



19/01/2026

RAP/RCha/FRA/23(2026)

## **CHARTE SOCIALE EUROPEENNE**

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

Rapport enregistré par le Secrétariat le  
19 janvier 2026 (révisé le 16 mars 2026)

**CYCLE 2026**

## Introduction

Suite à la réforme de la procédure de rapport adoptée par le Comité des Ministres<sup>1</sup>, les Etats parties ayant accepté la procédure de réclamations collectives soumettent tous les quatre ans un rapport couvrant les dispositions de l'un des deux groupes<sup>2</sup> de la Charte.

En coopération, le Comité européen des droits sociaux (CEDS) et le Comité gouvernemental de la Charte sociale européenne et du Code européen de sécurité sociale (CG) ont adopté un nombre limité de questions ciblées auxquelles les Etats parties n'ayant pas accepté le mécanisme de réclamations collectives devront répondre en mai 2025 (voir ci-joint).

Les questions ciblées à adresser aux Etats parties ayant accepté la procédure de réclamations collectives devraient être basées sur celles adressées à ceux n'ayant pas accepté la procédure sur le même groupe de dispositions, mais devraient également prendre en compte les réclamations qui ont été déposées en invoquant les dispositions. Le cas échéant, aucune question ciblée ne sera posée sur ces dispositions.

En conséquence, sur la base des consultations entre les deux comités, les États parties qui doivent soumettre un rapport sur les dispositions acceptées de la Charte avant le 31 décembre 2025 devraient répondre aux questions figurant dans le présent document. Les questions s'appuient en partie sur les questions posées précédemment et sur les conclusions de non-conformité antérieures. Ainsi, bien que le nombre et la portée relativement limités des questions reflètent l'esprit et la forme de la nouvelle procédure simplifiée d'établissement des rapports, leur contenu permettra d'assurer la continuité du travail du CEDS en matière d'établissement des rapports.

Dans le même esprit de simplification, il a été convenu que les États parties ne devraient pas être invités à fournir des informations en réponse à des conclusions de non-conformité antérieures.

Enfin, il est rappelé qu'à la suite de la réforme susmentionnée de septembre 2022, l'ancien système de périodes de référence a été aboli et que les rapports doivent donc se concentrer sur la situation qui prévaut au moment de la soumission du rapport. Cela signifie également que les informations statistiques doivent être aussi récentes que possible, sauf indication contraire.

---

<sup>1</sup> Voir la décision du 27 septembre 2022 basée sur le [document CM\(2022\)114-final](#).

<sup>2</sup> Premier groupe

Article 1 - Article 2 - Article 3 - Article 4 - Article 5 - Article 6 - Article 8 - Article 9 - Article 10 - Article 18 - Article 19 - Article 20 - Article 21 - Article 22 - Article 24 - Article 25 - Article 28 - Article 29.

Deuxième groupe

Article 7 - Article 11 - Article 12 - Article 13 - Article 14 - Article 15 - Article 16 - Article 17 - Article 23 - Article 26 - Article 27 - Article 30 - Article 31.

## Article 2 - Le droit à des conditions de travail équitables

Remarque explicative :

Une question sur le temps de travail a été incluse car les conclusions précédentes suggéraient qu'il y a certaines professions dans les États parties où le temps de travail hebdomadaire peut dépasser 60 heures. Les réponses des États parties permettraient au Comité d'avoir une vue d'ensemble plus complète de la situation.

La question relative aux gens de mer a été incluse car les conclusions précédentes laissaient entendre que le CEDS réexaminerait sa jurisprudence en ce qui concerne cette catégorie d'employés.

En outre, la question des périodes de garde est restée en suspens, de nombreux États parties n'étant pas en conformité avec la Charte sur ce point.

*Questions :*

### **Article 2§1 Heures de travail journalières et hebdomadaires raisonnables**

*a) Veuillez fournir des informations sur les professions, le cas échéant, où les heures de travail hebdomadaires peuvent dépasser 60 heures ou plus, en vertu de la loi, de conventions collectives ou d'autres moyens, y compris :*

- *des informations sur le nombre exact d'heures hebdomadaires que les personnes exerçant ces professions peuvent travailler ;*
- *des informations sur les mesures de protection qui existent pour protéger la santé et la sécurité du travailleur, lorsque celui-ci travaille plus de 60 heures.*

Le code du travail prévoit que la durée de travail effectif hebdomadaire ne doit pas dépasser les 2 limites suivantes :

- **48 heures** sur une même semaine ([article L. 3121-20](#) du code du travail)
- **44 heures** par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives ([article L. 3121-22](#) du code du travail), pouvant être portées jusqu'à 46 heures par accord collectif ([article L. 3121-23](#) du code du travail) et, à défaut d'accord, par décision de l'autorité administrative ([article L. 3121-24](#) du code du travail), voire au-delà de 46 heures à titre exceptionnel, dans certains secteurs, dans certaines régions ou dans certaines entreprises, pendant des périodes déterminées ([article L. 3121-25](#) du code du travail) dans les conditions prévues aux [articles R. 3121-12 à R. 3121-16](#) du code du travail.

En vertu de l'[article L3121-21](#) du code du travail, **en cas de circonstances exceptionnelles et pour la durée de celles-ci, le dépassement de la durée maximale** définie à l'article [L. 3121-20](#) **peut être autorisé** par l'autorité administrative, le directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités ([DREETS](#)), sans toutefois que ce dépassement puisse **avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de soixante heures par semaine**. Cette autorisation est accordée dans les conditions précisées par les [articles R. 3121-8 et R. 3121-10 du code du travail](#) ; la décision précise l'ampleur de l'autorisation ainsi que sa durée.

Le comité social et économique donne son avis sur les demandes d'autorisation formulées à ce titre. Cet avis est transmis à l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

**Le code du travail ne permet donc pas de faire travailler un salarié plus de 60 heures par**

semaine.

Dans le secteur agricole l'[article L. 713-13](#) du code rural et de la pêche maritime prévoit que pour les seules entreprises qui ont une activité de production agricole, ces entreprises peuvent être autorisées à **dépasser le plafond de 60 heures** mentionné à l'article L. 3121-21 du code du travail à la **double condition que la durée hebdomadaire ne dépasse pas 72 heures en respectant la durée maximale hebdomadaire moyenne de 44 heures au cours d'une période de 12 mois et que le nombre total d'heures supplémentaires effectuées au-delà de ce plafond (44 heures/12 mois) n'excède pas 60 heures au cours d'une période de 12 mois consécutifs**. Il s'agit des entreprises des secteurs suivants :

- Exploitations de culture et d'élevage, exploitations de dressage, d'entraînement, haras ainsi qu'établissements de toute nature, dirigés par l'exploitant agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production ou structures d'accueil touristique, précisées par décret, situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci, notamment d'hébergement et de restauration ;
- Entreprises de travaux agricoles ;
- Travaux forestiers et entreprises de travaux forestiers ;
- Etablissements de conchyliculture et de pisciculture et établissements assimilés ainsi qu'activités de pêche maritime à pied professionnelle telle que définie par décret, sauf pour les personnes qui relèvent du régime social des marins ;
- Gardes-chasse, gardes-pêche, gardes forestiers, jardiniers, jardiniers gardes de propriété et, de manière générale, toutes les personnes qui, n'ayant pas la qualité d'entrepreneur, sont occupées par des groupements et sociétés de toute nature ou des particuliers à la mise en état et à l'entretien des jardins ;
- Employés de maison au service d'un exploitant agricole lorsqu'ils exercent habituellement leur activité sur le lieu de l'exploitation agricole ;
- Salariés des organismes de mutualité agricole, des caisses de crédit agricole mutuel, des chambres d'agriculture, du Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles, des coopératives agricoles, des sociétés d'intérêt collectif agricole, des sociétés à caractère coopératif dites fruitières, des sociétés agricoles diverses, des syndicats agricoles, des associations syndicales de propriétaires dont l'objet est agricole et, d'une manière générale, de tout groupement professionnel agricole, de même que les personnels non titulaires de l'établissement " Domaine de Pompadour " dont les contrats ont été transférés à l'Etablissement public Les Haras nationaux ainsi que les agents de droit privé des agences régionales de santé qui demeurent régis par les conventions collectives des organismes de mutualité sociale agricole.

Ces dérogations ne peuvent être mobilisées que très exceptionnellement.

**L'article L4121-1 du code du travail est applicable au régime agricole.** Il prévoit que l'employeur prenne les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

**De plus par renvoi de l'article R.713-13 du code rural et de la pêche maritime à notamment**

**l'article R3121-9 du code du travail**, les dépassements à la durée maximale hebdomadaire du travail peuvent être assortis de mesures compensatoires ayant pour objet, dans les entreprises bénéficiaires :

1° Soit de ramener la durée hebdomadaire moyenne de travail à moins de quarante-six heures pendant une période déterminée postérieure à la date d'expiration de la dérogation ;  
2° Soit de prévoir, en faveur des salariés, des périodes de repos complémentaire  
3° Soit d'abaisser, pendant une période limitée, la durée maximale du travail.  
La nature et les conditions de cette compensation sont fixées par la décision d'autorisation.

**Par ailleurs, il existe une possibilité de dépassement temporaire de la durée hebdomadaire de 60 heures pour les salariés volontaires effectuant des prestations de suppléance à domicile du proche aidant** d'une personne nécessitant une surveillance permanente ou lorsqu'ils réalisent ces prestations en dehors du domicile dans le cadre de séjours dits de répit aidants-aidés (relayage), en application de [l'article L. 313-23-5](#) du code de l'action sociale et des familles. Toutefois, le nombre d'heures accomplies par un salarié ne peut excéder, pour une période de quatre mois consécutifs, une moyenne de quarante-huit heures par semaine. En outre, les heures réalisées au-delà de 48h au cours d'une même semaine font l'objet d'un repos équivalent en temps qui doit être pris à l'issue de l'intervention.

**Dans la fonction publique :**

#### **1- Rappel du cadre juridique applicable**

En droit national de la fonction publique, les garanties minimales prévues par le droit de l'Union constituent le cadre général qui encadre le temps de travail des agents publics, lequel **limite à 48 heures la durée maximale du travail hebdomadaire**<sup>1</sup>.

Le droit français prévoit toutefois des dérogations à cette durée maximale dont la mise en place est encadrée :

- Dérogation temporaire liée à des « circonstances exceptionnelles » : décision du chef de service ou de l'autorité territoriale après information des représentants du personnel ;
- Dérogation pérenne « *lorsque l'objet du service public l'exige, notamment pour les agents affectés à la protection des personnes et des biens* » : prise d'un décret par le Gouvernement.

Par exemple, au sein de la fonction publique hospitalière les médecins hospitaliers, infirmiers, et autres personnels soignants dans les hôpitaux publics peuvent être contraints à des horaires de travail étendus, en raison du principe de la continuité des soins. Des mesures compensatoires existent pour permettre le droit au repos des agents concernés.

**L'instruction du 30 décembre 2025 relative au temps de travail des personnels médicaux, odontologiques et pharmaceutiques des établissements publics de santé**<sup>2</sup> vient notamment

---

<sup>1</sup> Article 3 du décret n°2000-815 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature ; article 1er du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale.

<sup>2</sup> [Instruction n° DGOS/SDRH/RH5/2025/170 du 30 décembre 2025 relative au temps de travail des personnels médicaux, odontologiques et pharmaceutiques des établissements publics de santé | Bulletins officiels](#)

rappeler les décisions du 22 juin 2022 du Conseil d'Etat qui précisent les conditions permettant de garantir le respect du **plafond maximal de 48 heures hebdomadaires** et des obligations de service des praticiens et des internes dans les établissements publics de santé.

## **2. Recensement des professions où les heures de travail hebdomadaires peuvent dépasser 60 heures ou plus**

L'ensemble des normes mentionnées ci-dessus permet de circonscrire la durée hebdomadaire de travail en-deçà de 60 heures. Le dépassement d'une telle durée de travail doit demeurer exceptionnel et répondre à des impératifs justifiés. Effectivement, dans des secteurs spécifiques, il demeure possible que la durée hebdomadaire effective de travail puisse dépasser 60 heures dans certains cas de figure liés à des contextes particuliers d'urgence ou de garanties de l'ordre public.

### 2.1. Le secteur lié au maintien de l'ordre et à la sécurité

Les métiers liés au maintien de l'ordre et à la sécurité peuvent également dépasser ce seuil : **policiers, gendarmes ou pompiers professionnels** peuvent parfois travailler plus de 60 heures par semaine lors de périodes de forte activité, d'opérations spéciales, d'interventions prolongées, ou de gestion de crise.

Au sein du ministère des Armées, certains **agents du Commissariat au numérique de défense** peuvent, à titre dérogatoire, dépasser la limite des 60 heures hebdomadaires, la durée maximale pouvant atteindre 72 heures dans le cadre des missions de télé-surveillance, télé-action et télé-maintenance. Cette dérogation est strictement encadrée par des garanties de protection des agents (respect d'une durée moyenne de 44 heures sur 12 semaines consécutives et repos compensateur), prévues par le décret n°2002-670 du 24 avril 2002, qui constituent les mesures mises en œuvre pour assurer la santé et la sécurité des agents concernés, conformément aux exigences posées par le Conseil de l'Europe.

En outre, au sein du ministère de l'Intérieur, **certaines agents de la Police nationale** sont soumis à un cycle bi-hebdomadaire particulier conduisant à dépasser les 60 heures de travail par semaine (Direction générale de la Police nationale). Dans le respect de la durée annuelle légale de travail en vigueur en France (1 607 heures), le cadencement de ces cycles nécessite des durées de vacances à grande amplitude horaire, à savoir 11h08 ou 12h08. Leur déroulé prévoit une première semaine de 5 vacations et une seconde de 2 vacations. Les temps travaillés théoriquement se répartissent comme suit :

- 1<sup>ère</sup> semaine : 5 fois 11h08, soit 55 heures et 40 min, ou 5 fois 12h08, soit 60 heures et 40 minutes,
- 2<sup>ème</sup> semaine : 2 fois 11h08, soit 22 heures et 16 min, ou 2 fois 12h08, soit 24 heures et 16 minutes.

Le temps de travail du cycle binaire est bien sûr à prendre en compte dans la globalité de son déroulé, c'est-à-dire sur deux semaines, qui représentent une boucle complète de ce régime. Ainsi, la deuxième semaine apporte rapidement et naturellement un important repos qui contrebalance la mobilisation de la 1<sup>ère</sup> semaine, et qui ramène la moyenne hebdomadaire de travail par agent à un niveau tout à fait acceptable de :

- 38h58 pour le cycle à 11h08,
- 42h28 pour le cycle à 12h08.

**Les agents concernés appartiennent au service de la protection (SDLP)**, dont la mission est d'assurer la sécurité rapprochée des hautes autorités de l'État, des personnalités étrangères en visite officielle ainsi que la protection de sites sensibles. La nature de ces missions, caractérisée par des déplacements fréquents, des impératifs protocolaires et une disponibilité permanente des agents, entraîne une charge opérationnelle soutenue. Cette contrainte organisationnelle se traduit par un nombre important d'heures supplémentaires qui ne peuvent être récupérées sans fragiliser ses capacités opérationnelles.

Enfin, **certains agents publics officiant au sein de service de secours, ou les personnels en intervention rapide**, peuvent aussi voir leurs heures augmenter considérablement en fonction des besoins.

## 2.2. Les métiers à haute responsabilité ou d'encadrement

En outre, certains agents publics occupant des **postes à haute responsabilité ou d'encadrement** peuvent également travailler plus de 60 heures par semaine. Ces cadres sont généralement impliqués dans des missions urgentes, des gestions de crise ou des missions d'intérêts majeurs.

Par exemple, certains agents du ministère de la Justice sont concernés par de telles charges hebdomadaires :

- **Les agents de l'administration pénitentiaire travaillant en horaires décalés**, de jour comme de nuit, y compris les dimanches et jours fériés ont une durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises qui ne peut excéder ni 65 heures au cours d'une même semaine, ni 60 heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives (cf. art 1<sup>er</sup> du décret n° 2001-1381 du 31 décembre 2001 portant dérogations aux garanties minimales de la durée du travail et de repos applicables à certains agents du ministère de la justice) ;
- **Les agents de la protection judiciaire de la jeunesse** intervenant dans des centres éducatifs renforcés dont la durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni 72 heures au cours d'une même semaine ni 48 heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives (cf. art 3 du décret n° 2001-1381 du 31 décembre 2001 susvisé) ;
- **Les magistrats** : l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté du 27 juin 2006 portant application 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'Etat et dans la magistrature à certains magistrats de l'ordre judiciaire prévoit que les magistrats exerçant leurs fonctions en juridiction et à l'Ecole nationale des greffes sont soumis à un régime forfaitaire de temps de travail. Le temps de travail des magistrats est difficilement évaluable ; une collecte des temps a été menée par le ministère de la Justice au cours des trois premiers trimestres de l'année dont les restitutions seront connues au cours du dernier trimestre 2025.

## **3. Recensement des mesures de protection afin de protéger la santé et la sécurité du travailleur, lorsque celui-ci travaille plus de 60 heures**

### 3.1- Le repos compensateur

**Un repos compensateur doit obligatoirement être accordé après une période de travail**

**prolongée.** Les garanties minimales définies par le droit de l'Union européenne, reprises au sein du droit national, sont de nature à permettre une récupération physique et mentale des agents concernés.

- Par exemple, au sein du ministère de la Justice, pour **les agents de l'administration pénitentiaire** travaillant en horaires décalés, la circulaire du 27 décembre 2001 relative à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans les services déconcentrés de l'administration pénitentiaire prévoit 13 jours de repos compensateurs en contrepartie des dérogations aux garanties minimales du temps de travail.
- Pour les **agents de la Protection Judiciaire de la Jeunesse** intervenant en milieu fermé, la circulaire du 14 février 2002 relative à l'aménagement et à la réduction du temps de travail pour les personnels relevant des services déconcentrés de la protection judiciaire de la jeunesse prévoit 12 jours de repos compensateurs en contrepartie des dérogations aux garanties minimales du temps de travail.
- Pour les **magistrats**, l'arrêté du 27 juin 2006 susvisé précise que les magistrats soumis au régime forfaitaire du temps de travail bénéficient de 45 jours de repos, dont 25 jours de congés annuels réglementaires, non compris les 2 jours de fractionnement, et 20 jours de réduction du temps de travail.
- Au sein de la **Police nationale**, la réglementation en vigueur fixe une durée moyenne hebdomadaire maximale de travail de 48h00, lissée sur une période de 6 mois. Toutefois, de façon dérogatoire il reste néanmoins possible d'excéder cette durée maximale hebdomadaire de 48h00. Cette possibilité exceptionnelle de déroger à ce principe est néanmoins encadrée et fait l'objet d'un contrôle strict de l'autorité hiérarchique de l'agent qui, in fine, lui garantit obligatoirement la restitution de l'intégralité des repos manqués. Dans pareille situation, l'agent fait l'objet d'une neutralisation à l'issue de cette période intensive de travail en étant positionné en repos protégé du rappel au service sauf décision express du directeur général de la police nationale (DGPN), de la directrice générale de la sécurité intérieure (DGSJ) ou du préfet de police en fonction de l'affectation de l'agent.

La réglementation en vigueur impose à l'autorité hiérarchique compétente d'assurer une protection appropriée de la santé et de la sécurité des agents en leur permettant de récupérer de la fatigue engendrée par le travail en organisant, par exemple, des rotations de repos.

L'autorité hiérarchique compétente doit également procéder à la restitution des repos manqués à l'issue de l'évènement. Toutefois, ces circonstances exceptionnelles dérogatoires aux garanties de repos et de durée hebdomadaire de travail maximale sont limitées :

- ✓ Les repos journaliers manqués doivent être restitués immédiatement après 12 jours au plus tard (art. 65 et 67 de l'arrêté du 5 septembre 2019 portant sur l'organisation relative au temps de travail dans les services de la police nationale) ;
- ✓ Les repos hebdomadaires manqués doivent être restitués immédiatement après 21 jours (art. 65 et 67 de l'arrêté précité) ;

- ✓ Octroi d'un repos hebdomadaire de 24 heures au plus tard et immédiatement après 12 jours de travail (art. 69 de l'arrêté précité).

### 3.2- La surveillance médicale renforcée

Les agents concernés peuvent également faire l'objet d'une **surveillance médicale renforcée**. Ainsi, pour la fonction publique de l'Etat, le médecin du travail établit et met à jour périodiquement, en liaison avec les assistants de prévention/conseillers de prévention et après consultation de la formation spécialisée compétente ou, à défaut, du comité social d'administration, une fiche sur laquelle sont consignés les risques professionnels propres au service et les effectifs d'agents exposés à ces risques (article 15-1 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique).

Un parcours de formation spécifique portant sur la prévention des risques professionnels peut également être mis en œuvre à l'initiative de l'employeur.

De plus, les employeurs publics sont tenus d'évaluer les risques professionnels (physiques et psychosociaux) auxquels leurs agents sont exposés et de les répertorier dans un document appelé **document unique d'évaluation des risques professionnels** (DUERP). La finalité de cette évaluation est la mise en œuvre d'actions de prévention des risques qui ont été évalués.

- Au sein de la **Police nationale**, une fois identifié, un tel risque est pris en compte dans la rédaction du DUERP du service concerné, et fait l'objet d'une mise en place d'actions dédiées s'inscrivant dans le programme annuel de prévention local. En complément de ce dispositif, certains services décident d'intégrer un indicateur spécifique de suivi des heures supplémentaires dans leurs cellules de veille des risques psychosociaux (RPS). Cet indicateur est destiné à détecter des situations de surcharge de travail qui peuvent concerner temporairement, ou plus durablement, un bureau ou une unité. L'objectif visé est d'en alerter les membres de la cellule locale, à savoir les services de prévention, les représentants du personnel, les encadrants et le chef de service afin de prévenir les effets indésirables d'une surcharge de travail identifiée. Ce diagnostic permettra, selon les situations, de prévoir des ajustements de temps de travail du service en surcharge, ou toute autre action préventive ou curative jugée utile.

Des mesures sanitaires et sociales accompagnent la mise en place de ces cycles de travail :

- ✓ Un suivi médical : 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 a été rappelée par l'instruction DGPN du 14 février 2022 ;
  - ✓ Un accompagnement social afin de tenir compte des situations personnelles. Ainsi, des possibilités adaptées de gardes d'enfants ont été mises en place au profit des agents assujettis à des horaires atypiques, des offres de restauration sont proposées dans des établissements conventionnés ouverts à des horaires décalés, et des espaces sociaux de restauration sont aménagés ou en passe de l'être dans les services.
- Au sein du **ministère de la Justice**, la direction des services judiciaires a pris des mesures fortes afin d'encadrer le temps de travail telles que l'augmentation des recrutements

des magistrats de l'ordre judiciaire, le renforcement de l'équipe autour du magistrat, la signature de l'accord-cadre ministériel dédié à la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) le 2 septembre 2025 par l'ensemble des organisations syndicales de magistrats et de fonctionnaires représentatives au niveau ministériel, ou encore par l'élaboration d'un guide relatif à la maîtrise des temps d'audience accompagné de plusieurs fiches annexes.

*b) Veuillez fournir des informations sur le temps de travail hebdomadaire des marins.*

La durée maximale hebdomadaire de travail des marins est fixée à 72 heures par période de 7 jours (article L. 5544-4 du code des transports).

Cette durée maximale de travail peut être portée à 84 heures par période de 7 jours et, pour le transport de personnes, à 144 heures par période de 14 jours, sous réserve qu'un accord collectif prévoit cette dérogation ainsi que des mesures compensatoires. En outre, la durée maximale de 72 heures par période de sept jours doit être respectée en moyenne sur la durée du cycle. Les cycles alternent des périodes d'embarquement et des périodes de repos à terre. Les cycles sont d'une durée maximale de 6 semaines (conformément aux articles 7 et 13 du décret n° 2005-305 relatif à la durée du travail des gens de mer).

*c) Veuillez fournir des informations sur la manière dont les périodes inactives de garde sont traitées en termes de temps de travail ou de repos.*

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

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

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

Une astreinte peut être mise en place :

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

exceptionnelles et sous réserve qu'ils soient avertis au moins un jour franc à l'avance ([art. L. 3121-12](#) du code du travail).

Les périodes d'astreinte, hors temps d'intervention, ne constituent pas du temps de travail effectif. Ainsi, lorsque le salarié n'est pas amené à intervenir pendant sa période d'astreinte, celle-ci est entièrement décomptée dans les temps de repos quotidien et hebdomadaire ([art. L. 3121-10](#) du code du travail). La Cour de cassation a toutefois jugé que doit être considéré comme un temps de travail effectif et non comme une astreinte la période durant laquelle le salarié a été soumis à des contraintes d'une intensité telles qu'elles ont affecté, objectivement et très significativement, sa faculté de gérer librement le temps pendant lesquels ses services professionnels ne sont pas sollicités et de vaquer à des occupations personnelles ([Cass. Soc 26 octobre 2022, n° 21-14.178](#)).

En cas d'intervention au cours de la période d'astreinte, la durée des interventions et le temps de trajet sont toujours considérés comme du temps de travail effectif ([art. L. 3121-9](#) du code du travail ; [Cass. Soc. 31 octobre 2007, n° 06-43.834](#)) et doivent être rémunérés comme tel.

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

#### **Dans la fonction publique :**

A titre liminaire, il convient de préciser qu'une « période de garde » doit s'entendre comme une période d'astreinte en droit français de la fonction publique.

#### **1. Rappel du cadre juridique applicable**

La définition d'une période d'astreinte dans les fonctions publiques d'Etat, territoriale et hospitalière est précisée par voie réglementaire. Ainsi, *« une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif »*<sup>3</sup>.

Dans la fonction publique hospitalière, la durée au cours de laquelle un agent peut être mobilisé au titre d'une astreinte est encadrée : « un même agent ne peut participer au fonctionnement du service d'astreinte que dans la limite d'un samedi, d'un dimanche et d'un jour férié par mois. La durée de l'astreinte ne peut excéder 72 heures pour 15 jours. Cette limite est portée à 120 heures pour les services organisant les activités de prélèvement et de transplantation d'organes »<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> Article 5 du décret n°2000-815 et article 20 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

<sup>4</sup> Article 23 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

## 2. Les principes communs en matière de période d'astreinte au sein de la fonction publique française

Il ressort des dispositions susmentionnées qu'une période d'astreinte n'est pas comptabilisée dans sa totalité comme étant du temps de travail effectif.

Toutefois, de nombreux dispositifs en vigueur prévoient une compensation horaire ou indemnisation du temps d'astreinte passé à domicile. Par exemple, le décret n°2003-507 du 11 juin 2003 relatif à la compensation et à l'indemnisation du service d'astreinte au sein des établissements hospitaliers prévoit que « *la compensation horaire est fixée au quart de la durée totale de l'astreinte à domicile* » (art. 1<sup>er</sup>).

Seule la durée d'intervention, c'est-à-dire où l'agent public est obligé d'intervenir afin d'effectuer un travail sur demande expresse de sa hiérarchie, sera considérée comme du travail effectif. Certains dispositifs en vigueur permettent une majoration des heures effectuées lors d'une intervention en astreinte. Par exemple, s'agissant des personnels civils affectés au sein de la gendarmerie nationale, « *les repos compensateurs accordés en contrepartie d'une intervention correspondent au nombre d'heures de travail effectif majoré de 10 % pour les heures effectuées les jours de semaine ainsi que les samedis ou majoré de 25 % pour les heures effectuées les nuits, les dimanches et les jours fériés* » ([art. 2 de l'arrêté du 26 janvier 2022](#)).

De plus, par une [décision du 25 juin 2024](#), le Conseil d'Etat a estimé que le temps de déplacement accompli en cas de rappel sur astreinte, qui fait partie intégrante de l'intervention, doit également être regardé comme un temps de travail effectif.

Au cours d'une période d'astreinte, l'agent public peut continuer à gérer librement le temps pendant lequel ses services professionnels ne sont pas sollicités et vaquer ainsi à des occupations personnelles. Ces temps libres seront qualifiés de temps de repos, sous condition que la période d'astreinte considérée ne donne pas lieu à des appels fréquents ou des actes réalisés par exemple à distance (télé médecine, etc.). Dans le cas où l'agent public serait soumis, au cours de ses périodes d'astreinte, à des contraintes d'une intensité telle qu'elles affectent, objectivement et très significativement, sa faculté de gérer librement son temps libre, ce temps de repos pourrait être requalifié comme temps de travail effectif, notamment au travers des voies de recours qui sont accessibles à tous les agents, et placer l'administration en situation de non-respect des garanties minimales en matière de temps de travail.

### Article 3 - Droit à des conditions de travail sûres et saines

#### *Remarque explicative :*

Les questions proposées qui portent sur la santé et la sécurité soulèvent des problèmes identifiés dans les conclusions les plus récentes, notamment sur l'article 3 (droit à la santé et à la sécurité sur le lieu de travail), ou se concentrent sur de nouveaux problèmes tels que les risques pour la santé et la sécurité causés par le changement climatique (par exemple, devoir travailler dans des conditions de chaleur ou de froid extrêmes). D'autres questions proposées sur l'article 3 portent sur de

nouveaux sujets qui ont été couverts par la déclaration d'interprétation du Comité sur l'article 3§2 de la Charte dans les conclusions 2021, notamment le droit à la déconnexion numérique.

En outre, les questions relatives à l'article 3 couvrent les travailleurs indépendants et les catégories de travailleurs vulnérables, tels que les travailleurs domestiques, étant donné qu'il y avait auparavant de nombreuses non-conformités au motif que les travailleurs indépendants et domestiques n'étaient pas suffisamment protégés par les réglementations en matière de santé et de sécurité au travail. L'accent a été mis sur la supervision, car celle-ci est essentielle pour garantir la mise en œuvre effective du droit à des conditions de travail sûres et saines, en particulier pour les catégories de travailleurs vulnérables (tels que les travailleurs domestiques, les travailleurs des plateformes numériques, les travailleurs détachés et les travailleurs employés dans le cadre de la sous-traitance). Les travailleurs sont plus souvent exposés à des risques liés à l'environnement, tels que le changement climatique et la pollution.

*Questions :*

### **Article 3, paragraphe 1 Santé et sécurité et environnement de travail**

*Veillez fournir des informations sur le contenu et la mise en œuvre des politiques nationales relatives aux risques psychosociaux ou aux risques nouveaux et émergents, notamment :*

- *Dans l'économie de l'engagement ou de la plateforme ;*
- *En ce qui concerne le télétravail ;*
- *Dans les emplois exigeant une attention soutenue ou des performances élevées ;*
- *Dans des emplois liés au stress ou à des situations traumatisantes au travail ;*
- *Dans des emplois affectés par les risques liés au changement climatique.*

Tous les cinq ans depuis 2004, les pouvoirs publics fixent les grandes orientations liées à la santé au travail. En mettant en place un **Plan national de santé au travail** (PST), l'enjeu est d'améliorer durablement la santé de travail de chacun et de prévenir des risques professionnels en fédérant tous les acteurs concernés dans le monde du travail. Ce plan national est ensuite décliné par les [Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités](#) (DREETS) en plans régionaux de santé au travail (PRST).

Le [quatrième PST](#) (2021-2025), dans la continuité du plan précédent, a été présenté en décembre 2021 et couvre la période 2021-2025. Il est construit autour d'un **axe transversal dédié à la lutte contre les accidents du travail graves et mortels** (ATGM) et de quatre axes principaux relatifs aux enjeux structurants de la santé et sécurité au travail. Il s'inscrit dans le contexte de la mise en œuvre de la [loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail](#) qui permet notamment le renforcement du pilotage des acteurs de la santé au travail, pour un accompagnement effectif des entreprises et des travailleurs.

Le PST s'accompagne par ailleurs, d'un [plan dédié à la prévention des accidents du travail graves et mortels](#) (PATGM).

Le premier axe du PST4 consiste à **renforcer la prévention primaire au travail et la culture de prévention**. Un des objectifs de cet axe est d'accorder une **priorité aux principaux risques**

**professionnels** considérés comme prioritaires en raison de leur fréquence ou de leur gravité plus importante : le risque chimique ; le risque de chutes de hauteur ou de plain-pied ; les **risques psychosociaux** dont la reconnaissance s'accroît ; le risque routier professionnel et les troubles musculo-squelettiques.

Par ailleurs, pour répondre aux risques nouveaux et émergents, de nouvelles thématiques ont été intégrées dans le PST4, à l'image des **effets du changement climatiques** lesquels font également l'objet d'une action spécifique dans le PATGM **ou des crises**. Le PST4 fait par ailleurs de la promotion de la santé des femmes au travail une priorité.

Parmi les axes stratégiques de ce plan, le troisième consiste à **adapter la politique de santé au travail aux défis d'aujourd'hui et de demain**.

Ces dernières années ont été marquées par des crises d'ampleur où la prise en compte de la santé au travail était essentielle pour aider entreprises et pouvoirs publics à préserver à la fois la santé des populations et la continuité des activités : épisodes météorologiques extrêmes (canicule, tempêtes), incendies de Notre-Dame de Paris ou de l'usine Lubrizol à Rouen en 2019, crise sanitaire liée à la Covid-19, etc. Le PST 4 constitue ainsi un levier pertinent pour **développer des stratégies d'anticipation et des outils de gestion des crises intégrant pleinement les enjeux de santé au travail** (objectif 6 du PST4). Il vient aider les entreprises à concilier la continuité d'activité et la préservation de la santé des salariés en situation de crise et accompagner la sortie de crise et limiter les effets des crises sur les conditions de travail et la santé des salariés.

En 2025, le ministère chargé du Travail, les partenaires sociaux et les acteurs institutionnels de la santé au travail réalisent un bilan du PST4 et du PATGM en vue de définir le prochain plan santé au travail, qui fixera les priorités pluriannuelles en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

- **Prévention des risques psychosociaux et accompagnement des entreprises sur l'amélioration de leurs conditions de travail**

Les risques psychosociaux regroupent l'ensemble des facteurs liés à l'environnement professionnel qui affectent la santé physique et mentale des travailleurs. Ils se situent à la croisée de l'individu et de son organisation de travail. On distingue le stress professionnel (lié à la charge de travail, au manque de moyens ou d'autonomie), les violences internes (conflits, harcèlement) et les violences externes (insultes, agressions émanant de clients ou partenaires).

Leurs conséquences sont multiples : atteintes à la santé, altération du bien-être, augmentation de l'absentéisme, turnover, baisse de la productivité et du climat social. Pour l'entreprise, les impacts se traduisent par une perte d'efficacité et un risque juridique accru.

Le code du travail ([art. L. 4121-1](#)) impose à l'employeur de protéger la santé physique et mentale de ses salariés. La prévention des risques psychosociaux (RPS) est donc une obligation légale mais aussi un enjeu de performance et de responsabilité sociale.

Le ministère du Travail et ses partenaires (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, Caisse nationale de l'assurance maladie, Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles) développent une politique globale via le PST4. Ce plan vise à sensibiliser, former et outiller les entreprises pour

agir concrètement. Dans le cadre de la convention d'objectifs et de gestion 2024-2028, la branche accidents du travail/maladies professionnelles (AT-MP) s'engage à renforcer la détection et l'accompagnement des entreprises confrontées à des situations de risque.

Les acteurs de terrain (services de prévention et de santé au travail, inspection du travail, Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail - CARSAT) interviennent au quotidien pour accompagner salariés et entreprises par le conseil, l'appui collectif ou le contrôle.

À noter également que la santé mentale a été désignée Grande Cause nationale en 2025 par le Gouvernement, afin notamment de lutter contre le manque d'information et la stigmatisation des troubles psychiques.

### **La qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)**

La QVCT, consacrée par l'[accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020](#) et la [loi du 2 août 2021](#), a pour objectif de créer un environnement de travail qui favorise à la fois le développement professionnel et l'épanouissement personnel des salariés.

La QVCT ne se limite pas à améliorer le confort ou à corriger les difficultés constatées : elle vise à transformer durablement les conditions de travail. Elle englobe notamment la reconnaissance au travail, l'égalité professionnelle, l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, les perspectives d'évolution, ainsi que la possibilité pour les salariés de participer aux décisions qui concernent directement leur activité.

La QVCT se construit par le dialogue social (entre direction et représentants du personnel) et le dialogue professionnel (au sein des collectifs de travail). Ces deux dimensions sont essentielles : elles permettent de remonter les difficultés rencontrées, de coconstruire des solutions, d'ancrer la prévention et de donner du sens au travail.

Le PST4 fait le lien entre QVCT et prévention des RPS, en insistant sur la nécessité de passer du diagnostic aux plans d'action opérationnels. Il accorde une attention particulière aux publics vulnérables : travailleurs agricoles, seniors, jeunes entrants, intérimaires, etc.

Il intègre également les transformations du travail : généralisation du télétravail, introduction de nouvelles technologies et intelligence artificielle, réorganisation des collectifs. Ces mutations peuvent générer de nouveaux RPS mais aussi offrir des leviers pour renforcer la QVCT si elles sont anticipées et accompagnées.

Enfin, le PST4 met l'accent sur l'accompagnement des TPE-PME, via la formation des managers et représentants du personnel, et la diffusion de pratiques inspirantes. L'objectif est d'ancrer durablement une culture de prévention et de qualité de vie au travail, partagée par tous les acteurs de l'entreprise.

- **Dans l'économie des plateformes**

En 2023, 2 % des personnes en emploi sont des indépendants qui accèdent à leur clientèle via une ou plusieurs plateformes numériques. Il s'agit d'une population plus masculine, plus âgée et plus diplômée que les salariés, mais aussi plus concernée par la pluriactivité. Leurs professions sont variées, allant des prestataires de services aux travailleurs de l'hôtellerie-restauration, en passant par des professionnels de santé ou encore des artisans. Leurs horaires de travail sont

plus longs et plus atypiques que ceux des salariés et, dans une moindre mesure, des autres indépendants, de même que leur travail est plus intense et plus exigeant émotionnellement<sup>5</sup>.

Les risques prioritaires définis dans le PST4 concernent l'ensemble des travailleurs. Cependant, certaines catégories de travailleurs apparaissent plus exposées que d'autres aux risques professionnels, parmi lesquels les travailleurs qui sont soumis à des formes d'organisation du travail atypiques dont les travailleurs de plateformes.

Le plan de prévention des accidents du travail graves et mortels (PATGM) prévoit d'accroître la mobilisation auprès des travailleurs les plus vulnérables, en particulier en étendant la prévention vers les secteurs du travail indépendant où la sinistralité est forte tels que les travailleurs de plateformes (engagement clé n°6).

Lorsque les travailleurs des plateformes ont le statut de salarié, l'employeur est responsable de leur santé et sécurité au travail, au titre des principes généraux de prévention fixés par le code du travail. Dès lors, la réglementation prévue par la [partie IV du code du travail](#) est pleinement applicable à leur bénéfice.

Des dispositions sont également prévues par la [directive du Parlement européen et du Conseil relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme](#) (article 12), en cours de transposition par la France.

- **En ce qui concerne le télétravail**

L'accord européen de juin 2020 portant sur l'accompagnement à la digitalisation des entreprises ainsi que l'[accord national interprofessionnel \(ANI\) du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail](#) proposent un cadre de référence (enjeux de la transformation numérique dans les entreprises et les branches professionnelles, connaissances, repères méthodologiques...). L'action 3.2 du PST4 vise à **accompagner les transformations du travail et des organisations grâce aux démarches « qualité de vie et des conditions de travail »**. Cette action vise également à faciliter l'appropriation par les TPE-PME et les branches professionnelles de l'accord européen et de l'ANI grâce à des actions d'information, de sensibilisation et de formation dédiées.

