de traiter une problématique spécifique au sein de l'entreprise ou d'un établissement.

Observation de la CFDT :

Article 6, paragraphe 1 consultation paritaire

Sur les mesures prises par le gouvernement pour promouvoir la concertation

Le Gouvernement met en avant l'article L1 du Code du travail. Pour la CFDT cet article manque de clarté et son application n'est pas effective. Il est nécessaire de définir et expliciter la notion d'urgence à laquelle l'article fait mention afin de ne pas laisser le champ libre à l'exécutif pour l'utiliser abusivement. Son champ d'application pose également question, notamment lorsqu'il s'agit d'une ordonnance. Cette notion ne doit pas faire obstacle à une négociation des organisations des salariés et des employeurs.

- Une bonne application de la loi Larcher impose que le document d'orientation, prévu dans l'article L.1, explicite les objectifs du gouvernement, sans présumer des options qui seront retenues dans la négociation ni des délais nécessaires fixés par les partenaires sociaux pour la mener à bien.
- En amont du document d'orientation, il devrait avoir un échange entre les partenaires sociaux et le gouvernement, pour que ce dernier explicite ses objectifs.

Deux autres articles ne sont pas cités dans le rapport du Gouvernement : les articles L. 2 et L. 3 du Code du travail qui prévoient respectivement une consultation des partenaires sociaux sur les projets de textes en droit du travail, et une présentation des orientations du Gouvernement en la matière chaque année aux partenaires sociaux.

- L'article L.2, s'il est rigoureusement appliqué sur la forme (la consultation est systématique), les avis des partenaires sociaux sont rarement pris en compte. La CFDT revendique des délais raisonnables de consultation et une prise en compte réelle des avis.
- Quant à l'article L. 3, il n'est pas appliqué. L'agenda social n'est pas présenté aux partenaires sociaux en commission en présence du ministre du Travail comme cela est prévu, mais lors d'une rencontre avec le Premier ministre.

Réponse de la France :

L'article L. 1 du code du travail oblige le gouvernement à organiser une concertation préalable avec les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel en vue de l'ouverture éventuelle d'une négociation dès lors qu'il envisage un projet de réforme sur les relations individuelles et collectives du travail, l'emploi et la formation professionnelle. Cette procédure est systématiquement mise en œuvre dès lors que le gouvernement envisage une telle réforme.

Cette procédure a ainsi encore été récemment utilisée pour la réforme de l'emploi des salariés expérimentés ou pour la réforme du partage de la valeur au sein de l'entreprise. Dans ces deux cas, elle a abouti à la conclusion d'accords nationaux interprofessionnels qui ont par la suite été transposés par le législateur dans le cadre de loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social et de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise. Elle avait également été utilisée pour la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Les partenaires sociaux avaient alors conclu, le 22 février 2018, deux accords nationaux interprofessionnels portant respectivement sur l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance et sur la réforme de l'assurance chômage dont le contenu avait été repris en partie par la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Cette procédure avait aussi été mise en œuvre pour l'adoption de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ainsi que pour les ordonnances du 22 septembre 2017 (n°2017-1385, n°2017-1386, n°2017-1387, n°2017-1388 et n°2017-1389) réformant le code du travail même si dans ces deux cas, elle n'avait pas abouti à l'engagement de négociations par les partenaires sociaux. Elles ont tout de même permis l'organisation de concertations avec les partenaires sociaux : pour les ordonnances, plus de 300 heures d'échanges se sont ainsi tenues qui ont permis de faire évoluer les projets de texte du Gouvernement (Communiqué de presse du Conseil des ministres du 22 septembre 2017).

L'application de l'article L.1 est donc effective. L'invocation de l'urgence qui est la seule possibilité pour le gouvernement d'écarter cette procédure n'a jamais été utilisée. En outre, cette procédure s'applique également aux lois d'habilitation et aux ordonnances. Le Conseil d'Etat considère, en effet que « l'article L. 1 du code du travail est applicable à un projet de réforme mentionné à cet article, même s'il s'inscrit dans un projet de loi d'habilitation. Dans une telle hypothèse, les obligations du Gouvernement sont adaptées à la spécificité d'un projet de loi de cette nature : le Gouvernement doit avoir, en amont de l'adoption du projet de loi par le Conseil des ministres, transmis aux partenaires sociaux un document d'orientation, le respect des autres étapes prévues par l'article L. 1 devant être apprécié au stade ultérieur des ordonnances. » (Avis du Conseil d'Etat du 22 juin 2017 sur le projet de loi d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour la rénovation sociale). Le Conseil d'Etat contrôle d'ailleurs strictement le respect de cette obligation dans le cadre de sa mission de juge de l'administration (le Conseil d'Etat contrôle la légalité des actes réglementaires et par conséquent des décrets ou ordonnances réformant les relations individuelles et collectives du travail, l'emploi et la formation professionnelle) et de conseiller juridique pour le Gouvernement à travers les avis qu'il rend, qui peuvent porter sur des lois comme des règlements. Il s'assure également que le document d'orientation présenté par le

Gouvernement soit suffisamment précis et présente comme l'exige l'article L. 1 des éléments de diagnostic, les objectifs poursuivis et les principales options.

Il existe par ailleurs effectivement deux autres procédures prévues par le code du travail :

- L'article L. 2 qui prévoit que le Gouvernement soumet les projets de textes législatifs et réglementaires élaborés dans le champ défini par l'article L. 1, au vu des résultats de la procédure de concertation et de négociation, à la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP). Cette commission est composée de représentants des organisations d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel (MEDEF, CPME et U2P) et de représentants des organisations de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel (CGT, CFTD, CGT-FO, CFTC, CFE-CGC) ainsi que de représentants de l'Etat (notamment les ministres chargés du travail, de l'agriculture et de l'économie). Cette commission est systématiquement consultée sur les projets de loi, d'ordonnance et de décret relatifs aux règles générales portant sur les relations individuelles et collectives du travail ainsi que dans le domaine de la politique de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle initiale et continue. Comme pour l'article L.1, le Conseil d'Etat s'assure du respect de cette obligation et des conditions dans lesquelles elle est mise en œuvre.
- L'article L. 3 qui prévoit une présentation, chaque année, devant la CNNCEFP, des orientations de la politique du Gouvernement dans les domaines des relations individuelles et collectives du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ainsi que du calendrier envisagé pour leur mise en œuvre pour l'année à venir.