L'[article 7 de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail](#) a accru le rôle des Services de prévention et de santé au travail (SPST) qui doivent désormais tenir compte de l'impact du télétravail sur la santé et l'organisation du travail dans leur mission de conseil en matière de QVCT, ainsi que le précise l'[article L. 4622-2](#) du code du travail.

Par ailleurs, les **troubles musculo-squelettiques** (TMS) sont généralement liés à une combinaison de facteurs relevant des conditions et de l'organisation du travail, notamment les contraintes physiques, les contraintes liées à l'organisation du travail et les facteurs psychosociaux. Mieux prévenir les TMS suppose de prendre en compte les spécificités de certains métiers particulièrement touchés, en associant des représentants des secteurs d'activité concernés, mais aussi de nouvelles formes de travail liées à la digitalisation de l'économie et au télétravail, où c'est l'absence de mouvement et la posture prolongée qui

---

<sup>5</sup> Cf. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/les-travailleurs-de-plateforme-quels-profils-et-quelles-conditions-de-travail>

deviennent facteurs de risques. C'est la raison pour laquelle l'action 2.5 du PST4 vise à **prévenir les TMS**, notamment en proposant aux branches professionnelles des outils pour aider à évaluer les risques de TMS, **en tenant compte des nouvelles organisations du travail, comme le télétravail**, et des nouvelles formes d'emploi, ainsi que des publics les plus concernés, notamment les femmes.

Le fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU) a été créé par l'article 17 de la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 afin de renforcer la prévention de l'exposition des salariés aux facteurs de risques dits « ergonomiques », à l'origine de TMS. Ce dispositif est placé auprès de la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CAT-MP) de la caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM) et est financé par une dotation de la branche AT-MP.

Doté d'un milliard d'euros sur 5 ans, le FIPU finance des actions en faveur de la prévention des risques ergonomiques mises en œuvre par les entreprises (subventions prévention, actions de sensibilisation et de communication, aménagements de poste dans un objectif de prévention de la désinsertion professionnelle, salaires de préventeurs) et par les organismes professionnels de prévention ainsi que des projets de transition professionnelle pour les salariés exposés à ces risques.

- **Dans les emplois exigeant une attention soutenue ou des performances élevées**

Les salariés exerçant des emplois exigeant une attention soutenue ou des performances élevées sont particulièrement exposés aux RPS. Les actions en faveur de la prévention des RPS, présentées ci-dessus, contribuent ainsi à la promotion de la santé et sécurité de ces salariés.

- **Emplois affectés par les risques liés au changement climatique**

**Mieux connaître et prendre en compte les effets de la chaleur sur la santé des travailleurs** est l'un des objectifs du PST4 et du plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels. À ce titre, la surveillance des accidents du travail graves et mortels en lien avec la chaleur a été renforcée, en lien avec Santé publique France, l'agence nationale de santé publique. Il s'agit d'**identifier les situations à risque pour les travailleurs et les moyens de les prévenir**.

**Adapter les conditions de travail au changement climatique en renforçant les obligations de prévention des employeurs** est également une des mesures du [3ème plan national d'adaptation au changement climatique](#) (PNACC 3) publié en mars 2025. A ce titre, le [décret n° 2025-482 du 27 mai 2025](#) relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur et l'[arrêté du 27 mai](#) qui le complète ont renforcé, pour ce risque en particulier, les obligations de prévention pour les employeurs afin de préserver la santé et la sécurité des travailleurs, y compris les plus vulnérables, lors d'épisode de chaleur intense. De plus, de nouveaux pouvoirs d'intervention de l'inspection du travail ont été créés, ces derniers leur permettent désormais de mettre en demeure un employeur d'établir ou de mettre à jour la liste des mesures ou actions prises contre ce risque, dans un délai minimum de 8 jours.

Chaque année, **le système d'inspection du travail est mobilisé pour protéger les travailleurs des vagues de chaleur**. À ce titre, une instruction annuelle de la Direction générale du travail

(DGT) du ministère du Travail relative à la gestion des vagues de chaleur rappelle aux Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) les actions incombant aux services et aux agents de l'inspection du travail, selon les différents niveaux de vigilance.

En parallèle des actions de contrôle menées sur le terrain par les agents de l'inspection du travail, ainsi que des actions de communication et de sensibilisation sont engagées par le ministère chargé du Travail et ses partenaires.

Enfin, le ministère du Travail est impliqué dans le dispositif des "journées nationales de résilience" (JNR) piloté par le ministère de l'Intérieur. Ce dispositif vise à sensibiliser la population aux risques majeurs (naturels ou technologiques) et aux moyens d'y faire face par l'intermédiaire des entreprises, des administrations et des collectivités territoriales ainsi que des établissements d'enseignement et de formation, ceci sur l'ensemble du territoire.

## **Dans la fonction publique :**

### **1. Sur les politiques nationales relatives aux risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique**

#### **1.1. Le cadre applicable à la fonction publique française**

En droit français, **l'employeur public a l'obligation d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs**, en vertu des dispositions du code du travail et des décrets n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique applicable à la fonction publique de l'Etat et n°85-603 du 10 juin 1985, applicable à la fonction publique territoriale.

Afin de rendre cette obligation effective pour l'employeur d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des agents placés sous son autorité, plusieurs obligations structurent la politique de prévention des employeurs publics : le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), le registre santé et de sécurité au travail ainsi que des actions d'information et de formation à destination des agents. **Les RPS**, considérés comme un risque professionnel à part entière, **doivent être intégrés de manière transversale dans l'ensemble de ces dispositifs**.

Dans le secteur public, des dispositions spécifiques ont été mises en œuvre après la signature de deux accords nationaux sur le sujet : l'accord du 20 novembre 2009 négocié avec les partenaires sociaux et l'accord du 22 octobre 2013 relatif au plan de prévention des RPS dans la fonction publique.

Les RPS sont devenus un élément central des politiques de prévention en santé au travail et leur prise en compte alimente régulièrement le dialogue social depuis la signature de **l'accord du 22 octobre 2013**<sup>6</sup>. A titre d'indicateurs, le taux de réalisation d'un diagnostic RPS dans les services de l'État a quasiment doublé entre 2014 et 2021 (passant de 32% à 61% de couverture). La même dynamique a été observée s'agissant du taux de services couverts par un plan de prévention des RPS (de 36 % à 59 % sur la même période). Ces diagnostics ont entraîné la mise

---

<sup>6</sup> Protocole d'accord relatif à la prévention des RPS dans la fonction publique, signé le 22 octobre 2013 par huit organisations syndicales et l'ensemble des employeurs de la fonction publique (FPE, FPT, FPH) [https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/publications-dgafp/protocole\\_rps-2013-dgafp.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/publications-dgafp/protocole_rps-2013-dgafp.pdf)

en œuvre de plans de sensibilisation et de formation ambitieux dans les administrations publiques. L'arsenal réglementaire en faveur de la prise en compte des RPS s'est étoffé avec l'entrée en vigueur du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique. Désormais, chaque administration doit mettre en place un dispositif de signalement à disposition de l'ensemble des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements.

De plus, le **premier Plan santé au travail dans la fonction publique 2022-2025** (PST FP) prévoit le renforcement des actions de prévention en matière de RPS et de santé mentale dans un contexte marqué par la crise sanitaire, grâce à la promotion du secourisme en santé mentale. Cette orientation vient appuyer le déploiement des actions de prévention des risques et de promotion de la santé mentale dans le cadre d'une politique de prévention de la désinsertion professionnelle fixées par la circulaire du 23 février 2022 relative aux actions de sensibilisation et de formation au secourisme en santé mentale dans la fonction publique, issue des Assises de la santé mentale et de la psychiatrie qui se sont tenues les 17 et 28 septembre 2021.

Ainsi, l'objectif 8 du PST FP vise à **mieux intégrer la préservation de la santé mentale** des agents dans les politiques de santé au travail. A ce titre, il prévoit la réalisation du bilan de la mise en œuvre des actions de prévention des RPS déployées par les employeurs publics des trois versants depuis la signature de l'accord-cadre de 2013 afin de renouveler la stratégie nationale de prévention sur ce sujet.

## 1.2. Les ressources mobilisables par les administrations

### 1.2.1. *La formation des agents et des encadrants*

Conformément à la circulaire du 23 février 2022 précitée, plusieurs actions de formation de portée interministérielle ont été mises en œuvre et visent notamment à permettre la détection de signes de pathologies relevant de la santé mentale. Deux formations, conçues par les ministères Sociaux en partenariat avec le Psycom, un organisme public d'information sur la santé mentale, et coordonnées par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), sont désormais accessibles sur la plateforme interministérielle Mentor à destination des agents de la fonction publique d'Etat :

- La formation « *Prenez soin de votre santé mentale* », d'une durée d'1h30, a pour objectif de déstigmatiser et de sensibiliser les agents sur les troubles psychiques et de les outiller en termes de bonnes pratiques visant à préserver sa santé mentale.
- La formation « *Agissons pour la santé mentale* », d'une durée de 2h45, propose, à partir de mises en situation concrètes, des recommandations d'action lorsqu'il est observé chez un collègue des signes d'une santé mentale dégradée, afin d'améliorer la détection des troubles de santé mentale. Pour pouvoir suivre cette formation, les agents doivent au préalable avoir suivi le module précédent. Si cette formation ne délivre pas le brevet de secouriste en santé mentale, elle permet néanmoins d'en connaître les contours.

Le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) a par ailleurs mis en place un webinaire « *Sensibilisation à la santé mentale : premiers repères sur la santé mentale* ».

**Un nouveau parcours de formation, déployé à compter de la fin d'année 2025, a été élaboré**

par la direction générale de l'offre de soins (DGOS) du ministère de la Santé pour les managers toutes filières confondues, ainsi que des personnels médicaux, des établissements de la fonction publique hospitalière. Il vise à accompagner le développement des compétences liées à la fonction de management pour toute personne en situation d'encadrement d'équipe. Le programme de formation comprend 2 volets de 4 jours chacun.

- ✓ Le premier volet est une action de formation nationale (AFN) de l'association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH). Il consiste à rappeler les fondamentaux du management hospitalier (environnement général, conduite de projet, gestion des conflits etc.). Il est considéré comme le socle de connaissances et de compétences nécessaires à toute personne en situation d'encadrement. Ce volet est disponible depuis mars 2025.
- ✓ Le second volet a été élaboré en partenariat avec l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT). Il se compose de modules de formation construits à partir d'expérimentations de terrain. La formation est un parcours de 4 jours avec des modules entièrement en présentiel (enrichi avec des outils digitaux) et sera disponible à partir de la fin de l'année 2025. L'objectif du deuxième volet du parcours manager est de favoriser les organisations de travail intégrant une logique de prévention des risques professionnels et d'améliorer des conditions de travail, d'implication des équipes dans l'évolution de l'organisation du travail et de l'amélioration de la qualité de vie au travail. Le développement d'un management participatif pour mieux travailler ensemble impose d'outiller les managers pour construire collectivement de nouvelles façons de travailler qui concilient Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT), santé et efficacité, notamment par la mise en place et l'animation d'espaces de discussion sur le travail.

### *1.2.2. Les outils de prévention des violences internes et externes en milieu professionnel*

L'enquête sur le vécu et le ressenti en matière de sécurité menée en 2022<sup>7</sup> laisse apparaître que les agents de la fonction publique sont plus souvent victimes de violences, notamment d'injures, de menaces ou de harcèlement moral, que les salariés du privé (16 % contre 13 %). Ces atteintes concernent plus souvent des agents en contact avec le public et certaines professions telles que les policiers ou les professions intermédiaires de la santé et du travail social.

Les employeurs publics peuvent aujourd'hui s'appuyer sur des outils et dispositifs leur permettant de limiter l'exposition des agents aux risques de violences au travail et donc de RPS. A titre d'exemple, l'Etat a lancé il y a plusieurs années la démarche « MARIANNE » qui vise à instaurer un climat apaisé et bienveillant dans les services de guichet. Cette démarche vise à accompagner les agents dans l'apprentissage de la communication non-violente, le désamorçage de tensions avec le public et à responsabiliser l'usager qui doit se montrer respectueux dans son rapport au représentant de l'administration ou des professionnels de santé.

Les administrations peuvent recevoir également l'appui technique et financier de structures et

---

<sup>7</sup> <https://mobile.interieur.gouv.fr/Interstats/L-enquete-Vecu-et-ressenti-en-matiere-de-securite-VRS>  
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/point-stat/les-agents-de-la-fonction-publique-plus-souvent-victimes-de-violences-dans-le-cadre-de-leur-metier-que-les-salaaries-du-prive.pdf>

de fonds tels que le Fonds national de prévention, les fonds d'innovation RH pour mettre en place des actions de prévention innovantes en faveur d'un environnement de travail sain et respectueux.

Par ailleurs, **l'observatoire national des violences en santé (ONVS)**, placé au sein de la direction générale de l'offre de soins (DGOS) recueille depuis 2005, sur la base du volontariat, les signalements de faits de violence (atteintes aux personnes - dont les incivilités, et aux biens) commis : dans les établissements, dont l'hospitalisation et soins à domicile et sur la voie publique ; et depuis fin 2020, dans le cadre de l'exercice libéral (dit de ville). Afin de mieux prévenir et de lutter contre ces actes de violence, l'observatoire publie un rapport recensant et analysant ces faits, élabore et diffuse des outils et des bonnes pratiques, et encourage la coordination des acteurs de terrain. En septembre 2023 le ministre de la Santé et la ministre déléguée, chargée de l'organisation territoriale et des professions de santé, ont annoncé un plan d'action national pour garantir la sécurité des professionnels de santé. Enfin, dans le cadre du plan de lutte et de prévention contre les violences sexistes et sexuelles annoncé en janvier 2025 par le ministre de la Santé, l'ONVS a vocation à être renforcé pour mieux accompagner les victimes. Plusieurs mesures ont été concrétisées, en lien avec l'ONVS, comme la facilitation du dépôt de plainte et le renforcement des sanctions (loi n° 2025-623 du 9 juillet 2025 visant à renforcer la sécurité des professionnels de santé). Des travaux sont en cours avec l'ensemble des parties prenantes (ordres, syndicats, fédérations d'employeurs...) pour proposer des évolutions de la plateforme.

### 1.3. Sur les risques spécifiques associés à certains métiers : la prévention du risque suicidaire des forces de l'ordre

Les forces de sécurité intérieure, police nationale et gendarmerie nationale, sont exposées à des risques particuliers de nature à avoir un retentissement sur leur santé mentale, physique et sociale (situations traumatogènes répétées, exposition à la violence). Ces risques participent à l'augmentation du risque suicidaire chez les forces de l'ordre en comparaison à la population générale. Ce constat a conduit le ministère de l'Intérieur à engager dès 1996 une réflexion autour des dispositifs d'aide et d'accompagnement médico-psychosociaux qui n'ont cessé au fil des ans d'être renforcés.

En complément des actions de communication visant à déstigmatiser le recours aux dispositifs de soutien psychologique, la police nationale a lancé en 2022 le **dispositif « Sentinelles »** afin d'améliorer la détection des personnes en difficulté dans l'ensemble des services de police. En 2024, il compte plus de 2 000 policiers volontaires, formés pour détecter les agents en détresse et agir comme personnes-relais.

Pour la gendarmerie nationale, depuis juillet 2023, des actions de sensibilisation à la crise suicidaire sont organisées à destination de tous les militaires et agents civils (22 000 personnels sensibilisés). Depuis septembre 2024, une nouvelle version de l'application de prévention des RPS est disponible sur les téléphones portables professionnels du personnel ("NEOGEND"). Elle recense les coordonnées des acteurs de l'accompagnement ainsi que des fiches dédiées au commandement comme aux personnels subordonnés.

Initialement axées autour de la prévention des RPS dans les années 2010, les démarches de la fonction publique ont évolué **vers une approche plus intégrée de la santé mentale** ces dernières années. La santé mentale a été déclarée Grande Cause Nationale pour 2025.

La circulaire de la Première ministre du 23 février 2022 relative aux **actions de sensibilisation et de formation au secourisme en santé mentale dans la fonction publique** a acté l'élargissement du champ de sensibilisation à la santé mentale et la consolidation d'un réseau de secouristes en santé mentale formés à la détection des situations individuelles. Pour renforcer le dispositif de formation, certains employeurs ont également engagé des actions partenariales notamment auprès de l'union pour la prévention santé pour la fonction publique (UROPS). Ainsi, 750 secouristes en santé mentale ont été formés par l'UROPS en 2024 et près de 900 en 2025. A titre d'exemple, la plateforme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) Occitanie a formé 114 sauveteurs secouristes en 2022, la formation étant prioritairement proposée aux managers, responsables RH, réseau des assistants et conseillers de prévention, référents handicap, professionnels de soutien, assistantes sociales et membres des comités sociaux d'administration (CSA).

Certains employeurs ont déployé des initiatives spécifiques afin d'accompagner les agents particulièrement exposés au titre de leurs missions à des facteurs ayant un impact sur la santé mentale. Ainsi, le ministère des Armées a créé un **dispositif « écoute défense »** (ligne d'écoute pour les agents du ministère des Armées et leurs familles), assuré par les psychologues du Service de Santé des Armées incluant une prise en charge financière de 6 à 12 séances, après avis d'un médecin militaire, auprès de psychologues.

En complément, les agents publics dont les troubles en santé mentale relèvent d'une qualification médicale ont accès aux dispositifs de droit commun afin de favoriser leur entrée dans la fonction publique, leur maintien en emploi ou leur reprise d'activité (temps partiel thérapeutique, aménagement de poste en lien avec la médecine de prévention et le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP), etc.).

#### 1.4. Sur les risques nouveaux et émergents en lien avec le télétravail

Le télétravail de l'agent public est prévu à [l'article L. 430-1 du Code général de la fonction publique \(CGFP\)](#). Le [décret n° 2016-151](#) précise et encadre les conditions dans lesquelles le télétravail peut être accordé et exécuté. Aussi, [l'article 3 du décret](#) précité fixe la quotité maximale de jours télétravaillables à 3 jours par semaine pour un agent à temps plein (hors dérogation encadrée).

Selon les situations propres à chaque organisation, le télétravail peut générer des facteurs de RPS ou en accentuer les effets. Il est important de les repérer et de les évaluer, notamment :

- L'augmentation de la charge de travail et l'enchaînement de longues journées de travail ;
- L'accès plus complexe aux informations ;
- Les problèmes techniques lors de l'utilisation des outils numériques ;
- La complexification des interactions sociales nécessaires à la réalisation du travail ;
- L'érosion des moments de convivialité, l'isolement du collectif, la perte du sentiment d'appartenance ;
- Le contrôle et les actions de reporting du travail à distance excessifs ;
- L'isolement et le manque de soutien face au travail et aux problèmes éventuels ;

- Le questionnement sur le sens du travail ;
- La porosité entre la sphère professionnelle et la sphère privée.

Les principaux RPS associés au développement du télétravail ont d'ailleurs été complétés et précisés par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) du ministère du Travail dans une note de recherche publiée en mars 2025, ils sont aujourd'hui bien identifiés : distanciation des relations sociales, intensification du travail et difficile articulation des temps de vie.

Dans le secteur public, **l'accord télétravail du 13 juillet 2021**<sup>8</sup> donne les indications suivantes :

- Le télétravailleur est soumis aux mêmes obligations générales et dispose des mêmes droits que l'agent qui exécute son travail dans les locaux de l'employeur (dont le droit à la déconnexion).
- En termes de prévention des risques pour la santé et la protection des agents : si les agents exerçant en télétravail sont exposés à des risques professionnels au même titre que leurs collègues présents dans les services, ils sont aussi exposés à des risques spécifiques en termes de conditions matérielles de travail, d'ergonomie, de temps et de charge de travail, etc. Ces facteurs peuvent être sources de risques psychosociaux et physiques. Un encadrement insuffisant du télétravail peut aussi provoquer des ressentis d'isolement professionnel.
- L'accord appelle à renforcer le soutien organisationnel pour favoriser la qualité des relations, de l'accompagnement de l'encadrement et des conditions de travail au domicile qui sont autant de facteurs qui permettent de prévenir les RPS. Les signataires rappellent que le télétravail, comme tout mode d'organisation du travail, doit respecter les principes de prévention, de protection et de promotion de la santé de tous les agents publics. Quelle que soit l'organisation de travail, l'employeur a les mêmes obligations en matière de prévention des risques professionnels à l'égard de tous les agents et est tenu de prendre les mesures nécessaires et réglementaires pour assurer leur sécurité et protéger leur santé physique et mentale. A ce titre, il évalue les risques professionnels de l'ensemble des services dont il a la charge et intègre dans le DUERP comme dans le plan d'action de prévention des risques les risques spécifiques liés au télétravail, en concertation avec les instances de dialogue social compétentes en matière de santé et sécurité au travail.
- Enfin, une attention particulière doit être portée aux risques de troubles musculosquelettiques (TMS), de fatigue oculaire accrue du fait de l'utilisation d'ordinateurs portables. Les acteurs de la prévention, doivent jouer tout leur rôle dans la mise en place et le suivi des dispositifs de télétravail. Les encadrants sont accompagnés et formés, et travaillent de concert avec le réseau des acteurs de la prévention.
- L'article 5.2 consacre le droit à la déconnexion. Le télétravail, en ce qu'il s'appuie davantage sur l'usage des outils numériques, nécessite de définir et de garantir l'effectivité du droit à la déconnexion. Ce droit à la déconnexion, doit faire l'objet d'un accord à tous les niveaux pertinents pour garantir son effectivité. Un plan d'actions peut utilement être adopté dans le cadre du dialogue social de proximité, afin de fixer par exemple : les modalités de la formation au bon usage des outils numériques, les modalités pratiques de déconnexion des outils numériques ; les modalités

---

<sup>8</sup><https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045464407?etatTexte=VIGUEUR&origin=list>

d'ajustements de l'organisation pour adapter la charge de travail au temps de travail des agents ; les modalités de suivi.

- Lors de l'entretien d'évaluation annuel, l'employeur doit conduire un échange spécifique avec l'agent en télétravail sur les conditions de son activité et sa charge de travail en raison du risque accentué de dépassement des durées de travail et d'empiètement sur la vie personnelle ainsi que sur les phénomènes d'isolement qui peuvent aboutir à différentes difficultés ou les amplifier.
- Un comité de suivi de l'application de cet accord est également mis en place pour évaluer la mise en place des dispositions de cet accord, établir un état des lieux, analyser l'impact du télétravail (art.15.2).

**Les politiques de prévention relatives aux risques susmentionnés** détaillent ces risques et les moyens de les prévenir, organisent les modalités du télétravail, du droit à la déconnexion, de la protection des données et de la surveillance. Les bilans des plans nationaux, les comités de suivi des accords et des plans, les rapports sociaux uniques (RSU) et les rapports établis par les grands corps de l'Etat tels que la Cour des Comptes documentent les actions mises en œuvre par les employeurs publics. Ainsi, le premier Plan santé au travail pour la fonction publique (2022-2025) prévoit un bilan de la mise en œuvre des actions de prévention des RPS, actuellement en cours de réalisation.

L'importance du **droit à la déconnexion** est désormais reconnue par les employeurs publics. Promues au niveau national, les chartes relatives au temps de travail sont les principales incarnations du droit à la déconnexion, dont le degré d'efficacité est par nature difficile à mesurer. Parmi les initiatives innovantes, l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) a par exemple mis en place un dispositif de fenêtre « pop-up » qui apparaît sur l'écran des agents à 19 heures 30 pour les inviter à se déconnecter. La pratique du courriel indiquant que le message envoyé au-delà d'un certain horaire n'appelle pas de réponse, se développe également.

### Article 3§2 Réglementation en matière de santé et de sécurité

a) *Veuillez fournir des informations sur :*

- *Les mesures prises pour s'assurer que les employeurs mettent en place des dispositions visant à limiter ou à décourager le travail en dehors des heures normales de travail (y compris le droit à la déconnexion) ;*
- *Comment est garanti le droit de ne pas être pénalisé ou discriminé pour avoir refusé de travailler en dehors des heures normales de travail.*

- **Sur les mesures prises pour s'assurer que les employeurs mettent en place des dispositions visant à limiter ou à décourager le travail en dehors des heures normales de travail (y compris le droit à la déconnexion)**

Le télétravail peut s'accompagner de risques, identifiés dans l'[accord national interprofessionnel \(ANI\) du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail](#). L'ANI rappelle ainsi que **le télétravail doit prendre en compte le droit à la déconnexion dans un accord ou une charte**. Il rappelle également l'obligation pour l'employeur d'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité et la charge de travail du salarié en télétravail.

Cet ANI a également posé le principe selon lequel **la mise en place du télétravail prend en compte le droit à la déconnexion** ([art. 3.1.3](#)). Il rappelle également que le droit à la déconnexion « a pour objectif le respect des temps de repos et de congé ainsi que [de] la vie personnelle et familiale du salarié. C'est le droit pour tout salarié de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel en dehors de son temps de travail ».

Le droit à la déconnexion a été **intégré au code du travail** à travers la [loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels](#). En vertu de cette loi, le contenu du droit à la déconnexion est laissé à l'appréciation des partenaires sociaux dans le cadre des négociations annuelles sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail. L'[article L. 2242-17](#) du code du travail précise ainsi les deux axes majeurs que doit aborder cette négociation, à savoir :

- Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion. Ces mesures se placent du point de vue du salarié et visent à garantir sa liberté de déconnexion pendant ses temps de repos et de congé ;
- La mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques.

Il s'agit de préserver la santé et la vie personnelle du salarié ainsi que le respect de l'équilibre des temps vie professionnelle - vie personnelle. Ainsi, **le salarié ne peut être sanctionné par son employeur ou se voir reprocher par ce dernier le fait de ne pas répondre à un courrier électronique ou à un appel téléphonique en dehors de ses heures de travail**. Ce principe s'articule avec la législation sur le temps de travail.

Le droit à la déconnexion se traduit également dans l'accord collectif ou la charte mentionnée ci-dessus qui détermine « des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail » ([article L. 1222-9 II du code du travail](#)), ce qui garantit au salarié le droit de ne pas être joignable en dehors de ces plages horaires.

Les branches ont intégré le droit à la déconnexion dans trois accords sur le temps de travail (accords dans la branche *sport*, la branche *bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, horlogerie* et la branche des *distributeurs conseils hors domicile*) et dans deux accords sur le télétravail (accords dans la branche du secteur de la *télédiffusion* et la branche des *opérateurs de voyages et des guides*).

Le nombre d'accords d'entreprise est lui relativement important, avec 1 380 accords signés en 2023, soit 28 % de l'ensemble des accords sur les conditions de travail, une part équivalente à celle observée en 2022 (29 %).

Les modalités concrètes du droit à la déconnexion peuvent consister à :

- Limiter et/ou différer l'envoi et la réception de courriels, d'appels téléphoniques, de SMS, etc., en dehors des heures de travail ;
- Installer un système d'alerte automatique en cas de « surconnexion » ;
- Limiter l'envoi de courriels ou l'utilisation de la fonction « répondre à tous » ;
- Ne pas utiliser les outils numériques pendant les réunions ;
- S'interroger sur la pertinence de l'usage de la messagerie électronique afin d'éviter qu'elle se substitue au dialogue ;
- Ne pas solliciter de réponse immédiate si ce n'est pas nécessaire ;

- Réserver des plages horaires quotidiennes dédiées au traitement des messages.

- **Comment est garanti le droit de ne pas être pénalisé ou discriminé pour avoir refusé de travailler en dehors des heures normales de travail**

En France, l'exercice d'un droit ne peut pas constituer une faute, ou en tout cas, un motif de sanction. Cette interdiction couvre, en pratique, de nombreuses situations. Ainsi, le fait de ne pas avoir été joint en dehors de ses plages horaires sur le téléphone portable personnel n'est pas fautif et ne permet pas de justifier un licenciement disciplinaire ([Cass. soc., 17 févr. 2004, n° 01-45.889](#)). **Le salarié ne peut également pas être sanctionné s'il refuse exceptionnellement d'effectuer des heures supplémentaires** demandées par l'employeur parce qu'il n'a pas été prévenu suffisamment tôt.

En cas de non-respect de la durée légale du travail par l'employeur, le salarié peut **contacter l'inspection du travail ou saisir le conseil des prud'hommes**.

*b) Veuillez fournir des informations sur :*

- *Les mesures prises pour garantir que les travailleurs indépendants, les télétravailleurs et les travailleurs domestiques sont protégés par les réglementations en matière de santé et de sécurité au travail ;*
- *Si les travailleurs temporaires, les travailleurs intérimaires et les travailleurs sous contrat à durée déterminée bénéficient du même niveau de protection en matière de santé et de sécurité que les travailleurs sous contrat à durée indéterminée.*

La [loi du 2 août 2021](#) ouvre la possibilité pour les travailleurs indépendants d'être suivis par les services de prévention et de santé au travail (SPST). Par ailleurs, la branche du particulier employeur construit un dispositif national de suivi de la santé au travail de leurs salariés pour assurer un suivi homogène et de qualité de l'ensemble des salariés du secteur.

Comme expliqué ci-dessus, **le PST4** est articulé autour d'un axe transversal qui vise à lutter contre les accidents du travail graves et mortels. En particulier, il **prévoit d'agir en direction des formes d'emploi particulières, notamment détachement, intérim et travail indépendant**. Ainsi, en parallèle des actions de contrôle menées par le système d'inspection du travail notamment en matière de travail illégal, le PST4 prévoit de renforcer la prise en compte des enjeux spécifiques liés à ces situations.

Pour les salariés des entreprises de travail temporaire, les actions du PST4 consistent notamment à **améliorer le suivi de leur état de santé par les services de prévention et de santé au travail (SPST)**, à **recenser et diffuser les pratiques vertueuses développées par l'ensemble des acteurs concourant à la prévention à destination de ces travailleurs** et enfin, à **encourager le dialogue sur leurs conditions de travail**.

La [loi du 2 août 2021](#) constitue une avancée pour la prévention des risques professionnels des

publics vulnérables. Elle prévoit notamment que **les services de prévention et de santé au travail (SPST) étendent et améliorent le suivi des travailleurs intérimaires et des indépendants** pour ceux qui le souhaitent. Les SPST peuvent également mettre en place des **actions de prévention collective à destination des salariés d'entreprises de travail temporaire**.

- **Les mesures prises pour garantir que les travailleurs indépendants, les télétravailleurs et les travailleurs domestiques sont protégés par les réglementations en matière de santé et de sécurité au travail**
  - **Les travailleurs indépendants**

Le code du travail prévoit que **certaines dispositions en matière de santé et sécurité au travail sont applicables aux travailleurs indépendants du bâtiment et du génie civil** ([articles R4535-1 à R4535-14](#)).

Par ailleurs, les règles prévues pour la **protection des travailleurs en matière de risques d'exposition aux rayonnements ionisants** sont expressément applicables aux travailleurs indépendants ([article L4451-1](#) et [R. 4451-1 à R. 4451-137](#) du code du travail).

En vertu de l'[article L4522-1](#) du code du travail, dans **les installations nucléaires de base et les installations susceptibles de donner lieu à des servitudes d'utilité publique**, « lorsqu'un travailleur indépendant est appelé à réaliser une intervention pouvant présenter des risques particuliers en raison de sa nature ou de la proximité de cette installation, le chef d'établissement de l'entreprise utilisatrice et le chef de l'entreprise extérieure définissent conjointement les mesures de prévention ». Ainsi, ils doivent mettre en œuvre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, en se fondant sur les principes généraux de prévention prévues aux articles [L. 4121-1 à L. 4121-4](#) du code du travail.

De plus, avant leur première intervention, les travailleurs indépendants doivent suivre « une **formation pratique et appropriée aux risques particuliers** que leur intervention peut présenter en raison de sa nature ou de la proximité de l'installation classée » ([article L4522-2](#) du code du travail). Cette formation est définie et mise en œuvre par le chef de l'établissement dans lequel ils seront amenés à intervenir.

Lorsqu'il fait intervenir un travailleur indépendant **en milieu hyperbare**, le chef de l'entreprise utilisatrice doit assurer la coordination générale des mesures de prévention prises par lui et par le travailleur indépendant, conformément aux dispositions relatives à l'intervention d'entreprises extérieures.

Le chef de l'entreprise utilisatrice doit notamment transmettre au travailleur indépendant les consignes particulières, ainsi que le manuel de sécurité hyperbare, applicables à l'établissement au sein duquel celui-ci est appelé à intervenir. De plus, ils sont tous deux responsables de la fourniture, de l'entretien et du contrôle des appareils et mesure de protection collective, ainsi que des équipements de protection individuelle.

- **Les télétravailleurs**

L'article 3.4 de l'[accord national interprofessionnel \(ANI\) du 26 novembre 2020 relatif à la mise](#)

[en œuvre réussie du télétravail](#) fixe des règles en matière de santé et sécurité en cas de télétravail.

Dans le secteur privé, en vertu de l'[article L1222-9 III](#) du code du travail, **le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.**

Ainsi, l'employeur a les mêmes **obligations en matière de prévention des risques professionnels** à l'égard de tous les salariés, qu'ils soient télétravailleurs ou non ([articles L4121-1 à L4121-5](#) du code du travail) : il est notamment tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer leur sécurité et protéger leur santé physique et mentale et mettre en œuvre des mesures de prévention. Ainsi, l'employeur informe le salarié en télétravail de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail, en particulier, des règles relatives à l'utilisation des écrans de visualisation et de recommandations en matière d'ergonomie. Le salarié en télétravail est tenu de respecter et d'appliquer correctement ces règles de prévention et de sécurité.

De plus, l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un **accident de travail** au sens de l'[article L. 411-1 du code de la sécurité sociale](#). L'accident sera donc pris en charge dans les mêmes conditions que s'il avait eu lieu dans les locaux de l'employeur. Les modalités de déclaration des accidents de travail survenus sur le lieu de télétravail sont identiques à celles applicables aux autres salariés non-télétravailleurs.

L'**évaluation des risques réalisée dans l'entreprise** porte également sur les risques liés à l'exécution de certaines tâches en télétravail. Cette évaluation des risques peut notamment intégrer les risques liés à l'éloignement du salarié de la communauté de travail et à la régulation de l'usage des outils numériques.

- **Les travailleurs domestiques**

En vertu de l'[article L7221-2](#) du code du travail, les employés à domicile par des particuliers employeurs, comme tout salarié, doivent bénéficier d'un **suivi individuel de leur état de santé**. Cette obligation est rappelée à l'article 43 de la [convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021](#).

Depuis le 1er janvier 2025, le particulier employeur ne doit plus adhérer à un service de prévention et de santé au travail (SPST) pour l'organisation du suivi individuel de l'état de santé des travailleurs. Il est désormais assuré par le **service de prévention et de santé au travail national** (SPSTN), dédié au secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Seuls les particuliers employeurs peuvent adhérer à ce service qui assure la coordination, l'effectivité et la continuité du suivi individuel de l'état de santé de l'ensemble des salariés du secteur.

Le particulier employeur doit veiller à l'**organisation de toutes les visites prévues dans le cadre du suivi individuel**, identiques à celles prévues pour tous les travailleurs (visite d'information et de prévention, visite périodique, visite de reprise, visite médicale à la demande...). Cependant, pour tenir compte des spécificités de ce secteur, ces visites seront, sauf exceptions, organisées par le biais de la téléconsultation, sous réserve de l'accord du salarié.

Le particulier employeur doit veiller à mettre en place des **mesures adaptées destinées à éviter les risques de maladie professionnelle ou d'accident du travail** ([article 75](#) de la convention

collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021). Les actions qu'il doit mener visent par exemple à :

- Alerter le travailleur sur les risques du domicile ;
- Réaliser les travaux éventuellement nécessaires ;
- Décrire précisément au travailleur les lieux, le mode d'emploi des appareils utilisés (comme par exemple les appareils électroménagers) ;
- Fournir au travailleur du matériel et des produits adaptés ;
- Proposer des actions de sensibilisation aux risques professionnels...

Si un accident se produit au domicile du particulier employeur, il peut être reconnu comme un accident du travail si les conditions sont remplies. Dans cette situation, le salarié informe son employeur qui déclare l'accident dans les 48 heures à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM). Seul l'employeur concerné par cet accident est tenu de respecter cette obligation déclarative, même si le salarié a plusieurs employeurs.

En ce qui concerne la maladie, elle peut être reconnue d'origine professionnelle lorsqu'elle est la conséquence directe d'une exposition d'un travailleur à un risque physique (ex : bruit), chimique (ex : benzène), biologique (ex : bacille de la tuberculose) ou psychique. La déclaration de la maladie doit être réalisée par le travailleur (ou par ses ayants-droits) auprès de la CPAM.

En cas d'arrêt de travail, des indemnités journalières peuvent être versées par l'assurance maladie. Une attestation sur l'honneur devra indiquer le dernier jour de travail chez les différents employeurs et être envoyée à la CPAM.

- **Niveau de protection en matière de santé et de sécurité des travailleurs temporaires et des travailleurs sous contrat à durée déterminée par rapport aux travailleurs sous contrat à durée indéterminée**

Les [articles L4154-1 à L4154-4](#) du code du travail prévoient des dispositions particulières en matière de santé et sécurité au travail à l'égard des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et des salariés temporaires (également appelés travailleurs intérimaires).

Pour tenir compte de leur situation particulière, **certaines travaux particulièrement dangereux sont interdits aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et aux salariés temporaires** ([article L4154-1](#) du code du travail). L'employeur est tenu de ne pas leur faire exécuter des travaux les exposant aux agents chimiques dangereux ou aux rayonnements ionisants listés à l'[article D4154-1](#) du code du travail.

Une **dérogation** peut toutefois être accordée par le directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (**DREETS**), adressée par l'entreprise utilisatrice, avant l'affectation aux travaux interdits, accompagnée de l'avis du Comité social et économique (**CSE**), ainsi que de celui du **médecin du travail** ([article L4154-1](#) du code du travail).

**En l'absence de risque particulier**, les intérimaires et les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient de la **formation délivrée à tous les salariés** ([Articles L4141-1 à L4143-1](#) du code du travail).

Cette formation à la sécurité a pour objet d'**instruire le salarié des précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité** et, le cas échéant, celle des autres personnes travaillant dans l'établissement. Elle porte sur :

1. Les conditions de **circulation dans l'entreprise** ;
2. Les conditions d'**exécution du travail** ;
3. La **conduite à tenir en cas d'accident ou de sinistre** (formation au poste de travail, risques liés à la circulation dans l'entreprise, organisation des secours).

**En cas d'affectation à un poste à risque** ([voir la liste des postes à risque](#)), les intérimaires et les salariés sous contrat à durée déterminée, bénéficient d'une **formation renforcée à la sécurité**, ainsi que d'un **accueil** et d'une **information adaptés** ([article L4154-2](#) du code du travail).

La formation à la sécurité peut comporter une **information sur les risques** de l'environnement de travail et un **contrôle de la bonne compréhension** de ces risques et de la **bonne mise en pratique** des consignes de sécurité.