Observation de la CFTD :

Sur les négociations collectives obligatoires dans les branches et les entreprises

Pour la CFTD, les négociations périodiques sont malheureusement trop peu respectées dans les branches et les entreprises. Plusieurs exemples peuvent être évoqués : 126 branches professionnelles ont à ce jour des salaires minima qui démarrent en dessous du Smic. Par ailleurs, une majorité de branches n'a pas révisé leurs classifications depuis plus de 5 ans. En outre, malgré les négociations prévues par l'Ani du 10 février 2023 (transposé dans la loi) en vue de généraliser les dispositifs de partage de la valeur au sein des petites entreprises, peu de branches et d'entreprise s'en sont saisies.

Réponse de la France :

Côté branche, l'agenda des branches comme celui des entreprises est aujourd'hui très chargé. Les thèmes de négociation obligatoire prévus par le code du travail sont nombreux et les branches ont parfois des difficultés à remplir leurs obligations. Toutefois, la négociation de branche reste dynamique en dépit d'un contexte économique et politique incertain : après le pic de 2022 (1 495 textes conclus) dû aux nombreux avenants salariaux signés à la suite de la triple revalorisation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic), 1 031 textes de base et avenants ont été conclus en 2024 par les branches professionnelles (source : Bilan de la négociation collective en 2024, édition 2025, ministère du Travail). Conformément à la tendance observée depuis au moins une quinzaine d'années, le volume de textes signés dépasse le millier d'accords alors que dans le même temps, le nombre de branches professionnelles a significativement diminué, passant de près de 700 à 230 environ.

Portés par la double revalorisation du Smic intervenue au 1er janvier et au 1er novembre 2024, les salaires constituent le principal thème de négociation : 333 accords et avenant ont ainsi porté sur cette thématique en 2024.

Pour les branches dont les minima sont inférieurs au SMIC, le code du travail prévoit que « *Lorsque le salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification au sens du 4° du II de l'article L. 2261-22 est inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance, les*

organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent pour négocier sur les salaires. ». En outre, la loi n°2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat a abaissé de trois mois à 45 jours le délai à l'issue duquel à défaut d'initiative patronale, la négociation s'engage dans les quinze jours suivant la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative. L'administration opère un suivi régulier de la situation des négociations salariales dans les 171 branches du secteur général couvrant plus de 5 000 salariés. Le comité de suivi réunit habituellement deux fois par an, les représentants des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national. Entre ces réunions, la Direction Générale du Travail (DGT) du ministère du Travail opère un suivi mensuel des négociations salariales de branches. En outre, des rencontres sont organisées avec des branches présentant un ou plusieurs coefficients inférieurs au Smic au sein de leur grille salariale. L'objectif est d'impulser une dynamique, de provoquer des négociations rapides sur les salaires et de rappeler l'obligation d'ouvrir des négociations dans un délai de 45 jours dès lors que la grille salariale présente au moins un coefficient inférieur au Smic. En 2024, cinq rencontres de branches avec la ministre, son cabinet ou la DGT, ciblées sur les branches en situation de blocage avéré concernant la conformité des minima par rapport au Smic, ont eu lieu au cours du premier semestre. Neuf nouvelles branches ont été reçues en fin d'année en raison, soit d'un blocage des négociations relatives aux salaires, soit de l'ancienneté de leurs classifications professionnelles ou encore d'un resserrement des éventails de salaires. Sur les 60 branches identifiées en situation de non-conformité lors de la conférence sociale d'octobre 2023, seulement neuf n'avaient pas réussi à se remettre en situation de conformité ou à conclure un accord avant juin 2024. Elles n'étaient plus que cinq en fin d'année 2024. Fin 2024, le nombre de branches qui affichent de manière structurelle (c'est-à-dire depuis plus d'un an) des minima inférieurs au Smic est donc très faible (source : bilan de la négociation collective 2024). Enfin, afin d'inciter les branches à relever leurs grilles salariales et à les mettre en conformité avec la loi, l'article 20 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2026 instaure une conditionnalité des allègements généraux de cotisations patronales conduisant à leur réduction lorsque les minima conventionnels de branche sont inférieurs au SMIC.

S'agissant des classifications, l'activité conventionnelle sur ce thème a connu un net regain en 2024. 38 accords ou avenants ont été conclus, contre 19 en 2023 et 20 en 2022.

Au 31 décembre 2024, sur les 171 branches du secteur général, couvrant plus de 5000 salariés, suivies par la DGT, 72 branches (42 %) avaient révisé leurs grilles de classification au cours des 5 dernières années. 99 branches (58 %) ont un accord sur les classifications conclu il y a plus de 5 ans :

- 33 (19 %) branches ont conclu un accord portant sur les classifications il y a entre 6 et 10 ans (entre 2014 et 2018) ;
- 27 (16 %) branches ont conclu un accord portant sur les classifications il y a entre 11 et 15 ans (entre 2009 et 2013) ;
- 24 (14 %) branches ont conclu un accord portant sur les classifications il y a entre 16 et 20 ans (entre 2004 et 2008) ;
- 15 (9 %) branches ont conclu un accord portant sur les classifications il y a plus de 20 ans (avant 2004).

Depuis 2023, une attention toute particulière est portée par les partenaires sociaux et le Gouvernement à la mise à jour des systèmes de classification. L'article 3 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 10 février 2023 sur le partage de la valeur, repris à l'article 1er de la loi du 29 novembre 2023, prévoit ainsi que les branches n'ayant pas procédé à un examen de leur classification depuis plus de 5 ans devaient engager, avant le 31 décembre 2023, une négociation en vue de l'examen de la nécessité d'une révision de leur classification en intégrant les enjeux d'égalité professionnelle et de mixité des emplois. En outre, plusieurs actions ont été menées par le ministère du Travail en 2024 et 2025 pour outiller, accompagner et suivre les branches engagées dans des travaux de révision de leurs classifications (guide, webinaires, aide financière...) (cf. article 4.3).

Côté entreprise, près de 6000 accords ont été conclus entre 2023 et 2026 ayant pour titre le

partage de la valeur, ce qui illustre une dynamique importante.

Par ailleurs, concernant l'absence de respect de l'obligation de négocier, en cas de carence de l'employeur depuis plus de 12 mois (négociations annuelles) ou 36 mois (négociation triennale), suivant la précédente négociation, celle-ci doit être engagée si un syndicat représentatif le demande. L'employeur doit alors, dans les 8 jours, transmettre cette demande aux autres syndicats représentatifs et, dans les 15 jours, convoquer les parties à la négociation (article L. 2242-13 du code du travail).

Le non-respect de l'obligation de négociation annuelle est puni, à la fois pénalement et civilement. Est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 € le fait de se soustraire à l'obligation de convocation des parties à la négociation et à l'obligation périodique de négocier (articles L 2243-1 et L 2243-2 du code du travail).

L'employeur qui manque à son obligation de négocier peut-être condamné au versement de dommages-intérêts aux salariés, ainsi qu'aux syndicats. L'inexécution de l'obligation de négocier sur les salaires effectifs est sanctionnée par une pénalité. En l'absence de négociation sur les salariés expérimentés ou, à défaut d'accord, de plan d'action annuel destiné à favoriser l'emploi de ces salariés, l'employeur risque un malus sur les cotisations patronales d'assurance vieillesse et d'assurance veuvage selon des modalités définies par un décret à paraître (article L 241-3-3 du code de la sécurité sociale).

Une pénalité est aussi mise à la charge de l'employeur en l'absence d'accord sur l'égalité professionnelle ou, à défaut, de plan d'action.

L'ensemble de ces sanctions a pour objectif d'éviter le non-respect des obligations de l'employeur.

Observation de la CFDT :

Sur la consultation conjointe sur des questions liées à la transition numérique, ou à la transition écologique

- **Sur la transition numérique :**

Sur la transition numérique, le Gouvernement met en avant l'Ani télétravail signé en 2020. Mais cela ne permet pas de répondre aux enjeux des transformations liées au numérique, en particulier l'émergence de l'intelligence artificielle (IA). En effet, les accords relatifs au télétravail ou à la déconnexion portent plus sur les modalités d'usage que sur le déploiement et les impacts.

Pour la CFDT ces transformations liées au numérique doivent être discutées en portant une attention particulière aux finalités et aux impacts sur les salariés en situation réelle. Le déploiement des technologies numériques doit être piloté en mobilisant tous les acteurs concernés pour ne pas laisser le monopole des décisions aux seuls fournisseurs de solutions (et leur marketing offensif éloigné des réalités du travail), actionnaires ou directions (qui considèrent que c'est un sujet technique relevant uniquement de leurs prérogatives).

Or l'introduction des technologies numériques dans le travail fait trop rarement l'objet d'un véritable dialogue social : les travailleurs et leurs représentantes et représentants sont très peu consultés et sollicités pour contribuer à leur conception et à leur mise en place. Ce manque de dialogue social est d'autant plus regrettable que les enjeux du déploiement des outils numériques sont nombreux, notamment sur les conditions de travail.

Réponse de la France :

Le droit en vigueur prévoit d'ores et déjà que le CSE est informé et consulté sur l'introduction de nouvelles technologies ainsi que sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou de travail. Il garantit ainsi que les représentants des salariés puissent être associés aux projets susceptibles d'avoir des effets concrets sur l'emploi, les compétences, l'organisation du travail et les conditions de travail.

Par ailleurs, l'analyse des accords de branche témoigne de l'amorce d'un dialogue sur le sujet de l'intelligence artificielle (IA) au niveau de la branche. 34 accords de branche contenant une mention explicite de l'IA ont ainsi été conclus entre 2019 à 2024. Si l'intégration de l'IA se fait principalement par le biais des dispositifs de formation et de reconversion, certaines branches

renforcent leurs dispositifs de gouvernance en mettant en place des groupes de travail paritaires sur l'IA, en organisant des séminaires sectoriels ou en intégrant l'IA dans les priorités de financement mutualisé. Quelques usages plus ciblés apparaissent, comme l'intégration de l'IA dans l'accompagnement des salariés en situation de handicap ou encore avec l'encadrement des recours aux contrats à durée indéterminée (CDI) d'opération. Par exemple, la branche pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (IDCC 1555) a signé un accord permettant aux entreprises d'utiliser le CDI d'opération pour des activités spécifiques. Parmi celles-ci, les projets liés à l'IA comme les phases d'étude et de développement de nouveaux outils informatiques figurent explicitement comme éligibles à ce dispositif. Si la formation reste la principale entrée, ces accords initient ainsi un outillage des acteurs du travail à l'un des défis de la transition numérique. (Source : Bilan de la négociation collective en 2024).

Observation de la CFDT :

Sur la transition écologique :

La transition écologique reste encore marginale dans les pratiques de dialogue social et de négociation collective, hormis quelques thématiques cadrées par la loi comme la mobilité durable. Les accords analysés montrent une appropriation limitée des enjeux, souvent cantonnée à des dispositifs pécuniaires ou à des obligations réglementaires, tandis que les négociations « à froid » peinent à anticiper les mutations des métiers et compétences, par exemple. Cela pose d'ailleurs plus directement la capacité des branches et des entreprises à anticiper les mutations. Toutefois, des accords innovants émergent progressivement et laissent entrevoir la construction d'une approche systémique du dialogue social sur le temps long. C'est dans cette dynamique que devrait s'inscrire le premier bilan de la négociation collective sur la thématique environnementale, attendu prochainement. **Cette dynamique naissante, mais encore fragile, légitime d'autant plus une nécessaire action volontariste des partenaires sociaux pour encourager à la négociation d'accords de transition. L'État a en la matière une responsabilité certaine à impulser des agendas sociaux pour construire des trajectoires de transformations effectives et justes.**

Réponse de la France :

Il faut d'abord rappeler que les dispositions supplétives en matière de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), tant au niveau de la branche que de l'entreprise, prévoient une négociation sur la transition écologique. L'article L. 2241-12 du code du travail prévoit ainsi pour la branche que les partenaires sociaux de branche « *se réunissent, au moins une fois tous les trois ans, pour négocier sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique [...]* ». L'article L. 2242-20 prévoit, dans les entreprises et les groupes d'entreprises d'au moins trois cents salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire, l'engagement d'une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers portant sur « *1° La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées* » (article L. 2242-20 du code du travail).

Sur une négociation dans l'ordre public, la Direction générale du Travail du ministère du Travail est défavorable par principe à la création de toute nouvelle obligation de négociation dans l'ordre public tant pour la branche que pour l'entreprise. L'agenda des branches comme celui des entreprises est, en effet, aujourd'hui très chargé. Les thèmes de négociation obligatoire prévus par le code du travail sont nombreux. Il n'est donc pas souhaitable d'alourdir davantage l'agenda social des partenaires sociaux. Ajouter une obligation de négociation supplémentaire contribuerait, en effet, à renforcer le formalisme des négociations au détriment de la qualité du dialogue social. Enfin, une telle évolution remettrait en cause l'effort de rationalisation des obligations de négociation engagée ces dernières années par le législateur.

Observation de la CFDT

Article 6, paragraphe 4 action collective

En droit français il existe la possibilité pour les préfets d'ordonner des réquisitions d'agents publics

grévistas, lorsque l'urgence le justifie et de façon proportionnée aux nécessités de l'ordre public (typiquement, dans le domaine de la santé pour garantir la continuité des soins).