Si un salarié, titulaire d'un CDD ou intérimaire, affecté à un poste à risques est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et qu'il n'a pas bénéficié d'une formation renforcée à la sécurité, la **faute inexcusable de l'entreprise utilisatrice** est présumée établie ([article L4154-3](#) du code du travail).

- **Règles particulières à l'emploi d'intérimaires**

Des règles particulières en matière de santé et sécurité au travail s'appliquent aux travailleurs intérimaires.

Ainsi, l'entreprise utilisatrice doit, **lors de la signature du contrat de mise à disposition**, fournir à l'entreprise de travail temporaire les **informations concernant le poste de travail** ([article L. 4154-2 du code du travail](#)). Au titre des caractéristiques particulières du poste à pourvoir et pour l'application de l'[article L. 4161-1 du code du travail](#), le contrat de mise à disposition indique à quels facteurs de risques professionnels le salarié temporaire est exposé, au vu des conditions habituelles de travail appréciées en moyenne sur l'année par l'entreprise utilisatrice, caractérisant le poste occupé. En tant que de besoin et à l'initiative de l'entreprise utilisatrice, un avenant au contrat de mise à disposition rectifie ces informations. Ces éléments d'information doivent permettre de s'assurer que l'intérimaire n'est pas affecté à des travaux interdits. Le contrat doit également préciser la nature des **équipements de protection individuelle** que l'intérimaire doit utiliser et, le cas échéant, l'indication que ceux-ci sont fournis par l'entreprise de travail temporaire. En effet, pendant la durée de la mission de l'intérimaire, l'entreprise utilisatrice est responsable de sa sécurité au travail dont la mise à disposition gratuite des équipements de protection individuelle (EPI) à défaut d'avoir mis en place une protection collective. Certains EPI personnalisés, définis par convention ou accord collectif de travail, peuvent cependant être fournis par l'entreprise de travail temporaire.

Les obligations relatives à la **médecine du travail** ([articles R4625-2 à R4625-20](#) du code du travail) sont à la charge de l'**entreprise de travail temporaire**. Le suivi médical des salariés est assuré par des services de prévention de santé au travail (SPST) faisant l'objet d'un agrément spécifique.

**Si l'entreprise utilisatrice dispose de son propre service de prévention et de santé au travail**, les salariés intérimaires peuvent être suivis par celui-ci dans le cadre d'une convention conclue avec l'entreprise de travail temporaire.

La **visite d'information et de prévention** est réalisée par le médecin du travail, ou un

professionnel de santé si elle est déléguée, du service de prévention et de santé au travail de l'entreprise de travail temporaire dans les **trois mois à compter de la prise de poste**. Elle peut être réalisée pour trois emplois maximum.

**En cas d'affectation à un poste soumis à suivi individuel renforcé (SIR)**, le travailleur temporaire doit bénéficier d'un **examen médical donnant lieu à un avis d'aptitude**.

De manière générale, cet examen est réalisé par le médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire (ETT). Mais lorsque l'activité exercée par l'intérimaire spécifiquement au sein de l'entreprise utilisatrice nécessite une surveillance médicale renforcée dont doit bénéficier tout travailleur affecté à un poste à risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles d'autrui évoluant dans l'environnement immédiat, et que son type d'emploi n'appelait pas ce suivi renforcé, l'obligation est à la charge de l'entreprise. A défaut, cet avis d'aptitude peut être émis par le médecin de l'entreprise utilisatrice (EU) avant son affectation sur le poste.

**Si des examens complémentaires sont obligatoires** (exemple : prises de sang, radiographie...), ils sont réalisés aux frais de **l'entreprise utilisatrice**.

Pour son action en milieu de travail, le **médecin du travail** de l'entreprise de travail temporaire peut avoir accès, dans l'entreprise utilisatrice, aux **postes occupés par les salariés intérimaires**.

**Dans la fonction publique :**

[3§2 A- Informations sur les mesures prises pour s'assurer que les employeurs mettent en place des dispositions visant à limiter ou à décourager le travail en dehors des heures normales de travail \(y compris le droit à la déconnexion\) ; comment est garanti le droit de ne pas être pénalisé ou discriminé pour avoir refusé de travailler en dehors des heures normales de travail](#)

Le 11<sup>ème</sup> alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 dispose que la Nation « *garantit à tous [...] la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs* ». Le Conseil constitutionnel rappelle d'ailleurs régulièrement que le principe d'un repos hebdomadaire est l'une des garanties du droit au repos ainsi reconnu aux salariés (décision n°2002-465 DC du 13 janvier 2003 et n°2009-588 DC du 6 août 2009).

La durée maximale de travail hebdomadaire est fixée à 48 heures sur une même semaine et 44 h en moyenne sur 12 semaines (art. 3 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'Etat et dans la magistrature ; art. 1<sup>er</sup> du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale ; art. 6 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 (Fonction publique hospitalière). Ces plafonds résultent de la transposition, en droit français, de la directive européenne 2003/88/CE du 4 novembre 2003.

Cette disposition, est complétée de celles relatives au temps minimal de repos quotidien et hebdomadaire. Les dispositions susmentionnées définissent également la durée du travail effectif et garantissent des temps de repos incompressibles : 11 heures consécutives de repos

quotidien minimum ; 35 heures hebdomadaires de repos consécutif, incluant le dimanche. La violation de ces règles d'une particulière importance en droit social constitue donc une faute grave de l'employeur permettant à l'agent public d'obtenir la **réparation du préjudice** qui en découle.

Le Conseil d'Etat juge que « *la méconnaissance des garanties instituées tant par le droit de l'Union européenne que par le droit national en matière de durée maximale journalière et hebdomadaire de travail et de durée minimale journalière et hebdomadaire de repos est susceptible de porter atteinte à la sécurité et à la santé des intéressés en ce qu'elle les prive du repos auquel ils ont droit* ». Le Conseil d'Etat en déduit que cette méconnaissance cause aux intéressés, « *par elle-même et quelles que soient leurs conditions de rémunération, un préjudice dont ils peuvent demander réparation, indépendamment de celle des autres préjudices qu'ils justifieraient avoir subi à raison de cette privation* » (CE, 18 juin 2024, M. B., req. n° 463484, publié au recueil Lebon).

De plus, tout agent public français en activité a droit, pour une année de service accomplie, à un congé annuel payé de cinq semaines par an. Les droits à congé annuel doivent, selon un principe général, être exercés au cours de la période normale de prise de congé (soit le plus souvent l'année civile correspondant à la période d'acquisition des droits). Ce principe général de non-report des congés annuels permet de garantir le repos effectif de l'agent sur l'année en cours, protégeant ainsi l'agent contre toute demande de report injustifié de la prise des congés annuels sur une autre année civile. Ce principe est prévu par le cadre juridique national notamment par les articles 5 du décret du 26 octobre 1984 et du décret du 26 novembre 1985 et l'article 4 du décret n° 2002-8 du 4 janvier 2002.

L'autorité publique applique les dispositions du code du travail relatives à la santé et sécurité (article L. 811-1 du CGFP). A cet égard, bien que non obligatoire, l'élaboration d'un **règlement intérieur** (article L. 1321-1 à -6 et R. 1321-1 à -4 du code du travail) peut être mobilisé pour poser et assurer un cadre visant à encadrer le travail en dehors des heures normales et le droit à la déconnexion (il peut notamment fixer les modalités d'organisations du travail (règles et cycles de travail). Ce document qui s'inscrit dans une logique de négociation avec les organisations syndicales (le règlement intérieur est notamment soumis à l'avis au comité social territorial) constitue ainsi un élément du dialogue social visant à garantir les règles en matière de temps de travail et préserver les conditions et organisation de travail des agents. La Direction générale des collectivités locales (DGCL) a reçu dernièrement un certain nombre de règlements intérieurs, témoignant du fait que l'utilisation de ce document est bien ancrée dans la fonction publique territoriale.

Par ailleurs, la France a introduit expressément le **droit à la déconnexion** par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

Dans la fonction publique française, le droit à la déconnexion a été formalisé par l'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique du 13 juillet 2021. Cet accord stipule que « les modalités du droit à la déconnexion doivent être négociées dans le cadre du dialogue social de proximité ». L'élaboration d'un plan d'actions peut inclure des formations, des sensibilisations aux risques liés à l'hyperconnexion, **des chartes des temps**, la régulation des outils numériques, par exemple au travers de chartes du droit à la déconnexion et du bon usage des outils numériques (comme celle adoptée par la métropole du [Grand Lyon](#)) afin de garantir le respect des temps de repos et de la vie personnelle. Ce droit dépasse le seul télétravail et s'adresse à tous les agents publics.

Sur la question de savoir comment est garanti dans la fonction publique le droit de ne pas être pénalisé ou discriminé pour avoir refusé de travailler en dehors des heures normales de travail, l'article L133-2 du CGFP dispose qu' « *aucun agent public ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* ».

Par ailleurs, le dépassement des heures normales de travail est encadré (notamment par l'article L611-2 du CGFP, le décret n° 2000-815 et le décret n° 2001-623 qui permettent le dépassement des heures normales de travail "lorsque l'objet même du service public en cause l'exige" ou si les "circonstances exceptionnelles le justifient").

A cet égard, dans une décision datant de juin 2021, le Conseil d'Etat a rappelé qu' " *Il résulte des dispositions précitées que, lorsqu'elle décide de mettre en place un cycle de travail annuel à l'intérieur duquel sont définis les horaires de travail des agents de l'un de ses services, une collectivité territoriale est soumise à l'obligation de respecter les durées maximales et minimales du temps de travail et de repos*" (CE, décision n° 437768, 21 juin 2021). Ainsi, un agent ne saurait légalement être sanctionné pour avoir exercé son droit légal à refuser de travailler au-delà des limites du temps de travail, notamment lorsque le refus est justifié par un motif légitime ou que la demande est manifestement excessive (le refus n'est pas de nature à perturber la continuité du service public par exemple) et peut ainsi recourir aux voies de recours administratives ou juridictionnelles qui s'ouvrent à lui pour faire valoir ses droits : un arrêt de la Cour administrative d'appel de Douai précise ainsi que "en imposant à M. une répartition de ses horaires de travail qui conduisait à un dépassement de l'amplitude journalière et ne lui assurait pas un repos minimal, la commune a occasionné à l'intéressé des troubles dans ses conditions d'existence" (CAA de Douai, 3e chambre, 9 novembre 2017, n° 16DA01349).

Enfin, dans la fonction publique, en cas de sanction ou discrimination liée au refus de travailler hors temps légal, l'agent peut se tourner vers son bureau des ressources humaines de proximité, les représentants du personnel ou les instances de dialogue social pour signaler des manquements. En dernier recours, il peut saisir le Défenseur des droits ou engager une action contentieuse devant le juge administratif.

## 3§2 B- Mesures prises pour garantir que les télétravailleurs sont protégés par les réglementations en matière de santé et de sécurité au travail

### 1. Un cadre juridique protecteur

Les modalités d'exercice des fonctions des agents placés en télétravail sont encadrées à l'article L.430-1 du code général de la fonction publique (CGFP). Elles sont également précisées par le décret n°2016-151 du 11 février 2016 et par l'accord du 13 juillet 2021 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique. Ces textes précisent et encadrent les conditions dans lesquelles le télétravail peut être accordé et exécuté par les agents publics. Au niveau de chaque employeur public, les modalités de mise en œuvre du télétravail font l'objet d'actes de déclinaison et d'accords locaux.

Aussi, l'article 3 du décret précité fixe la quotité maximale de jours télétravaillables à 3 jours par semaine pour un agent à temps plein. Comme tout mode d'organisation du travail, le télétravail doit respecter les principes de prévention, de protection et de promotion de la santé de tous les agents publics. Aussi, il peut être dérogé à cette quotité maximale de jours télétravaillables pour les agents dont l'état de santé ou le handicap le justifient et après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail qui en font la demande (les modalités sont prévues par l'article 4 du décret précité). Pour ce faire, le télétravail est identifié comme un levier possible du maintien en emploi pour les personnes en situation de handicap mais également pour les proches aidants puisque l'employeur peut autoriser un proche aidant à bénéficier du télétravail au-delà des trois jours hebdomadaires fixés par le décret du 11 février 2016 (article 10 de l'accord).

En matière de droits et d'obligations, **les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient des mêmes garanties que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation habituel.** Le point 5.2 de l'accord collectif relatif au télétravail applicable aux trois versants de la fonction publique signé le 13 juillet 2021 consacre également le droit à la déconnexion qui garantit à tout agent le droit de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel en dehors de son temps de travail. Ce droit vise à limiter les sollicitations en dehors des plages horaires de service, à préserver les temps de repos et de congés ainsi que la vie personnelle et familiale des agents. Les modalités concrètes d'exercice de ce droit font l'objet d'une négociation dans le cadre du dialogue social de proximité, afin d'en assurer une application adaptée aux réalités des services.

Conscient que le télétravail peut générer des coûts spécifiques pour les agents télétravailleurs, l'employeur prend en charge directement les dépenses directement liées à l'exercice des fonctions en télétravail : matériels, logiciels, abonnement, communication et outils professionnels ainsi que leur maintenance. De plus, les agents qui télétravaillent bénéficient d'une indemnité, dont le montant est forfaitaire et journalier, permettant notamment de compenser les frais supplémentaires occasionnés pour l'agent (dépenses en énergies, etc.)<sup>9</sup>.

Les agents en télétravail bénéficient par ailleurs de la même couverture en matière **d'accidents de service** que les autres agents. Les accidents survenus pendant les plages horaires de télétravail et dans le cadre des fonctions exercées peuvent être reconnus comme des accidents de service, dans les mêmes conditions que pour le travail en présentiel.

Lorsqu'un agent en situation de handicap exerce ses fonctions en télétravail, l'employeur veille à la mise en œuvre des aménagements de poste nécessaires sur le lieu de télétravail, afin de garantir l'accessibilité et la continuité de l'activité professionnelle.

En matière de prévention des risques professionnels, le télétravail expose les agents à des risques professionnels spécifiques notamment liés aux conditions matérielles de travail, à la charge de travail et à l'isolement. Ces facteurs, susceptibles de générer des risques psychosociaux et/ou physiques font l'objet d'une attention particulière de l'employeur. Ils doivent, à ce titre, être intégrés au DUERP et pris en compte dans le plan d'action de prévention de risques, élaboré en concertation avec les instances de dialogue social compétentes en matière de santé et de sécurité au travail.

---

<sup>9</sup> Décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats

## 2. L'attention des représentants du personnel

En application de l'article 4 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, **une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FSSCT)**, doit obligatoirement être instituée au sein du comité social d'administration (pour la fonction publique de l'État), du comité social territorial (pour la fonction publique territoriale) et du comité social d'établissement (pour la fonction publique hospitalière) lorsque les effectifs atteignent le seuil de 200 agents. En présence de risques professionnels particuliers, des formations spécialisées facultatives peuvent être créées à tout moment.

En matière de télétravail, les articles L253-2 et R253-19 du CGFP prévoient que la formation spécialisée est consultée sur les projets de texte relatif à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et à l'amélioration des conditions de travail. L'article 63 du même décret dispose que les membres de la formation spécialisée procèdent à intervalles réguliers à la visite des services relevant de leur champ de compétence. **Ces visites peuvent également être organisées sur le lieu d'exercice du télétravail.** Lorsque celui-ci s'exerce au domicile de l'agent, la visite ne peut avoir lieu qu'avec son accord préalable. Ces visites ont pour objectif d'analyser les risques professionnels et d'observer *in situ* les conditions matérielles dans lesquelles le travail est réalisé (locaux, matériels mis à disposition, température, bruit), d'identifier les risques professionnels éventuels et d'apprécier l'efficacité des mesures de prévention mises en place.

**Au niveau de la fonction publique territoriale**, il revient aux collectivités territoriales et établissements publics de mettre en place [un comité social territorial](#) (CST) dès le seuil de 50 agents (pour ceux ayant moins de 50 agents, le CST de rattachement est celui du centre de gestion (CDG) auquel la collectivité est affiliée). Ils doivent également mettre en place des formations spécialisées en santé et sécurité et conditions de travail lorsque le seuil de 200 agents est constaté ou si un risque le justifie : le contrôle de l'application des réglementations en matière de santé et de sécurité est ainsi assuré par ces CST (ou formations spécialisées). Ces instances sont consultées sur les conditions de travail (donc incluent nécessairement les questions liées au télétravail et aux risques environnementaux).

Les CST débattent annuellement du bilan annuel de la mise en œuvre du télétravail, peuvent désigner des experts en cas de projet modifiant les conditions de santé et sécurité des agents et solliciter l'intervention de l'inspection du travail en cas de désaccord avec l'autorité territoriale sur un danger que peut présenter une situation de travail ([article R.253-62 du CGFP](#)).

### Article 3§3 Application de la réglementation en matière de santé et de sécurité

*Veillez fournir des informations sur les mesures prises pour assurer le contrôle de l'application des réglementations en matière de santé et de sécurité concernant les catégories vulnérables de travailleurs, telles que :*

- *Les travailleurs domestiques ;*
- *Les travailleurs des plates-formes numériques ;*
- *Les télétravailleurs ;*
- *Les travailleurs détachés ;*
- *Les travailleurs employés dans le cadre de la sous-traitance ;*
- *Les travailleurs indépendants ;*

- [Les travailleurs exposés à des risques liés à l'environnement, tels que le changement climatique et la pollution.](#)

Fruit d'une large consultation de l'ensemble des acteurs de l'inspection du travail, le [plan national d'action \(PNA\)](#) pour la période 2023-2025 a pour objectif de rappeler les sujets incontournables affaissant aux **droits fondamentaux des travailleurs**, parmi lesquels la protection des travailleurs vulnérables.

Le PNA affirme qu'à cet égard, l'attention du système d'inspection du travail doit porter en particulier sur les droits de protection en matière de santé et de sécurité au travail des travailleurs vulnérables.

Dans le cadre du PNA, l'objectif de l'action du système d'inspection du travail, outre la sanction des comportements délictuels, doit être de contribuer à **prévenir les risques d'accidents graves et mortels et de maladies professionnelles, pour tous les travailleurs**, en s'inscrivant pleinement dans le cadre du [Plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels 2022- 2025](#), et du [4ème Plan santé au travail](#).

En 2025, le système d'inspection du travail en France a déployé une [campagne nationale ambitieuse pour lutter contre le recours abusif aux contrats précaires](#), tels que les contrats à durée déterminée (CDD), et contrats d'intérim. La campagne repose sur trois piliers : l'information, la sensibilisation et le contrôle.

Après une phase de concertation avec les partenaires sociaux et les représentants d'entreprises, entamée dès avril 2025, des contrôles sont menés par les inspecteurs du travail entre juin et novembre 2025.

Les entreprises qui abusent des contrats précaires pour des postes liés à l'activité normale et permanente sont particulièrement ciblées. Sont aussi vérifiés les cas de recours interdits : pour remplacer un salarié gréviste, dans les suites d'un licenciement économique ou pour des travaux dangereux.

Des contre-visites s'échelonneront jusqu'en mai 2026 pour vérifier les mesures correctives. Les employeurs seront d'abord informés et invités à se mettre en conformité. Si besoin, des sanctions seront appliquées.

Des fiches à destination des [salariés en CDD](#) et [en intérim](#) sont également publiées et diffusées pour informer et sensibiliser ces travailleurs.

À travers cette campagne, l'objectif est d'inciter les entreprises à privilégier les embauches en CDI et à limiter le recours aux formes d'emploi précaires aux seuls cas réellement justifiés. Il s'agit d'une action concrète pour promouvoir la qualité de l'emploi et réduire durablement la précarité sur le marché du travail.

Le bilan de la campagne sera partagé avec les partenaires sociaux dans le courant de l'année 2026 afin de leur présenter les pratiques des entreprises, l'efficacité de la campagne, l'identification des manquements et les points d'amélioration.

Par ailleurs, une campagne de l'inspection du travail a été menée en 2024 sur [la prévention des](#)

[accidents du travail](#). Elle s'est appuyée sur la campagne européenne « Améliorer la prévention des accidents du travail », organisée par le Comité des hauts responsables de l'inspection du travail.

La campagne avait pour but d'**inciter les employeurs à tirer les conséquences des accidents du travail** qui se produisent dans leurs entreprises et à respecter leurs obligations en la matière. Elle a visé les TPE/PME des secteurs d'activité parmi les plus accidentogènes (le BTP, le transport routier de marchandise et la messagerie, l'exploitation forestière et l'aménagement paysager, l'hébergement médicosocial) qui ont connu des accidents du travail ces dernières années.

Les contrôles ont été menés dans le cadre de la campagne dans près de 2 000 établissements.

Le bilan réalisé grâce aux questionnaires remplis par les agents de contrôle concerne 1 228 accidents du travail, survenus dans 1 149 établissements, quasiment intégralement dans des TPE et PME. Les contrôles réalisés lors de cette campagne montrent que la réévaluation du ou des risques à l'origine de l'AT n'est pas ou insuffisamment menée dans plus de la moitié des cas observés (29,6% des risques non réévalués et 25,7% des risques insuffisamment réévalués).

Dans près de la moitié des cas également les employeurs n'avaient pas (24,3%) ou insuffisamment (25,1%) mis en place des mesures de prévention permettant d'éviter la répétition de l'accident du travail.

Le [bilan détaillé de la campagne](#) est disponible sur le site du ministère du Travail.

- **Les travailleurs domestiques**

En 2023, l'inspection du travail s'est mobilisée à travers une campagne nationale pour le respect des droits des salariés en temps partiel, dans des secteurs fortement féminisés : le **nettoyage**, les **services à la personne** et l'**aide à domicile**.

**Après une période d'information et de sensibilisation** des différents acteurs des branches concernées (partenaires sociaux, entreprises, représentants du personnel) qui a démarré dès le mois de mars 2023, tant au plan national que dans les territoires, **des contrôles ont été réalisés par les inspecteurs du travail entre avril et juin 2023**.

L'objectif était de vérifier le respect des règles du temps partiel dans les établissements ciblés (environ 10% des établissements de chaque secteur seront contrôlés).

**Il s'agissait de garantir aux travailleurs considérés comme vulnérables du fait de leur emploi à temps partiel :**

- Une **juste rémunération** au regard des heures effectuées ;
- Une **articulation décente entre leur vie professionnelle et leur vie privée** (amplitude de travail, coupures, etc.) ;
- Un **cumul d'emplois**, s'ils le souhaitent, afin d'accéder à une meilleure rémunération
- Une **égalité de droits** avec les travailleurs à temps plein ;
- Un **accès à un travail à temps plein** dans les conditions prévues par la loi.

**Les inspecteurs du travail**, après avoir rappelé et expliqué les règles applicables et en fonction

de leurs constats, **ont demandé aux employeurs de régulariser les situations des salariés lésés** et de se mettre en conformité avec la réglementation. Ils ont eu la possibilité d'engager des **mesures coercitives** dans les cas les plus graves.

Les services de renseignements en droit du travail des Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) se sont mobilisés pour répondre aux questions des salariés sur les règles applicables à leur situation.

Des fiches à destination des [employeurs](#), des [représentants du personnel](#) et des [salariés à temps partiel](#) ont été diffusées.

Les agents de contrôle du système d'inspection (SIT) ont réalisé, dans le cadre de cette campagne, près de 3 300 interventions dont 2 713 contrôles. Ces interventions ont donné lieu à près de 3 300 suites dont notamment un peu plus de 3 200 lettres d'observation et 19 procès-verbaux.

Ces contrôles ont porté sur 2 423 établissements (soit 13% du nombre total d'établissements dans les 3 secteurs) et ont concerné approximativement 132 500 salariés à temps partiel.

Il ressort des constats des agents de contrôle que les dispositions légales les moins respectées par les employeurs sont :

- Les dispositions relatives aux informations des institutions représentatives du personnel (IRP) : 66 % des contrôles relèvent l'absence de transmission au comité social et économique (CSE) du nombre de demandes de dérogations individuelles à la durée minimale de travail et 43 % le défaut de transmission du dernier bilan du travail à temps partiel
- Les dispositions relatives à la tenue de documents de décomptes individuels conformes de la durée du travail, absents dans 56% des contrôles.

De nombreux manquements ont également été constatés en matière d'heures complémentaires :

- 32% de situations de non-respect des limites d'heures complémentaires
- 29% de défaut de réajustement de l'horaire contractuel (suite au dépassement des limites d'heures complémentaires)
- 23% de non-versement des majorations pour les heures complémentaires

Des manquements sont également constatés en matière de temps de travail et temps de repos avec notamment 20% des contrôles qui relèvent le non-respect des modalités de coupure dans une journée de travail. En outre, les contrôles font également état de manquements en matière de versement des contreparties applicables en cas de coupures (16% des cas) en matière de respect des règles relatives au repos quotidien (13% des cas) et de repos hebdomadaire (9% des cas).

- **Les travailleurs des plateformes numériques**

La [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](#) est

en cours de transposition par la France.

Elle prévoit une série de **dispositions en matière de santé et sécurité au travail** (article 12) qui ne s'appliquent cependant qu'aux travailleurs de plateformes salariés.

Cette directive prévoit plusieurs dispositions relatives à l'application de l'ensemble des dispositions de la directive.

En particulier, l'article 19 prévoit que les États membres veillent à ce que « **les représentants des personnes exécutant un travail via une plateforme et les entités juridiques** qui ont, conformément au droit national ou à la pratique nationale, un intérêt légitime à défendre les droits des personnes exécutant un travail via une plateforme puissent **engager toute procédure judiciaire ou administrative visant à faire respecter les droits ou obligations** découlant de la présente directive. Les États membres veillent à ce que ces représentants et entités juridiques puissent agir au nom ou à l'appui d'une ou de plusieurs personnes exécutant un travail via une plateforme en cas de violation d'un droit ou d'une obligation découlant de la présente directive, conformément au droit national et à la pratique nationale ».

L'article 24 prévoit des **mesures de contrôle et de sanctions**. En particulier, elle prévoit que « les autorités nationales compétentes coopèrent, s'il y a lieu, pour faire respecter la directive dans le cadre de leurs compétences respectives [...]. À cette fin, ces autorités échangent entre elles les informations pertinentes, y compris les informations obtenues dans le cadre d'inspections ou d'enquêtes, sur demande ou de leur propre initiative ».

- **Les télétravailleurs**

Afin de veiller au respect des règles applicables en matière de santé et sécurité des télétravailleurs, l'accès au domicile du salarié peut être demandé par l'employeur, les représentants du personnel (CSE, membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail), le médecin du travail ou bien l'agent de contrôle de l'inspection du travail. Il reste toutefois subordonné à l'accord du salarié.

- **Les travailleurs détachés**

La surveillance et le contrôle du travail détaché sont encadrés par [les articles R1263-10 à R1263-11-7](#) du code du travail.

A ce titre, **la surveillance et le contrôle des conditions de travail et d'emploi des travailleurs détachés** et la coopération avec les administrations des autres États membres sont assurés par le bureau de liaison de la direction générale du travail. Ce bureau de liaison répond aux demandes d'information des administrations étrangères et leur communique les informations lorsqu'il a connaissance de faits relatifs à d'éventuels manquements de l'entreprise aux obligations en matière de travail détaché.

Par ailleurs, les agents de contrôle de l'inspection peuvent communiquer à leurs homologues étrangers, directement ou par l'intermédiaire du bureau de liaison, tout renseignement et document nécessaires à la surveillance et au contrôle des conditions de travail et d'emploi des salariés détachés ([article R1263-11](#) du code du travail).

En particulier, le [plan national de lutte contre le travail illégal \(PNLTI\) 2023-2027](#) oriente les priorités d'action des services de l'État sur les cinq prochaines années autour de 34 mesures. Parmi celles-ci figurent notamment la lutte contre les **fraudes à la mobilité internationale** des travailleurs avec une meilleure prévention des fraudes au travail détaché et information des employeurs et salariés détachés sur les droits et obligations.

Des **portails ont été développés à destination des entreprises afin qu'elles procèdent aux déclarations** imposées par la réglementation française. [SISPI](#) est le portail unique de transmission à l'inspection du travail des déclarations de détachement. Ces outils déclaratifs remplissent aussi une fonction de **ciblage des contrôles en matière de détachement** : elle offre une vision consolidée du détachement pour un prestataire, un client ou un territoire donné, et ces éléments peuvent être utilisés pour appuyer une enquête déjà en cours ou cibler des contrôles.

Le contrôle du cadre légal du détachement est une **priorité constante de l'inspection du travail depuis 2015**. Dans le cadre du plan national d'action du système d'inspection du travail (SIT), 3 363 suites ont été réalisées par les inspecteurs du travail en 2024 sur le sujet de la prestation de service internationale (2 703 en 2023). Des **amendes administratives** sont applicables en cas de non-respect des obligations en matière de prestation de services internationale. Ces amendes sanctionnent le non-respect des formalités déclaratives liées au détachement de travailleurs en France mais également le non-respect des règles impératives du droit du travail français qui s'imposent aux employeurs y détachant des salariés, y compris en matière de santé et sécurité au travail.

Dans les cas les plus graves, **la prestation de services internationale peut être suspendue**. Au total, 406 amendes et suspensions ont été prononcées en 2023, et 386 en 2024.

- **Les travailleurs employés dans le cadre de la sous-traitance**

Les agents de contrôle peuvent être amenés à s'assurer que les conditions de recours à la sous-traitance sont bien remplies (telles que définies par la [loi n° 75-1334 du 31 décembre 1975 relative à la sous-traitance](#)). Dans ce cadre, les agents de contrôle peuvent relever l'infraction de prêt illicite de main d'œuvre ou de marchandage.

Le prêt illicite de main-d'œuvre est une infraction prévue par l'[article L8241-1](#) du code du travail. Elle consiste en une opération à but lucratif dont l'objet exclusif est de mettre des salariés à disposition d'une autre entreprise, en dehors des cas autorisés par la loi.

Le marchandage est une infraction pénale qui se définit comme une opération à but lucratif de fourniture de main-d'œuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne ou d'éluider l'application de dispositions légales ou de stipulations d'une convention ou d'un accord collectif de travail ([article L8231-1](#) du code du travail).

83 procès-verbaux ont été transmis en 2024 à la justice, concernant le prêt de main d'œuvre à but lucratif contre 35 en 2023. 44 procès-verbaux en 2024 concernent le marchandage contre 22 en 2023.

- **Les travailleurs indépendants**

Le champ de compétence de l'inspection du travail comprend les personnes physiques ou

morales n'employant pas nécessairement de salarié mais assujetties, du fait de leur activité, à certaines dispositions du code du travail, comme les maîtres d'ouvrage, les artisans, les travailleurs indépendants intervenant sur chantiers.

A titre d'exemple, dans le domaine des bâtiment et travaux public, les [articles R. 4535-1 à R. 4535-14](#) du code du travail fixent les règles applicables aux travailleurs indépendants. A ce titre, les agents de contrôle ont réalisé 631 suites à intervention en 2024 à destination de ces professionnels (contre 397 suites en 2023).

- **Les travailleurs exposés à des risques liés à l'environnement, tels que le changement climatique et la pollution.**

Le travail à la chaleur est à l'origine de risques pour la santé des salariés et d'**accidents du travail**.

Le [plan national de gestion des vagues de chaleur](#) du ministère de la Transition écologique présenté le 8 juin 2023 et mis à jour en 2024 contient un axe relatif aux travailleurs et aux entreprises avec l'action 12 qui annonce un renforcement des contrôles de l'inspection du travail lors des vagues de chaleur : « une attention particulière devra être portée aux activités exposant davantage les travailleurs au risque de chaleur, telles que les activités en extérieur (BTP, travaux agricoles), mais aussi la restauration, la boulangerie, les pressings...». Le plan précise que les agents de l'inspection du travail pourront transmettre aux directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) la notification d'une mise en demeure en cas de situation dangereuse résultant du non-respect des principes généraux de prévention. Également, une vigilance particulière sera portée aux jeunes travailleurs qui ne peuvent être exposés à des températures extrêmes (sans dérogations possibles).

Par conséquent, de nombreuses actions ont été menées en 2024 par les DREETS et les directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) afin **d'informer et de sensibiliser les partenaires sociaux, les employeurs et salariés** des secteurs d'activité les plus concernés, les partenaires de la prévention et le grand public.

L'inspection du travail a mené **plus de 1 700 interventions**, dont 86 % sont des contrôles, **entre le 1er juin et le 15 septembre 2024**. Les interventions couvrent **de nombreux secteurs d'activité** où les salariés sont exposés à la chaleur (BTP, agriculture, industrie, restauration...). Elles ont été réalisées pour moitié au sein d'**établissements** et sur des **chantiers** pour l'autre moitié.

Dans le cadre du Plan santé du travail (**PST**), du Plan de prévention des accidents du travail graves et mortels (**PATGM**) et du Plan national d'adaptation au changement climatique (**PNACC**), le [décret relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur](#) du 27 mai 2025 a été adopté. Il prévoit que l'inspection du travail puisse intervenir lorsque l'employeur ne définit pas de mesures ou actions de prévention du risque lié aux épisodes de chaleur intense. Dans un délai de 8 jours, l'inspection du travail peut mettre en demeure l'employeur de s'exécuter. Passé ce délai, elle peut aussi dresser un procès-verbal en l'absence de réaction de la part de l'employeur.

Ainsi, les actions se sont multipliées en 2025, avec la mise en œuvre de la nouvelle réglementation entrée en vigueur en France le 1er juillet 2025. Les premiers éléments de bilan montrent que plus de 5000 contrôles ont été réalisés entre le 15 juin et le 15 septembre 2025.

Concernant les risques d'exposition à la pollution, les agents de contrôle peuvent être amenés à formuler des observations dans le cadre de la réglementation relative au risque chimique ([articles R. 4412-1 et suivants](#) du code du travail). En effet, par exemple, lors de travaux à proximité de terres polluées, ou dans des lieux de travail pollués (à cause de gaz d'échappement), les agents de contrôle peuvent demander la mise en place de protections pour limiter l'exposition des travailleurs.

### **Dans la fonction publique :**

#### **Article 3.3 : application de la réglementation en matière de santé et de sécurité pour les catégories vulnérables de travailleurs : télétravailleurs ; travailleurs exposés au changement climatique et à la pollution**

La réglementation relative à l'obligation d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs a été décrite dans la réponse aux questions relatives à l'article 3.2.B, tout comme la protection des télétravailleurs.

La politique de prévention est fondée sur la démarche d'évaluation des risques, dans le cadre de l'établissement du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et des programmes d'action associés, l'évaluation inclue les risques liés à l'environnement (tels que la chaleur), la pollution (qualité de l'air intérieur).

Les mesures de préventions spécifiques sont détaillées dans des articles et chapitres spécifiques du code du travail :

- **En ce qui concerne le risque chaleur**, un nouveau décret n°2025-482 a été adopté le 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur.

Il a pour ambition de renforcer les obligations de prévention afin de préserver la santé et la sécurité des travailleurs et d'attribuer de nouveaux pouvoirs d'intervention à l'inspection du travail en période de fortes chaleurs dans la lignée des orientations du 4<sup>ème</sup> plan santé au travail du secteur privé (PST4 2021-2025), complétées en 2022 par le plan de prévention des accidents du travail graves et mortel (PATGM) ainsi que des orientations reprises dans les actions du 3<sup>ème</sup> plan national d'adaptation au changement climatique (PNACC3).

Il renforce les dispositions de prévention pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs, crée un nouveau chapitre dédié à la prévention des risques liés aux épisodes de chaleur intense dans le code du travail et donne une assise juridique aux niveaux de vigilance (vert, jaune, orange et rouge) du dispositif de vigilance spécifique « canicule » de Météo-France pour faciliter la mise en œuvre (arrêté du 27 mai 2025).

Il modifie notablement les dispositions réglementaires existantes concernant l'ambiance thermique des lieux de travail, l'aménagement des postes de travail et les équipements de protection. L'employeur a désormais l'obligation de maintenir une température adaptée à l'activité des travailleurs et à l'environnement dans lequel ils évoluent en toute saison, d'aménager les postes de travail extérieurs de telle sorte que les travailleurs soient protégés contre les effets des conditions atmosphériques, de mettre à disposition des travailleurs une quantité suffisante d'eau potable fraîche pour se désaltérer et se rafraîchir.

Les équipements de protection individuelle (EPI) doivent explicitement être choisis en tenant compte, notamment, des conditions atmosphériques.

L'obligation d'évaluer les risques liés à des épisodes de chaleur intense, en intérieur et en extérieur, est clairement énoncée dans un article spécifique ainsi que l'obligation de définir des mesures ou des actions de prévention (art. R 4463-2). La réduction des risques liés à l'exposition aux épisodes de chaleur intense [...] se fonde, notamment, sur (art R4463-3) :

- **La mise en œuvre de procédés de travail** ne nécessitant pas d'exposition à la chaleur ou nécessitant une exposition moindre ;
- **La modification** de l'aménagement et de l'agencement des lieux et postes de travail ;
- **L'adaptation de l'organisation du travail**, et notamment des horaires de travail, afin de limiter la durée et l'intensité de l'exposition et de prévoir des périodes de repos ;
- **Des moyens techniques** pour réduire le rayonnement solaire sur les surfaces exposées, par exemple par l'amortissement ou par l'isolation, ou pour prévenir l'accumulation de chaleur dans les locaux ou au poste de travail ;
- **L'augmentation**, autant qu'il est nécessaire, **de l'eau potable fraîche** mise à disposition des travailleurs ;
- **Le choix d'équipements de travail** appropriés permettant, compte tenu du travail à accomplir, de maintenir une température corporelle stable ;
- **La fourniture d'équipements de protection individuelle** permettant de limiter ou de compenser les effets des fortes températures ou de se protéger des effets des rayonnements solaires directs ou diffusés ;
- **L'information et la formation adéquates des travailleurs**, d'une part, sur la conduite à tenir en cas de forte chaleur et, d'autre part, sur l'utilisation correcte des équipements de travail et des équipements de protection individuelle de manière à réduire leur exposition à la chaleur à un niveau aussi bas qu'il est techniquement possible.

Par ailleurs, des obligations concrètes s'imposent à l'employeur en cas d'épisode de chaleur intense :

- L'employeur doit prévoir un moyen de maintenir au frais l'eau destinée à la boisson, à proximité des postes de travail (art. R4463-4).
  - Les travailleurs particulièrement **vulnérables** doivent bénéficier de **mesures de prévention adaptées** par l'employeur en vue d'assurer la protection de leur santé (art. R4463-5).
  - L'employeur est tenu de définir les modalités de signalement en cas de malaise ou de détresse dû à la chaleur mais aussi les comportements à adopter pour porter secours aux autres travailleurs (art. R4463-6). Ces mesures doivent être portées à la connaissance des travailleurs et communiquées au service de prévention et de santé au travail.
  - En cas d'intensification de la chaleur, l'employeur met en œuvre les mesures ou les actions de prévention en les adaptant (art. R4463-7).
- **En ce qui concerne la prévention des autres risques environnementaux** (qualité de l'air/pollution), plusieurs politiques nationales d'impulsion ont été adoptées :

- **Le Plan national santé environnement (PNSE-4, 2021-2025)** porte l'ambition de permettre à chacun d'être acteur de son environnement et de sa santé, c'est-à-dire de mieux comprendre et mieux connaître les risques auxquels il est exposé afin de mieux agir au quotidien, par des actions concrètes et immédiates, pour réduire son exposition et ses impacts sur les écosystèmes. Ce plan prévoit des moyens d'information et de réduction des expositions ainsi que des indicateurs de suivi (dont qualité de l'air).
- **Le Plan Santé au travail dans la fonction publique (2022-2025)** : les expositions environnementales font partie des risques professionnels considérés comme prioritaires. Ces risques concernent de nombreux agents sur les trois versants de la fonction publique, susceptibles d'être soumis à différentes expositions environnementales. Le plan prévoit que les évolutions réglementaires et les outils de prévention destinés à renforcer la prévention sur ce sujet seront applicables à la fonction publique. La diffusion d'informations sur ces risques et de bonnes pratiques selon les métiers est affirmée nécessaire.