Réponse de la France :

Le préfet dispose d'un pouvoir de réquisition (article [L.2215-1 du code général des collectivités territoriales](#)) « 4° En cas d'urgence, lorsque l'atteinte constatée ou prévisible au bon ordre, à la salubrité, à la tranquillité et à la sécurité publiques l'exige et que les moyens dont dispose le préfet ne permettent plus de poursuivre les objectifs pour lesquels il détient des pouvoirs de police, celui-ci peut, par arrêté motivé, pour toutes les communes du département ou plusieurs ou une seule d'entre elles, réquisitionner tout bien ou service, requérir toute personne nécessaire au fonctionnement de ce service ou à l'usage de ce bien et prescrire toute mesure utile jusqu'à ce que l'atteinte à l'ordre public ait pris fin ou que les conditions de son maintien soient assurées »

Dans le champ sanitaire, selon le code de santé publique : « Si l'afflux de patients ou de victimes ou la situation sanitaire le justifie, sur proposition du directeur général de l'agence régionale de santé, le représentant de l'Etat dans le département peut procéder aux réquisitions nécessaires de tous biens et services, et notamment requérir le service de tout professionnel de santé, quel que soit son mode d'exercice, et de tout établissement de santé ou établissement médico-social. L'indemnisation des réquisitions intervient dans les conditions définies à l'[article L. 2212-8 du code de la défense](#). »

II) Réponses de la France aux observations de la LDH

Observation de la LDH

Article 1 Droit au travail

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

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

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

Réponse de la France :

Le gouvernement rappelle que le rapport demandé aux Etats ne contenait aucune question sur l'article 1. Les Etats ne sont par conséquent pas tenus de fournir des informations à cet égard.

Observation de la LDH

Article 2 – Droit à des conditions de travail équitables

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Réponse de la France :

S'agissant des observations sur les astreintes et les forfaits jours, des éléments ont été apportés *supra*.

S'agissant des équivalences, ce régime ne concerne que peu de secteurs et certaines professions qui comportent des périodes d'inaction, comme des activités de gardiennage. Ces régimes doivent respecter les durées maximales fixées par le droit communautaire (notamment 48 heures par semaine en moyenne), ainsi que les temps de repos quotidien et hebdomadaire. Pour le respect de ces dispositions, tous les temps de présence sans pondération sont comptabilisés.

S'agissant de l'abandon de l'objectif de réduction de la durée hebdomadaire du travail, la durée légale est fixée à 35 heures, en application de l'article L. 3121-27 du code du travail. Cette durée respecte les durées maximales prévues par le cadre européen et constitue donc une durée raisonnable de travail.

Observation de la LDH :

§2 jours fériés payés

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

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

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

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

§ 3. Congés payés annuels

La loi ne prévoit pas qu'en cas de maladie ou d'accident pendant le congé annuel, le travailleur a le droit de prendre à une date ultérieure les jours de congé correspondants.

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

§ 5. Repos hebdomadaire et repos dominical

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

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

La situation en France n'est pas conforme à l'article 2§5 de la Charte aux motifs que les périodes d'astreinte ayant lieu le dimanche sont à tort assimilées à des périodes de repos.

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

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

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

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

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

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

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

Les principaux textes concernés sont :

- « Loi Valls-Macron » n° 2015-990 du 6 août 2015 « pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques » ;

- Loi n° 2009-974 du 10 août 2009 ;
- Loi n° 2008-3 du 3 janvier 2008 « pour le développement de la concurrence au service des consommateurs ».

Ce travail le dimanche concerne un nombre significatif de salariés : *DARES résultats n° 083*, déc. 2016, « Le travail du dimanche en 2015 », « En moyenne sur l'année 2015, 4,2 millions de salariés, soit 18 % de l'ensemble des salariés, travaillent au moins un dimanche par mois. (...) Travailler le dimanche se cumule presque toujours avec le travail le samedi, et souvent avec des horaires tardifs ou variables d'une semaine sur l'autre. (...) La propension à travailler le dimanche est plus forte chez les plus jeunes et chez les femmes (...) ». *DARES* « Le travail du dimanche », 27 août 2021, 3

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

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

Réponse de la France :

Le gouvernement rappelle que le rapport demandé aux Etats ne contenait aucune question sur les sujets évoqués ci-dessus. Les Etats ne sont par conséquent pas tenu de fournir des informations à cet égard.

Observations de la LDH :

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

§ 1. , § 2. et § 3.

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

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

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

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

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

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

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

Réponse de la France :

Cf. Éléments apportés supra.

Observation de la LDH :

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

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

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

Réponse de la France :

Le Gouvernement est pleinement engagé dans la transposition de la directive européenne, dont les dispositions sont complexes et ne peuvent pas être transposées telles quelles. Des travaux

techniques ont ainsi été lancés dès l'été 2024 par les administrations compétentes, qui se sont également pleinement impliquées dans les réunions des groupes d'experts organisées par la Commission européenne. Au vu des attentes suscitées par la transposition de la directive et afin de tenir compte du cadre mis en place en France dans le secteur des VTC et de la livraison de marchandises, le Gouvernement a désigné en février 2026 trois personnes pour conduire une mission. Celle-ci doit remettre d'ici la fin du mois de septembre ses conclusions au Gouvernement pour proposer non seulement des scénarios de transposition aux autorités mais aussi, de façon plus générale, des orientations pour mieux réguler l'économie des plateformes. Le Gouvernement sera particulièrement attentif aux recommandations de la mission relatives aux conditions d'activités des travailleurs en matière de santé et de sécurité.

Observation de la LDH :

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

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

Réponse de la France :

Les politiques de santé au travail visent à agir sur les déterminants professionnels de la santé psychique en contribuant au repérage et à l'orientation des personnes en souffrance psychique. Ainsi, le plan Santé au travail 2021-2025 a mis un accent renforcé sur la prévention primaire des risques psychosociaux (RPS), l'amélioration des conditions de travail et le maintien en emploi.

Les actions conduites ont visé à accompagner les entreprises, notamment les TPE-PME, dans l'intégration des RPS dans leur démarche de prévention, à développer les démarches de qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) fondées sur le dialogue professionnel, et à accompagner les transformations du travail, notamment liées au numérique et à l'intelligence artificielle. Les plans régionaux de santé au travail (PRST) ont poursuivi le déploiement d'actions adaptées aux réalités territoriales, avec des productions marquantes (exemple : en Auvergne Rhône-Alpes, mise en ligne de [fiches repère RPS pour agir en prévention](#)).

La montée en puissance des cellules de prévention de la désinsertion professionnelle au sein des services de prévention et de santé au travail (SPST) peut également contribuer à préserver durablement la santé mentale des travailleurs en favorisant la mise en place de conditions permettant le maintien en emploi. Ces actions s'inscrivent dans la dynamique de la Grande Cause. Par ailleurs, le plan Santé au travail 2026-2030 prévoit de renforcer la prévention des risques psycho-sociaux en entreprise, en développant notamment une offre de services locale plus claire et coordonnée à destination des entreprises et notamment des TPE-PME ainsi qu'en déployant plus largement le dispositif des secouristes en santé mentale en milieu professionnel.

Observation de la LDH :

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

Réponse de la France :

Le gouvernement rappelle que les Etats doivent ici répondre concernant l'application de la Charte sociale européenne. Il n'y a pas lieu ici de répondre concernant une convention de l'OIT.

Concernant la politique de prévention des risques professionnels des travailleurs domestiques : L'accord du 4 mai 2022 relatif à la mise en œuvre du dispositif de prévention et de santé au travail dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ainsi que les avenants qui l'ont complété ont été étendus par arrêté ministériel. Cette extension atteste que le ministère du Travail a vérifié la légalité de ces textes avant de les rendre obligatoires à l'ensemble

des acteurs de la branche. La création et le déploiement du Service de prévention et de santé au travail national (SPSTN), chargé spécifiquement des salariés de la branche, s'inscrivent dans cette même dynamique. Mis en œuvre depuis le 1^{er} janvier 2025, ce dispositif vise à garantir un accès effectif et homogène aux services de prévention et de suivi de la santé au travail pour l'ensemble des salariés du secteur, tout en tenant compte de ses spécificités, notamment le multi-emploi et l'exercice de l'activité au domicile des particuliers. Le SPSTN assure ainsi le suivi individuel de l'état de santé des salariés, le déploiement d'actions de prévention des risques professionnels, ainsi que l'accompagnement au maintien dans l'emploi. Le dispositif a bénéficié d'un accompagnement institutionnel continu, tant par le contrôle de sa conformité juridique que par l'appui apporté à son opérationnalisation. Cette intervention des pouvoirs publics confère au système de prévention mis en place une légitimité renforcée et témoigne de la volonté de garantir l'effectivité de la protection de la santé et de la sécurité des salariés employés par des particuliers.

Observation de la LDH :

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

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

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

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

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

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

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

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

Réponse de la France :

De nombreuses actions ont été engagées pour prévenir les risques professionnels auxquels sont exposés les salariés des entreprises sous-traitantes.

En premier lieu, le **Plan national d'action de l'inspection du travail (PNA) 2026-2029** fait de la **prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles** une priorité nationale du système d'inspection du travail. Le plan rappelle que la lutte contre les accidents du travail constitue un enjeu humain, social et économique majeur et prévoit une mobilisation renforcée des services de contrôle dans les secteurs et situations les plus exposés aux risques professionnels. L'action gouvernementale ne se limite pas à la lutte contre le travail illégal. Le PNA 2026-2029 est structuré autour de plusieurs priorités directement liées à la protection des salariés : prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, protection des travailleurs les plus vulnérables, lutte contre les fraudes portant atteinte aux droits des travailleurs et amélioration des conditions de travail.

Le nouveau plan accorde en particulier une attention renforcée aux travailleurs les plus exposés aux risques, notamment les travailleurs précaires, les salariés employés dans des chaînes de sous-traitance complexes, les travailleurs étrangers, les travailleurs détachés, les jeunes travailleurs, les nouveaux arrivants et les intérimaires. Cette orientation répond précisément aux préoccupations soulevées concernant les salariés intervenant pour des entreprises sous-traitantes.

Par ailleurs, le droit français comporte plusieurs mécanismes destinés à associer les donneurs d'ordre à la prévention des risques et au respect de leurs obligations dans les relations de sous-traitance, notamment dans le cadre de la coactivité, des plans de prévention et des obligations de vigilance. L'inspection du travail dispose en outre de pouvoirs de contrôle et de sanction lorsqu'elle constate des manquements portant atteinte aux droits ou à la sécurité des travailleurs. S'agissant des activités de déploiement de la fibre optique, le Gouvernement est conscient des

difficultés qui peuvent être rencontrées dans certains montages de sous-traitance. Toutefois, l'existence d'accidents dans un secteur donné ne saurait être interprétée comme l'absence de politique publique. Le PNA 2026-2029 prévoit précisément un renforcement de la présence de l'inspection du travail sur le terrain et un ciblage prioritaire des situations les plus accidentogènes et des organisations du travail susceptibles d'exposer les salariés à des risques graves.

Par ailleurs, **le plan Santé au travail 2021-2025** vise à outiller les donneurs d'ordre publics pour intégrer des considérations de santé et sécurité au travail dans les politiques d'achat responsables. Dans ce cadre, des guides seront préparés pour accompagner les donneurs d'ordre publics sur les principaux segments d'achat : construction, propreté, etc. Dans ce cadre, les donneurs d'ordre pourront être sensibilisés aux risques posés par la sous-traitance et les mesures de prévention qui peuvent être attendues des candidats au marché public pour y répondre.

Observation de la LDH :

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

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

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

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

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

Réponse de la France :

Le Gouvernement est pleinement mobilisé pour répondre aux effets du dérèglement climatique sur les conditions de travail. Les épisodes de chaleur intense constituent désormais un risque professionnel à part entière, susceptible d'affecter l'ensemble des secteurs d'activité, tant en extérieur qu'en intérieur. Ils peuvent en effet entraîner une dégradation des conditions de travail et une augmentation des risques d'accidents du travail, parfois graves voire mortels.

Le cadre juridique applicable a été significativement renforcé. Le décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur impose désormais aux employeurs d'évaluer les risques liés aux épisodes de chaleur et de mettre en œuvre des mesures de prévention adaptées. Celles-ci peuvent notamment comprendre l'aménagement des horaires de travail, l'organisation de pauses supplémentaires, la mise à disposition d'eau fraîche ou encore l'adaptation des postes de travail. Afin de garantir une application adaptée à l'ensemble du territoire, ce nouveau cadre juridique repose sur le système de vigilance météorologique de Météo-France (seuils reconnus, différenciés selon les territoires et librement accessibles). Les mesures de prévention mises en œuvre par les employeurs ont vocation à être adaptées au niveau de vigilance atteint, qu'il soit jaune, orange ou rouge.

Par ailleurs, le droit de retrait ne constitue pas l'unique mécanisme de protection des travailleurs qu'ils peuvent exercer lorsqu'un travailleur a un motif raisonnable de penser qu'une situation présente un danger grave et imminent, conformément aux articles L. 4131-1 à L. 4131-4 du code du travail. En cas de manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, un travailleur peut saisir, lorsqu'il existe, le comité social et économique ainsi que les services de l'inspection du travail.