Par ailleurs, le code du travail fixe les principes de prévention de certains risques d'exposition : en ce qui concerne l'aération dans les articles R4222-1 à R4222-9, par exemple, ou les règles particulières à certains agents chimiques dangereux (articles R4411-1 à R4463-8).

Lorsque l'agent estime que sa situation de travail présente un **danger grave et imminent** pour sa santé ou sa sécurité, il doit en alerter immédiatement son employeur conformément à l'article L4131-1 du code du travail qui en définit les modalités d'exercice. Ce droit d'alerte peut être exercé individuellement ou collectivement, dès lors que plusieurs agents pensent être exposés à un tel danger. Dans de telles circonstances, le représentant du personnel au comité social et économique qui constate ce risque, en alerte sans délai l'employeur conformément aux articles L4131-1 et L4131-2 du code du travail. Dès réception de cette alerte, l'employeur est tenu de respecter son obligation de protéger la santé et assurer la sécurité de ses agents conformément à l'article L4121-1 du code du travail en prenant toutes les mesures nécessaires pour préserver la santé et la sécurité des agents. Il doit notamment permettre à l'agent concerné de cesser immédiatement son activité et de se mettre en sécurité y compris en quittant le lieu de travail le cas échéant. L'agent peut alors exercer son droit de retrait et interrompre son activité jusqu'à la mise en œuvre effective de mesures de protection visant à cesser la situation dangereuse. La durée du retrait dépend de la gravité du risque, de son caractère imminent et des mesures prises par l'employeur dès lors qu'il a eu connaissance de la situation.

Enfin, si l'agent ou le groupe d'agents avaient un motif raisonnable de penser que la situation présente un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux, **aucune sanction ni retenue de salaire ne peut être prise à leur encontre** (article L4131-3 du code du travail, applicable à la fonction publique).

Dans le cadre du contrôle de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail, les rôles **de l'inspecteur santé et sécurité au travail (ISST) dans la fonction publique d'Etat (FPE), de l'agent chargé de la fonction d'inspection (ACFI) dans la fonction publique territoriale (FPT) et de l'inspecteur du travail** sont essentiels. Dans la FPE et dans la FPT, les ISST et les ACFI contrôlent les conditions d'application des règles en matière de santé et de sécurité au travail et proposent au chef de service intéressé toute mesure qui leur paraît de nature à améliorer

l'hygiène et la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels (décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique ; décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale). En cas d'urgence, ils proposent au chef de service concerné, qui leur rend compte des suites données à leurs propositions, les mesures immédiates qu'ils jugent nécessaires. Dans tous les cas, le chef de service transmet à ses supérieurs hiérarchiques les propositions auxquelles il n'a pas pu donner suite. Dans ce cadre, ils ont librement accès à tous les établissements, locaux et lieux de travail dépendant des services à inspecter et se font présenter les registres prévus par la réglementation. Ils interviennent également en cas de danger grave et imminent. Ils doivent bénéficier d'une formation spécifique.

Dans la fonction publique hospitalière (FPH), l'inspecteur du travail assure, dans les établissements publics de santé et les syndicats inter-hospitaliers, le contrôle de l'exécution de la réglementation du travail en matière de santé et de sécurité.

Dans la FPE et la FPT, l'intervention de l'inspection du travail est limitée et définie par le décret n° 82-543 et le décret n°85-603 précités : risque grave pour la santé ou la sécurité ou désaccord sérieux et persistant entre l'administration et la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ou, à défaut, le comité social ; danger grave et imminent. De plus, les ministres et les directeurs des établissements publics de l'Etat peuvent demander, au ministre chargé du travail, le concours du service de l'inspection du travail, soit pour des missions permanentes, soit pour des interventions temporaires.

#### **Article 4 droit à une rémunération équitable et article 20 droit à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes**

L'égalité entre les femmes et les hommes a été érigée par le président de la République en « grande cause » des deux quinquennats depuis 2017. **Le Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2023-2027) « Toutes et tous égaux »** (ci-après Plan Égalité 2023-2027), présenté le 8 mars 2023, permet de structurer l'action publique autour de 4 grands axes : 1) La lutte contre les violences faites aux femmes ; 2) La santé des femmes ; **3) L'égalité professionnelle et économique** ; 4) La culture de l'égalité.

**L'axe 3 du Plan interministériel** fait ainsi de l'égalité professionnelle et économique des femmes une priorité, tant dans le secteur privé que public, en poursuivant 6 objectifs :

1. Renforcer l'action de l'État auprès des entreprises afin de favoriser les actions vertueuses ;
2. Accélérer l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique ;
3. Réduire les inégalités liées à la parentalité ;
4. Favoriser la mixité des métiers et l'insertion professionnelle des femmes ;
5. Soutenir les femmes qui entreprennent ;
6. Favoriser une fiscalité au service de l'égalité.

La France a ainsi redoublé d'efforts en faveur de **l'égalité salariale, la parité dans les instances dirigeantes des secteurs public et privé, la mixité des métiers, l'insertion professionnelle et l'entrepreneuriat des femmes**, et plus largement leur autonomie économique.

En 2021, le projet de normalisation portant sur la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes a été lancé lors du Forum Génération Égalité (FGE). Elle a été portée par le

ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, aux côtés du ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes (ci-après ministère chargé de l'Égalité), du ministère de l'Économie et des Finances et de l'Association française de normalisation (AFNOR). Celle-ci fournit une méthodologie et des lignes directrices permettant aux organisations, publiques et privées (entreprises, associations, etc.), d'intégrer l'égalité de genre dans leurs stratégies, leurs actions et leur fonctionnement interne. **La norme ISO 53800 a été publiée le 15 mai 2024.**

**Le label Égalité professionnelle**, porté par le ministère chargé de l'Égalité, est un dispositif de valorisation de l'égalité et de la mixité professionnelles dans les secteurs privés et publics, créé en 2004. Piloté par l'État, ce label fait intervenir un organisme de labellisation indépendant, **AFNOR Certification**, pour traiter les candidatures reçues et coordonner les différentes étapes de labellisation. En 2023, un grand chantier de refonte du cahier des charges du label a été mené afin de mieux tenir compte de nouvelles thématiques (violences faites aux femmes, évolution des modes de travail, index égalité femmes-hommes, usage de l'IA dans les ressources humaines...). **En 2018, l'ensemble des ministères ont été labellisés. Au 1<sup>er</sup> mars 2024, 116 structures sont labellisées à l'échelle nationale.** L'objectif fixé pour 2024-2025 est de procéder à une évaluation afin d'éclairer l'éventuelle évolution du dispositif et de son pilotage.

**Les Hautes et Hauts fonctionnaires à l'égalité des droits (HFE) présents dans chaque ministère** jouent un rôle important dans l'intégration de l'égalité dans les politiques de ressources humaines mais aussi dans les politiques publiques. Animé par le ministère chargé de l'Égalité (Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes de la Direction générale de la cohésion sociale), **le réseau formé par le HFE est réuni plusieurs fois par an** pour des rencontres thématiques qui permettent de l'échange d'information, la levée d'éventuels blocages et l'échange des bonnes pratiques. C'est également un moyen pour chacun des ministères de s'emparer des outils et démarches proposés par le Service (méthodologie études d'impact, convention égalité dans le système éducatif, etc.) ou par d'autres ministères (plan d'action Égalité, labellisation Égalité professionnelle, marché interministériel pour la formation des agents, dispositifs de signalement en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, etc.).

#### Article 4 - Droit à une rémunération équitable

*Remarque explicative :*

Le CEDS considère que l'inclusion de questions sur l'égalité entre les hommes et les femmes est nécessaire pour garantir que l'approche du CEDS sur cette question, telle que décrite dans les décisions de l'UWE sur l'égalité de rémunération, est appliquée dans tous les États parties, notamment en ce qui concerne les mesures prises pour garantir la transparence des rémunérations, réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et accroître la représentation des femmes aux postes de décision.

*Questions :*

#### Article 4, paragraphe 3 Droit des hommes et des femmes à une rémunération égale pour un travail de valeur égale

<i>a) Veuillez indiquer si la notion de travail égal et de travail de valeur égale est</i>
--

Les notions de travail égal et de travail de valeur égale sont toutes deux définies par le code du travail. Les [articles L3221-1 à L3221-10](#) du code du travail posent les principes **d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes**.

L'[article L3221-2](#) du code du travail prévoit que « tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».

Selon l'[article L3221-4](#) du code du travail, « sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse ».

L'[article L3221-5](#) du code du travail garantit que « les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe ».

Par ailleurs, en vertu de l'[article L3221-7](#), « est nulle de plein droit toute disposition figurant notamment dans un contrat de travail, une convention ou accord collectif de travail, un accord de salaires, un règlement ou barème de salaires résultant d'une décision d'un employeur ou d'un groupement d'employeurs et qui, contrairement aux [articles L. 3221-2 à L. 3221-6](#), comporte, pour un ou des salariés de l'un des deux sexes, une rémunération inférieure à celle de salariés de l'autre sexe pour un même travail ou un travail de valeur égale. La rémunération plus élevée dont bénéficient ces derniers salariés est substituée de plein droit à celle que comportait la disposition entachée de nullité ».

Plus largement, l'[article L1132-1](#) du code du travail garantit le **principe de non-discrimination** selon lequel « aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, 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](#), de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français ».

b) *Veillez fournir des informations sur les systèmes de classification des emplois et de rémunération qui reflètent le principe de l'égalité de rémunération, y compris dans le secteur privé*

L'[article L3221-6](#) du code du travail impose que « les critères de classification » et « notamment les modes d'évaluation des emplois » **soient établis selon les règles qui assurent le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale**. L'[article L3221-4](#) du code du travail dispose que sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Pour autant, les négociateurs restent libres de déterminer comme ils le souhaitent le classement des salariés, il n'y a pas un seul modèle possible. La difficulté constatée concerne surtout certains dispositifs de classifications anciens et qui n'avaient pas encore été révisés.

En vertu de l'[article L2241-1](#) du code du travail, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels doivent **se réunir, au moins une fois tous les cinq ans, pour examiner la nécessité de réviser les classifications**. Cette obligation a été rappelée par les partenaires sociaux dans le cadre de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 10 février 2023 sur le partage de la valeur, en souhaitant que les branches n'ayant pas procédé à un examen de leur grille de classification depuis plus de 5 ans engagent une discussion sur l'opportunité de réviser leur classification avant la fin de l'année 2023. Cette obligation a été reprise à l'article 1er 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](#). A la suite de cette obligation d'examen, plusieurs branches ont décidé de s'engager dans des travaux de révision, travaux qui prennent souvent plusieurs mois, voire plusieurs années.

En complément, le Gouvernement a renforcé l'accompagnement des branches pour les inciter et les aider à réviser leurs systèmes de classification.

Il a été rappelé aux partenaires sociaux qu'il importe de prendre en compte les exigences posées par la [directive 2023/970 relative à la transparence salariale](#), en cours de transposition par la France, dans la fixation et l'actualisation des dispositions internes sur les classifications. **Les systèmes de classifications pourront être utilisés par l'employeur comme structures de rémunération qui garantissent le respect du principe à travail de valeur égale**, salaire égal, sous réserve qu'ils comportent bien l'ensemble des critères définis par la directive.

[Un guide sur les classifications a ainsi été élaboré par les services de la Direction Générale du Travail](#), ainsi qu'un [webinaire à destination des partenaires sociaux dans les branches](#). Diffusé le 28 mai 2024, il a eu pour objet de rappeler les principes de structuration et étapes de révision d'un système de classification et de faire témoigner certaines branches sur des bonnes pratiques lors de leurs révisions récentes de classifications.

Parmi les différents systèmes de classification possibles, les grilles de classification à critères classants sont celles qui sont désormais le plus souvent retenues car elles reposent le mieux sur une évaluation objective des emplois. Les critères de classement utilisés par les branches sont le plus souvent très proches d'une grille de classification à l'autre. On retrouve 5 grands types de

critères correspondant à 5 rubriques principales sous des intitulés divers :

- Types d'activités/ activités / contenu de l'activité
- Compétences/ connaissances requises / formation reconnue/ expériences requises
- Autonomie
- Responsabilité
- Dimension relationnelle

Dans les grilles de classification utilisant des critères classants, le critère de la charge physique ou nerveuse n'est quasiment jamais retenu par les partenaires sociaux. Or, l'effort lié aux charges physiques et nerveuses constitue un facteur qui fait partie intégrante des éléments qui permettent d'apprécier la valeur du travail dans toutes ses dimensions. Si la charge physique renvoie habituellement à des activités du travail réalisées majoritairement par des hommes (port de charges lourdes BTP), cette vision ne doit pas occulter d'autres formes de contraintes physiques associées aux emplois à prédominance féminine (service, soin, commerce, administratif).

Pour poursuivre ce travail d'accompagnement et afin de répondre aux préoccupations exprimées par les branches, la Direction générale du travail (DGT) et l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) ont également lancé un appel à projets afin de proposer une aide financière, versée sous forme de subvention, pour la réalisation d'actions de branche qui participent directement à la mise en œuvre opérationnelle de l'actualisation des systèmes de classification. Le dispositif porte sur la période 2024-2025, avec deux vagues d'appels à projet prévues en 2024 et 2025. 15 branches ont été retenues et ont pu bénéficier de financements dès 2024 pour lancer ou poursuivre leurs démarches de révision de leurs systèmes de classification.

Certaines de ces branches étaient particulièrement suivies par les services du ministère du Travail car elles présentaient des grilles de classifications n'ayant pas été révisées depuis plus de 15 ans et pouvaient rencontrer également des blocages au sein de leurs négociations salariales. Par l'aide octroyée, ces branches vont ainsi pouvoir avancer dans leurs négociations visant à refondre ou réviser sur les grilles de classification. Une seconde édition de l'appel est en cours pour l'année 2025.

Au 26 septembre 2025, l'état des lieux des négociations sur les classifications au sein des 171 branches suivies par la DGT était le suivant :

- 72 (42%) branches ont conclu un accord portant sur les classifications depuis moins de 5 ans (soit entre 2020 et aujourd'hui) ;
- 40 (23%) branches ont conclu un accord portant sur les classifications il y a entre 5 et 10 ans (entre 2015 et 2019) ;
- 19 (11%) branches ont conclu un accord portant sur les classifications il y a entre 10 et 15 ans (entre 2010 et 2014) ;
- 19 (11%) branches ont conclu un accord portant sur les classifications il y a entre 15 et 20 ans (entre 2005 et 2009) ;
- 21 (12%) branches ont conclu un accord portant sur les classifications il y a plus de 20 ans (avant 2005).

*c) Veuillez fournir des informations sur les mesures existantes visant à réaliser des progrès mesurables dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans un délai*

*raisonnable. Veuillez fournir des tendances statistiques sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.*

**Tendances statistiques sur l'écart de salaire entre les femmes et les hommes en 2023<sup>10</sup>** : entre 1995 et 2023, l'écart de revenu salarial a diminué d'un tiers. En 2023, dans le secteur privé, le revenu salarial moyen des femmes est inférieur de 22,2 % à celui des hommes. Cet écart s'explique en partie par le moindre volume de travail annuel des femmes, qui sont à la fois moins souvent en emploi au cours de l'année, et davantage à temps partiel. Cependant, même à temps de travail identique, le salaire moyen des femmes est inférieur à celui des hommes de 14,2 %. Depuis 1995, les inégalités de revenu salarial se sont réduites d'un tiers : la diminution des écarts de volume de travail d'une part, celle des écarts de salaire en équivalent temps plein d'autre part, ont contribué de concert à cette baisse, qui s'est intensifiée depuis 2019. Les différences de salaires s'expliquent également par la répartition genrée des professions : les femmes n'occupent pas les mêmes emplois et ne travaillent pas dans les mêmes secteurs que les hommes, et accèdent moins aux postes les plus rémunérateurs. En 2023, les femmes représentent 42 % des postes salariés du privé en équivalent temps plein, mais seulement 24 % des 1 % des postes les plus rémunérés. Pour le même emploi exercé dans le même établissement, l'écart de salaire net en équivalent temps plein se réduit à 3,8 %.

Le Gouvernement français a fait de l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment dans la sphère professionnelle, l'une de ses principales priorités. En 2019, la France a renforcé sa législation relative à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes en instaurant une **obligation de transparence et de résultats** pour toutes les entreprises d'au moins 50 salariés. En effet, la [loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel \(article 104\)](#) a créé l'**Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** afin de mettre fin aux écarts de rémunération persistants pour un même travail ou un travail de valeur égale. Le dispositif a été renforcé par la [loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle](#).

A noter que les dispositifs existants et en particulier celui de l'Index de l'égalité professionnelle vont être profondément modifiés dans le cadre de la transposition de la [directive européenne 2023/970 relative à la transparence salariale](#). Dans l'attente, le cadre légal et réglementaire issu des lois de 2018 et de 2021 précitées est rappelé ci-dessous.

- **Modalités de calcul de l'Index de l'égalité professionnelle, un instrument au service de l'égalité salariale**

L'Index de l'égalité professionnelle, qui attribue aux entreprises une **note globale sur 100 points à partir de quatre à cinq indicateurs en fonction de leur taille**, vise à mesurer de façon objective **les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes**, tout en mettant en évidence les points de progression sur lesquels agir.

L'Index de l'égalité professionnelle est mesuré au moyen de 4 à 5 indicateurs selon que l'entreprise compte moins ou plus de 250 salariés :

---

<sup>10</sup> <https://www.insee.fr/fr/statistiques/8381248>

- Dans les entreprises de plus de 250 salariés, 5 indicateurs sont à calculer :
  - **L'écart de rémunération moyen entre les femmes et les hommes**, par tranche d'âge (moins de 30 ans ; de 30 à 39 ans ; de 40 à 49 ans ; 50 ans et plus) et par catégorie de postes équivalents. Deux méthodes de répartition des salariés sont possibles : par catégorie socioprofessionnelle (CSP), ou par niveau ou coefficient hiérarchique, en application de la classification de branche ou d'une autre méthode de cotation des postes propre à l'entreprise. Le résultat de cet indicateur varie de 0 à 40 points.
  - **L'écart de taux d'augmentations individuelles** (hors promotions) entre les femmes et les hommes, par CSP. Celui-ci compare le pourcentage de salariés, femmes et hommes, augmentés. Le résultat de cet indicateur varie de 0 à 20 points.
  - **L'écart de taux de promotions** entre les femmes et les hommes, par CSP. Celui-ci compare les proportions de femmes et d'hommes promus. Le résultat de cet indicateur varie de 0 à 15 points.
  - **Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité.** Il s'agit de vérifier si l'employeur a respecté son obligation légale de rattrapage salarial en retour de congé de maternité. Le résultat de cet indicateur est soit de 0 si au moins une salariée n'a pas bénéficié des augmentations qui lui étaient dues à son retour, soit de 15 points si l'entreprise a respecté son obligation pour 100% des salariées concernées.
  - **Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.** Plus le sexe sous-représenté est minoritaire dans les 10 plus hautes rémunérations, moins l'entreprise a de points : c'est la parité qui est ici visée. Le résultat de cet indicateur varie de 0 à 10 points.

- Dans les entreprises de 50 à 250 salariés, 4 indicateurs sont à calculer :
  - **L'écart de rémunération moyen entre les femmes et les hommes**, par tranche d'âge (moins de 30 ans ; de 30 à 39 ans ; de 40 à 49 ans ; 50 ans et plus) et par catégorie de postes équivalents. Trois méthodes de répartition des salariés sont possibles : par niveau ou coefficient hiérarchique, par toute autre méthode de cotation des postes ou par CSP. Le résultat de cet indicateur varie de 0 à 40 points.
  - **L'écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes**, que ces augmentations soient liées ou non à une promotion sur l'échelle hiérarchique. Le résultat de cet indicateur varie de 0 à 35 points.
  - **Le pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité.** Le résultat de cet indicateur est de 0 ou de 15 points.
  - **Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.** Le résultat de cet indicateur varie de 0 à 10 points.
- **Obligations des entreprises en matière de transparence et de résultat et dispositif de sanction**

- *La publication et la transmission des résultats obtenus*

Chaque année, au plus tard le 1<sup>er</sup> mars, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent :

- **Publier leur note globale et la note obtenue à chacun des indicateurs** de manière visible et lisible sur leur site internet ;

- **Mettre ces résultats à la disposition du comité social et économique (CSE)** de l'entreprise, via la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) ;
- **Les communiquer**, par voie numérique, à **l'inspection du travail (DREETS)**, via le site [Egapro](#).

Pour la première année de mise en œuvre, une entrée en vigueur différée a été prévue en fonction de la taille des entreprises : les entreprises d'au moins 1000 salariés étaient assujetties à l'obligation de publier leur Index au 1<sup>er</sup> mars 2019, celles de 251 à 999 salariés au 1<sup>er</sup> septembre 2019, et l'ensemble des entreprises d'au moins 50 salariés au 1<sup>er</sup> mars 2020.

En parallèle, depuis mars 2022, les résultats obtenus à l'Index sont publiés sur le site du ministère du Travail à l'adresse suivante : [Recherche - Index Egapro](#).

- o *La définition de mesures de correction et d'objectifs de progression de chacun des indicateurs lorsque la note globale de l'Index est insuffisante*

En cas de note globale **inférieure à 75 sur 100**, l'employeur est tenu de définir et de publier des **mesures adéquates et pertinentes de correction**, afin d'atteindre une note globale au moins égale à 75 dans un délai maximum de trois ans. Ces mesures de correction peuvent être annuelles ou pluriannuelles et sont définies :

- Dans le cadre de la négociation relative à l'égalité professionnelle (2° de l'[article L2242-1](#) du code du travail) ;
- Ou, à défaut d'accord, par décision unilatérale de l'employeur. Cette décision est déposée auprès des services de la DREETS. Elle peut être intégrée au plan d'action devant être établi à défaut d'accord collectif relatif à l'égalité professionnelle ([article L2242-3](#) du code du travail).

De plus, lorsque la note globale est **inférieure à 85 sur 100**, l'employeur doit fixer et publier sur son site internet, sur la même page que l'Index, des **objectifs de progression de chacun des indicateurs** pour lesquels la note maximale n'a pas été obtenue.

- o *Les sanctions pécuniaires prévues en cas de non-respect des obligations applicables*

Afin de garantir la pleine effectivité du dispositif, des **sanctions pécuniaires** ont été prévues en cas de non-respect des obligations précitées. Deux dispositifs de pénalité coexistent :

- **Une sanction des obligations de moyens** : la pénalité financière déjà applicable en matière d'égalité professionnelle ([article L2242-8](#) du code du travail) a vu son champ élargi aux situations où les entreprises ne publient pas leurs résultats à l'Index ou ne définissent pas de mesures de correction en cas de note globale inférieure à 75 points. Cette sanction est précédée d'une mise en demeure, par l'agent de contrôle de l'inspection du travail, d'un mois minimum permettant à l'entreprise le cas échéant de régulariser sa situation avant sanction. Cette pénalité peut atteindre jusqu'à 1 % de la masse salariale de l'entreprise.
- **Une sanction de l'absence de résultat** : les entreprises qui n'ont pas atteint 75 points au bout de trois années consécutives peuvent se voir appliquer une pénalité financière ([article L1142-10](#) du code du travail). Cette pénalité peut atteindre jusqu'à 1% de la masse salariale de l'entreprise.

- **Résultats obtenus**

L'analyse détaillée des résultats obtenus à l'Index en 2025 a permis de **démontrer l'efficacité de ce dispositif, bien qu'il existe encore des axes d'amélioration**. En effet, en mars 2025, **la note moyenne obtenue à l'Index de l'égalité professionnelle est de 88,5 points, contre 88 points en 2024 et 2023**.

**La note moyenne à l'index des entreprises et unités économiques et sociales (UES) de 1000 salariés et plus a augmenté de presque 8 points entre 2019 et 2025**, passant de 83 à 91. **La même tendance est observée dans les entreprises et UES de taille intermédiaire, de 251 à 999 salariés**, dont la note a augmenté de six points, passant de 82 en 2019 à 89 en 2025 et dans les entreprises et UES de 50 à 250 salariés où la note a augmenté de quatre points, passant de 83 à 88 points entre 2020 et 2025.

En outre, en mars 2025 sur les données provisoires qui sont consolidées en fin d'année, **90 % des entreprises d'au moins 1000 salariés et 84 % des entreprises de 251 à 999 salariés ont calculé et déclaré leur Index, preuve de la bonne appropriation du dispositif par les plus grandes entreprises**. Une marge d'amélioration existe s'agissant des entreprises de 50 à 250 salariés, ces dernières étant 73 % à avoir répondu à l'obligation.

**Des résultats encourageants sont également visibles par une progression importante de la part des entreprises et UES ayant un index supérieur ou égal à 75 points quelle que soit la taille des entreprises**. Si on regarde la part des entreprises et UES ayant un Index supérieur ou égal à 75 points, elle a augmenté de 17 points pour les entreprises de 1 000 salariés et plus (82 % en 2019 contre 99 % en 2025), de 15 points pour les entreprises de 251 à 999 salariés (80 % en 2019 contre 96 % en 2025) et de 8 points pour les entreprises de 50 à 250 salariés (84 % en 2020 contre 92 % en 2025).

Enfin, on comptabilise 618 entreprises et UES qui ont un résultat à l'Index de 100. Ce qui représente 2 % du total des entreprises pour lesquelles l'Index est calculable. 1 250 entreprises et UES ont une note à l'index inférieur à 75 points (contre 1 390 en 2024).

- **Contenu des accords de branche et d'entreprise ayant trait à l'égalité de rémunération entre femmes et homme et mesures concrètes prises sur la base de ces accords pour réduire les écarts de rémunération**

Les accords de branche traitant spécifiquement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes présentent un certain nombre de pratiques inspirantes pour de futures négociations et certains mettent en place une politique salariale ciblée.

Au sein des accords négociés en 2023, les branches rappellent aux employeurs la nécessité de garantir la plus stricte égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou pour un travail de valeur égale. Elles rappellent notamment les obligations des employeurs en cas de congé maternité, paternité ou d'adoption.

**La branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers** prévoit notamment que le principe « à travail égal, salaire égal » soit rigoureusement appliqué. À cet égard, la branche rappelle que les emplois à prédominance féminine, ou masculine, de même valeur, sont

rémunérés de la même façon, sans biais discriminant. **Les entreprises de la branche des commerces de détail non alimentaires** sont encouragées à réserver une enveloppe aux salarié(e)s du sexe ayant la plus basse moyenne de rémunération lorsque l'écart constaté entre les femmes et les hommes dépasse 5 % afin de corriger cet écart dans le temps. **Les entreprises de la branche de la maroquinerie** sont invitées à assurer à l'embauche un niveau de salaire et de classification identiques entre les femmes et les hommes pour un même emploi, niveau de responsabilités, formation et expérience, et à sensibiliser par tout moyen les managers et gestionnaires de carrière aux obligations légales liées à l'égalité salariale, notamment avant l'attribution des augmentations individuelles.

Elles sont également incitées à recourir, en cas de besoin, à une expertise extérieure pour évaluer les écarts de salaires. Plusieurs branches rappellent aux employeurs d'au moins 50 salariés l'obligation de publier chaque année l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, le cas échéant, de prendre des mesures de correction (manutention ferroviaire ; maroquinerie ; transport aérien - personnel au sol). Dans ce cadre, certaines branches invitent leurs entreprises à dépasser l'index de l'égalité professionnelle : la branche de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire prévoit ainsi que les entreprises doivent approfondir leur analyse par un bilan sexué des augmentations individuelles par filière, métier, durée du travail ; en outre, les partenaires sociaux de la branche transport aérien - personnel au sol incitent les entreprises à réaliser une analyse plus fine de l'index d'égalité salariale, en proposant par exemple une analyse par poste ou par métier. Visant une approche globale de la question de la politique salariale, la branche de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire envisage la politique salariale sous l'angle des classifications professionnelles : elle fixe ainsi comme objectif à ses entreprises de faire progresser, au cours des 4 années suivant la signature de l'accord, la proportion de femmes dans le haut de la pyramide des classifications, ou des hommes en cas de déséquilibre de la répartition entre les femmes et les hommes, afin d'atteindre l'égalité. Pour ce faire, elle invite les entreprises à définir leurs objectifs de progression et à encourager les candidatures féminines aux postes à responsabilités (organisation de conférences et diffusion de témoignages de réussites). Elle prévoit aussi que les entreprises doivent, au moins une fois par an, vérifier la cohérence du nombre de promotions obtenues par les femmes et les hommes avec leur proportion dans l'entreprise.

Il existe plusieurs exemples d'accords d'entreprise sur le champ de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- **Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail chez Mercedes-Benz France, 28 juin 2024** : Insertion au sein de l'accord et actualisation de tableaux de bord d'entreprise issus des précédents accords, qui complètent l'index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ces tableaux, qui ont pour but de diagnostiquer plus facilement la situation en matière d'égalité en prenant en considération les statuts internes de l'entreprise dans tous les indicateurs, ont été adaptés afin de tenir compte du déploiement des nouvelles conventions collectives et de classification des emplois.
- **Accord portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'Apec, 27 juin 2024** : Utilisation d'une méthode d'analyse de la rémunération depuis

2021, appelée « Anova », qui permet de comparer l'ensemble des salariés, à poste et profil équivalents, afin de mesurer les écarts de rémunération. L'Apec l'utilise aussi dans le cadre de ses études de rémunération entre femmes et hommes au niveau national. Elle permet de déterminer la rémunération à l'embauche en fonction du poste et du profil du candidat, que cet accord vient d'ailleurs davantage encadrer, car quand un écart est créé dès l'embauche, il est compliqué ensuite de le résorber. Chaque année, l'ensemble de la situation des collaborateurs est examiné et les éventuels écarts sont corrigés grâce à une enveloppe annuelle de 130 000 €. En 2021, les écarts de salaires étaient, à poste et profil équivalents, de 2,6 %, contre 7 % à l'échelle nationale, selon les études de l'Apec. En 2024, les écarts sont descendus à 1,5 %. Enfin, l'entreprise veille à ne pas créer de nouveaux écarts avec des mesures individuelles.

- **Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et l'équilibre de vie au sein de Dassault Systèmes, 6 août 2024** : Plusieurs actions sont prévues dans l'accord d'entreprise :
  - La vérification annuelle de l'octroi de la garantie d'augmentation légale pour chaque salarié de retour de congé maternité ou d'adoption. Applicable sur la période de référence qui aura été la plus concernée par le congé, elle doit correspondre à minima à la moyenne des augmentations individuelles des collaborateurs relevant du même niveau dans la classification d'emploi si l'effectif est supérieur ou égal à dix personnes ou, à défaut, à la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise ;
  - La vérification annuelle des augmentations de salaires, qui doivent être cohérentes entre les femmes et les hommes ;
  - La suppression des écarts de rémunération injustifiés, après étude par une commission dédiée des dossiers individuels déposés par les collaborateurs.
- **Accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la qualité de vie au travail au sein du groupe Sanef, 25 nov. 2024** : En matière de rémunération, les salariés bénéficient, pendant leur congé maternité/paternité ou d'adoption, du maintien à 100 % de leur salaire après déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale (avec possibilité de maintenir des éléments variables). L'accord rappelle également que la rémunération de ceux ayant bénéficié d'un congé maternité ou d'adoption est majorée des augmentations collectives. Leur situation est également étudiée sur le plan des augmentations individuelles comme s'ils avaient été présents. Une nouveauté : en cas de projets importants impliquant la modification de la structure de la rémunération, une attention particulière est portée sur les périodes pour congé parental, maternité, paternité ou adoption (notamment pour les périodes de références prises en compte). L'enveloppe spécifique de rattrapage des rémunérations correspondant à 5 % du montant de l'enveloppe globale de l'accord relatif aux mesures salariales annuelles de chaque société, si des inégalités salariales sont constatées, est enfin maintenue.

## Article 5 - Le droit syndical

## Article 6 - Droit de négociation collective

*Remarque explicative :*

Des questions concernant le déclin à long terme des taux de syndicalisation et de couverture des négociations collectives en Europe, du point de vue des droits sociaux, sont proposées. Bien que les causes des faibles taux de syndicalisation soient complexes, elles incluent la désindustrialisation et la mondialisation, ainsi que la présence d'importants segments non syndiqués de la main-d'œuvre, y compris de nombreux travailleurs faiblement rémunérés et/ou dont la situation contractuelle est précaire. L'une des questions posées au titre de l'article 5 vise à articuler l'étendue des obligations des États parties en vue d'enrayer ce déclin, sans interférer indûment avec la liberté syndicale. Une autre question porte sur certains des moyens signalés pour miner la syndicalisation sur le lieu de travail, par exemple par la promotion d'autres sources de représentation plus susceptibles d'être contrôlées par l'employeur. Le déclin de la syndicalisation s'accompagne dans de nombreux endroits d'une rétrogradation des mécanismes de consultation conjointe dans les mécanismes bipartites et tripartites, par la dilution du contenu des questions d'intérêt commun abordées ou la dévalorisation du statut de ces échanges.

Le déclin de la couverture des négociations collectives a été inégal, certains pays étant plus touchés que d'autres. Cependant, dans de nombreux cas, le déclin a été associé à une décentralisation des accords de négociation collective et une augmentation du pouvoir discrétionnaire accordé aux employeurs en termes de fixation des termes et conditions de la relation de travail. Les questions ciblées cherchent à découvrir certains des éléments communs qui sous-tendent ce processus, y compris, par exemple, la manière dont la négociation collective s'articule entre les différents niveaux de négociation. Elles cherchent également à déterminer les mesures prises par les États parties pour arrêter et inverser ce déclin, conformément à leur obligation de promouvoir la négociation collective en vertu de l'article 6§2. Les questions posées au titre de l'article 6§4 examinent de plus près certaines des restrictions au droit de grève signalées dans de nombreux États parties, notamment l'obligation de service minimum ou la possibilité d'obtenir une injonction pour empêcher une grève de se dérouler.

*Questions :*

### **Article 5 Droit syndical**

a) *Veuillez indiquer les mesures prises pour encourager ou renforcer la liberté d'association positive des travailleurs, en particulier dans les secteurs qui ont traditionnellement un faible taux de syndicalisation ou dans de nouveaux secteurs (par exemple, l'économie de l'abondance).*

En vertu de l'[article L2141-1](#) du code du travail, « tout salarié peut librement adhérer au syndicat professionnel de son choix ». Cela implique également que « tout membre d'un syndicat professionnel peut s'en retirer à tout instant, même en présence d'une clause contraire » ([article L2141-3](#) du code du travail).

La France a par ailleurs ratifié la [convention de l'OIT \(n° 87\) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948](#) le 28 juin 1951.

La [loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi](#) a mis en place des mesures pour protéger les travailleurs syndiqués et notamment les élus contre toute

discrimination ou toutes représailles en raison de leur activité syndicale. Elle vise à mieux valoriser et à sécuriser l'exercice de mandats de représentants des salariés.

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

La législation offre donc des garanties très développées pour les élus syndicaux, et son application constante par le juge a permis d'affermir le principe de non-discrimination.

Ainsi la Cour de cassation a jugé que : « L'utilisation des heures de délégation ne doit entraîner aucune perte de salaire pour le représentant du personnel ou le représentant syndical. » ([Cass. Soc. 19 septembre 2018, n° 17-11638](#)). De plus, le juge reconnaît que le licenciement d'un salarié en raison de ses activités syndicales est nul, en ce qu'il porte atteinte au droit garanti par la Constitution de défendre ses droits et intérêts par l'action syndicale ([Cass. Soc., 9 juillet 2014, n°13-16434](#)). Un salarié protégé ne peut non plus être sanctionné pour des faits commis dans l'exercice de son mandat, car il s'agit de faits étrangers à l'exécution du contrat de travail ([Cass. Soc., 11 décembre 2019](#)).

La [loi du 20 août 2008](#), en remodelant complètement les modalités de reconnaissance de la représentativité syndicale, a eu pour objectif de donner une légitimité nouvelle aux organisations syndicales. Celle-ci repose principalement sur les élections professionnelles organisées au niveau des entreprises, l'objectif principal étant de légitimer les normes que les organisations syndicales peuvent être amenées à négocier -étant rappelé qu'elles bénéficient d'une exclusivité, dès lors qu'elles existent, pour participer à la négociation des accords collectifs de travail. S'inscrivant dans la dynamique initiée par cette réforme conséquente, les [ordonnances de 2017](#) ont accordé une primauté à l'accord d'entreprise par une refonte aboutie de la hiérarchie des normes applicables aux salariés : il s'agit, désormais, de négocier au plus près des attentes et besoins du terrain au niveau des entreprises.

Elles ont également doté les branches et les entreprises d'outils permettant la valorisation des parcours syndicaux (possibilités données aux partenaires sociaux de négocier des accords sur la valorisation des parcours syndicaux). Ainsi, de 2017 à 2024, 414 accords d'entreprises traitant exclusivement de la thématique de la valorisation des parcours syndicaux ont été conclus, sans compter tous ceux inclus dans d'autres thématiques.

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

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, il n'y a pas de comité social et économique (CSE). Dans ces entreprises, en vertu des [articles L2122-10-1 à L2122-10-11](#) et [R2122-8 à R2122-11](#) du code du travail, des élections **TPE** sont organisées **tous les 4 ans** au niveau régional pour mesurer l'audience syndicale. Ces élections concernent également les salariés du particulier employeur y compris les assistantes maternelles. Ces salariés sont appelés à voter pour des syndicats.

Les résultats des élections TPE sont ajoutés à ceux des élections du CSE. Ils permettent de **mesurer la représentativité des organisations syndicales**.

La représentativité est **calculée** au niveau des **branches professionnelles** sur le plan **national et interprofessionnel**.

Cette mesure d'audience sert à la **désignation des conseillers prud'hommes salariés**. Elle sert aussi à la **répartition des sièges** entre **organisations syndicales** au sein des **commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI)** dont la mission vise à informer et conseiller les salariés et les employeurs des TPE.

Pour être **électeur** aux élections professionnelles des TPE (entreprise employant **moins de 11 salariés** au 31 décembre de l'année précédant le scrutin) il faut remplir les **3 conditions suivantes** :

- Avoir un **contrat de travail** au cours du mois de décembre de l'année précédant le scrutin
- Être âgé de **16 ans au moins** à la date d'ouverture du scrutin
- Ne pas faire l'objet d'**une interdiction, déchéance ou incapacité** concernant ses droits civiques.

Lors de ces élections, il était possible de voter par **voie électronique** ou par **correspondance**.

A l'occasion des élections 2024, [une importante campagne de communication](#) a été déployée par le Gouvernement comme par les organisations syndicales candidates pour informer et sensibiliser également les salariés sur l'importance de cette élection. Par ailleurs, une [résolution](#) du **Haut conseil du dialogue social (HCDS)**, a appelé solennellement à la mobilisation de tous en faveur de l'élection.