L'ambition du Gouvernement est désormais d'accompagner l'ensemble des acteurs vers une meilleure préparation aux risques résultant des fortes chaleurs, afin de sortir d'une logique de

gestion de crise au profit d'une adaptation durable des conditions de travail au changement climatique. Cet objectif est pleinement intégré au plan santé au travail (PST) 2026-2030, qui comporte plusieurs mesures dédiées aux transformations du travail liées au changement climatique. Il prévoit notamment de produire, capitaliser et partager les connaissances relatives aux effets du changement climatique sur les conditions de travail en favorisant le dialogue social, d'accompagner les entreprises dans la prévention des risques liés aux fortes chaleurs dès la conception des lieux de travail et à travers l'adaptation des locaux existants, ainsi que de renforcer la prise en compte des fortes chaleurs dans la conception des équipements de protection individuelle. Le plan identifie également le dialogue professionnel comme un levier essentiel de prévention des risques professionnels. Alors que des outils d'information et d'accompagnement existent déjà, il vise à favoriser leur appropriation par l'ensemble des entreprises, y compris les plus petites.

Ces actions s'articulent avec la mesure n° 11 du troisième plan national d'adaptation au changement climatique (PNACC-3) publié en mars 2025, qui prévoit notamment de poursuivre et renforcer la surveillance de la mortalité et de la morbidité associées aux vagues de chaleur et d'étudier l'attribution de nouveaux pouvoirs d'intervention à l'inspection du travail lors des épisodes de fortes chaleurs.

A noter enfin que le ministre du Travail a réuni les partenaires sociaux le 24 juin 2026 afin de leur proposer la création, dès la rentrée, d'un groupe de travail consacré à l'identification de nouveaux usages et de pistes d'action permettant de concilier la continuité de l'activité économique avec la préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs.]

Observation de la LDH :

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

§ 1 - Rémunération décente

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

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

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

§ 2. Rémunération majorée pour les heures de travail supplémentaires

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

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

Réponse de la France :

La France rappelle qu'aucune question n'était posée aux Etats sur ces sujets. Il n'y a donc pas lieu d'y répondre.

Observation de la LDH :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Réponse de la France :

L'Index a été conçu comme un outil pratique, avec comme objectif de faire progresser l'égalité salariale au sein des entreprises. En effet, il permet de mesurer de façon objective les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes, tout en mettant en avant les points de progression nécessitant de lancer des actions correctives. Le dispositif a fait l'objet d'une bonne appropriation par les entreprises : alors qu'au 3 mars 2022, 61 % d'entre elles avaient déclaré leur Index, elles sont 83,5 % à l'avoir fait à la date du 1^{er} mars 2026.

Les résultats de l'Index sont, dans l'ensemble, très encourageants et démontrent une progression constante des entreprises : depuis sa création, il existe en effet une progression importante de la part des entreprises et unités économiques et sociales (UES) ayant un index supérieur ou égal à 75 points quelle que soit la taille des entreprises. En effet, au 1^{er} mars 2026, la note moyenne obtenue à l'Index de l'égalité professionnelle est de 88,5 points, contre 86 points en 2022. En effet, l'Index n'est pas le seul levier à mobiliser pour contrer ces inégalités : la mixité des métiers, l'orientation professionnelle, l'accès aux postes à responsabilité doivent être mis en œuvre. Cela passe notamment par la voie de la négociation collective, et plus largement du dialogue social au sein des branches professionnelles et des entreprises.

Pour la transposition de la directive européenne du 10 mai 2023, la France a associé à ses travaux de transposition les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national interprofessionnel pour le secteur privé en prenant en compte la nécessité de laisser un temps suffisant au dialogue social à tous les niveaux pour construire et s'approprier ces nouveaux dispositifs.

La transposition de la directive conduira à mettre en place des obligations de transparence renforcées qui diffèrent de celles de l'Index. En effet, même si la directive poursuit un objectif de transparence sur les écarts de rémunération semblable à celui poursuivi par l'Index, la logique et les modalités techniques du dispositif européen vont au-delà des mécanismes de l'index.

Les nouveaux indicateurs issus de la directive seront plus transparents et plus lisibles. Ils permettront de répondre aux limites de l'Index, notamment en mettant en lumière la part des femmes parmi les bas salaires, ou encore en supprimant les seuils statistiques. Ils permettront également de mieux prendre en compte la valeur du travail de chacune et chacun dans la comparaison des écarts de rémunération.

Concernant la formation des conseillers prud'hommes :

I. La formation initiale des nouveaux conseillers

Le programme de la formation initiale obligatoire est prévu par [l'arrêté du 28 avril 2017](#) et porte sur les quatre points suivants :

- Le Conseil de prud'hommes dans son environnement : organisation administrative et judiciaire.
- Statut, éthique et déontologie des conseillers prud'hommes.

- Le procès devant le Conseil de prud'hommes.
- Méthodologie : tenue de l'audience et rédaction des décisions.

De plus, dans le cadre de la formation initiale, l'Ecole nationale de la magistrature (ENM) met à disposition des fiches techniques sur lesquelles les conseillers prud'hommes formés par ses soins peuvent s'appuyer. L'une des fiches techniques porte sur l'identification des droits et l'intégration des obligations déontologiques. Elle rappelle ainsi le principe de non-discrimination posé par l'article L1132-1 du code de travail applicable, entre autres, aux employeurs de droit privé et à leurs salariés selon lequel « [...] *aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte [...] notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, ...* » et les sanctions applicables prévues tant au pénal qu'au civil.

Au titre de la formation initiale des magistrats au sein de l'ENM, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes est abordée à différentes occasions :

- Intervention du **Défenseur des droits** sur la lutte contre les discriminations, auprès des promotions d'auditeurs de justice en période de semaines d'accueil ou de préparation aux premières fonctions ;
- Au titre du parcours « Tronc commun haute fonction publique » et plus particulièrement dans le module « **Inégalités, pauvreté** » :
 - Un module est consacré à l'égalité des chances et la mobilité sociale dont plusieurs capsules consacrées à : l'inégalité des chances femmes/hommes, inégalités et discriminations, politiques contre les discriminations à l'emploi, un module est consacré à l'emploi, insertion et accompagnement.
- En période d'études, le pôle économique, social et environnemental organise une **conférence sur le travail et l'emploi** dont l'objectif pédagogique est de donner des clefs de compréhension du contexte économique et social, de la situation des justiciables, dans lequel les magistrats doivent s'inscrire.
- En période de préparation aux premières fonctions, une séquence est dédiée à la **pratique de la départition prud'homale** à destination des futurs juges des contentieux de la protection (JCP) et une partie des juges non spécialisés et des juges placés.

II. La formation continue

L'ENM propose au titre de son offre de formation continue plusieurs formations en droit social qui abordent le principe « à travail égal salaire égal », également désigné comme principe d'égalité de traitement, tel qu'il résulte du code du travail. Les apprenants sont ainsi formés sur les règles de procédure (prescription, charge de la preuve...) les règles substantielles (périmètre d'application, critères de caractérisation...) et la jurisprudence dégagée en la matière. Ces enseignements sont abordés dans les formations :

- **Actualité jurisprudentielle du droit du travail**
- **Pratique du juge départiteur et de la chambre sociale**
- **Les contentieux du harcèlement et de la discrimination au travail**
- **Diplôme universitaire « Droit et pratique des contentieux du travail »**, en partenariat avec la Faculté de droit de Montpellier. Cette formation est composée de 9 modules dont l'un est consacré spécifiquement au contentieux de l'exécution du contrat de travail, et

aborde notamment le contentieux de la discrimination ou encore le contentieux des inégalités professionnelles.

- **Colloque annuel en droit du travail** : en partenariat avec l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP) et l'Association française de droit du travail et de la sécurité sociale (AFDT), l'ENM organise annuellement un colloque sur une thématique du droit du travail. En 2023, ce colloque avait pour thème « *La prévention en droit du travail* ». L'une des tables rondes était consacrée à la prévention des discriminations et est revenue sur la prévention des inégalités salariales entre homme et femme, notamment via l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les conseillers prud'hommes bénéficient également de la possibilité de suivre une formation continue, dont l'organisation et le contenu relèvent uniquement de la compétence des organisations syndicales et patronales.

Observation de la LDH Article 5 droit syndical

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

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

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

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

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

Réponse de la France :

La liberté syndicale est un droit fondamental, constitutionnellement protégé contre toute forme de répression ou de discrimination fondée sur l'exercice d'une activité syndicale. Cette protection est reprise et renforcée par de nombreuses dispositions législatives destinées à en garantir l'effectivité.

Ainsi aucune personne ne peut, en raison de ses activités syndicales (article L. 1132-1 du code du travail) :

- Être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise ;
- Être sanctionnée, licenciée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de son contrat.

Par ailleurs, l'employeur ne peut prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions relatives, notamment, au recrutement, à la conduite et à la répartition du travail, à la formation professionnelle, à

l'avancement, à la rémunération, à l'octroi d'avantages sociaux ainsi qu'aux mesures disciplinaires et de licenciement (article L. 2141-5 du code du travail). Il lui est également interdit, de même qu'à ses représentants, d'exercer un moyen quelconque de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale (article L. 2141-7 du code du travail).

La méconnaissance de ces dispositions est lourdement punie. Cela est notamment passible d'une amende d'un montant de 3 750 euros (article L. 2146-2 du code du travail) et peut également donner lieu à des sanctions pénales en cas de refus d'embauche, de sanction ou de licenciement discriminatoires, punis de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende (article L. 225-2 du code pénal).

La protection du droit français contre toutes répressions ou discriminations syndicales se trouve également garantie par les règles de procédure civile applicables devant le Conseil des Prud'hommes, qui opère un renversement de la charge de la preuve. Il appartient ainsi, dans ces situations, « à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination » (article L. 1134-1 du code du travail).

En outre, il est important de rappeler qu'au soutien de cet arsenal législatif protecteur, le juge veille également à assurer l'effectivité de cette liberté fondamentale. Il résulte ainsi de la jurisprudence récente de la chambre sociale de la Cour de cassation qu'une discrimination syndicale entraîne nécessairement un préjudice, fût-il simplement moral. Le salarié n'a donc pas à démontrer l'existence concrète de ce préjudice : le seul constat de la discrimination ouvre droit à réparation (Cass. soc., 10 sept. 2025, n° 23-21.124).

De même, la Haute juridiction reconnaît que la violation des dispositions relatives à l'interdiction de toute discrimination syndicale est de nature à porter un préjudice à l'intérêt collectif de la profession représentée par un syndicat. Dès lors, l'intervention de celui-ci au procès engagé par le salarié est recevable, peu importe que le litige concerne le licenciement d'un salarié non protégé (Cass. soc., 13 janv. 2021, no 19-17.182).

Enfin, les salariés qui témoignent ou relatent, de bonne foi, un agissement discriminatoire sont protégés. Leur mauvaise foi ne peut résulter que de la connaissance de la fausseté des faits qu'il dénonce, et non de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis (Cass. soc., 13 janv. 2021, no 19-21.138).

Observation de la LDH :

Article 6 droit de négociation collective

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

Réponse de la France :

Il doit tout d'abord être rappelé que cette modalité de conclusion des accords collectifs vise à répondre à la problématique de l'absence de délégué syndical et de CSE dans les petites entreprises, cette modalité étant réservée aux entreprises qui comptent moins de 11 salariés (donc, jusqu'à 10 salariés) sans élus (articles L. 2232-21 et s. du code du travail) et aux entreprises de 11 à 20 salariés dépourvues de CSE (article L. 2232-23 du code du travail). Cette modalité est donc une véritable voie d'accès au dialogue social pour des salariés qui en seraient dépourvus en l'absence d'un tel dispositif.

Ensuite, la "non-négociation" de ces accords peut être fortement relativisée par l'étude pratique de la négociation.

Dans son bilan 2022 de la négociation collective « Les référendums dans les TPE », Frédéric Géa, professeur à l'université de Nancy, a pu établir un certain nombre de constats.

Le processus ne repose pas sur une négociation au sens classique du terme, dès lors que le projet est majoritairement élaboré à l'initiative de l'employeur. Cependant, 83,3% des cas étudiés sont rédigés avec l'appui d'un prestataire extérieur spécialisé, témoignant de la recherche d'une sécurisation juridique du texte. Surtout, l'étude montre que les salariés ne sont pas, dans la plupart des cas, réduits à approuver passivement un texte : des échanges ou une concertation sont organisés à un stade dans la quasi-totalité des entreprises interrogées, les situations

d'absence totale d'échanges ne représentant que 5,6% des cas. Ces échanges interviennent fréquemment avant la diffusion formelle du projet et peuvent parfois influencer sur son contenu, notamment lorsque plusieurs options sont envisageables. Ils se prolongent souvent par une présentation ou des explications car les salariés doivent avoir au minimum 15 jours pour se prononcer, une fois que l'employeur leur a communiqué le texte (L. 2232-21), afin de permettre aux salariés de s'adresser aux organisations syndicales départementales et/ou à l'observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social pour qu'ils les éclairent sur les accords proposés. Le seuil d'approbation des deux tiers du personnel constitue une exigence de consentement collectif particulièrement élevée : dès lors que plus de 70% des accords étudiés ont été approuvés à l'unanimité, il peut être considéré que la réception dont le projet d'accord fait l'objet en amont du vote constitue un élément susceptible de convaincre l'employeur d'abandonner son projet ou de le conforter au contraire dans sa démarche. La législation et cette étude mettent donc en évidence une concertation directe qui limite le caractère unilatéral de l'initiative patronale.