En 2024, **218 926 salariés des TPE et employés à domicile** ont pris part à ce scrutin. Le **taux de participation** est de **4,07 %**. **209 831 suffrages** ont été exprimés.

- **La liberté d'association des travailleurs de plateformes**

Le dialogue social dans le secteur des plateformes est encadré par les [articles L7343-1 à L7343-59](#) du code du travail.

Le Gouvernement français a décidé d'instaurer, sous l'égide de l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (ARPE), établissement public sous double tutelle du ministère du Travail et du ministère des Transports, un **dialogue social entre les plateformes numériques et les travailleurs indépendants recourant aux plateformes pour leur activité**, au niveau de deux secteurs : celui des activités de conduite d'une voiture de transport avec chauffeur et celui des activités de livraison de marchandises au moyen d'un véhicule à deux ou trois roues, motorisé ou non.

L'[ordonnance du 21 avril 2021 relative aux modalités de représentation des travailleurs indépendants recourant pour leur activité aux plateformes et aux conditions d'exercice de cette représentation](#) permet d'organiser ce dialogue social sectoriel.

Afin d'être en capacité de négocier, des représentants doivent avoir été désignés, de part et d'autre, par des organisations représentatives. A cet effet, des **élections professionnelles sont organisées pour mesurer l'audience des organisations assurant la défense des intérêts des travailleurs indépendants**. Le principe retenu est celui d'une élection nationale, dans chacun des deux secteurs d'activité, organisée tous les quatre ans par l'ARPE. Il s'agit d'un scrutin à tour unique par vote électronique. De leur côté, les organisations de plateformes représentatives sont désignées au regard de leur poids respectif (nombre de travailleurs

indépendants partenaires et revenus générés par l'activité des travailleurs).

Les représentants des organisations élues bénéficient de temps de délégation et de formation indemnisés ainsi que d'une protection. A ce titre, une plateforme qui souhaite rompre le contrat commercial d'un représentant des travailleurs de plateformes ne peut pas le faire sans demander l'autorisation à l'ARPE. Cette protection dure 6 mois après l'expiration du mandat. Par ailleurs, le représentant qui estime subir, du fait de la plateforme, une baisse d'activité en rapport avec son mandat, peut saisir le tribunal judiciaire à condition d'apporter des éléments de nature à justifier une baisse de son activité. La plateforme devra ensuite prouver que cette baisse d'activité est justifiée par des éléments objectifs étrangers à l'activité de représentation du travailleur.

Une [ordonnance d'avril 2022](#) fixe les modalités de représentation des organisations de plateformes au niveau sectoriel ainsi que les règles du dialogue social (cf. réponse à la question c) de l'article 6§2 sur le droit à la négociation collective des travailleurs indépendants).

La première élection s'est tenue en 2022, la deuxième en [mai 2024](#).

*b) Veuillez décrire les critères juridiques utilisés pour déterminer la reconnaissance des organisations d'employeurs aux fins du dialogue social et de la négociation collective.*

- **Éléments de contexte pour mesurer la représentativité patronale et syndicale**

La **mesure de l'audience des organisations syndicales et patronales** effectuée par les services du ministère du Travail, qui s'effectue **tous les quatre ans**, permet d'**apprécier leur représentativité** et ainsi leur capacité à négocier et signer des **accords collectifs** au niveau des **branches** ou au niveau **interprofessionnel**.

**En 2025**, la quatrième mesure d'audience syndicale et la troisième mesure de l'audience patronale ont été effectuées.

La mesure de l'audience des organisations syndicales et patronales constitue l'un des critères essentiels permettant d'établir la représentativité d'une organisation syndicale ou patronale. Au niveau national et interprofessionnel, tout comme au niveau des branches professionnelles, **une organisation doit atteindre un seuil fixé à 8 % pour être reconnue représentative** et satisfaire les **critères suivants** :

- Le respect des **valeurs républicaines** ;
- **L'indépendance** ;
- La transparence financière ;
- Une **ancienneté minimale de deux ans** dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation ;
- **L'influence** ;
- Les **effectifs d'adhérents et de cotisations** ;
- **L'implantation territoriale** équilibrée au niveau de la **branche professionnelle**.

Les **résultats de la représentativité patronale et syndicale au niveau national et interprofessionnel** ont été présentés et soumis à l'avis des partenaires sociaux réunis au sein

du **Haut conseil du dialogue social (HCDS)** le 8 avril 2025 avec une prise des arrêtés de représentativité de branches par lots tout au long du second semestre de l'année 2025.

- **Sur la représentativité patronale**

Les [articles L2151-1 à L2152-7](#) du code du travail encadrent la représentativité patronale.

Ainsi, depuis la [loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels](#), le **principe retenu** a été celui de l'**adhésion** et non l'élection qui prévaut dans la mesure syndicale.

Ainsi, au niveau national et interprofessionnel comme au niveau des branches professionnelles, pour pouvoir être reconnue représentative, une organisation d'employeurs doit représenter au moins 8 % :

- Soit de **l'ensemble des entreprises adhérant** à une organisation d'employeurs candidate ;
- Soit des **salariés employés** par ces mêmes entreprises.

Un **poids** est alors attribué aux organisations représentatives qui servira à **apprécier le droit d'opposition** à l'extension d'**accords conclus au niveau de la branche**.

*c) Veuillez décrire les critères juridiques utilisés pour déterminer la reconnaissance et la représentativité des syndicats aux fins du dialogue social et de la négociation collective.*

- **Éléments de contexte pour mesurer la représentativité patronale et syndicale**

Cf. réponse à la question b) ci-dessus.

- **Sur la représentativité syndicale**

Les [articles L2121-1 à L2122-13](#) du code du travail encadrent la représentativité syndicale et fixent les critères pour en déterminer la reconnaissance.

S'agissant de la représentativité syndicale, cette mesure est le résultat de l'**agrégation des scores enregistrés par les organisations syndicales pour le cycle 2021-2024** lors :

- Des [élections professionnelles au comité social et économique \(CSE\)](#) organisées dans les **entreprises d'au moins 11 salariés** entre le 1er janvier 2021 et le 31 décembre 2024 c'est à dire les suffrages de plus de 5 000 000 de salariés, ce qui représente plus de 65 000 procès-verbaux d'élections (données 2021) ;
- Du [scrutin organisé au sein des très petites entreprises \(TPE\) et pour les employés à domicile](#) du 25 novembre au 9 décembre 2024 ;
- Des élections aux chambres départementales d'agriculture pour les salariés de la production agricole, prévues en janvier 2025 (soit 2,2 millions de personnes inscrites qui peuvent participer aux élections des Chambres d'agriculture).

*d) Veuillez fournir des informations :*

- sur le statut et les prérogatives des syndicats minoritaires ;  
- sur l'existence de structures de représentation alternatives au niveau de l'entreprise, telles que les représentants élus des travailleurs.

- **Sur le statut et les prérogatives des syndicats minoritaires**

On parle de syndicat minoritaire quand une organisation syndicale représentative n'atteint pas la majorité de 50 % des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles dans l'entreprise.

Un syndicat représentatif, même minoritaire :

- Peut **désigner un délégué syndical** (DS), dès lors qu'il a obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés dans l'entreprise (ou l'établissement) ;
- Peut **présenter des candidats** aux élections professionnelles ;
- Bénéficie d'**heures de délégation** pour ses représentants (DS, représentants syndicaux au CSE, etc.) ;
- A accès aux **panneaux d'affichage syndicaux** et aux **locaux syndicaux** (selon la taille de l'entreprise).

Les ordonnances de septembre 2017 ont renforcé les prérogatives des syndicats minoritaires en matière de négociation. En effet, dans le cadre de la négociation d'un accord d'entreprise, lorsque la convention a été signée à la fois par l'employeur et par des syndicats représentatifs ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur des syndicats représentatifs au premier tour des élections professionnelles : une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages peuvent indiquer, dans un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord, qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord.

Si à l'issue d'un délai de 8 jours la majorité n'a pas été atteinte, un referendum est organisé dans les deux mois. Pour être valide, l'accord doit être approuvé par les salariés à la **majorité des suffrages exprimés**. Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit. Ainsi, les syndicats minoritaires ont la possibilité d'obtenir la conclusion d'un accord alors qu'ils n'avaient pas la majorité, en recourant au référendum auprès des salariés.

Un syndicat, représentatif ou non dans l'entreprise, peut créer une section syndicale, dans l'entreprise s'il compte **au moins 2** adhérents.

La section syndicale est représentée par le délégué syndical lorsque le syndicat est représentatif dans l'entreprise. Elle est représentée par le représentant de la section syndicale lorsque le syndicat n'est pas représentatif dans l'entreprise (voir infra).

La section syndicale peut collecter par l'intermédiaire de ses membres des cotisations syndicales. Elle bénéficie dans certains cas d'un crédit d'heure, d'un local et de panneau d'affichage.

- **Sur l'existence de structures de représentation alternatives au niveau de l'entreprise, telles que les représentants élus des travailleurs.**

Les institutions représentatives du personnel sont définies et encadrées par les [articles L2301-1 à L23-115-1](#) du code du travail.

- **Le comité social et économique (CSE)**

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**. Sa mise en place, ses attributions, sa composition et son fonctionnement sont définis aux [articles L2311-1 à L2317-2](#) du code du travail.

- *Dans les entreprises de 11 à 49 salariés*

Un comité social et économique (CSE) est mis en place dans les entreprises d'**au moins 11 salariés**. Sa mise en place n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs.

Les **modalités de calcul des effectifs** sont celles prévues aux [articles L1111-2](#) et [L1251-54](#) du code du travail. Lorsque les conditions sont réunies, c'est à l'employeur qu'il appartient de prendre l'initiative d'organiser les élections au CSE.

Sont concernés : les **entreprises de droit privé** mais aussi les **établissements publics à caractère industriel et commercial** ; et les **établissements publics à caractère administratif** lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du **droit privé**.

La **durée du mandat** des représentants élus du personnel au CSE est fixée à quatre ans ; à l'expiration de ce mandat, si l'effectif de l'entreprise est resté en dessous de 11 salariés pendant au moins douze mois, l'instance n'est pas renouvelée. Dans ce cas, le renouvellement intervient dès que la condition d'effectif est à nouveau remplie.

- *Dans les entreprises de 50 salariés et plus*

Si l'entreprise d'**au moins 50 salariés** comporte au moins **deux établissements distincts**, des CSE d'établissement et un CSE central d'entreprise sont mis en place. Un **accord d'entreprise majoritaire** au sens du 1er alinéa de l'[article L2232-12](#) du code du travail (donc, sans possibilité de validation d'un accord minoritaire par référendum) détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts.

En l'absence d'un tel accord, et en l'absence de délégué syndical, un **accord entre l'employeur et le CSE**, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité, peut déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts.

**À défaut d'accord majoritaire ou d'accord conclu entre l'employeur et la délégation du personnel du CSE**, l'employeur fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel. L'établissement distinct est donc celui qui présente, notamment en raison de l'étendue des délégations de compétence dont dispose son responsable, une autonomie de décision suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service. Lorsqu'ils sont saisis d'un recours dirigé contre la décision unilatérale de l'employeur, le Directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets), par une décision motivée, et le tribunal judiciaire se fondent, pour apprécier l'existence d'établissements distincts au regard du critère d'autonomie de gestion ainsi défini, sur les documents relatifs à l'organisation interne de l'entreprise que fournit l'employeur, et sur les documents remis par les organisations syndicales à l'appui de leur demande. À titre d'illustration, on peut se reporter à l'[arrêt de la Cour de cassation du 9 juin 2021](#).

L'employeur doit alors :

- Porter cette décision à la connaissance de chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise et de chaque organisation syndicale ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise, par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information ;
- Lorsque les négociations ont eu lieu avec le CSE (et par hypothèse n'ont pas abouti), réunir le comité afin de l'informer de sa décision.

Par accord d'entreprise majoritaire ou de branche étendu pour les entreprises dépourvues de délégués syndical, un conseil d'entreprise peut être mis en place ; ce conseil exerce alors l'ensemble des attributions reconnues au CSE et est seul compétent pour négocier, conclure et réviser des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement.

La perte de la qualité d'établissement distinct entraîne la cessation des fonctions des membres de la délégation du personnel du comité social et économique de cet établissement, sauf si un accord contraire, conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives sous la forme d'un accord majoritaire au sens du 1<sup>er</sup> alinéa de l'[article L2232-12](#) du code du travail (donc, sans possibilité de validation d'un accord minoritaire par référendum), ou à défaut d'accord d'entreprise, un accord entre l'employeur et le CSE concerné permet aux membres de la délégation du personnel du comité d'achever leur mandat.

- *Les représentants de proximité*

Lorsque des CSE d'établissement et un CSE central d'entreprise sont constitués dans les entreprises comportant au moins deux établissements distincts, l'**accord collectif d'entreprise majoritaire** qui détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts peut également mettre en place des **représentants de proximité** ([article L2313-7](#) du code du travail).

Cet accord définit alors :

- Le **nombre** de représentants de proximité ;
- Les **attributions** des représentants de proximité, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- Les **modalités de leur désignation** ;
- Leurs **modalités de fonctionnement**, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les représentants de proximité pour l'exercice de leurs attributions.

Les représentants de proximité sont membres du CSE ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

- *Au niveau interentreprises ou au niveau d'une unité économique et sociale (UES)*

Lorsque la nature et l'importance de problèmes communs aux entreprises d'un même site ou d'une même zone le justifient, un **accord collectif interentreprises** conclu entre les employeurs des entreprises du site ou de la zone et les organisations syndicales représentatives au niveau interprofessionnel ou au niveau départemental peut mettre en place un comité social et économique interentreprises.

L'accord définit :

- Le **nombre** de membres de la délégation du personnel du comité social et économique interentreprises ;

- Les **modalités de leur élection ou désignation** ;
- Les **attributions** du comité social et économique interentreprises ;
- Les **modalités de fonctionnement** du comité social et économique interentreprises.

L'accord collectif peut également décider que dans les entreprises d'au moins onze salariés du site ou de la zone ayant mis en place un comité social et économique, un membre de la délégation du personnel de chaque comité social et économique participe aux réunions mensuelles.

Concernant l'unité économique et sociale, il s'agit d'un regroupement en une unité de plusieurs entreprises juridiquement distinctes présentant des liens étroits. Elle peut être reconnue si plusieurs conditions sont remplies : l'existence d'activités communes ou complémentaires, une unité de direction, une communauté de travailleurs ayant des intérêts communs. La reconnaissance d'une UES intervient par accord ou décision de justice et conduit à la mise en place d'une instance représentative du personnel commune. Des CSE d'établissement et un CSE central d'entreprise sont constitués dans les UES comportant au moins deux établissements. Le nombre et le périmètre des établissements distincts sont déterminés selon les modalités fixées par les [articles L. 2313-8](#) et [R. 2313-3 à R. 2313-6 du code du travail](#).

- **Délégué syndical**

Les conditions de désignation, le mandat et l'exercice des fonctions du délégué syndical sont définis et encadrés par les [articles L2143-1 à L2143-23](#) du code du travail.

Chaque syndicat représentatif dans une entreprise ou un établissement d'**au moins 50 salariés** peut désigner un **délégué syndical (DS)**. Le délégué syndical exerce un rôle de **représentation du syndicat** auquel il appartient et de  **négociateur de conventions ou d'accords collectifs d'entreprise ou d'établissement**.

Il bénéficie d'une [protection particulière en matière de licenciement](#) ([Articles L2411-1 à L2411-25](#) du code du travail).

Le salarié désigné délégué syndical (DS) doit être **âgé de 18 ans révolus, travailler dans l'entreprise depuis un an au moins** (délai réduit à quatre mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement) et **n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques**. Des dispositions conventionnelles peuvent prévoir des conditions d'âge ou d'ancienneté plus favorables.

L'organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement désigne le délégué syndical (ou les délégués syndicaux) parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants ([art. L. 2143-3, al. 1 du Code du travail](#)).

Si aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale aux élections professionnelles ne remplit les conditions mentionnées ci-dessus ou s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit ces conditions, ou si l'ensemble des élus qui remplissent les conditions mentionnées ci-dessus renoncent par écrit à leur droit d'être désigné délégué syndical, **l'organisation syndicale représentative peut utiliser une des solutions alternatives** prévues par l'alinéa 2 de l'article L. 2143-3 précité.

Le mandat de délégué syndical prend fin au plus tard lors du premier tour des élections de l'institution représentative du personnel renouvelant l'institution dont l'élection avait permis de reconnaître la représentativité de l'organisation syndicale l'ayant désigné.

**Le délégué syndical représente son syndicat auprès de l'employeur pour lui formuler des propositions, des revendications ou des réclamations.** Il assure par ailleurs l'interface entre les salariés et l'organisation syndicale à laquelle il appartient et anime la section syndicale.

Mais c'est essentiellement sa **fonction de négociateur qui fonde sa spécificité**. En effet, le code du travail prévoit que les conventions ou les accords d'entreprise ou d'établissement sont négociés entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise, sauf en cas de mise en place, dans l'entreprise, d'un **conseil d'entreprise** (voir infra).

Le délégué syndical est donc appelé à négocier chaque fois que l'employeur souhaite **l'ouverture de discussions en vue de la conclusion d'un accord** et, au minimum, lors des négociations périodiques obligatoires dont l'employeur est tenu de prendre l'initiative.

- **Représentant de la section syndicale**

Chaque syndicat qui constitue une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement d'au moins 50 salariés peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section syndicale (RSS) pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement. Son mode de désignation et ses fonctions sont définis aux [articles L2142-1-1 à L2142-1-4](#) du code du travail.

Sa fonction sera d'animer la section syndicale afin que le syndicat qui l'a désigné obtienne, aux élections professionnelles, les résultats lui permettant d'être reconnu comme représentatif, ce qui lui permettra alors de désigner un délégué syndical aux prérogatives plus étendues (notamment la possibilité de négocier et conclure des accords collectifs).

**Le RSS ne peut ainsi être désigné que par un syndicat non représentatif**, c'est-à-dire par :

- Les **organisations syndicales légalement constituées depuis au moins 2 ans** (ancienneté appréciée à compter de la date de dépôt légal des statuts), dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concerné, qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, si elles ne sont pas représentatives dans l'entreprise ;
- Les syndicats affiliés à une **organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel**, qui, à l'issue des élections professionnelles, n'ont **pas été reconnus représentatifs dans l'entreprise** (ces syndicats n'ont pas à prouver qu'ils remplissent les conditions requises pour les syndicats mentionnés ci-dessus).

En revanche, **les syndicats représentatifs dans l'entreprise** ne peuvent pas désigner un RSS ; ils disposent, en effet, de la faculté de désigner un **délégué syndical aux prérogatives plus étendues**.

Le représentant de la section syndicale, désigné dans l'attente des élections professionnelles qui vont éventuellement permettre à son syndicat d'être reconnu représentatif, exerce les **attributions reconnues à la section syndicale** et bénéficie, pour cela, des moyens qui lui sont dévolus (voir ci-dessous). Il assure, par ailleurs, l'interface entre les salariés et l'organisation syndicale à laquelle il appartient.

- À la différence du délégué syndical, le représentant de la section syndicale ne peut négocier des accords collectifs (et donc, a fortiori, les conclure). Toutefois, à titre dérogatoire, et uniquement en l'absence de toute autre possibilité de négociation, le RSS peut être amené à négocier un accord d'entreprise ou d'établissement dans les conditions mentionnées à l'[article L. 2143-23 du Code du travail](#) ;
- « Le représentant de section syndicale n'est pas de droit représentant syndical au comité social et économique (CSE) d'entreprise ou d'établissement dès lors que, si l'[article L. 2142-1-1 du Code du travail](#) prévoit qu'il bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs, cette assimilation ne s'applique qu'aux attributions liées à la constitution d'une section syndicale. » Cette précision résulte d'un [arrêt de la Cour de cassation du 23 mars 2022](#), auquel on se reportera. Un salarié, qui n'est pas membre élu du CSE et qui a été désigné représentant de section syndicale par un syndicat qui n'est pas représentatif dans l'entreprise, ne peut ainsi être, de droit, représentant syndical au CSE (on rappelle que dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au CSE).
- **Le conseil d'entreprise**

Le conseil d'entreprise a été créé par les ordonnances de septembre 2017. Il regroupe les attributions des délégués syndicaux et du CSE. Les [articles L. 2321-2 et suivant](#) précisent ainsi que, lorsqu'il est mis en place, le conseil d'entreprise (CE) exerce l'ensemble des attributions du CSE, mais devient par ailleurs seul compétent pour négocier, conclure, réviser des conventions et accord d'entreprise, en lieu et place des délégués syndicaux. Le CE bénéficie par ailleurs d'un véritable pouvoir de partage des décisions avec l'employeur sur certains thèmes. La convention collective qui met en place le CE doit fixer une liste de ces thèmes, qui sont soumis à l'avis conforme du CE. L'employeur qui a un projet particulier sur ces thèmes ne peut pas, ce faisant, mettre en œuvre un projet s'il n'a pas obtenu l'avis conforme du CE. Si la liste des thèmes est laissée à la discrétion des partenaires sociaux, une exception existe en matière de formation professionnelle : en ce domaine, le code du travail impose quoiqu'il arrive l'avis conforme du CE. Pour être valable, l'accord doit être signé par la majorité des membres titulaires élus du conseil d'entreprise ou par un ou plusieurs membres titulaires ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ([art. L. 2321-9](#) du code du travail).

Dans la mesure où le CE est un dérivé du CSE, il est au moins composé des membres élus du CSE.

## Article 6, paragraphe 1 Consultation paritaire

a) *Veillez indiquer les mesures prises par le gouvernement pour promouvoir la concertation.*

Le code du travail prévoit une obligation de concertation au niveau national et interprofessionnel, au niveau de la branche et au niveau de l'entreprise.

Au niveau national et interprofessionnel, l'[article L1](#) 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 a pour objet d'associer les partenaires sociaux à la définition de mesures qui feront par la suite

l'objet de mesures gouvernementales. Elle permet ainsi d'inciter les partenaires sociaux à se saisir de sujets de négociation pour conclure des accords ou adopter une position commune qui pourront être transposés dans la loi ou des règlements. Dans ce cas, le gouvernement communique un document d'orientation présentant des éléments de diagnostic, les objectifs poursuivis et les principales options.

Les partenaires sociaux ne sont pas tenus de négocier. Mais s'ils décident d'engager une négociation, ils doivent au terme de l'article L1 du code du travail indiquer au gouvernement le délai qu'ils estiment nécessaire pour conduire la négociation. Si les partenaires sociaux parviennent à négocier un accord national interprofessionnel (ANI), l'article L1 ne prévoit aucune obligation pour le gouvernement de reprendre tout ou partie des dispositions de l'ANI dans un projet de texte. Toutefois, il n'y a pas à notre connaissance d'exemples d'ANI qui n'ont pas été transposés dans le cadre de l'article L1, au moins partiellement.

Si l'article L1 du code du travail n'est applicable qu'aux projets de réformes envisagés par le Gouvernement, l'Assemblée nationale et le Sénat ont mis en place, de leur côté, des dispositifs de consultation des partenaires sociaux sur les propositions de loi réformant les relations individuelles et collectives du travail, l'emploi et la formation professionnelle ([protocole organisant la concertation avec les partenaires sociaux préalablement à l'examen, par le Sénat, des propositions de loi relatives aux relations individuelles et collectives du travail, à l'emploi et à la formation professionnelle adopté le 16 décembre 2009](#) et protocole relatif à la consultation des partenaires sociaux sur les propositions de loi à caractère social relevant du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle à l'Assemblée nationale adopté le 16 février 2010). Ces protocoles prévoient que les propositions de loi concernées sont transmises aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel afin de recueillir leurs observations sur son contenu et sur leur intention d'engager ou non une négociation nationale et interprofessionnelle. Si les organisations représentatives font connaître leur intention d'engager une négociation, un délai raisonnable leur est accordé pour sa conduite. Si un accord est conclu, il est annexé au texte de la commission de l'Assemblée nationale ou du Sénat saisi au fond. Comme pour l'article L1 du code du travail, il n'y a aucune obligation de transposition mais les parlementaires pourront le transposer en tout ou partie.

Au niveau de la branche et de l'entreprise, le code du travail institue des obligations périodiques de négociation.

Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels doivent ainsi se réunir périodiquement pour engager des négociations sur les salaires, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les salariés proches aidants, les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les risques professionnels, les travailleurs handicapés, la formation professionnelle et les classifications ([article L. 2241-1](#) du code du travail). Dès lors qu'au moins un tiers de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel, elles doivent également négocier sur les modalités d'organisation du temps partiel ([article L 2241-2](#)).

Dans les entreprises où sont constituées **une ou plusieurs sections syndicales** d'organisations représentatives, et dans lesquelles a été désigné **au moins un délégué syndical**, l'employeur doit prendre l'initiative d'engager, périodiquement, des **négociations** sur les rémunérations, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la qualité de vie et les conditions de travail ([articles L2241-1 à L2243-2](#) du code du travail), ainsi que, dans les entreprises de plus de 300

salariés, la gestion des emplois, parcours professionnels et mixité des métiers.

**À défaut d'une initiative de l'employeur**, la négociation s'engage obligatoirement à la **demande d'une organisation syndicale représentative**.

Une nouvelle obligation périodique de négociation au niveau de la branche et de l'entreprise sur l'emploi des salariés expérimentés est en cours d'adoption dans le cadre de la transposition de la volonté des partenaires sociaux, exprimée dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 14 novembre 2024 en faveur de l'emploi des salariés expérimentés.

b) *Veillez décrire les questions d'intérêt mutuel qui ont fait l'objet d'une consultation conjointe au cours des cinq dernières années, les accords qui ont été adoptés à la suite de ces discussions et la manière dont ces accords ont été mis en œuvre.*

- **Au niveau de la branche et de l'entreprise**

Après une année 2022 exceptionnelle, caractérisée par un nombre record d'avenants et d'accords de branche et d'entreprise conclus en matière salariale (à la suite de trois revalorisations du Smic), le dialogue social en 2023 est resté marqué par un niveau d'inflation élevé. La négociation collective est restée dynamique, conformément à la tendance de moyen et long terme observée depuis plus de dix ans.

Les partenaires sociaux ont conclu 1 122 accords de branche, contre 1 495 en 2022 et 1 063 en 2021, à données comparables. La négociation demeure active dans la très grande majorité des branches : 87 % des conventions collectives nationales font l'objet d'un avenant en 2023, un taux proche du plus haut enregistré l'année précédente.

Avec 520 avenants et accords, la négociation sur les salaires porte cette dynamique entretenue par la nécessité de maintenir le pouvoir d'achat face à l'inflation, qui a justifié deux hausses du Smic en 2023. Ce thème représente toujours 45 % du total des accords et avenants, une proportion inchangée par rapport à 2022 malgré un repli en valeur absolue du nombre de textes à ce sujet. La différence la plus significative concerne les avenants infra régionaux, dont le nombre avait triplé en 2022 sous l'effet de négociations ponctuelles dans les branches locales du secteur de la métallurgie, avant la mise en œuvre de la nouvelle convention nationale appelée à les remplacer. 289 accords et avenants portent également sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La formation professionnelle et l'apprentissage sont abordés dans 94 accords signés (133 en 2022).

À presque 85 000 accords, la négociation d'entreprise s'installe dans une valeur haute proche du niveau inégalé enregistré en 2022 avec 88 570 accords, et bien au-dessus des 76 820 accords de 2021 (à données comparables).

- **Au niveau national et interprofessionnel**

- **Sur l'emploi des salariés expérimentés**

Le Gouvernement a invité les partenaires sociaux à négocier afin d'identifier les mesures favorables au **maintien et au retour en emploi des seniors**. Cette négociation a abouti à l'ANI du 14 novembre 2024 en faveur de l'emploi des salariés expérimentés.

L'ANI prévoit la création, à titre expérimental, d'un **contrat de valorisation de l'expérience**, à partir de janvier 2027. Ce dispositif permettra aux chômeurs de 60 ans et plus (57 ans par accord de branche) de cumuler leur allocation chômage en totalité avec un revenu, si ce dernier est inférieur d'au plus 30 % à celui de son emploi précédent. L'employeur, lui, bénéficiera d'une exonération progressive de cotisations d'assurance chômage, à raison de 1 point par an à partir de 60 ans. Ce contrat pourra être rompu à l'initiative de l'employeur quand la personne aura atteint l'âge légal de départ à la retraite si ce dernier remplit les conditions d'un taux plein.

Autres mesures retenues : **l'accès à la retraite progressive ouverte à partir de 60 ans** (au lieu de 64 ans), un **renforcement de l'entretien professionnel de mi-carrière** (45 ans) et **l'introduction d'un nouvel entretien**, dans les deux années qui précèdent le 60e anniversaire, pour aborder les conditions de maintien dans l'emploi. Il doit ouvrir la possibilité pour le salarié de demander un temps partiel de fin de carrière. La perte de revenu résultant du passage à temps partiel pourra être compensée en tout ou partie par l'employeur selon des modalités définies par accord collectif d'entreprise ou de branche. L'indemnité de départ à la retraite pourra être affectée au financement.

Le texte rend obligatoire, tous les trois ans, une **négociation sur l'emploi des seniors dans les branches professionnelles et les entreprises d'au moins 300 salariés**. En l'absence d'accord conclu dans l'entreprise un plan d'action unilatéral pourra être décidé après consultation des instances représentatives élues du personnel lorsqu'elles existent.

La loi visant à transposer cet accord a été publiée le 24 octobre 2025. Le texte sur lequel les parlementaires se sont entendus respecte ce qui avait été mis au point par les organisations de salariés et d'employeurs, ce dont se sont félicités à la fois les organisations syndicales (FO, CFE CGC...) et les organisations patronales, notamment la CPME et l'U2P ([Emploi des seniors, reconversion : trois accords entre syndicats et patronat traduits dans la loi](#)).

- **Sur le partage de la valeur au sein de l'entreprise**

Dans un contexte d'inflation toujours soutenue, la [loi du 29 novembre 2023](#) transpose l'**accord national interprofessionnel (ANI) sur le partage de la valeur au sein de l'entreprise** qui vise notamment à encourager la mise en place de la participation volontaire dans les PME de moins de 50 salariés, non soumises à cette obligation. La définition de ces dispositifs de participation que les PME pourront reprendre est confiée aux branches professionnelles, qui ont été chargées d'ouvrir des négociations relatives à ce sujet avant le 30 juin 2024.

Cette même loi du 29 novembre 2023 transpose aussi la volonté de relancer les **négociations sur les classifications professionnelles** inscrites dans l'ANI sur le partage de la valeur, avec l'objectif d'améliorer les progressions de carrière et de rémunération. Elle crée, pour les branches professionnelles qui n'avaient pas négocié sur ce thème depuis plus de 5 ans (102 branches concernées à fin 2023), l'obligation d'examiner la nécessité de réviser les

classifications avant le 31 décembre 2023. D'autre part, les branches doivent aussi faire le bilan de leurs actions en faveur de la promotion et de l'amélioration de la mixité des métiers, avant le 31 décembre 2024.

- **Sur les accidents du travail et les maladies professionnelles**

Dans le cadre de l'agenda social autonome initié début 2021, les partenaires sociaux ont signé le 15 mai 2023 un [accord national interprofessionnel dédié à la gouvernance et aux missions de la branche accidents du travail et maladies professionnelles \(AT/MP\) du régime général de la sécurité sociale](#).

Celui-ci propose de renforcer l'action de la branche AT/MP en matière de prévention des risques professionnels, notamment en améliorant la connaissance des risques professionnels et des circonstances des AT/MP, en renforçant les programmes d'accompagnement des entreprises dans la prévention des risques professionnels (troubles musculosquelettiques professionnels et risques chimiques professionnels) et en définissant de nouveaux programmes de prévention, par exemple en matière de risques psychosociaux.

L'ANI propose également de **renforcer la qualité de la réparation des AT/MP**. Les partenaires sociaux invitent notamment le législateur à confirmer le caractère dual de la rente AT/MP, permettant de couvrir le préjudice professionnel et le déficit fonctionnel permanent subis par les victimes.

*c) Veuillez indiquer s'il y a eu une consultation conjointe sur des questions liées (i) à la transition numérique, ou (ii) à la transition écologique.*

- **Sur la transition numérique**

Le 26 novembre 2020, les partenaires sociaux ont signé un [accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 relatif à la mise en œuvre réussie du télétravail](#). Etendu par [arrêté en avril 2021](#), cet accord est devenu obligatoire dans le secteur marchand.

Présenté comme un « outil d'aide au dialogue social et un appui à la négociation » d'entreprise ou de branche, l'ANI de 2020 a pour objectif d'aider les acteurs sociaux à faciliter la mise en œuvre du télétravail en entreprise. Il reprend le cadre juridique existant en l'explicitant et en proposant des bonnes pratiques pour la négociation sur ce thème.

Depuis quelques années, de nombreux accords d'entreprise relatifs au télétravail sont venus compléter ce cadre juridique.

- **Sur la transition écologique**

Le 11 avril 2023, les partenaires sociaux ont signé un [accord national interprofessionnel \(ANI\) relatif à la transition écologique et au dialogue social](#). Celui-ci a été étendu par un [arrêté du 22 janvier 2024](#). Il est ainsi devenu applicable à tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'ANI.

Cet accord entend **faciliter et encourager l'appropriation des enjeux environnementaux par les**

**acteurs du dialogue social** dans l'entreprise et dans les branches professionnelles sous forme de rappel des règles existantes et de préconisations à suivre à toutes les étapes du dialogue social, afin que celles-ci s'adaptent au mieux aux défis environnementaux majeurs qui s'annoncent.

Celui-ci s'articule autour de 5 chapitres :

- **Identifier des leviers de changements** dans le cadre d'un dialogue social éclairé sur la transition écologique ;
- **Permettre aux dialogues social et professionnel de traiter les enjeux environnementaux au niveau de l'entreprise** avec les institutions représentatives du personnel (consultations récurrentes et ponctuelles des CSE, base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), expertises, commission santé sécurité conditions travail (CSSCT), heures de délégation, représentants de proximité, activités sociales et culturelles, rôle des représentants des salariés aux conseils d'administration), le dialogue professionnel et le droit d'expression directe des salariés ;
- **Intégrer les enjeux environnementaux dans les négociations collectives** au niveau de l'entreprise et au niveau des branches ;
- **Traiter les enjeux environnementaux dans les espaces de dialogue social territoriaux et sectoriels** ;
- **Traiter les enjeux relatifs aux emplois et compétences dans la mise en œuvre de la transition écologique** : quelles opportunités dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) au niveau des branches et dans le cadre de la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers (GEPPMM) au niveau de l'entreprise ?

## Article 6§2 Négociations collectives

a) *Veillez fournir des informations sur la manière dont la négociation collective est coordonnée entre et à travers les différents niveaux de négociation, y compris des informations sur :*

- *Le fonctionnement de facteurs tels que les clauses erga omnes et autres mécanismes d'extension des conventions collectives ;*
- *Le fonctionnement du principe de faveur et la mesure dans laquelle les accords locaux/de lieu de travail peuvent déroger à la législation ou aux conventions collectives conclues à un niveau supérieur.*

- **Le fonctionnement de facteurs tels que les clauses erga omnes et autres mécanismes d'extension des conventions collectives**

Le code du travail institue un mécanisme d'extension des conventions collectives et un mécanisme d'élargissement.

- **L'extension**

L'extension a pour effet de rendre obligatoire les stipulations de la convention ou de l'accord collectif à tous les employeurs compris dans son champ d'application territorial et professionnel ([article L. 2261-15](#) du code du travail). Elle est prononcée par arrêté du ministre chargé du Travail, après avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNEFP).

Pour pouvoir être étendue, la convention collective doit avoir été négociée par les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de la convention.

La procédure d'extension est engagée à la demande d'une des organisations d'employeurs ou de salariés représentatives dans le champ de la convention ou à l'initiative du ministre chargé du Travail. Quand il est saisi d'une demande d'extension, le ministre chargé du Travail a l'obligation d'engager sans délai la procédure. Un avis relatif à l'extension invitant les organisations et personnes intéressées à faire connaître leurs observations est alors publié au Journal officiel.

La procédure peut toutefois être arrêtée si une ou plusieurs organisations d'employeurs représentatives au niveau de la convention s'opposent à cette extension. Si la ou les organisations qui s'opposent emploient plus de 50 % de l'ensemble des salariés des entreprises adhérant aux organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau considéré, la convention ne peut être étendue ([article L. 2261-19](#) du code du travail).

Avant de procéder à l'extension de la convention, le ministre chargé du Travail procède à un contrôle de l'accord. Il exerce un contrôle de légalité et d'opportunité. Il a, en effet, l'obligation d'exclure les clauses de la convention ou de l'accord qui seraient en contradiction avec des dispositions légales. Il s'agit d'une compétence liée. Si les clauses de la convention ou de l'accord sont seulement incomplètes au regard des dispositions légales, il peut les étendre sous réserve de l'application de ces mêmes dispositions. Si elles appellent des stipulations complémentaires, il peut étendre la convention ou l'accord en subordonnant leur entrée en vigueur à l'existence d'une convention d'entreprise prévoyant ces stipulations. Le ministre peut ensuite exclure les clauses pouvant être distraites de la convention ou de l'accord sans en modifier l'économie, mais ne répondant pas à la situation de la branche ou des branches dans le champ d'application considéré. Il peut également refuser d'étendre une convention ou un accord pour des motifs d'intérêt général, notamment pour atteinte excessive à la libre concurrence ou au regard des objectifs de la politique de l'emploi ([article L. 2261-25](#) du code du travail).

Préalablement à l'extension, le ministre chargé du Travail doit saisir la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) qui émet un avis motivé. Cette commission comprend des représentants de l'Etat, du Conseil d'Etat, ainsi que des représentants des organisations d'employeurs représentatives au niveau national et des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national ([article L. 2272-1](#) du code du travail). Si l'avis de la CNNCEFP est favorable et sauf opposition écrite et motivée d'au moins deux organisations patronales ou d'au moins deux organisations de salariés représentées à la commission, le ministre chargé du Travail peut alors étendre la convention qui n'aura pas été signée par la totalité des organisations représentatives ou qui ne comporte pas toutes les clauses obligatoires prévues à l'[article L. 2261-22](#)<sup>11</sup> ou ne couvre pas l'ensemble

---

<sup>11</sup> Cet article prévoit que la convention de branche doit, pour pouvoir être étendue, contenir toutes les clauses qu'il énumère, notamment : le champ d'application territorial et professionnel, les modalités de renouvellement, de révision et de dénonciation, les garanties accordées aux salariés participant à la négociation, l'exercice du droit syndical et la liberté d'opinion des salariés, les éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification, le salaire minimum

des catégories professionnelles de la branche. En cas d'opposition d'au moins deux organisations patronales ou d'au moins deux organisations de salariés, le ministre peut consulter de nouveau la CNNCEFP sur la base d'un rapport précisant la portée des dispositions en cause et les conséquences de leur extension. Au vu de ce nouvel avis, il décide en dernier lieu de l'extension, sa décision est alors motivée ([article L. 2261-27](#) du code du travail).

Le ministre chargé du Travail peut également de sa propre initiative saisir un groupe d'experts chargé d'apprécier les effets économiques et sociaux susceptibles de résulter de l'extension envisagée. Ce groupe peut également être saisi à la demande d'une organisation d'employeurs ou d'une organisation de salariés représentative dans le champ d'application de la convention. Dans ce cas, le ministre a l'obligation de le saisir. Son rapport est communiqué à la CNNCEFP préalablement à son avis sur l'extension de la convention concernée.

L'extension ne peut avoir aucun caractère rétroactif. L'arrêté d'extension ne dispose que pour l'avenir. L'arrêté d'extension devient caduc à compter du jour où la convention collective en cause cesse de produire effet ([article L. 2261-28](#) du code du travail). Dans ce cas, l'arrêté d'extension cesse de produire effet sans qu'il soit nécessaire de l'abroger.

- **L'élargissement**

L'élargissement a pour effet de rendre obligatoire les stipulations d'une convention collective à des employeurs n'entrant pas dans son champ d'application et qui relèvent d'un secteur territorial ou professionnel différent ([article L. 2261-17](#) du code du travail).

L'élargissement ne peut intervenir qu'en cas d'absence ou de carence des organisations de salariés ou d'employeurs se traduisant par une impossibilité persistante de conclure une convention ou un accord dans une branche d'activité ou un secteur territorial déterminé ([article L. 2261-17](#) du code du travail). Dans ces cas, le ministre chargé du Travail peut rendre obligatoire dans le secteur territorial ou professionnel considéré, une convention déjà étendue à un secteur territorial ou professionnel différent. Le secteur professionnel ou territorial faisant l'objet de l'arrêté d'élargissement doit présenter des conditions analogues à celles du secteur dans lequel l'extension est déjà intervenue et s'agissant du secteur professionnel notamment quant aux emplois exercés. Le ministre peut également rendre obligatoire dans une ou plusieurs branches d'activité non comprises dans son champ d'application un accord interprofessionnel étendu.

L'élargissement d'une convention ou d'un accord peut être demandé par une organisation de salariés ou d'employeur représentative intéressée. Il peut également intervenir à l'initiative du ministre chargé du Travail ([article L. 2261-17](#) du code du travail). Lorsqu'un arrêté d'élargissement est envisagé, il est précédé de la publication au Journal officiel d'un avis invitant les organisations et personnes intéressées à faire connaître leurs observations.

---

national professionnel des salariés sans qualification et l'ensemble des éléments affectant le calcul du salaire applicable par catégories professionnelles, les congés payés, les conditions de recrutement des salariés, les conditions de la rupture du contrat de travail, la formation professionnelle tout au long de la vie, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'égalité de traitement entre salariés et la prévention des discriminations....

Le ministre chargé du Travail doit également saisir la CNNCEFP qui émet un avis motivé. Si les membres de la CNNCEFP s'opposent, à la majorité, à l'élargissement de la convention, celui-ne peut avoir lieu ([article L. 2261-17](#) du code du travail).

L'arrêté d'élargissement devient caduc quand l'arrêté d'extension du texte n'est plus applicable ou quand une convention ou un accord est ultérieurement conclu et étendu dans le secteur territorial et professionnel ayant fait l'objet de l'arrêté d'élargissement ([article L. 2261-30](#) du code du travail).

- **Le fonctionnement du principe de faveur et la mesure dans laquelle les accords locaux/de lieu de travail peuvent déroger à la législation ou aux conventions collectives conclues à un niveau supérieur.**
  - **Sur le fonctionnement du principe de faveur**

Le principe de faveur est considéré par le juge français comme un principe fondamental de droit du travail placé dans le domaine de la loi par l'article 34 de la Constitution ([Cons. const. 12 juill. 1967, no 67-46L](#) ; [Cass. soc. 17 juill. 1996, n° 95-41.313](#) ; CE, avis, 22 mars 1973). Le principe de faveur s'applique donc dès lors qu'il n'est pas exclu par une disposition légale.

S'agissant de l'articulation entre les conventions collectives et la loi, le code du travail prévoit qu'une convention ou un accord peut comporter des stipulations plus favorables aux salariés que les dispositions légales en vigueur. Ils ne peuvent déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public ([article L. 2251-1](#) du code du travail). Une convention collective ne saurait ainsi légalement déroger, ni aux dispositions qui, par les termes mêmes, présentent un caractère impératif, ni aux principes fondamentaux énoncés dans la Constitution ou aux règles de droit interne - ou, le cas échéant, international -, lorsque ces principes ou règles débordent le domaine du droit du travail ou intéressent des avantages ou garanties échappant, par leur nature, aux rapports conventionnels. Hors de ce cadre, les dispositions législatives ou réglementaires prises dans le domaine du droit du travail garantissent aux travailleurs des avantages minimaux, lesquels ne peuvent en aucun cas être supprimés ou réduits, mais ne font pas obstacle à ce que ces garanties ou avantages soient accrus (CE, avis, 22 mars 1973). L'appréciation du caractère plus ou moins favorable des règles négociées par rapport aux prescriptions légales se fait en considération de l'intérêt de chaque salarié, et avantage par avantage, ayant le même objet.

Toutefois, le législateur autorise dans certains cas la convention collective à déroger en moins favorable à la loi ou règlement. C'est notamment le cas en matière de relations individuelles de travail pour l'indemnité de fin de contrat dont le montant peut être limité de 6 % de la rémunération brute du salarié (au lieu de 10%) dès lors que des contreparties sont offertes à ces salariés, notamment sous la forme d'un accès privilégié à la formation professionnelle ([article L1243-9](#) du code du travail).

C'est le cas également en matière de **temps de travail**. Par exemple, le législateur autorise à

déroger à certaines dispositions d'ordre public par accord collectif mais dans le cadre et les conditions qu'il fixe concernant :

- La **durée maximale quotidienne de travail** : 10h pouvant être portées à 12h par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut par une convention ou un accord de branche ([articles L. 3121-18 et L. 3121-19](#) du code du travail) ;
- La **durée maximale hebdomadaire moyenne de travail** : 44h sur une période de 12 semaines pouvant être portées à 46h par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche ([articles L. 3121-22 et L. 3121-23](#) du code du travail) ;
- Le **repos quotidien** : au moins 11h consécutives pouvant être réduites à 9h par accord ([articles L. 3131-1, L. 3131-2 et D. 3131-4 à D. 3131-6](#) du code du travail) ;
- Le taux de majoration des heures supplémentaires qui ne peut être inférieur à 10 % ([article L. 3121-33](#) du code du travail).

Dans d'autres cas, lorsque la fixation des règles relève du champ de la négociation collective, le législateur peut fixer des **limites à respecter à défaut d'accord** (dispositions supplétives). Dans ces cas-là, un accord collectif peut comporter des stipulations moins avantageuses pour les salariés que ce que prévoit la loi. C'est par exemple le cas concernant :

- Les modalités d'information et les délais de prévenance des salariés en cas de mise en place d'une astreinte ([articles L. 3121-11 et L. 3121-12](#) du code du travail),
- Le contingent des heures supplémentaires ([article L. 3121-33, L. 3121-39 et D. 3121-24](#) du code du travail),
- Le taux de majoration des heures supplémentaires ([article L. 3121-36](#) du code du travail),
- La contrepartie obligatoire sous forme de repos ([article L. 3121-38](#) du code du travail)
- Le délai de prévenance des salariés en cas de changement de durée ou d'horaires de travail en cas d'aménagement du temps de travail ([articles L. 3121-44 et L. 3121-47](#) du code du travail),
- Le délai d'information des salariés concernant l'ordre des départs en congés ([articles L. 3141-15 et L. 3141-16](#) du code du travail).

Par ailleurs, depuis 2016, dans un souci de clarification et de réorganisation des rapports entre la loi, l'accord collectif et le règlement, le code du travail a réorganisé certaines de ses parties (notamment celles relatives à la périodicité des négociations ou au temps de travail) en trois niveaux :

- Le premier intitulé « Ordre public », pose les règles auxquelles il ne peut pas être dérogé, par accord collectif ;
- Le deuxième intitulé « Champ de la négociation collective », fixe précisément le champ de ce que pourront déterminer les partenaires sociaux à tous les niveaux de négociation des accords collectifs (interprofessionnel, national de branche, d'entreprise, de groupe etc.)
- Le troisième intitulé, « Dispositions supplétives », rassemble les dispositions du code qui ont vocation à s'appliquer en l'absence d'accord collectif.

S'agissant de l'articulation entre les conventions collectives, le code du travail prévoit qu'une convention collective ou un accord peut comporter des stipulations moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, sauf si cette convention ou cet accord stipule expressément qu'on ne peut y déroger en tout ou partie. Ainsi, c'est seulement dans le cas où

la convention ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévoit expressément qu'il prime que la convention collective ou l'accord ne peut prévoir de stipulations différentes dans un sens moins favorable aux salariés.

Enfin, le principe de faveur régit les concours de conventions collectives lorsque leur articulation n'est pas spécifiquement régie par la loi. C'est le cas notamment lorsqu'un concours de conventions de branche ou d'entreprise apparaît lors de la période de survie provisoire des convention mises en cause à la suite d'une cession d'entreprise ([Cass. soc. 10 févr. 2010, n° 08-44.454](#)).

- **Sur la possibilité pour les accords locaux de déroger aux conventions collectives conclues à un niveau supérieur**

Ainsi qu'exposé ci-dessus, la convention collective locale négociée par des organisations représentatives au niveau local ne peut prévoir de stipulations différentes dans un sens moins favorable aux salariés que si la convention couvrant un champ territorial plus large prévoit expressément qu'elle prime ([article L. 2252-1](#) du code du travail).

Le code du travail prévoit également la possibilité pour les organisations d'employeurs représentatives au niveau d'une branche ou les organisations d'employeurs qui y sont affiliées ou adhérentes de négocier avec les organisations syndicales de salariés représentatives de cette branche des accords territoriaux afin de définir des stipulations au niveau régional, départemental ou local, ou d'adapter ou de compléter des stipulations conclues au niveau national ([article L. 2232-5-2](#) du code du travail).

- **Sur la possibilité pour les accords de lieu de travail de déroger à la législation ou aux conventions collectives conclues à un niveau supérieur**

L'articulation des accords d'entreprise avec les conventions collectives de niveau supérieur est aujourd'hui envisagée selon une architecture tripartite :

- **Premier bloc** : les matières relevant de ce premier ensemble sont gouvernées par le **principe de primauté de l'accord de branche**. Treize matières sont concernées, énoncées à l'[article L. 2253-1](#) du code du travail : les salaires minima hiérarchiques, les classifications d'emploi, les conditions de renouvellement des périodes d'essai, ... La loi prévoit cependant une exception, dans ces treize domaines, à la primauté de la convention de branche. En effet, la convention d'entreprise prime sur l'accord de branche lorsqu'elle prévoit des garanties équivalentes ou, *a fortiori*, plus favorables, que celles envisagées par la convention de branche. Le principe de faveur est donc en partie maintenu.
- **Deuxième bloc** : les matières relevant de ce deuxième ensemble sont gouvernées par le **principe de primauté de l'accord d'entreprise, sauf lorsqu'il existe une « clause de verrouillage » dans l'accord de branche**. Les matières concernées sont : la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'[article L. 4161-1](#) du code du travail, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées ; les primes pour travaux dangereux ou insalubres ; l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux sont désignés, leur nombre, la valorisation de leur parcours syndical. Les

partenaires sociaux peuvent ainsi, au niveau de la branche, opter pour une clause de verrouillage dans les matières précitées, **par laquelle la convention de branche interdit aux accords d'entreprise conclus postérieurement de prévaloir, sauf s'ils présentent des garanties équivalentes.**

- **Troisième bloc** : ce troisième ensemble est gouverné par le **principe de primauté de l'accord d'entreprise**. La mise en œuvre du principe de proximité ou de spécialité est ici complète. Toutes les matières autres que celles visées dans les deux premiers blocs sont concernées. Il s'agit par exemple du télétravail, des primes, des congés.

**En matière plus particulièrement de durée du travail, quatre thèmes relèvent du premier bloc.**

Aussi, l'accord de branche prime sur l'accord d'entreprise, sauf si ce dernier assure des garanties au moins équivalentes, concernant ([article L. 2253-1](#), 6° du code du travail) :

- La mise en place d'un régime d'équivalence ([article L. 3121-14](#) du code du travail),
- La période de référence des accords pluriannuels d'aménagement du temps de travail ([article L. 3121-44](#) du code du travail),
- La fixation du nombre minimal d'heures de travail requis pour la qualification de travailleur de nuit ([article L. 3122-16](#) du code du travail),
- La durée minimale pour le temps partiel, le complément d'heures et la majoration des heures complémentaires ([articles L. 3121-19, L. 3121-21 et L. 3121-22](#) du code du travail).

**L'essentiel des thèmes en matière de durée du travail, repos et congés se trouve dans le troisième bloc** ([article L. 2253-3](#) du code du travail, primauté de l'accord d'entreprise).

*b) Veuillez fournir une analyse des obstacles spécifiques qui entravent la négociation collective à tous les niveaux et dans tous les secteurs de l'économie (par exemple, la décentralisation de la négociation collective)*

L'agenda social des branches et des entreprises est aujourd'hui très chargé. Les obligations périodiques de négociation prévues par le code du travail sont très nombreuses :

- **Pour la branche** : négociation annuelle sur les salaires, négociation triennale sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés proches aidants, les conditions de travail, la GPEC, les risques professionnels, les travailleurs handicapés, la formation professionnelle, et les salariés expérimentés, en considération de leur âge, négociation quinquennale sur les classifications et l'épargne salariale ;
- **Pour l'entreprise** : négociation annuelle sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail, le partage de la valeur ajoutée, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, la prévoyance, les travailleurs handicapés, les discriminations, le droit à la déconnexion, la mobilité, le droit d'expression directe et collective, et négociation triennale pour les entreprises d'au moins trois cents salariés et les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire, sur la GPEC et les salariés expérimentés, en considération de leur âge.

Les branches comme les entreprises ont par conséquent des difficultés à remplir leurs obligations de négociations et le risque existe d'un certain formalisme des négociations au détriment de la qualité du dialogue social. Afin d'y remédier, le législateur a entrepris, en 2017,

un effort de rationalisation de ces obligations. Il a ainsi donné la possibilité aux entreprises et aux branches de négocier, dans le respect des dispositions d'ordre public des accords dit « agenda social ». Désormais, au titre de l'[article L2241-1](#) du code du travail, les partenaires sociaux liés par une convention de branche ou des accords professionnels ont une obligation d'ordre public d'engager au moins une fois tous les quatre ans une négociation sur :

- Les salaires ;
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- La conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés proches aidants ;
- Les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et sur la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
- La formation professionnelle des salariés ;
- L'emploi et le travail des salariés expérimentés, en considération de leur âge

Et au moins une fois tous les cinq ans sur :

- Les classifications
- L'épargne salariale interentreprise.

En vertu des articles [L. 2242-1](#) du code du travail, les employeurs des entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives ont, quant à eux, une obligation d'ordre public d'engager une négociation au moins une fois tous les quatre ans sur :

- La rémunération, notamment les salaires effectifs,
- Le temps de travail,
- Le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise,
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- La qualité de vie et des conditions de travail,

Et dans les entreprises d'au moins trois cents salariés et dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire, des négociations doivent être engagées au moins une fois tous les quatre ans sur

- La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (article [L. 2242-2](#) du code du travail)
- L'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés, en considération de leur âge (article [L. 2242-2-1](#) du code du travail).

Sous réserve du respect de ces dispositions, les branches et les entreprises peuvent conclure un accord agenda social précisant la périodicité d'un ou plusieurs thèmes de négociations, leur contenu, le calendrier et les lieux des réunions, les informations que les organisations professionnelles d'employeurs remettent aux négociateurs sur les thèmes prévus et la date de cette remise ainsi que les modalités selon lesquelles sont suivis les engagements souscrits par les parties ([article L. 2241-5](#) du code du travail). A défaut d'accords, elles restent tenues de négocier selon les anciennes périodicités (négociations annuelles, triennales et quinquennales) et sur tous les thèmes et sous-thèmes prévus par le code. Or, dans les faits, les partenaires sociaux ne se sont pas encore emparés de cet outil, notamment au niveau des branches. Très peu de branches ont conclu des accords « agenda social ». Si les entreprises sont plus nombreuses, la conclusion de tels accords n'est pas encore devenue la règle. Environ 500 accords « agenda social » ont été conclus au niveau de l'entreprise en 2024 et en 2023. Le risque d'un formalisme de certaines négociations n'est donc pas écarté notamment au niveau des

secteur professionnels.

*c) Veuillez fournir des informations sur les mesures prises ou prévues pour garantir le droit à la négociation collective (i) des personnes économiquement dépendantes (travailleurs indépendants) présentant certaines caractéristiques similaires à celles des travailleurs et (ii) des travailleurs indépendants.*

- **Travailleurs indépendants de plateformes**

[L'ordonnance du 6 avril 2022 renforçant l'autonomie des travailleurs indépendants des plateformes de mobilité, portant organisation du dialogue social de secteur et complétant les missions de l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi](#) (ARPE) fixe les modalités de représentation des organisations de plateformes au niveau sectoriel ainsi que les règles du dialogue social. Elle **donne notamment le pouvoir à l'ARPE d'homologuer les accords de secteurs, c'est-à-dire d'en imposer l'application à toutes les plateformes, et lui confie une mission de médiation en cas de litiges entre une plateforme et un ou plusieurs travailleurs.**

Ainsi, l'organisation du dialogue social et de la négociation des travailleurs de plateformes sont encadrés par les [articles L7343-27 à L7343-53](#) du code du travail.

Les accords collectifs de secteur sont **négociés et conclus par les organisations de travailleurs et organisations professionnelles de plateformes, reconnues représentatives.**

En particulier, en application de l'ordonnance du 6 avril 2022 précitée, l'[article L7343-36](#) du code du travail impose l'engagement **d'une négociation au moins une fois par an au niveau du secteur, sur un ou plusieurs des thèmes** suivants :

- Les modalités de **détermination des revenus** des travailleurs, y compris le prix de leur prestation de service ;
- Les **conditions d'exercice de l'activité professionnelle** des travailleurs, et notamment l'encadrement de leur temps d'activité ainsi que les effets des algorithmes et des changements les affectant sur les modalités d'accomplissement des prestations ;
- La **prévention des risques professionnels** auxquels les travailleurs peuvent être exposés en raison de leur activité ainsi que les dommages causés à des tiers ;
- Les modalités de **développement des compétences professionnelles** et de sécurisation des parcours professionnels.

Les accords peuvent comporter des stipulations plus favorables aux travailleurs par rapport à ce que prévoit la loi. Ils ne peuvent en revanche déroger aux dispositions revêtant un caractère d'ordre public.

Pour être valables, ils doivent être signés par au moins une organisation professionnelle de plateformes représentative et par une ou plusieurs organisations de travailleurs représentatives ayant recueilli au minimum 30% des suffrages exprimés.

Pour qu'un accord soit applicable à l'ensemble du secteur et donc à tous les travailleurs indépendants et à toutes les plateformes du secteur considéré, une procédure particulière, dite **d'homologation**, doit être suivie ([articles L7343-49 à L7343-53](#) du code du travail).

Dans ce cadre, deux premiers accords ont rapidement été conclus dans le [secteur des voitures de transports avec chauffeur](#) (VTC) en janvier 2023, l'un portant sur la [fixation d'un revenu minimum de la course](#) et l'autre portant sur la [méthode et les moyens de la négociation et les modalités d'information des travailleurs](#) sur les dispositions conventionnelles applicables. Un

troisième [accord relatif à la transparence et aux désactivations](#) dans le secteur VTC a été conclu le 19 septembre 2023.

Deux nouveaux accords ont été conclus le 19 décembre 2023, l'un pour [l'amélioration des revenus des chauffeurs VTC](#) et l'autre [renforçant la liberté de choix de leur course des chauffeurs VTC](#).

Dans le [secteur de la livraison](#), trois accords ont été conclus le 20 avril 2023 :

- Accord sur les [modalités de rupture des relations commerciales](#)
- Accord instaurant une [garantie minimale de revenus](#)
- Accord de méthode sur [l'organisation des négociations collectives](#)

Un accord visant « à [lutter contre toutes les formes de discriminations dont les livreurs sont victimes](#) » a été signé en mai 2024.

L'ensemble des accords précités ont fait l'objet d'une **décision d'homologation** et sont donc applicables à tous les travailleurs et à toutes les plateformes du secteur.

### Article 6, paragraphe 4 Action collective

a) *Veillez indiquer :*

- *Les secteurs dans lesquels le droit de grève est interdit ;*
- *Les secteurs pour lesquels il existe des restrictions au droit de grève ;*
- *Les secteurs pour lesquels il existe une exigence de service minimum à maintenir.*

*Veillez donner des détails sur les règles pertinentes concernant ce qui précède et leur application dans la pratique, y compris la jurisprudence pertinente.*

Le droit de grève est un principe de valeur constitutionnelle : « *le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le règlementent* » énonce ainsi le [Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946](#), auquel renvoie la [Constitution du 4 octobre 1958](#).

Tous les salariés du secteur privé et les agents du secteur public, titulaires comme contractuels, peuvent ainsi faire grève. L'exercice du droit de grève n'est notamment pas réservé aux salariés syndiqués.

Toutefois, certaines modalités de grèves sont interdites, comme la grève surprise dans le secteur public, la grève sur le tas (avec occupation), la grève politique (sans motif professionnel), et la grève perlée qui consiste en un ralentissement du travail pendant lequel l'activité est volontairement ralentie et les salariés n'honorent pas leurs obligations.

En outre, certains secteurs ou professions connaissent des interdictions ou des restrictions en raison de la nécessité d'assurer les besoins essentiels du pays ou la sauvegarde de l'intérêt général.

Le régime d'interdiction ne s'applique qu'à ceux des personnels dont la présence « *est indispensable pour assurer le fonctionnement des éléments du service dont l'interruption porterait atteinte aux besoins essentiels du pays* » (Conseil constitutionnel, [décision n°79-105 DC du 25 juillet 1979](#)).

Sont ainsi soumis à un **régime total d'interdiction** :

- Les fonctionnaires actifs de la police nationale ([article L. 114-3](#) du code général de la fonction publique) ;
- Les magistrats judiciaires ([article 10 de l'ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958 portant loi organique relative au statut de la magistrature](#)) ;
- Les agents occupant un emploi de préfet ou de sous-préfet ([Décret n° 2024-486](#) du 30 mai 2024 relatif à l'interdiction du droit de grève des agents occupant un emploi de préfet ou de sous-préfet) ;
- Les militaires ([article L. 4121-4](#) du code de la défense) ;
- Les fonctionnaires des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire ([article L. 114-3](#) du code général de la fonction publique) ;
- Les personnels des transmissions du ministère de l'Intérieur ([article L. 114-6](#) du code général de la fonction publique) ;
- Les fonctions d'autorité des services de la navigation aérienne ([article L.114-5](#) du code général de la fonction publique et [arrêté du 8 juillet 2008](#) relatif à la désignation des personnels devant demeurer en fonction en cas de cessation concertée du travail dans les services de la navigation aérienne) ;
- Les fonctionnaires de la direction générale de la sécurité extérieure ([article 2 du décret n° 2015-386](#) du 3 avril 2015 fixant le statut des fonctionnaires de la direction générale de la sécurité extérieure).

Afin d'assurer **la sauvegarde de l'intérêt général et notamment la continuité des services publics**, des dispositifs d'aménagement du droit de grève s'appliquent pour d'autres catégories de salariés ou agents publics.

L'exercice du droit de grève des personnels de l'Etat, des régions, des départements et des communes comptant plus de 10 000 habitants ainsi que les personnels des entreprises, des organismes et des établissements publics ou privés lorsque ces entreprises, organismes et établissements sont chargés de la gestion d'un service public doit être ainsi précédé d'un préavis. Ce préavis émane d'une organisation syndicale représentative au niveau national, dans la catégorie professionnelle ou dans l'entreprise, l'organisme ou le service intéressé. Le préavis doit parvenir cinq jours francs avant le déclenchement de la grève à l'autorité hiérarchique ou à la direction de l'établissement, de l'entreprise ou de l'organisme intéressé. Il mentionne le motif, le champ géographique et l'heure du début ainsi que la durée limitée ou non, de la grève envisagée. Pendant la durée du préavis, les parties intéressées sont tenues de négocier ([article L. 2512-2](#) du code du travail). Pour ces personnels, la grève tournante c'est à dire les arrêts de travail affectant par échelonnement successif ou par roulement concerté les divers secteurs ou catégories professionnelles d'un même établissement ou service ou les différents établissements ou services d'une même entreprise ou d'un même organisme, est interdite. De plus, l'heure de cessation et celle de reprise du travail ne peuvent être différentes pour les diverses catégories ou pour les divers membres du personnel intéressé ([article L. 2512-3](#) du code du travail). Cependant la Cour de cassation juge que chaque organisation syndicale peut déposer un préavis, avec une date de cessation du travail différente ([Cass. Soc., 4 février 2004, n° 01-15.709](#)).

**Dans les transports terrestres réguliers de personnes à vocation non touristique et dans les services librement organisés de transport ferroviaire de voyageurs hors transport international de voyageurs**, le délai du préavis est fixé à 13 jours ; il s'agit du délai maximal qui peut être imposé entre le moment où l'organisation syndicale notifie à l'employeur les motifs

pour lesquels elle envisage un mouvement collectif et le début d'un éventuel mouvement de grève. Par ailleurs, le dépôt d'un préavis de grève ne peut intervenir qu'après une négociation préalable entre l'employeur et la ou les organisations syndicales représentatives qui envisagent de déposer le préavis. Il est également prévu la mise en place d'un niveau de service adapté au nombre de salariés non-grévistes. Un accord de prévisibilité du trafic est ainsi prévu, qui recense les catégories d'agents et de moyens matériels nécessaires à chacun des niveaux de service prévus dans un plan de transport adapté. Cet accord fixe, en particulier, les conditions dans lesquelles l'organisation du travail est révisée et les personnels non-grévistes réaffectés. Les salariés relevant des catégories recensées par l'accord de prévisibilité du trafic doivent informer leur employeur de leur intention de participer à la grève au plus tard 48h avant. Ces salariés doivent également informer leur employeur de leur reprise de service au moins 24h avant, sauf lorsque cette reprise est consécutive à la fin de la grève. Après 8 jours de grève, une consultation des salariés sur la poursuite de celle-ci pourra être organisée par l'employeur, à son initiative ou à la demande d'une organisation syndicale représentative ([articles L1324-1 à L1324-11](#) du code des transports).

**Dans le secteur du transport aérien de passagers**, les entreprises sont invitées à négocier des accords-cadres organisant une procédure de prévention des conflits, prévoyant notamment que la grève ne pourra être déclenchée qu'après négociation avec l'employeur ([article L. 1114-2](#) du code des transports). Par ailleurs, les salariés dont l'absence est de nature à affecter directement la réalisation des vols doivent également déclarer à leur employeur leur intention de prendre part à un mouvement de grève au plus tard 48 heures avant. Le salarié qui renonce à faire grève ou reprend son service doit en faire état à son employeur 24 heures avant. Après 8 jours de grève, une consultation des salariés sur la poursuite de celle-ci pourra être organisée par l'employeur, à son initiative ou à la demande d'une organisation syndicale représentative. Enfin, un médiateur peut être désigné, dès le début de la grève, en vue de faciliter son règlement ([articles L. 1114-3 et suivants](#) du code des transports).

Enfin **un service minimum peut être prévu** dans certains secteurs.

Un tel service est organisé **dans le secteur de l'audiovisuel public** par l'[article 57 de la loi n° 86-1067](#) du 30 septembre 1986 relative à la liberté de communication prévoit un service minimum. Les salariés concernés sont les salariés des sociétés nationales de programme France Télévisions et Radio France, en charge de l'audiovisuel extérieur de la France et de la société ARTE-France ou des filiales répondant à des missions de services publics. En cas de cessation concertée du travail, la continuité du service est assurée dans les conditions suivantes : le préavis de grève doit parvenir au président des organismes concernés dans un délai de cinq jours francs avant le déclenchement de la grève. Il doit fixer le lieu, la date et l'heure du début ainsi que la durée, limitée ou non, de la grève envisagée. Un nouveau préavis ne peut être déposé par la même organisation syndicale qu'à l'issue du délai de préavis initial et, éventuellement, de la grève qui a suivi ce dernier. La création, la transmission et l'émission des signaux de radio et de télévision doivent être assurées par les services ou les personnels des sociétés de programme qui en sont chargés.

En outre, sur le fondement de leur pouvoir d'organisation du service public, le Conseil d'État a reconnu aux **organes de direction des établissements publics ou des organismes de droit privé responsables d'un service public** la possibilité de recourir à l'assignation ou à la réquisition pour organiser un service minimum permettant d'assurer la continuité du service public nécessaire pour la satisfaction des besoins essentiels du pays, de la sécurité des personnes et de l'ordre public ([CE, 7 juillet 1950, Dehaene](#), [CE, 7 janvier 1976, n°92162, publié](#) ; [CE, 12 avril 2013,](#)

[n°329570, 329683, 330539, 330847, publié](#)). Avant de recourir à la réquisition ou à l'assignation, l'employeur doit toutefois s'assurer que les non-grévistes ne sont pas suffisants pour assurer cette continuité ([CE 9 juill. 1965, Pouzenc, Lebon 421](#)) ou qu'aucune solution alternative ne peut être mise en œuvre comme la réorganisation du service, le transfert des patients dans un autre établissement s'agissant d'un hôpital ([CE, 9 déc. 2003, n 262186](#)) ou encore s'agissant d'EDF, la mise en œuvre d'autres moyens de production, le recours aux capacités d'importation des réseaux transfrontières ou l'appel à la diminution volontaire ou contractuelle de la demande d'électricité le cas d'une grève affectant des centrales nucléaires ([CE, 12 avril 2013, n°329570, 329683, 330539, 330847, publié](#)).

La réquisition et l'assignation ne sont applicables qu'au seul personnel de l'entreprise affecté à cette activité de service public

Par ailleurs, il s'agit d'assurer « un service minimum » et non un service normal. Les mesures d'assignation doivent donc, sous le contrôle du juge, être strictement justifiées et proportionnées aux nécessités imposées par l'ordre public, la sécurité des personnes et la satisfaction des besoins essentiels du pays. Dans une décision du 25 juillet 1979, le Conseil constitutionnel avait ainsi censuré une disposition permettant aux présidents des sociétés de radio et télévision publiques de requérir le personnel nécessaire à l'accomplissement de la généralité des missions assignées par la loi à ces sociétés. Les moyens étaient ainsi donnés aux présidents de faire assurer, non un service minimum, mais un service normal et donc, « *de faire obstacle à l'exercice du droit de grève dans des cas où son interdiction n'apparaît pas justifiée au regard des principes de valeur constitutionnelle* » ([Décision n° 79-105 DC du 25 juillet 1979](#)). Dans sa décision du 12 avril 2013, si le Conseil d'État a jugé légal le dispositif mis en place par la direction de la société EDF, c'est parce qu'il « *n'a eu ni pour objet ni pour effet de contraindre l'ensemble des personnels concernés à remplir un service normal, mais seulement de répondre de la continuité des fonctions indispensables pour assurer la remise en service des réacteurs arrêtés et éviter, en l'absence de solution alternative, des conséquences graves dans l'approvisionnement du pays en électricité* » ([CE, 12 avril 2013, n°329570, 329683, 330539, 330847, publié](#)).

Enfin, en cas de grève des enseignants d'une école maternelle ou élémentaire, un service gratuit d'accueil des enfants est mis en place par la commune si au moins 25% des enseignants se sont déclarés grévistes.

*b) Veuillez indiquer s'il est possible d'interdire une grève en demandant une injonction ou une autre mesure auprès des tribunaux ou d'un autre organe compétent (organe administratif ou organe d'arbitrage). Dans l'affirmative, veuillez fournir des informations sur la portée et le nombre de décisions rendues au cours des 12 derniers mois.*

Il n'existe pas en droit français de procédure permettant d'interdire une grève en demandant une injonction ou une autre mesure auprès des tribunaux ou d'un autre organe compétent.

Il est toutefois possible de solliciter une injonction du juge des référés en cas de grève abusive ou en cas d'occupation des locaux de travail ou de mise en place de piquets de grève entravant gravement la liberté du travail. Ces notions sont interprétées strictement par le juge. La Cour de cassation considère ainsi qu'il y a abus du droit de grève seulement quand celui-ci entraîne une désorganisation manifeste et anormale de l'entreprise ([Cass. soc., 4 nov. 1992, no 90-41.899](#) ; [Cass. soc., 10 juill. 1991, no 89-43.147](#)). De même, il faut que le piquet de grève aboutisse au

blocage des portes de l'établissement, et par conséquent à l'interdiction de l'accès de l'usine aux autres salariés pour que l'exercice anormal du droit de grève soit caractérisé ([Cass. soc., 8 déc. 1983, no 81-14.238](#)). En revanche, le blocage par un piquet de grève situé à l'entrée principale de l'entreprise, alors que le personnel gardait la possibilité de pénétrer par d'autres voies d'accès ne porte pas atteinte à la liberté du travail ([CE, 2 févr. 1996, no 152406](#)).

## Article 20 - Droit à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes

*Remarque explicative :*

Voir la remarque ci-dessus à l'article 4.

*Questions :*

a) Veuillez fournir des informations sur les mesures prises pour promouvoir une plus grande participation des femmes au marché du travail et pour réduire la ségrégation entre les sexes (horizontale et verticale). Veuillez fournir des informations/données statistiques montrant l'impact de ces mesures et les progrès réalisés en termes de lutte contre la ségrégation entre les sexes et d'amélioration de la participation des femmes à un plus grand nombre d'emplois et de professions.

La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail constitue une priorité majeure des politiques publiques en France, s'articulant autour de plusieurs axes stratégiques : l'amélioration de l'accès à l'emploi, la réduction de la ségrégation professionnelle (horizontale et verticale), le soutien à l'entrepreneuriat féminin et la formation tout au long de la vie.

### - **Renforcement du service public de l'emploi pour une meilleure insertion des femmes**

Le service public de l'emploi, incarné notamment par France Travail, joue un rôle central dans la lutte contre les inégalités d'accès à l'emploi. Malgré un chômage qui touche désormais autant les femmes que les hommes, les données montrent que les femmes rencontrent des difficultés spécifiques pour retrouver un emploi durable. Pour répondre à ces enjeux, France Travail a mis en place un ensemble d'actions ciblées :

**Formation des agents** : entre 2018 et octobre 2024, 1 556 conseillers ont suivi un module spécifique sur l'égalité professionnelle et la mixité des emplois, afin de mieux accompagner les demandeuses d'emploi et de déconstruire les stéréotypes de genre.

**Aide à la garde d'enfants (AGE)** : ce dispositif, élargi en 2024, permet de prendre en charge une partie des frais de garde pour les parents en reprise d'emploi ou en formation. En 2024, 11 994 aides ont été accordées (+14,6 % par rapport à 2023), avec un budget porté à 5 millions d'euros en 2025. Des ateliers d'information ont été déployés en partenariat avec les Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF) pour mieux faire connaître ce dispositif.

**Dispositifs Territoriaux d'Accompagnement (DTA) :** Ces parcours intensifs et personnalisés, d'une durée de 6 à 12 mois, ciblent les publics les plus fragilisés, notamment les femmes. En 2024, 4 488 femmes ont bénéficié de cet accompagnement dans les quartiers prioritaires de la ville, 1 552 femmes seniors et 580 femmes licenciées pour inaptitude ont également été accompagnées.

**Projet FEMA (Féminisons les Métiers d'Avenir) :** en partenariat avec l'association Social Builder et l'Association pour l'emploi des cadres, ce projet vise à accompagner 15 000 demandeuses d'emploi d'ici 2028 vers des métiers à forte dimension numérique et technique (ville durable, construction, industrie du futur, cybersécurité). Il prévoit également de sensibiliser 30 000 femmes actives et de former 5 000 professionnels à des pratiques plus inclusives.

- **Soutien à l'insertion professionnelle et à l'autonomie économique des femmes**

La France, par l'intermédiaire du ministère chargé de l'Égalité, finance **le dispositif des « services emplois » au sein des Centres d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF)**, dans le cadre d'une convention pluriannuelle d'objectifs (CPO) avec la Fédération nationale des CIDFF (FNCIDFF). Présents sur l'ensemble du territoire français, les services emplois des CIDFF s'adressent aux femmes les plus éloignées de l'emploi, souvent en situation de vulnérabilité (victimes de violences, mères isolées, etc.), en leur proposant un accompagnement global vers l'emploi, comprenant l'insertion socioprofessionnelle et la levée des freins périphériques à l'emploi. **Ils apportent une réelle valeur ajoutée en complétant le service public d'insertion et d'emploi de droit commun.** Le Plan Égalité 2023-2027 prévoit de doter l'ensemble des CIDFF d'un service emploi d'ici 2027. En 2025, le réseau est doté de 88 services emploi sur les 98 CIDFF existants.

En outre, **un troisième accord-cadre 2021-2024 en faveur de l'insertion professionnelle des femmes et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé entre l'État (les ministères chargés de l'Égalité et du Travail) et le service public de l'emploi (France Travail).** Il a pour objectifs de : renforcer la gouvernance nationale et locale de la politique de l'égalité femmes-hommes en matière d'emploi ; lutter contre les stéréotypes sexistes ; favoriser la mixité des métiers ; faciliter le retour à l'emploi des femmes, en agissant sur les freins spécifiques (violences, garde d'enfants, mobilité, etc.). **L'accord-cadre se décline sur les territoires au niveau régional.**

L'accord-cadre porte une attention particulière aux femmes précaires et éloignées du marché du travail. Dans ce cadre, France Travail a développé des dispositifs spécifiques (**Dispositif Territorial d'Accompagnement – DTA**, voir ci-dessus).

De plus, le ministère chargé de l'Égalité a lancé **en 2022 un appel à projets doté d'un fonds d'un million d'euros** pour l'égalité entre les femmes et les hommes et l'autonomie économique des femmes, qui a permis de soutenir 27 structures lauréates.

Par ailleurs, **la France met en œuvre le dispositif des crèches à vocation d'insertion**

**professionnelle (AVIP).** Les crèches AVIP réservent une place en crèche aux enfants de parents sans emploi âgés de 0 à 3 ans et les accompagnent vers l'emploi ou une formation professionnelle. Le public visé est celui des jeunes parents éloignés de l'emploi, **très souvent des mères cheffes de familles monoparentales.** La France prévoit de créer 1 000 crèches AVIP supplémentaires d'ici 2027.

**Enfin, une plateforme nationale de mentorat, « [Wementoring](#) »,** a été officiellement lancée le 13 novembre 2024 pour accélérer l'égalité professionnelle et promouvoir l'autonomie économique des femmes. Dirigée par l'association Open Mentoring Network et soutenue par l'État, elle est accessible gratuitement à toutes les femmes en France et à l'étranger. Elle permet aux femmes mentorées d'être accompagnées dans leur développement professionnel et aux femmes mentors de partager leur expérience. Elle s'adresse aux femmes de tout âge, de tout profil et de tout secteur d'activité.