Observation de la LDH :

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

Réponse de la France :

Le gouvernement rappelle que les Etats doivent ici répondre concernant l'application de la Charte sociale européenne. Il n'y a pas lieu ici de répondre concernant l'application des conventions OIT (la France répond sur ce sujet dans le cadre de rapports distincts qui sont remis à l'OIT conformément à ses obligations internationales).

Le contentieux cité par la LDH s'inscrit dans le cadre du recours à la réquisition par l'autorité préfectorale.

En application de l'article L. 2215-1 du code général des collectivités territoriales, le préfet dispose, sous le contrôle du juge administratif, d'un pouvoir de réquisition des biens et des services « *en cas d'urgence, lorsque l'atteinte constatée ou prévisible au bon ordre, à la salubrité, à la tranquillité et à la sécurité publiques l'exige et que les moyens dont dispose le préfet ne permettent plus de poursuivre les objectifs pour lesquels il détient des pouvoirs de police* ». Ces dispositions ne concernent pas spécifiquement l'exercice du droit de grève mais toute situation portant atteinte à l'ordre public. Elles ne peuvent par conséquent s'appliquer en cas de grève que si celle-ci porte atteinte à l'ordre public.

Trois conditions doivent être réunies :

- Une situation d'urgence ;
- Une atteinte au bon ordre, à la salubrité, à la tranquillité et à la sécurité publiques ;
- Les moyens dont dispose le préfet ne permettent plus de poursuivre les objectifs pour lesquels il détient des pouvoirs de police : il convient en effet, avant de recourir à la réquisition des salariés, de rechercher des solutions alternatives et ce n'est que si elles font défaut que le recours à ce pouvoir de réquisition est fondé (Conseil d'Etat (CE), Assemblée, 12 avril 2013, n°329570, publié).

Lorsque les conditions sont réunies, le préfet peut, par arrêté, réquisitionner tout bien ou service, requérir toute personne nécessaire au fonctionnement de ce service ou à l'usage de ce bien et prescrire toute mesure utile jusqu'à ce que l'atteinte à l'ordre public prenne fin. Ces mesures

doivent être proportionnées et ne peuvent avoir ni pour objet ni pour effet de contraindre l'ensemble des personnels concernés à remplir un service normal, mais seulement de répondre aux nécessités de l'ordre public et à la continuité des fonctions indispensables (CE, 7 janvier 1976, n°92162 ; CE, Assemblée, 12 avril 2013, précité).

L'arrêté doit être motivé. Il doit également fixer la nature des prestations requises et la durée de la mesure de réquisition ainsi que les modalités de son application.

Enfin, le préfet a la possibilité de faire exécuter d'office les mesures prescrites par l'arrêté qu'il a édicté.

Le juge administratif contrôle strictement le respect de ces dispositions.

Lors du mouvement social d'octobre 2010, il a été procédé, sur le fondement, de l'article L. 2215-1 du code général des collectivités territoriales, à la réquisition de salariés grévistes dans des raffineries et dépôts pétroliers. En 2010, le juge des référés du Conseil d'État a considéré que les conditions d'application de l'article L 2215-1 étaient réunies au motif que l'insuffisance des stocks de carburant aérien « *pouvait conduire au blocage de nombreux passagers, notamment en correspondance, et menacer la sécurité aérienne en cas d'erreur de calcul des réserves d'un avion ; que par ailleurs la pénurie croissante d'essence et de gazole en Ile de France le 22 octobre 2010 menaçait le ravitaillement des véhicules de services publics et de services de première nécessité et créait des risques pour la sécurité routière et l'ordre public* ». En outre, en raison de ses stocks de carburant aérien et de sa capacité de traitement de kérosène, la réquisition du dépôt pétrolier de Grangeville constituait une solution nécessaire, dans l'urgence, à la prévention du risque de pénurie totale de carburant aérien à l'aéroport, « *en l'absence d'autres solutions disponibles et plus efficaces ; qu'en raison de sa situation, cet établissement représentait également une solution nécessaire à l'approvisionnement en urgence de la région Ile de France en essence et en gazole* ». Enfin, le personnel requis étant limité aux équipes de quart nécessaires, notamment pour des raisons de sécurité, à l'accomplissement des fonctions de livraison de carburant aérien, de traitement du kérosène et de livraison d'essence et de gazole correspondant aux nécessités de l'ordre public et ne représentant qu'une fraction de l'effectif total de l'établissement, l'arrêté contesté n'était pas entaché d'une illégalité manifeste, alors même que les salariés requis, eu égard à leurs fonctions, représenteraient l'essentiel des salariés grévistes. (Conseil d'État, Juge des référés, 27/10/2010, 343966, publié).

Pour information, dans son rapport n° 362, novembre 2011, (cas n° 2841), le comité de liberté syndicale, après avoir observé que les réquisitions en cause « *avaient une portée volontairement limitée dans la nature des travaux requis, dans le nombre de personnes affectées ainsi que dans la durée de la mobilisation, afin de répondre à la stricte nécessité de rétablir l'ordre public et à ne pas entraver davantage le droit de grève* », indiquait qu'il « *peut considérer que la réquisition d'une partie des salariés grévistes pour assurer les besoins de ravitaillement des véhicules prioritaires pourrait s'apparenter à la mise en place provisoire d'un service minimum pour répondre à une difficulté d'ordre public qui pouvait avoir un impact sur la vie, la santé ou la sécurité de la population* ». Le comité précisait également à propos du secteur aéroportuaire qu'il avait déjà considéré « *que, en cas de paralysie d'un service non essentiel au sens strict du terme dans un secteur de très haute importance dans le pays – comme peut l'être le transport de passagers et de marchandises –, l'imposition d'un service minimum peut se justifier [pour] assurer la satisfaction des besoins de base des usagers ou encore la sécurité ou le fonctionnement continu des installations* ».

Observation de la LDH :

La règle du trentième indivisible applicable aux grèves des personnels de l'Etat et des établissements publics de l'Etat à caractère administratif constitue une violation de l'article 6§4 de la Charte (décision du 14 septembre 2022 sur le bien-fondé de la réclamation n° 155/2017, CGT c/France).

Réponse de la France :

Le gouvernement renvoie aux éléments qu'il a déjà transmis dans le cadre du rapport de suivi des réclamations collectives.

Observation de la LDH :

Article 28

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

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

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

Réponse de la France :

Le rapport ne portait pas sur ce sujet. Aucune information n'était demandée aux Etats sur l'article 28, il n'y a donc pas lieu de répondre.