- **Soutien à l'entrepreneuriat des femmes et levée des freins financiers**

**Le quatrième accord-cadre 2021-2023 en faveur de l'entrepreneuriat des femmes** a été signé en 2021 entre l'État (le ministère chargé de l'Égalité) et la banque publique d'investissement Bpifrance. Cet accord s'est attaché à développer les objectifs suivants :

- Faciliter l'accès et développer une offre d'accompagnement favorable à la création/reprise d'entreprises et à la croissance des entreprises dirigées par des femmes, notamment dans les territoires fragiles et auprès des jeunes ;
- Favoriser l'accroissement des financements accordés aux femmes créatrices et repreneuses d'entreprises ;
- Contrer les stéréotypes de genre qui peuvent affecter les acteurs de l'écosystème entrepreneurial (nouvel axe).

L'accord-cadre se décline sur les territoires à travers la mise en œuvre de **plans d'action régionaux pour l'entrepreneuriat des femmes (PAREF).**

**L'accord-cadre a été prolongé d'une année en 2024 dans le cadre d'un avenant et un cinquième accord-cadre est en cours d'élaboration,** largement inspiré par les recommandations du bilan du précédent accord.

En outre, au-delà des dispositifs de droit commun soutenant l'accès aux crédits bancaires et l'accompagnement dans le financement sans distinction de sexe, **des dispositifs d'aide au financement spécifiquement ciblés pour les femmes entrepreneuses existent.** En particulier, la « **Garantie Égalité Femmes** » portée par le réseau France Active vise à soutenir la création, la reprise ou le développement d'entreprises par les femmes. Cette garantie s'adresse plus particulièrement aux entrepreneuses éloignées de l'emploi ou en situation de précarité.

Plusieurs dispositifs ont par ailleurs été renforcés :

- **Fonds de Cohésion Sociale** : En 2023, 45 % des dossiers de microcrédits professionnels et personnels accordés par le Fonds de cohésion sociale ont bénéficié à des femmes, grâce à la « garantie égalité femmes », qui couvre jusqu'à 80 % d'un emprunt bancaire (dans la limite de 50 000 €).

- **Programme « Inclusion par le travail indépendant »** : Entre juin 2021 et mars 2024, 34 269 femmes ont été accompagnées dans la création ou la reprise d'entreprise, représentant 54 % du public total.
- **Activ'Créa** : En 2024, 55,2 % des bénéficiaires de ce dispositif d'accompagnement à la création d'entreprise étaient des femmes (soit 50 595 demandeuses d'emploi).

De plus, le ministère chargé de l'Égalité soutient financièrement des **structures et associations œuvrant dans le champ de l'entrepreneuriat des femmes** (subventions nationales et au niveau des territoires).

Par ailleurs, **le premier baromètre annuel de l'entrepreneuriat des femmes a été publié en mars 2024**. Il permet de mesurer les écarts de représentation entre les femmes et les hommes parmi les créateurs et les repreneurs d'entreprises, et d'aller plus loin en examinant les causes, notamment financières, de ces écarts.

Enfin, le Plan Égalité 2023-2027 a permis de constituer un réseau d'ambassadrices chargées de la promotion de l'entrepreneuriat auprès de tous les publics, avec **l'organisation en 2024 et 2025 d'un concours national « [101 femmes entrepreneures à Matignon](#) »** visant à mettre en lumière une femme entrepreneure dans chaque département.

- **Mesures complémentaires en faveur des femmes isolées géographiquement et des femmes étrangères**

Des mesures d'insertion professionnelle et/ou de soutien à l'entrepreneuriat ont été mises en place en faveur de publics spécifiques de femmes : **notamment femmes vivant dans les quartiers prioritaires de la ville (QPV), femmes vivant dans des régions isolées et rurales, femmes migrantes et réfugiées.**

- Femmes vivant dans les quartiers prioritaires de la ville (QPV)

**Le programme des cités de l'emploi agit en faveur de l'insertion professionnelle des femmes vivant dans les QPV.** Depuis 2021, 84 cités de l'emploi ont permis de repérer et d'accompagner 6000 femmes résidentes des QPV au cours d'ateliers permettant de lever les freins à l'emploi et d'aider à sortir de situations de violences conjugales. L'évaluation de la démarche, finalisée en début d'année 2023, montre que les cités de l'emploi ont, par la coopération des acteurs, repéré et accompagné des publics qui échappaient au service public de l'emploi et rendu le droit commun plus accessible aux résidents des QPV. C'est pourquoi cette démarche, expérimentée depuis 2020, a été prolongée en 2024.

Enfin, le ministère chargé de l'Égalité et l'Agence nationale de la cohésion des territoires (ANCT) soutiennent les initiatives de la société civile, telle que, par exemple, Femmes Solidaires, un réseau de 190 associations réparties dans les QPV, **dont l'action contribue à lutter contre toute forme de discriminations dans les domaines du droit et de l'accès**

à l'emploi, à promouvoir l'égalité des femmes et des hommes au travail et la parité, et à faire reculer les violences faites aux femmes.

➤ Femmes vivant dans des régions isolées et rurales

Le soutien de la France aux « **services emplois** » des CIDFF cité plus haut agit en faveur de l'insertion professionnelle des femmes vivant dans des régions isolées ou rurales.

En 2021, les femmes représentent 45,8% des créateurs d'entreprises en milieu rural (contre 32,3% au niveau national, tous territoires confondus), dépassant ainsi l'objectif de 40% de femmes défini en 2015 par le Comité interministériel aux ruralités.

L'accord-cadre 2021-2023 en faveur de l'entrepreneuriat des femmes entre l'État et Bpifrance ainsi que ses déclinaisons régionales (*voir ci-dessus, soutien à l'entrepreneuriat des femmes*) prévoient **des actions spécifiques favorisant l'entrepreneuriat des femmes, et notamment des jeunes femmes, dans les zones de revitalisation rurale.**

Concernant les femmes agricultrices, le Plan Égalité 2023-2027 prévoit d'étendre aux installations et reprises d'exploitation agricole la « **Garantie Égalité Femmes** », dispositif national qui facilite l'accès au crédit bancaire des entrepreneuses demandeuses d'emploi ou en situation de précarité (*voir ci-dessus soutien à l'entrepreneuriat des femmes*). Par ailleurs, les entrepreneuses rurales ont accès à **d'autres dispositifs de droit commun de financement, de garantie et d'accompagnement, coordonnés par Bpifrance.**

➤ Femmes migrantes et réfugiées

**Un accord-cadre conclu en 2021 entre l'État, l'Office français de l'immigration et de l'intégration (Ofii) et le service public de l'emploi (France Travail)** mentionne explicitement le fait que les femmes étrangères doivent faire l'objet d'une mobilisation particulière. Cet accord, décliné au niveau local, a ainsi permis le développement d'actions spécifiques afin de favoriser l'accès à l'emploi, notamment des démarches d'« aller vers » qui bénéficient plus particulièrement aux femmes. Il s'agit par exemple de l'inscription en ligne à France Travail dans les plateformes d'accueil de l'Ofii.

**Le dispositif « Expérience sans frontières »**, conduit par le ministère de l'Éducation nationale, propose un accompagnement individualisé aux primo-arrivants en situation régulière afin de permettre la reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise à l'étranger et ainsi de lutter contre le déclassement socio-professionnel, notamment des femmes.

**Les femmes réfugiées bénéficient du programme d'accompagnement global et individualisé des réfugiés (AGIR)** piloté par le ministère de l'Intérieur et créé en 2022, en déploiement progressif jusqu'en 2024, qui permet à chaque personne bénéficiaire de la protection internationale un accompagnement global et individualisé vers le logement et l'emploi.

**Le ministère de l'Intérieur a par ailleurs soutenu deux projets associatifs d'accès à l'emploi ciblant spécifiquement les femmes** : un projet porté par l'association SISTECH qui accompagne les femmes réfugiées vers les métiers du numérique, notamment par le mentorat de compétence, et un projet porté par l'association SINGA qui accompagne les femmes primo-arrivantes dans leur projet d'entrepreneuriat.

- **Renforcement de la mixité des métiers et des orientations professionnelles**

Le Plan Égalité 2023-2027 prévoit des actions ciblées afin de **féminiser certains secteurs tels que les nouvelles technologies, le numérique et l'industrie** :

- Déploiement d'une campagne multimédia de sensibilisation et d'information interministérielle pour favoriser l'attractivité des filières STIM ;
- Renforcement de l'attractivité du secteur industriel auprès des femmes par l'organisation d'un événement annuel dédié à la mixité dans le cadre du salon « Global Industrie » et par l'augmentation du nombre d'évènements labélisés mixité dans le cadre de la semaine de l'industrie ;
- Encouragement des actions favorisant la découverte des métiers et l'orientation non genrée dans les filières non mixtes ou peu mixtes.

La France agit en effet en amont sur **l'égalité et la déconstruction des stéréotypes au sein du système éducatif** : convention interministérielle à l'égalité entre les filles et les garçons signée par six ministères en 2019 pour une durée de cinq ans ; label égalité filles-garçons des établissements scolaires porté par le ministère de l'Éducation nationale ; sensibilisation des jeunes filles aux filières numérique et scientifique.

La France soutient un certain nombre d'initiatives en faveur de la mixité professionnelle, dans des secteurs d'activité peu féminisés :

- **Le [Collectif Industri'Elles](#)**, créé au sein du Conseil national de l'Industrie (création de clubs dans les territoires, désignation d'ambassadrices, organisation d'événements). Le collectif rassemble des femmes et des hommes du secteur industriel qui souhaitent s'impliquer dans la mise en œuvre d'actions concrètes afin de changer l'image de l'industrie, encore trop souvent perçue comme un milieu masculin, et d'attirer des jeunes filles et des femmes dans ce secteur.

- **La Grande Ecole du Numérique (GEN)** développe un réseau de formations certifiantes labellisées pour les femmes et soutient des collectifs et associations œuvrant pour la représentation de celles-ci dans le secteur numérique.

**La formation professionnelle et l'alternance sont des outils clés pour favoriser l'accès des femmes à des métiers traditionnellement masculins et réduire la ségrégation horizontale.** Plusieurs initiatives ont été déployées :

- **Ateliers « C'est mon choix professionn'ELLE »** : ces ateliers, proposés en

- présentiel ou à distance, visent à faire découvrir aux femmes des métiers contre-stéréotypés (bâtiment, numérique, industrie) et à les accompagner dans leur réorientation.
- **Trophées des Métiers pour ELLES** : organisés pour la cinquième année consécutive en 2025, ces trophées mettent en lumière des femmes évoluant dans des métiers traditionnellement masculins (électriciennes, mécaniciennes, conductrices de grue, etc.), servant de modèles inspirants.
  - **Alternance** : En 2024, les femmes représentaient 45,2 % des contrats d'apprentissage (contre 34,3 % en 2018), avec une progression notable dans des secteurs comme la construction (13 % en 2023 contre 6 % en 2018).

*Voir également ci-dessus le projet FEMA.*

- **Mobilisation des branches professionnelles et des employeurs**

Pour ancrer durablement l'égalité professionnelle, la Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP) du ministère du Travail travaille en étroite collaboration avec les branches professionnelles et les entreprises :

- **Accompagnement des entreprises** : un réseau de délégués à l'accompagnement des entreprises et des parcours professionnels a été mis en place pour aider les entreprises à intégrer l'égalité et la mixité dans leur gestion des ressources humaines.
  - **Label Diversité et Label Égalité Professionnelle** : Ces labels, attribués après audit, reconnaissent les entreprises engagées dans la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité. En 2024, 106 organismes (privés et publics) sont titulaires du Label Diversité, couvrant près de 1,4 million d'actifs.
  - **Sensibilisation et outils** : Des webinaires, kits ressources et guides pratiques sont proposés aux Centres de Formation d'Apprentis et aux entreprises pour les aider à déconstruire les stéréotypes et à promouvoir la mixité.
  - **Autres actions concourant à l'autonomie économique des femmes, y compris en matière de conciliation des temps de vie**
- **Soutien à la parentalité** : le congé paternité et d'accueil de l'enfant est passé de 14 à 28 jours en 2021 (dont les 7 premiers jours suivant la naissance sont obligatoires pour les salariés) ; la durée d'affiliation requise pour ouvrir droit à une indemnisation est passée de 10 à 6 mois en 2023, pour les congés maternité, paternité et d'accueil de l'enfant, et d'adoption ; le décret n°2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant, a permis de sécuriser l'avancement des agentes et agents en congé parental ou de disponibilité pour élever un enfant ;

- **Renforcement des dispositifs d'accueil des jeunes enfants** : notamment par la réforme de création d'un « Service public de la petite enfance », axée sur la gouvernance de l'offre d'accueil, son financement et sa qualité, avec un objectif de 100 000 places d'accueil supplémentaires d'ici 2027 et de 200 000 d'ici 2030 ;
- **Soutien aux familles monoparentales, qui sont majoritairement dirigées par des femmes** : mise en place depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023 d'un dispositif d'intermédiation financière destiné à prévenir et à lutter contre les impayés de pension alimentaire, via un organisme dédié, l'Agence de recouvrement et d'intermédiation des pensions alimentaires (ARIPA) ; publication d'un [guide sur la monoparentalité](#) à destination des très petites, petites et moyennes entreprises (TPE/PME) diffusé par la FNCIDFF et les ministères chargés de l'Égalité et du Travail ;
- **Amélioration de l'accompagnement des aidants, qui sont majoritairement des aidantes** : mise en œuvre de la Stratégie nationale « Agir pour les aidants 2023-2027 », qui comprend 6 engagements, dont l'ouverture de la validation des acquis de l'expérience (VAE) aux proches aidants, pour reconnaître leur expérience en vue d'un emploi, afin de soutenir les personnes qui aident régulièrement un ou plusieurs de leurs proches en situation de handicap, en perte d'autonomie en raison de l'âge ou atteints d'une maladie chronique ou invalidante ;
- **Déconjugalisation de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)** : les revenus du conjoint ne sont plus comptabilisés dans le calcul de l'AAH depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2023, ce qui favorise l'autonomie des personnes en situation de handicap et en particulier des femmes ;
- **Mise en place d'une fiscalité plus égalitaire** : application à partir de 2025 d'un taux individualisé pour le calcul du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu, afin de mieux prendre en compte les disparités de revenus au sein du couple ;
- **Lutte contre le harcèlement, les violences sexistes et sexuelles au travail** : notamment par le renforcement du cadre législatif relatif à la lutte contre ces violences et aux obligations des employeurs en 2018 (secteur privé) et 2019 (secteur public) ; la ratification de la Convention n°190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement le 12 avril 2023 ; le décret n° 2020-683 du 4 juin 2020 autorisant le débloqué anticipé de l'épargne salariale en cas de violences conjugales.

*b) Veuillez fournir des informations sur :*

- *Des mesures visant à promouvoir une parité effective dans la représentation des femmes et des hommes aux postes de décision, tant dans le secteur public que dans le secteur privé ;*
- *La mise en œuvre de ces mesures ;*

- *Les progrès réalisés en termes de parité effective dans la représentation des femmes et des hommes aux postes de décision, tant dans le secteur public que dans le secteur privé.*

*c) Veuillez fournir des données statistiques sur la proportion de femmes dans les conseils d'administration des plus grandes sociétés cotées en bourse et aux postes de direction des institutions publiques*

La [loi du 27 janvier 2011](#) relative à la **représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle**, dite « Copé-Zimmermann », a permis de féminiser les conseils d'administration et les conseils de surveillance des entreprises. En particulier, elle a fixé un quota obligatoire de 40% du sexe sous-représenté dans les conseils d'administration au 1er janvier 2017 dans les entreprises cotées et dans les sociétés comptant plus de 500 salariés permanents et un chiffre d'affaires supérieur à 50 millions d'euros. Cette obligation a été étendue aux entreprises de plus de 250 salariés en 2020. Dix ans après la promulgation de cette loi, les grandes entreprises cotées du CAC40 comptent 44,6% d'administratrices en 2020 – contre 10% en 2009 – et les entreprises du SBF120 en dénombrent 45,2%.

Dans cette lignée, la [loi n°2021-1774 du 24 décembre 2021](#) visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle a instauré un **quota de parité femmes-hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes des entreprises de 1 000 salariés et plus**.

Ainsi, **les entreprises qui emploient au moins 1000 salariés pour le troisième exercice consécutif** ont l'obligation :

- Depuis 2022, **de publier annuellement, sur leur site internet, les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi, d'une part, les cadres dirigeants et d'autre part, les membres des instances dirigeantes** ([article L1142-11](#) du code du travail). Pour la première année de mise en œuvre, cette publication devait être effectuée au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre 2022. En parallèle, les résultats obtenus devaient être transmis à l'administration et au comité social et économique (CSE). Depuis le 1<sup>er</sup> mars 2023, les résultats obtenus par les entreprises doivent également être rendus publics sur le [site internet du ministère chargé du travail](#).
- **D'atteindre un objectif chiffré** en matière de représentation femmes-hommes parmi, d'une part, les cadres dirigeants et, d'autre part, les membres des instances dirigeantes de manière graduée, avec un palier intermédiaire **de 30% de personnes de chaque sexe à atteindre au 1<sup>er</sup> mars 2026** et un objectif final **de 40% à atteindre au 1<sup>er</sup> mars 2029**, sous peine de pénalité financière ([article L1142-11](#) du code du travail).

Par ailleurs, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2026, les entreprises n'ayant pas atteint l'objectif chiffré fixé devront définir des mesures adéquates et pertinentes de correction par le biais d'un accord ou, à défaut, d'une décision unilatérale après consultation du CSE.

À compter du 1<sup>er</sup> mars 2029, les entreprises n'ayant pas atteint l'objectif chiffré qui leur a été fixé disposeront d'un délai de deux ans pour se mettre en conformité. Elles devront, au bout d'un an, publier les objectifs de progression et les mesures de correction retenues. À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours en deçà du taux fixé, les entreprises pourront se voir appliquer **une pénalité financière d'au maximum 1% des rémunérations et gains** ([article L1142-11](#) du code du travail).

**Deux décrets viennent préciser les modalités d'application de l'article 14 de la loi du 24 décembre 2021 susmentionnée :**

- Un [décret simple](#) détaille les modalités de calcul, de publication et de transmission des écarts de représentation femmes-hommes, ainsi que les modalités de fixation et de publication des objectifs de progression et des mesures de correction retenus en cas de non atteinte de l'objectif chiffré ;
- Un [décret en Conseil d'État](#) précise la procédure d'application de la pénalité financière applicable en l'absence d'atteinte de l'objectif chiffré.

Un [questions-réponses](#) a été mis en ligne sur le site du ministère chargé du Travail, afin de répondre aux interrogations les plus fréquentes des entreprises.

Un [portail de déclaration](#) dédié aux résultats des entreprises a été ouvert en novembre 2022. Un [arrêté](#) précise les modalités de transmission des résultats à l'administration.

En 2024, **783 entreprises (soit 64% des entreprises assujetties) ont déclaré leurs écarts éventuels de représentation** (contre 31% sur l'année 2022). Les marges de progrès sont réelles d'ici 2026 : 57% des entreprises comptent moins de 30% de femmes parmi leurs cadres dirigeants et 38% ont moins de 30% de femmes dans les instances dirigeantes.

**Concernant l'accès des femmes aux postes à responsabilité dans la fonction publique**

- **Les textes**

Plusieurs actions ont été entreprises pour atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et notamment le Dispositif des Nominations Équilibrées (DNE).

Ce dispositif a été introduit par la « **loi Sauvadet** » en **2012**. Cette loi prévoyait, pour les trois versants de la fonction publique, l'obligation d'atteindre au moins 40% de chaque sexe pour les « primo-nominations » sur les emplois de direction.

Ces quotas sont calculés par employeur.

La non atteinte des objectifs est sanctionnée par une pénalité financière de 90 000 euros par « unité manquante ».

Un décret en Conseil d'État précise la liste des emplois ciblés ainsi que les modalités de sanction.

Le dispositif a été renforcé par la **loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique** avec :

- Un élargissement, dès 2024, du périmètre sur lequel s'applique l'obligation. Pour les 3 versants de la fonction publique, 9 500 postes sont concernés désormais, au lieu de 7 000 en 2023.
- Une exigence plus forte sur les primo-nominations. L'obligation passe de 40% à 50% de chaque sexe à compter de 2026. Les ministères qui seraient dans l'impossibilité structurelle d'atteindre ces objectifs à l'échéance 2026 sont contraints à une augmentation de la part des femmes dans les primo-nominations, de 3 points en 3 ans, jusqu'à atteinte des 50%.

- L'obligation, à compter de 2026, de procéder à 50% de nominations de chaque sexe dans les cabinets ministériels.
- L'introduction d'un objectif portant sur l'occupation des emplois, qui permet de rendre compte du maintien des femmes sur ce type de postes. L'objectif est que ces postes soient occupés par au moins 40% de personnes de chaque sexe à compter de 2027. Là encore, des mesures de progressivité sont prévues.
- Une obligation de publication des chiffres avant le 30 juin de l'année n+1.
- **Actions de sensibilisation et de formation**

Le dispositif législatif est accompagné de nombreuses actions de sensibilisation et de formation, portées par chaque ministère et, au niveau interministériel, par la Délégation Interministérielle à l'Encadrement Supérieur de l'Etat (DIESE) pour ce qui concerne les cadres supérieurs.

Ainsi,

- La DIESE porte le **programme Talentueuses**, programme interministériel et inter-versants de la fonction publique. Ce programme permet d'accompagner chaque année 100 femmes vers des fonctions de direction, en leur proposant formation, mise en réseau et mentorat. De plus en plus de ministères ont mis en place des programmes du même type pour leurs propres viviers.
- La DIESE et les ministères veillent à la parfaite mixité des viviers constitués pour pourvoir les postes de direction et de cadres dirigeants. Ils identifient les freins à la progression des carrières féminines pour proposer des stratégies correctrices.
- Les enjeux d'égalité sont intégrés dans les parcours de formation managériale et les dispositifs d'évaluation.
- La DIESE encourage la valorisation des bonnes pratiques identifiées dans les administrations afin de créer un effet d'entraînement au sein de la communauté de l'encadrement supérieur.
- **Résultats atteints aujourd'hui**

**Toutes ces actions ont porté leurs fruits.** La part des femmes sur les emplois de direction a crû régulièrement depuis 2012. Depuis 2019, la fonction publique atteint bien, dans son ensemble, l'objectif de 40% de primo-nominations de chaque sexe.

En 2024, les femmes ont représenté 44% des primo-nominations à des emplois de direction dans la fonction publique : 43% dans la fonction publique d'Etat, 48% dans la fonction publique territoriale et 45% dans la fonction publique hospitalière.

Elles représentent aujourd'hui 40,5% des emplois de direction de la fonction publique.

L'ensemble des chiffres relatifs au dispositif des nominations équilibrées est présenté sur le site internet de la DIESE.

<https://www.diese.gouv.fr/outils-et-ressources/ressources-documentaires/chiffres-cles-du-dispositif-des-nominations>



# **Rapport d'application de la France relatif à la Charte sociale européenne du Conseil de l'Europe**

**2025**

## Introduction

Suite à la réforme de la procédure de rapport adoptée par le Comité des Ministres<sup>1</sup>, les Etats parties ayant accepté la procédure de réclamations collectives soumettent tous les quatre ans un rapport couvrant les dispositions de l'un des deux groupes<sup>2</sup> de la Charte.

En coopération, le Comité européen des droits sociaux (CEDS) et le Comité gouvernemental de la Charte sociale européenne et du Code européen de sécurité sociale (CG) ont adopté un nombre limité de questions ciblées auxquelles les Etats parties n'ayant pas accepté le mécanisme de réclamations collectives devront répondre en mai 2025 (voir ci-joint).

Les questions ciblées à adresser aux Etats parties ayant accepté la procédure de réclamations collectives devraient être basées sur celles adressées à ceux n'ayant pas accepté la procédure sur le même groupe de dispositions, mais devraient également prendre en compte les réclamations qui ont été déposées en invoquant les dispositions. Le cas échéant, aucune question ciblée ne sera posée sur ces dispositions.

En conséquence, sur la base des consultations entre les deux comités, les États parties qui doivent soumettre un rapport sur les dispositions acceptées de la Charte avant le 31 décembre 2025 devraient répondre aux questions figurant dans le présent document. Les questions s'appuient en partie sur les questions posées précédemment et sur les conclusions de non-conformité antérieures. Ainsi, bien que le nombre et la portée relativement limités des questions reflètent l'esprit et la forme de la nouvelle procédure simplifiée d'établissement des rapports, leur contenu permettra d'assurer la continuité du travail du CEDS en matière d'établissement des rapports.

Dans le même esprit de simplification, il a été convenu que les États parties ne devraient pas être invités à fournir des informations en réponse à des conclusions de non-conformité antérieures.

Enfin, il est rappelé qu'à la suite de la réforme susmentionnée de septembre 2022, l'ancien système de périodes de référence a été aboli et que les rapports doivent donc se concentrer sur la situation qui prévaut au moment de la soumission du rapport. Cela signifie également que les informations statistiques doivent être aussi récentes que possible, sauf indication contraire.

---

<sup>1</sup> Voir la décision du 27 septembre 2022 basée sur le [document CM\(2022\)114-final](#).

<sup>2</sup> Premier groupe

Article 1 - Article 2 - Article 3 - Article 4 - Article 5 - Article 6 - Article 8 - Article 9 - Article 10 - Article 18 - Article 19 - Article 20 - Article 21 - Article 22 - Article 24 - Article 25 - Article 28 - Article 29.

Deuxième groupe

Article 7 - Article 11 - Article 12 - Article 13 - Article 14 - Article 15 - Article 16 - Article 17 - Article 23 - Article 26 - Article 27 - Article 30 - Article 31.

## Article 2 - Le droit à des conditions de travail équitables

Remarque explicative :

Une question sur le temps de travail a été incluse car les conclusions précédentes suggéraient qu'il y a certaines professions dans les États parties où le temps de travail hebdomadaire peut dépasser 60 heures. Les réponses des États parties permettraient au Comité d'avoir une vue d'ensemble plus complète de la situation.

La question relative aux gens de mer a été incluse car les conclusions précédentes laissaient entendre que le CEDS réexaminerait sa jurisprudence en ce qui concerne cette catégorie d'employés.

En outre, la question des périodes de garde est restée en suspens, de nombreux États parties n'étant pas en conformité avec la Charte sur ce point.

Questions :

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

*b) Veuillez fournir des informations sur les professions, le cas échéant, où les heures de travail hebdomadaires peuvent dépasser 60 heures ou plus, en vertu de la loi, de conventions collectives ou d'autres moyens, y compris :*

- *des informations sur le nombre exact d'heures hebdomadaires que les personnes exerçant ces professions peuvent travailler ;*
- *des informations sur les mesures de protection qui existent pour protéger la santé et la sécurité du travailleur, lorsque celui-ci travaille plus de 60 heures.*

Le code du travail prévoit que la durée de travail effectif hebdomadaire ne doit pas dépasser les 2 limites suivantes :

- **48 heures** sur une même semaine ([article L. 3121-20](#) du code du travail)
- **44 heures** par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives ([article L. 3121-22](#) du code du travail), pouvant être portées jusqu'à 46 heures par accord collectif ([article L. 3121-23](#) du code du travail) et, à défaut d'accord, par décision de l'autorité administrative ([article L. 3121-24](#) du code du travail), voire au-delà de 46 heures à titre exceptionnel, dans certains secteurs, dans certaines régions ou dans certaines entreprises, pendant des périodes déterminées ([article L. 3121-25](#) du code du travail) dans les conditions prévues aux [articles R. 3121-12 à R. 3121-16](#) du code du travail.

En vertu de l'[article L3121-21](#) du code du travail, **en cas de circonstances exceptionnelles et pour la durée de celles-ci, le dépassement de la durée maximale** définie à l'article [L. 3121-20](#) **peut être autorisé** par l'autorité administrative, le directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (**DREETS**), sans toutefois que ce dépassement puisse **avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de soixante heures par semaine**. Cette

autorisation est accordée dans les conditions précisées par les [articles R. 3121-8 et R. 3121-10 du code du travail](#) ; la décision précise l'ampleur de l'autorisation ainsi que sa durée.

Le comité social et économique donne son avis sur les demandes d'autorisation formulées à ce titre. Cet avis est transmis à l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

**Le code du travail ne permet donc pas de faire travailler un salarié plus de 60 heures par semaine.**

**Dans le secteur agricole l'article L. 713-13** du code rural et de la pêche maritime prévoit que pour les seules entreprises qui ont une activité de production agricole, ces entreprises peuvent être autorisées à **dépasser le plafond de 60 heures** mentionné à l'article L. 3121-21 du code du travail **à la double condition que la durée hebdomadaire ne dépasse pas 72 heures en respectant la durée maximale hebdomadaire moyenne de 44 heures au cours d'une période de 12 mois et que le nombre total d'heures supplémentaires effectuées au-delà de ce plafond (44 heures/12 mois) n'excède pas 60 heures au cours d'une période de 12 mois consécutifs.** Il s'agit des entreprises des secteurs suivants :

- Exploitations de culture et d'élevage, exploitations de dressage, d'entraînement, haras ainsi qu'établissements de toute nature, dirigés par l'exploitant agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production ou structures d'accueil touristique, précisées par décret, situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci, notamment d'hébergement et de restauration ;
- Entreprises de travaux agricoles ;
- Travaux forestiers et entreprises de travaux forestiers ;
- Etablissements de conchyliculture et de pisciculture et établissements assimilés ainsi qu'activités de pêche maritime à pied professionnelle telle que définie par décret, sauf pour les personnes qui relèvent du régime social des marins ;
- Gardes-chasse, gardes-pêche, gardes forestiers, jardiniers, jardiniers gardes de propriété et, de manière générale, toutes les personnes qui, n'ayant pas la qualité d'entrepreneur, sont occupées par des groupements et sociétés de toute nature ou des particuliers à la mise en état et à l'entretien des jardins ;
- Employés de maison au service d'un exploitant agricole lorsqu'ils exercent habituellement leur activité sur le lieu de l'exploitation agricole ;
- Salariés des organismes de mutualité agricole, des caisses de crédit agricole mutuel, des chambres d'agriculture, du Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles, des coopératives agricoles, des sociétés d'intérêt collectif agricole, des sociétés à caractère coopératif dites fruitières, des sociétés agricoles diverses, des syndicats agricoles, des associations syndicales de propriétaires dont l'objet est agricole et, d'une manière générale, de tout groupement professionnel agricole, de même que les personnels non titulaires de l'établissement " Domaine de Pompadour " dont les contrats ont été transférés à l'Etablissement public Les Haras nationaux ainsi que les agents de droit privé des agences régionales de santé qui demeurent régis par les conventions collectives des organismes de mutualité sociale agricole.

Ces dérogations ne peuvent être mobilisées que très exceptionnellement.

**L'article L4121-1 du code du travail est applicable au régime agricole.** Il prévoit que l'employeur prenne les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

**De plus par renvoi de l'article R.713-13 du code rural et de la pêche maritime à notamment l'article R3121-9 du code du travail,** les dépassements à la durée maximale hebdomadaire du travail peuvent être assortis de mesures compensatoires ayant pour objet, dans les entreprises bénéficiaires :

1° Soit de ramener la durée hebdomadaire moyenne de travail à moins de quarante-six heures pendant une période déterminée postérieure à la date d'expiration de la dérogation ;  
2° Soit de prévoir, en faveur des salariés, des périodes de repos complémentaire  
3° Soit d'abaisser, pendant une période limitée, la durée maximale du travail.  
La nature et les conditions de cette compensation sont fixées par la décision d'autorisation.

**Par ailleurs, il existe une possibilité de dépassement temporaire de la durée hebdomadaire de 60 heures pour les salariés volontaires effectuant des prestations de suppléance à domicile du proche aidant** d'une personne nécessitant une surveillance permanente ou lorsqu'ils réalisent ces prestations en dehors du domicile dans le cadre de séjours dits de répit aidants-aidés (relayage), en application de [l'article L. 313-23-5](#) du code de l'action sociale et des familles. Toutefois, le nombre d'heures accomplies par un salarié ne peut excéder, pour une période de quatre mois consécutifs, une moyenne de quarante-huit heures par semaine. En outre, les heures réalisées au-delà de 48h au cours d'une même semaine font l'objet d'un repos équivalent en temps qui doit être pris à l'issue de l'intervention.

**Dans la fonction publique :**

## **2- Rappel du cadre juridique applicable**

En droit national de la fonction publique, les garanties minimales prévues par le droit de l'Union constituent le cadre général qui encadre le temps de travail des agents publics, lequel **limite à 48 heures la durée maximale du travail hebdomadaire**<sup>12</sup>.

Le droit français prévoit toutefois des dérogations à cette durée maximale dont la mise en place est encadrée :

- Dérogation temporaire liée à des « circonstances exceptionnelles » : décision du chef de service ou de l'autorité territoriale après information des représentants du personnel ;
  
- Dérogation pérenne « *lorsque l'objet du service public l'exige, notamment pour les agents affectés à la protection des personnes et des biens* » : prise d'un décret par le Gouvernement.

Par exemple, au sein de la fonction publique hospitalière les médecins hospitaliers, infirmiers, et

---

<sup>12</sup> Article 3 du décret n°2000-815 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature ; article 1er du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale.

autres personnels soignants dans les hôpitaux publics peuvent être contraints à des horaires de travail étendus, en raison du principe de la continuité des soins. Des mesures compensatoires existent pour permettre le droit au repos des agents concernés.

**L’instruction du 30 décembre 2025 relative au temps de travail des personnels médicaux, odontologiques et pharmaceutiques des établissements publics de santé<sup>13</sup>** vient notamment rappeler les décisions du 22 juin 2022 du Conseil d’Etat qui précisent les conditions permettant de garantir le respect du **plafond maximal de 48 heures hebdomadaires** et des obligations de service des praticiens et des internes dans les établissements publics de santé.

### **3. Recensement des professions où les heures de travail hebdomadaires peuvent dépasser 60 heures ou plus**

L’ensemble des normes mentionnées ci-dessus permet de circonscrire la durée hebdomadaire de travail en-deçà de 60 heures. Le dépassement d’une telle durée de travail doit demeurer exceptionnel et répondre à des impératifs justifiés. Effectivement, dans des secteurs spécifiques, il demeure possible que la durée hebdomadaire effective de travail puisse dépasser 60 heures dans certains cas de figure liés à des contextes particuliers d’urgence ou de garanties de l’ordre public.

#### 2.1. Le secteur lié au maintien de l’ordre et à la sécurité

Les métiers liés au maintien de l’ordre et à la sécurité peuvent également dépasser ce seuil : les **policiers, gendarmes ou pompiers professionnels** peuvent parfois travailler plus de 60 heures par semaine lors de périodes de forte activité, d’opérations spéciales, d’interventions prolongées, ou de gestion de crise.

Au sein du ministère des Armées, certains **agents du Commissariat au numérique de défense** peuvent, à titre dérogatoire, dépasser la limite des 60 heures hebdomadaires, la durée maximale pouvant atteindre 72 heures dans le cadre des missions de télé-surveillance, télé-action et télé-maintenance. Cette dérogation est strictement encadrée par des garanties de protection des agents (respect d’une durée moyenne de 44 heures sur 12 semaines consécutives et repos compensateur), prévues par le décret n°2002-670 du 24 avril 2002, qui constituent les mesures mises en œuvre pour assurer la santé et la sécurité des agents concernés, conformément aux exigences posées par le Conseil de l’Europe.

En outre, au sein du ministère de l’Intérieur, **certain agents de la Police nationale** sont soumis à un cycle bi-hebdomadaire particulier conduisant à dépasser les 60 heures de travail par semaine (Direction générale de la Police nationale). Dans le respect de la durée annuelle légale de travail en vigueur en France (1 607 heures), le cadencement de ces cycles nécessite des durées de vacances à grande amplitude horaire, à savoir 11h08 ou 12h08. Leur déroulé prévoit une première semaine de 5 vacations et une seconde de 2 vacations. Les temps travaillés théoriquement se répartissent comme suit :

- 1<sup>ère</sup> semaine : 5 fois 11h08, soit 55 heures et 40 min, ou 5 fois 12h08, soit 60 heures et 40 minutes,

---

<sup>13</sup> [Instruction n° DGOS/SDRH/RH5/2025/170 du 30 décembre 2025 relative au temps de travail des personnels médicaux, odontologiques et pharmaceutiques des établissements publics de santé | Bulletins officiels](#)

- 2<sup>ème</sup> semaine : 2 fois 11h08, soit 22 heures et 16 min, ou 2 fois 12h08, soit 24 heures et 16 minutes.

Le temps de travail du cycle binaire est bien sûr à prendre en compte dans la globalité de son déroulé, c'est-à-dire sur deux semaines, qui représentent une boucle complète de ce régime. Ainsi, la deuxième semaine apporte rapidement et naturellement un important repos qui contrebalance la mobilisation de la 1<sup>ère</sup> semaine, et qui ramène la moyenne hebdomadaire de travail par agent à un niveau tout à fait acceptable de :

- 38h58 pour le cycle à 11h08,
- 42h28 pour le cycle à 12h08.

**Les agents concernés appartiennent au service de la protection (SDLP)**, dont la mission est d'assurer la sécurité rapprochée des hautes autorités de l'État, des personnalités étrangères en visite officielle ainsi que la protection de sites sensibles. La nature de ces missions, caractérisée par des déplacements fréquents, des impératifs protocolaires et une disponibilité permanente des agents, entraîne une charge opérationnelle soutenue. Cette contrainte organisationnelle se traduit par un nombre important d'heures supplémentaires qui ne peuvent être récupérées sans fragiliser ses capacités opérationnelles.

Enfin, **certains agents publics officiant au sein de service de secours, ou les personnels en intervention rapide**, peuvent aussi voir leurs heures augmenter considérablement en fonction des besoins.

## 2.2. Les métiers à haute responsabilité ou d'encadrement

En outre, certains agents publics occupant des **postes à haute responsabilité ou d'encadrement** peuvent également travailler plus de 60 heures par semaine. Ces cadres sont généralement impliqués dans des missions urgentes, des gestions de crise ou des missions d'intérêts majeurs.

Par exemple, certains agents du ministère de la Justice sont concernés par de telles charges hebdomadaires :

- Les **agents de l'administration pénitentiaire travaillant en horaires décalés**, de jour comme de nuit, y compris les dimanches et jours fériés ont une durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises qui ne peut excéder ni 65 heures au cours d'une même semaine, ni 60 heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives (cf. art 1<sup>er</sup> du décret n° 2001-1381 du 31 décembre 2001 portant dérogations aux garanties minimales de la durée du travail et de repos applicables à certains agents du ministère de la justice) ;
- Les **agents de la protection judiciaire de la jeunesse** intervenant dans des centres éducatifs renforcés dont la durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni 72 heures au cours d'une même semaine ni 48 heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives (cf. art 3 du décret n° 2001-1381 du 31 décembre 2001 susvisé) ;
- **Les magistrats** : l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté du 27 juin 2006 portant application 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'Etat et dans la magistrature à certains magistrats de l'ordre judiciaire prévoit que les magistrats exerçant leurs fonctions en juridiction et à l'Ecole nationale des greffes sont soumis à un régime forfaitaire de temps de travail. Le

temps de travail des magistrats est difficilement évaluable ; une collecte des temps a été menée par le ministère de la Justice au cours des trois premiers trimestres de l'année dont les restitutions seront connues au cours du dernier trimestre 2025.

#### 4. Recensement des mesures de protection afin de protéger la santé et la sécurité du travailleur, lorsque celui-ci travaille plus de 60 heures

##### 3.3- Le repos compensateur

Un **repos compensateur doit obligatoirement être accordé après une période de travail prolongée**. Les garanties minimales définies par le droit de l'Union européenne, reprises au sein du droit national, sont de nature à permettre une récupération physique et mentale des agents concernés.

- Par exemple, au sein du ministère de la Justice, pour **les agents de l'administration pénitentiaire** travaillant en horaires décalés, la circulaire du 27 décembre 2001 relative à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans les services déconcentrés de l'administration pénitentiaire prévoit 13 jours de repos compensateurs en contrepartie des dérogations aux garanties minimales du temps de travail.
- Pour les **agents de la Protection Judiciaire de la Jeunesse** intervenant en milieu fermé, la circulaire du 14 février 2002 relative à l'aménagement et à la réduction du temps de travail pour les personnels relevant des services déconcentrés de la protection judiciaire de la jeunesse prévoit 12 jours de repos compensateurs en contrepartie des dérogations aux garanties minimales du temps de travail.
- Pour les **magistrats**, l'arrêté du 27 juin 2006 susvisé précise que les magistrats soumis au régime forfaitaire du temps de travail bénéficient de 45 jours de repos, dont 25 jours de congés annuels réglementaires, non compris les 2 jours de fractionnement, et 20 jours de réduction du temps de travail.
- Au sein de la **Police nationale**, la réglementation en vigueur fixe une durée moyenne hebdomadaire maximale de travail de 48h00, lissée sur une période de 6 mois. Toutefois, de façon dérogatoire il reste néanmoins possible d'excéder cette durée maximale hebdomadaire de 48h00. Cette possibilité exceptionnelle de déroger à ce principe est néanmoins encadrée et fait l'objet d'un contrôle strict de l'autorité hiérarchique de l'agent qui, in fine, lui garantit obligatoirement la restitution de l'intégralité des repos manqués. Dans pareille situation, l'agent fait l'objet d'une neutralisation à l'issue de cette période intensive de travail en étant positionné en repos protégé du rappel au service sauf décision express du directeur général de la police nationale (DGPN), de la directrice générale de la sécurité intérieure (DGSI) ou du préfet de police en fonction de l'affectation de l'agent.

La réglementation en vigueur impose à l'autorité hiérarchique compétente d'assurer une protection appropriée de la santé et de la sécurité des agents en leur permettant de récupérer de la fatigue engendrée par le travail en organisant, par exemple, des rotations de repos.

L'autorité hiérarchique compétente doit également procéder à la restitution des repos manqués à l'issue de l'évènement. Toutefois, ces circonstances exceptionnelles dérogoires aux garanties de repos et de durée hebdomadaire de travail maximale sont limitées :

- ✓ Les repos journaliers manqués doivent être restitués immédiatement après 12 jours au plus tard (art. 65 et 67 de l'arrêté du 5 septembre 2019 portant sur l'organisation relative au temps de travail dans les services de la police nationale) ;
- ✓ Les repos hebdomadaires manqués doivent être restitués immédiatement après 21 jours (art. 65 et 67 de l'arrêté précité) ;
- ✓ Octroi d'un repos hebdomadaire de 24 heures au plus tard et immédiatement après 12 jours de travail (art. 69 de l'arrêté précité).

#### 3.4- La surveillance médicale renforcée

Les agents concernés peuvent également faire l'objet d'une **surveillance médicale renforcée**. Ainsi, pour la fonction publique de l'Etat, le médecin du travail établit et met à jour périodiquement, en liaison avec les assistants de prévention/conseillers de prévention et après consultation de la formation spécialisée compétente ou, à défaut, du comité social d'administration, une fiche sur laquelle sont consignés les risques professionnels propres au service et les effectifs d'agents exposés à ces risques (article 15-1 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique).

Un parcours de formation spécifique portant sur la prévention des risques professionnels peut également être mis en œuvre à l'initiative de l'employeur.

De plus, les employeurs publics sont tenus d'évaluer les risques professionnels (physiques et psychosociaux) auxquels leurs agents sont exposés et de les répertorier dans un document appelé **document unique d'évaluation des risques professionnels** (DUERP). La finalité de cette évaluation est la mise en œuvre d'actions de prévention des risques qui ont été évalués.

- Au sein de la **Police nationale**, une fois identifié, un tel risque est pris en compte dans la rédaction du DUERP du service concerné, et fait l'objet d'une mise en place d'actions dédiées s'inscrivant dans le programme annuel de prévention local. En complément de ce dispositif, certains services décident d'intégrer un indicateur spécifique de suivi des heures supplémentaires dans leurs cellules de veille des risques psychosociaux (RPS). Cet indicateur est destiné à détecter des situations de surcharge de travail qui peuvent concerner temporairement, ou plus durablement, un bureau ou une unité. L'objectif visé est d'en alerter les membres de la cellule locale, à savoir les services de prévention, les représentants du personnel, les encadrants et le chef de service afin de prévenir les effets indésirables d'une surcharge de travail identifiée. Ce diagnostic permettra, selon les situations, de prévoir des ajustements de temps de travail du service en surcharge, ou toute autre action préventive ou curative jugée utile.

Des mesures sanitaires et sociales accompagnent la mise en place de ces cycles de travail :

- ✓ Un suivi médical : 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 a été rappelée par l'instruction DGPN du 14 février 2022 ;
  - ✓ Un accompagnement social afin de tenir compte des situations personnelles. Ainsi, des possibilités adaptées de gardes d'enfants ont été mises en place au profit des agents assujettis à des horaires atypiques, des offres de restauration sont proposées dans des établissements conventionnés ouverts à des horaires décalés, et des espaces sociaux de restauration sont aménagés ou en passe de l'être dans les services.
- Au sein du **ministère de la Justice**, la direction des services judiciaires a pris des mesures fortes afin d'encadrer le temps de travail telles que l'augmentation des recrutements des magistrats de l'ordre judiciaire, le renforcement de l'équipe autour du magistrat, la signature de l'accord-cadre ministériel dédié à la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) le 2 septembre 2025 par l'ensemble des organisations syndicales de magistrats et de fonctionnaires représentatives au niveau ministériel, ou encore par l'élaboration d'un guide relatif à la maîtrise des temps d'audience accompagné de plusieurs fiches annexes.

*b) Veuillez fournir des informations sur le temps de travail hebdomadaire des marins.*

La durée maximale hebdomadaire de travail des marins est fixée à 72 heures par période de 7 jours (article L. 5544-4 du code des transports).

Cette durée maximale de travail peut être portée à 84 heures par période de 7 jours et, pour le transport de personnes, à 144 heures par période de 14 jours, sous réserve qu'un accord collectif prévoit cette dérogation ainsi que des mesures compensatoires. En outre, la durée maximale de 72 heures par période de sept jours doit être respectée en moyenne sur la durée du cycle. Les cycles alternent des périodes d'embarquement et des périodes de repos à terre. Les cycles sont d'une durée maximale de 6 semaines (conformément aux articles 7 et 13 du décret n° 2005-305 relatif à la durée du travail des gens de mer).

*c) Veuillez fournir des informations sur la manière dont les périodes inactives de garde sont traitées en termes de temps de travail ou de repos.*

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

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

Ainsi, constitue une astreinte le fait pour un salarié d'avoir l'obligation, sans être à la disposition

permanente et immédiate de l'employeur, de rester en permanence disponible à l'aide de son téléphone portable pour répondre à d'éventuels besoins et se tenir prêt à intervenir en cas de besoin ([Cass. Soc 12 juillet 2018, n°17-13029](#)).

Une astreinte peut être mise en place :

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

Les périodes d'astreinte, hors temps d'intervention, ne constituent pas du temps de travail effectif. Ainsi, lorsque le salarié n'est pas amené à intervenir pendant sa période d'astreinte, celle-ci est entièrement décomptée dans les temps de repos quotidien et hebdomadaire ([art. L. 3121-10](#) du code du travail). La Cour de cassation a toutefois jugé que doit être considéré comme un temps de travail effectif et non comme une astreinte la période durant laquelle le salarié a été soumis à des contraintes d'une intensité telles qu'elles ont affecté, objectivement et très significativement, sa faculté de gérer librement le temps pendant lesquels ses services professionnels ne sont pas sollicités et de vaquer à des occupations personnelles ([Cass. Soc 26 octobre 2022, n° 21-14.178](#)).

En cas d'intervention au cours de la période d'astreinte, la durée des interventions et le temps de trajet sont toujours considérés comme du temps de travail effectif ([art. L. 3121-9](#) du code du travail ; [Cass. Soc. 31 octobre 2007, n° 06-43.834](#)) et doivent être rémunérés comme tel.

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

**Dans la fonction publique :**

A titre liminaire, il convient de préciser qu'une « période de garde » doit s'entendre comme une période d'astreinte en droit français de la fonction publique.

### **3. Rappel du cadre juridique applicable**

La définition d'une période d'astreinte dans les fonctions publiques d'Etat, territoriale et hospitalière est précisée par voie réglementaire. Ainsi, « *une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et*

*immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif »<sup>14</sup>.*

Dans la fonction publique hospitalière, la durée au cours de laquelle un agent peut être mobilisé au titre d'une astreinte est encadrée : « un même agent ne peut participer au fonctionnement du service d'astreinte que dans la limite d'un samedi, d'un dimanche et d'un jour férié par mois. La durée de l'astreinte ne peut excéder 72 heures pour 15 jours. Cette limite est portée à 120 heures pour les services organisant les activités de prélèvement et de transplantation d'organes »<sup>15</sup>.

#### **4. Les principes communs en matière de période d'astreinte au sein de la fonction publique française**

Il ressort des dispositions susmentionnées qu'une période d'astreinte n'est pas comptabilisée dans sa totalité comme étant du temps de travail effectif.

Toutefois, de nombreux dispositifs en vigueur prévoient une compensation horaire ou indemnisation du temps d'astreinte passé à domicile. Par exemple, le décret n°2003-507 du 11 juin 2003 relatif à la compensation et à l'indemnisation du service d'astreinte au sein des établissements hospitaliers prévoit que « *la compensation horaire est fixée au quart de la durée totale de l'astreinte à domicile* » (art. 1<sup>er</sup>).

Seule la durée d'intervention, c'est-à-dire où l'agent public est obligé d'intervenir afin d'effectuer un travail sur demande expresse de sa hiérarchie, sera considérée comme du travail effectif. Certains dispositifs en vigueur permettent une majoration des heures effectuées lors d'une intervention en astreinte. Par exemple, s'agissant des personnels civils affectés au sein de la gendarmerie nationale, « *les repos compensateurs accordés en contrepartie d'une intervention correspondent au nombre d'heures de travail effectif majoré de 10 % pour les heures effectuées les jours de semaine ainsi que les samedis ou majoré de 25 % pour les heures effectuées les nuits, les dimanches et les jours fériés* » ([art. 2 de l'arrêté du 26 janvier 2022](#)).

De plus, par une [décision du 25 juin 2024](#), le Conseil d'Etat a estimé que le temps de déplacement accompli en cas de rappel sur astreinte, qui fait partie intégrante de l'intervention, doit également être regardé comme un temps de travail effectif.

Au cours d'une période d'astreinte, l'agent public peut continuer à gérer librement le temps pendant lequel ses services professionnels ne sont pas sollicités et vaquer ainsi à des occupations personnelles. Ces temps libres seront qualifiés de temps de repos, sous condition que la période d'astreinte considérée ne donne pas lieu à des appels fréquents ou des actes réalisés par exemple à distance (télé médecine, etc.). Dans le cas où l'agent public serait soumis, au cours de ses périodes d'astreinte, à des contraintes d'une intensité telle qu'elles affectent, objectivement et très significativement, sa faculté de gérer librement son temps libre, ce temps

---

<sup>14</sup> Article 5 du décret n°2000-815 et article 20 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

<sup>15</sup> Article 23 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

de repos pourrait être requalifié comme temps de travail effectif, notamment au travers des voies de recours qui sont accessibles à tous les agents, et placer l'administration en situation de non-respect des garanties minimales en matière de temps de travail.

### **Article 3 - Droit à des conditions de travail sûres et saines**

#### *Remarque explicative :*

Les questions proposées qui portent sur la santé et la sécurité soulèvent des problèmes identifiés dans les conclusions les plus récentes, notamment sur l'article 3 (droit à la santé et à la sécurité sur le lieu de travail), ou se concentrent sur de nouveaux problèmes tels que les risques pour la santé et la sécurité causés par le changement climatique (par exemple, devoir travailler dans des conditions de chaleur ou de froid extrêmes). D'autres questions proposées sur l'article 3 portent sur de nouveaux sujets qui ont été couverts par la déclaration d'interprétation du Comité sur l'article 3§2 de la Charte dans les conclusions 2021, notamment le droit à la déconnexion numérique.

En outre, les questions relatives à l'article 3 couvrent les travailleurs indépendants et les catégories de travailleurs vulnérables, tels que les travailleurs domestiques, étant donné qu'il y avait auparavant de nombreuses non-conformités au motif que les travailleurs indépendants et domestiques n'étaient pas suffisamment protégés par les réglementations en matière de santé et de sécurité au travail. L'accent a été mis sur la supervision, car celle-ci est essentielle pour garantir la mise en œuvre effective du droit à des conditions de travail sûres et saines, en particulier pour les catégories de travailleurs vulnérables (tels que les travailleurs domestiques, les travailleurs des plateformes numériques, les travailleurs détachés et les travailleurs employés dans le cadre de la sous-traitance). Les travailleurs sont plus souvent exposés à des risques liés à l'environnement, tels que le changement climatique et la pollution.

#### *Questions :*

### **Article 3, paragraphe 1 Santé et sécurité et environnement de travail**

*Veillez fournir des informations sur le contenu et la mise en œuvre des politiques nationales relatives aux risques psychosociaux ou aux risques nouveaux et émergents, notamment :*

- *Dans l'économie de l'engagement ou de la plateforme ;*
- *En ce qui concerne le télétravail ;*
- *Dans les emplois exigeant une attention soutenue ou des performances élevées ;*
- *Dans des emplois liés au stress ou à des situations traumatisantes au travail ;*
- *Dans des emplois affectés par les risques liés au changement climatique.*

Tous les cinq ans depuis 2004, les pouvoirs publics fixent les grandes orientations liées à la santé au travail. En mettant en place un **Plan national de santé au travail** (PST), l'enjeu est d'améliorer durablement la santé de travail de chacun et de prévenir des risques professionnels en fédérant tous les acteurs concernés dans le monde du travail. Ce plan national est ensuite décliné par les

[Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités](#) (DREETS) en plans régionaux de santé au travail (PRST).

Le [quatrième PST](#) (2021-2025), dans la continuité du plan précédent, a été présenté en décembre 2021 et couvre la période 2021-2025. Il est construit autour d'un **axe transversal dédié à la lutte contre les accidents du travail graves et mortels** (ATGM) et de quatre axes principaux relatifs aux enjeux structurants de la santé et sécurité au travail. Il s'inscrit dans le contexte de la mise en œuvre de la [loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail](#) qui permet notamment le renforcement du pilotage des acteurs de la santé au travail, pour un accompagnement effectif des entreprises et des travailleurs.

Le PST s'accompagne par ailleurs, d'un [plan dédié à la prévention des accidents du travail graves et mortels](#) (PATGM).

Le premier axe du PST4 consiste à **renforcer la prévention primaire au travail et la culture de prévention**. Un des objectifs de cet axe est d'accorder une **priorité aux principaux risques professionnels** considérés comme prioritaires en raison de leur fréquence ou de leur gravité plus importante : le risque chimique ; le risque de chutes de hauteur ou de plain-pied ; les **risques psychosociaux** dont la reconnaissance s'accroît ; le risque routier professionnel et les troubles musculo-squelettiques.

Par ailleurs, pour répondre aux risques nouveaux et émergents, de nouvelles thématiques ont été intégrées dans le PST4, à l'image des **effets du changement climatiques** lesquels font également l'objet d'une action spécifique dans le PATGM **ou des crises**. Le PST4 fait par ailleurs de la promotion de la santé des femmes au travail une priorité.

Parmi les axes stratégiques de ce plan, le troisième consiste à **adapter la politique de santé au travail aux défis d'aujourd'hui et de demain**.

Ces dernières années ont été marquées par des crises d'ampleur où la prise en compte de la santé au travail était essentielle pour aider entreprises et pouvoirs publics à préserver à la fois la santé des populations et la continuité des activités : épisodes météorologiques extrêmes (canicule, tempêtes), incendies de Notre-Dame de Paris ou de l'usine Lubrizol à Rouen en 2019, crise sanitaire liée à la Covid-19, etc. Le PST 4 constitue ainsi un levier pertinent pour **développer des stratégies d'anticipation et des outils de gestion des crises intégrant pleinement les enjeux de santé au travail** (objectif 6 du PST4). Il vient aider les entreprises à concilier la continuité d'activité et la préservation de la santé des salariés en situation de crise et accompagner la sortie de crise et limiter les effets des crises sur les conditions de travail et la santé des salariés.

En 2025, le ministère chargé du Travail, les partenaires sociaux et les acteurs institutionnels de la santé au travail réalisent un bilan du PST4 et du PATGM en vue de définir le prochain plan santé au travail, qui fixera les priorités pluriannuelles en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

- **Prévention des risques psychosociaux et accompagnement des entreprises sur l'amélioration de leurs conditions de travail**

Les risques psychosociaux regroupent l'ensemble des facteurs liés à l'environnement professionnel qui affectent la santé physique et mentale des travailleurs. Ils se situent à la

croisée de l'individu et de son organisation de travail. On distingue le stress professionnel (lié à la charge de travail, au manque de moyens ou d'autonomie), les violences internes (conflits, harcèlement) et les violences externes (insultes, agressions émanant de clients ou partenaires).

Leurs conséquences sont multiples : atteintes à la santé, altération du bien-être, augmentation de l'absentéisme, turnover, baisse de la productivité et du climat social. Pour l'entreprise, les impacts se traduisent par une perte d'efficacité et un risque juridique accru.

Le code du travail ([art. L. 4121-1](#)) impose à l'employeur de protéger la santé physique et mentale de ses salariés. La prévention des risques psychosociaux (RPS) est donc une obligation légale mais aussi un enjeu de performance et de responsabilité sociale.

Le ministère du Travail et ses partenaires (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, Caisse nationale de l'assurance maladie, Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles) développent une politique globale via le PST4. Ce plan vise à sensibiliser, former et outiller les entreprises pour agir concrètement. Dans le cadre de la convention d'objectifs et de gestion 2024-2028, la branche accidents du travail/maladies professionnelles (AT-MP) s'engage à renforcer la détection et l'accompagnement des entreprises confrontées à des situations de risque.

Les acteurs de terrain (services de prévention et de santé au travail, inspection du travail, Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail - CARSAT) interviennent au quotidien pour accompagner salariés et entreprises par le conseil, l'appui collectif ou le contrôle.

À noter également que la santé mentale a été désignée Grande Cause nationale en 2025 par le Gouvernement, afin notamment de lutter contre le manque d'information et la stigmatisation des troubles psychiques.

### **La qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)**

La QVCT, consacrée par l'[accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020](#) et la [loi du 2 août 2021](#), a pour objectif de créer un environnement de travail qui favorise à la fois le développement professionnel et l'épanouissement personnel des salariés.

La QVCT ne se limite pas à améliorer le confort ou à corriger les difficultés constatées : elle vise à transformer durablement les conditions de travail. Elle englobe notamment la reconnaissance au travail, l'égalité professionnelle, l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, les perspectives d'évolution, ainsi que la possibilité pour les salariés de participer aux décisions qui concernent directement leur activité.

La QVCT se construit par le dialogue social (entre direction et représentants du personnel) et le dialogue professionnel (au sein des collectifs de travail). Ces deux dimensions sont essentielles : elles permettent de remonter les difficultés rencontrées, de coconstruire des solutions, d'ancrer la prévention et de donner du sens au travail.

Le PST4 fait le lien entre QVCT et prévention des RPS, en insistant sur la nécessité de passer du diagnostic aux plans d'action opérationnels. Il accorde une attention particulière aux publics vulnérables : travailleurs agricoles, seniors, jeunes entrants, intérimaires, etc. Il intègre également les transformations du travail : généralisation du télétravail, introduction de

nouvelles technologies et intelligence artificielle, réorganisation des collectifs. Ces mutations peuvent générer de nouveaux RPS mais aussi offrir des leviers pour renforcer la QVCT si elles sont anticipées et accompagnées.

Enfin, le PST4 met l'accent sur l'accompagnement des TPE-PME, via la formation des managers et représentants du personnel, et la diffusion de pratiques inspirantes. L'objectif est d'ancrer durablement une culture de prévention et de qualité de vie au travail, partagée par tous les acteurs de l'entreprise.

- **Dans l'économie des plateformes**

En 2023, 2 % des personnes en emploi sont des indépendants qui accèdent à leur clientèle via une ou plusieurs plateformes numériques. Il s'agit d'une population plus masculine, plus âgée et plus diplômée que les salariés, mais aussi plus concernée par la pluriactivité. Leurs professions sont variées, allant des prestataires de services aux travailleurs de l'hôtellerie-restauration, en passant par des professionnels de santé ou encore des artisans. Leurs horaires de travail sont plus longs et plus atypiques que ceux des salariés et, dans une moindre mesure, des autres indépendants, de même que leur travail est plus intense et plus exigeant émotionnellement<sup>16</sup>.

Les risques prioritaires définis dans le PST4 concernent l'ensemble des travailleurs. Cependant, certaines catégories de travailleurs apparaissent plus exposées que d'autres aux risques professionnels, parmi lesquels les travailleurs qui sont soumis à des formes d'organisation du travail atypiques dont les travailleurs de plateformes.

Le plan de prévention des accidents du travail graves et mortels (PATGM) prévoit d'accroître la mobilisation auprès des travailleurs les plus vulnérables, en particulier en étendant la prévention vers les secteurs du travail indépendant où la sinistralité est forte tels que les travailleurs de plateformes (engagement clé n°6).

Lorsque les travailleurs des plateformes ont le statut de salarié, l'employeur est responsable de leur santé et sécurité au travail, au titre des principes généraux de prévention fixés par le code du travail. Dès lors, la réglementation prévue par la [partie IV du code du travail](#) est pleinement applicable à leur bénéfice.

Des dispositions sont également prévues par la [directive du Parlement européen et du Conseil relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme](#) (article 12), en cours de transposition par la France.

- **En ce qui concerne le télétravail**

L'accord européen de juin 2020 portant sur l'accompagnement à la digitalisation des entreprises ainsi que l'[accord national interprofessionnel \(ANI\) du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail](#) proposent un cadre de référence (enjeux de la transformation numérique dans les entreprises et les branches professionnelles, connaissances, repères méthodologiques...). L'action 3.2 du PST4 vise à **accompagner les transformations du travail et des organisations grâce aux démarches « qualité de vie et des conditions de travail »**. Cette

---

<sup>16</sup> Cf. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/les-travailleurs-de-plateforme-quels-profils-et-quelles-conditions-de-travail>

action vise également à faciliter l’appropriation par les TPE-PME et les branches professionnelles de l’accord européen et de l’ANI grâce à des actions d’information, de sensibilisation et de formation dédiées.

L’[article 7 de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail](#) a accru le rôle des Services de prévention et de santé au travail (SPST) qui doivent désormais tenir compte de l’impact du télétravail sur la santé et l’organisation du travail dans leur mission de conseil en matière de QVCT, ainsi que le précise l’[article L. 4622-2](#) du code du travail.

Par ailleurs, les **troubles musculo-squelettiques** (TMS) sont généralement liés à une combinaison de facteurs relevant des conditions et de l’organisation du travail, notamment les contraintes physiques, les contraintes liées à l’organisation du travail et les facteurs psychosociaux. Mieux prévenir les TMS suppose de prendre en compte les spécificités de certains métiers particulièrement touchés, en associant des représentants des secteurs d’activité concernés, mais aussi de nouvelles formes de travail liées à la digitalisation de l’économie et au télétravail, où c’est l’absence de mouvement et la posture prolongée qui deviennent facteurs de risques. C’est la raison pour laquelle l’action 2.5 du PST4 vise à **prévenir les TMS**, notamment en proposant aux branches professionnelles des outils pour aider à évaluer les risques de TMS, **en tenant compte des nouvelles organisations du travail, comme le télétravail**, et des nouvelles formes d’emploi, ainsi que des publics les plus concernés, notamment les femmes.

Le fonds d’investissement dans la prévention de l’usure professionnelle (FIPU) a été créé par l’article 17 de la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 afin de renforcer la prévention de l’exposition des salariés aux facteurs de risques dits « ergonomiques », à l’origine de TMS. Ce dispositif est placé auprès de la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CAT-MP) de la caisse nationale de l’assurance maladie (CNAM) et est financé par une dotation de la branche AT-MP.

Doté d’un milliard d’euros sur 5 ans, le FIPU finance des actions en faveur de la prévention des risques ergonomiques mises en œuvre par les entreprises (subventions prévention, actions de sensibilisation et de communication, aménagements de poste dans un objectif de prévention de la désinsertion professionnelle, salaires de préventeurs) et par les organismes professionnels de prévention ainsi que des projets de transition professionnelle pour les salariés exposés à ces risques.

- **Dans les emplois exigeant une attention soutenue ou des performances élevées**

Les salariés exerçant des emplois exigeant une attention soutenue ou des performances élevées sont particulièrement exposés aux RPS. Les actions en faveur de la prévention des RPS, présentées ci-dessus, contribuent ainsi à la promotion de la santé et sécurité de ces salariés.

- **Emplois affectés par les risques liés au changement climatique**

**Mieux connaître et prendre en compte les effets de la chaleur sur la santé des travailleurs** est l’un des objectifs du PST4 et du plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels. À ce titre, la surveillance des accidents du travail graves et mortels en lien avec la chaleur a été renforcée, en lien avec Santé publique France, l’agence nationale de santé

publique. Il s'agit d'**identifier les situations à risque pour les travailleurs et les moyens de les prévenir**.

**Adapter les conditions de travail au changement climatique en renforçant les obligations de prévention des employeurs** est également une des mesures du [3ème plan national d'adaptation au changement climatique](#) (PNACC 3) publié en mars 2025. A ce titre, le [décret n° 2025-482 du 27 mai 2025](#) relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur et l'[arrêté du 27 mai](#) qui le complète ont renforcé, pour ce risque en particulier, les obligations de prévention pour les employeurs afin de préserver la santé et la sécurité des travailleurs, y compris les plus vulnérables, lors d'épisode de chaleur intense. De plus, de nouveaux pouvoirs d'intervention de l'inspection du travail ont été créés, ces derniers leur permettent désormais de mettre en demeure un employeur d'établir ou de mettre à jour la liste des mesures ou actions prises contre ce risque, dans un délai minimum de 8 jours.

Chaque année, **le système d'inspection du travail est mobilisé pour protéger les travailleurs des vagues de chaleur**. À ce titre, une instruction annuelle de la Direction générale du travail (DGT) du ministère du Travail relative à la gestion des vagues de chaleur rappelle aux Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) les actions incombant aux services et aux agents de l'inspection du travail, selon les différents niveaux de vigilance.

En parallèle des actions de contrôle menées sur le terrain par les agents de l'inspection du travail, ainsi que des actions de communication et de sensibilisation sont engagées par le ministère chargé du Travail et ses partenaires.

Enfin, le ministère du Travail est impliqué dans le dispositif des "journées nationales de résilience" (JNR) piloté par le ministère de l'Intérieur. Ce dispositif vise à sensibiliser la population aux risques majeurs (naturels ou technologiques) et aux moyens d'y faire face par l'intermédiaire des entreprises, des administrations et des collectivités territoriales ainsi que des établissements d'enseignement et de formation, ceci sur l'ensemble du territoire.

**Dans la fonction publique :**

## **2. Sur les politiques nationales relatives aux risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique**

### **2.1. Le cadre applicable à la fonction publique française**

En droit français, **l'employeur public a l'obligation d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs**, en vertu des dispositions du code du travail et des décrets n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique applicable à la fonction publique de l'Etat et n°85-603 du 10 juin 1985, applicable à la fonction publique territoriale.

Afin de rendre cette obligation effective pour l'employeur d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des agents placés sous son autorité, plusieurs obligations structurent la politique de prévention des employeurs publics : le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), le registre santé et de sécurité au travail ainsi que des actions d'information et de formation à destination des agents. **Les RPS**, considérés comme un risque

professionnel à part entière, **doivent être intégrés de manière transversale dans l'ensemble de ces dispositifs.**

Dans le secteur public, des dispositions spécifiques ont été mises en œuvre après la signature de deux accords nationaux sur le sujet : l'accord du 20 novembre 2009 négocié avec les partenaires sociaux et l'accord du 22 octobre 2013 relatif au plan de prévention des RPS dans la fonction publique.

Les RPS sont devenus un élément central des politiques de prévention en santé au travail et leur prise en compte alimente régulièrement le dialogue social depuis la signature de **l'accord du 22 octobre 2013**<sup>17</sup>. A titre d'indicateurs, le taux de réalisation d'un diagnostic RPS dans les services de l'État a quasiment doublé entre 2014 et 2021 (passant de 32% à 61% de couverture). La même dynamique a été observée s'agissant du taux de services couverts par un plan de prévention des RPS (de 36 % à 59 % sur la même période). Ces diagnostics ont entraîné la mise en œuvre de plans de sensibilisation et de formation ambitieux dans les administrations publiques. L'arsenal réglementaire en faveur de la prise en compte des RPS s'est étoffé avec l'entrée en vigueur du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique. Désormais, chaque administration doit mettre en place un dispositif de signalement à disposition de l'ensemble des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements.

De plus, **le premier Plan santé au travail dans la fonction publique 2022-2025** (PST FP) prévoit le renforcement des actions de prévention en matière de RPS et de santé mentale dans un contexte marqué par la crise sanitaire, grâce à la promotion du secourisme en santé mentale. Cette orientation vient appuyer le déploiement des actions de prévention des risques et de promotion de la santé mentale dans le cadre d'une politique de prévention de la désinsertion professionnelle fixées par la circulaire du 23 février 2022 relative aux actions de sensibilisation et de formation au secourisme en santé mentale dans la fonction publique, issue des Assises de la santé mentale et de la psychiatrie qui se sont tenues les 17 et 28 septembre 2021.

Ainsi, l'objectif 8 du PST FP vise à **mieux intégrer la préservation de la santé mentale** des agents dans les politiques de santé au travail. A ce titre, il prévoit la réalisation du bilan de la mise en œuvre des actions de prévention des RPS déployées par les employeurs publics des trois versants depuis la signature de l'accord-cadre de 2013 afin de renouveler la stratégie nationale de prévention sur ce sujet.

## 2.2. Les ressources mobilisables par les administrations

### 2.2.1. *La formation des agents et des encadrants*

Conformément à la circulaire du 23 février 2022 précitée, plusieurs actions de formation de portée interministérielle ont été mises en œuvre et visent notamment à permettre la détection de signes de pathologies relevant de la santé mentale. Deux formations, conçues par les ministères Sociaux en partenariat avec le Psycom, un organisme public d'information sur la

---

<sup>17</sup> Protocole d'accord relatif à la prévention des RPS dans la fonction publique, signé le 22 octobre 2013 par huit organisations syndicales et l'ensemble des employeurs de la fonction publique (FPE, FPT, FPH) [https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/publications-dgafp/protocole\\_rps-2013-dgafp.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/publications-dgafp/protocole_rps-2013-dgafp.pdf)

santé mentale, et coordonnées par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), sont désormais accessibles sur la plateforme interministérielle Mentor à destination des agents de la fonction publique d'Etat :

- La formation « *Prenez soin de votre santé mentale* », d'une durée d'1h30, a pour objectif de déstigmatiser et de sensibiliser les agents sur les troubles psychiques et de les outiller en termes de bonnes pratiques visant à préserver sa santé mentale.
- La formation « *Agissons pour la santé mentale* », d'une durée de 2h45, propose, à partir de mises en situation concrètes, des recommandations d'action lorsqu'il est observé chez un collègue des signes d'une santé mentale dégradée, afin d'améliorer la détection des troubles de santé mentale. Pour pouvoir suivre cette formation, les agents doivent au préalable avoir suivi le module précédent. Si cette formation ne délivre pas le brevet de secouriste en santé mentale, elle permet néanmoins d'en connaître les contours.

Le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) a par ailleurs mis en place un webinaire « *Sensibilisation à la santé mentale : premiers repères sur la santé mentale* ».

**Un nouveau parcours de formation, déployé à compter de la fin d'année 2025, a été élaboré par la direction générale de l'offre de soins (DGOS) du ministère de la Santé** pour les managers toutes filières confondues, ainsi que des personnels médicaux, des établissements de la fonction publique hospitalière. Il vise à accompagner le développement des compétences liées à la fonction de management pour toute personne en situation d'encadrement d'équipe. Le programme de formation comprend 2 volets de 4 jours chacun.

- ✓ Le premier volet est une action de formation nationale (AFN) de l'association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH). Il consiste à rappeler les fondamentaux du management hospitalier (environnement général, conduite de projet, gestion des conflits etc.). Il est considéré comme le socle de connaissances et de compétences nécessaires à toute personne en situation d'encadrement. Ce volet est disponible depuis mars 2025.
- ✓ Le second volet a été élaboré en partenariat avec l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT). Il se compose de modules de formation construits à partir d'expérimentations de terrain. La formation est un parcours de 4 jours avec des modules entièrement en présentiel (enrichi avec des outils digitaux) et sera disponible à partir de la fin de l'année 2025. L'objectif du deuxième volet du parcours manager est de favoriser les organisations de travail intégrant une logique de prévention des risques professionnels et d'améliorer des conditions de travail, d'implication des équipes dans l'évolution de l'organisation du travail et de l'amélioration de la qualité de vie au travail. Le développement d'un management participatif pour mieux travailler ensemble impose d'outiller les managers pour construire collectivement de nouvelles façons de travailler qui concilient Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT), santé et efficacité, notamment par la mise en place et l'animation d'espaces de discussion sur le travail.

#### *2.2.2. Les outils de prévention des violences internes et externes en milieu professionnel*

L'enquête sur le vécu et le ressenti en matière de sécurité menée en 2022<sup>18</sup> laisse apparaître que les agents de la fonction publique sont plus souvent victimes de violences, notamment d'injures, de menaces ou de harcèlement moral, que les salariés du privé (16 % contre 13 %). Ces atteintes concernent plus souvent des agents en contact avec le public et certaines professions telles que les policiers ou les professions intermédiaires de la santé et du travail social.

Les employeurs publics peuvent aujourd'hui s'appuyer sur des outils et dispositifs leur permettant de limiter l'exposition des agents aux risques de violences au travail et donc de RPS. A titre d'exemple, l'Etat a lancé il y a plusieurs années la démarche « MARIANNE » qui vise à instaurer un climat apaisé et bienveillant dans les services de guichet. Cette démarche vise à accompagner les agents dans l'apprentissage de la communication non-violente, le désamorçage de tensions avec le public et à responsabiliser l'utilisateur qui doit se montrer respectueux dans son rapport au représentant de l'administration ou des professionnels de santé.

Les administrations peuvent recevoir également l'appui technique et financier de structures et de fonds tels que le Fonds national de prévention, les fonds d'innovation RH pour mettre en place des actions de prévention innovantes en faveur d'un environnement de travail sain et respectueux.

Par ailleurs, l'**observatoire national des violences en santé (ONVS)**, placé au sein de la direction générale de l'offre de soins (DGOS) recueille depuis 2005, sur la base du volontariat, les signalements de faits de violence (atteintes aux personnes - dont les incivilités, et aux biens) commis : dans les établissements, dont l'hospitalisation et soins à domicile et sur la voie publique ; et depuis fin 2020, dans le cadre de l'exercice libéral (dit de ville). Afin de mieux prévenir et de lutter contre ces actes de violence, l'observatoire publie un rapport recensant et analysant ces faits, élabore et diffuse des outils et des bonnes pratiques, et encourage la coordination des acteurs de terrain. En septembre 2023 le ministre de la Santé et la ministre déléguée, chargée de l'organisation territoriale et des professions de santé, ont annoncé un plan d'action national pour garantir la sécurité des professionnels de santé. Enfin, dans le cadre du plan de lutte et de prévention contre les violences sexistes et sexuelles annoncé en janvier 2025 par le ministre de la Santé, l'ONVS a vocation à être renforcé pour mieux accompagner les victimes. Plusieurs mesures ont été concrétisées, en lien avec l'ONVS, comme la facilitation du dépôt de plainte et le renforcement des sanctions (loi n° 2025-623 du 9 juillet 2025 visant à renforcer la sécurité des professionnels de santé). Des travaux sont en cours avec l'ensemble des parties prenantes (ordres, syndicats, fédérations d'employeurs...) pour proposer des évolutions de la plateforme.

### 2.3. Sur les risques spécifiques associés à certains métiers : la prévention du risque suicidaire des forces de l'ordre

Les forces de sécurité intérieure, police nationale et gendarmerie nationale, sont exposées à des risques particuliers de nature à avoir un retentissement sur leur santé mentale, physique et

---

<sup>18</sup> <https://mobile.interieur.gouv.fr/Interstats/L-enquete-Vecu-et-ressenti-en-matiere-de-securite-VRS>  
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/point-stat/les-agents-de-la-fonction-publique-plus-souvent-victimes-de-violences-dans-le-cadre-de-leur-metier-que-les-salaaries-du-privé.pdf>

sociale (situations traumatogènes répétées, exposition à la violence). Ces risques participent à l'augmentation du risque suicidaire chez les forces de l'ordre en comparaison à la population générale. Ce constat a conduit le ministère de l'Intérieur à engager dès 1996 une réflexion autour des dispositifs d'aide et d'accompagnement médico-psychosociaux qui n'ont cessé au fil des ans d'être renforcés.

En complément des actions de communication visant à déstigmatiser le recours aux dispositifs de soutien psychologique, la police nationale a lancé en 2022 le **dispositif « Sentinelles »** afin d'améliorer la détection des personnes en difficulté dans l'ensemble des services de police. En 2024, il compte plus de 2 000 policiers volontaires, formés pour détecter les agents en détresse et agir comme personnes-relais.

Pour la gendarmerie nationale, depuis juillet 2023, des actions de sensibilisation à la crise suicidaire sont organisées à destination de tous les militaires et agents civils (22 000 personnels sensibilisés). Depuis septembre 2024, une nouvelle version de l'application de prévention des RPS est disponible sur les téléphones portables professionnels du personnel ("NEOGEND"). Elle recense les coordonnées des acteurs de l'accompagnement ainsi que des fiches dédiées au commandement comme aux personnels subordonnés.

Initialement axées autour de la prévention des RPS dans les années 2010, les démarches de la fonction publique ont évolué **vers une approche plus intégrée de la santé mentale** ces dernières années. La santé mentale a été déclarée Grande Cause Nationale pour 2025.

La circulaire de la Première ministre du 23 février 2022 relative aux **actions de sensibilisation et de formation au secourisme en santé mentale dans la fonction publique** a acté l'élargissement du champ de sensibilisation à la santé mentale et la consolidation d'un réseau de secouristes en santé mentale formés à la détection des situations individuelles. Pour renforcer le dispositif de formation, certains employeurs ont également engagé des actions partenariales notamment auprès de l'union pour la prévention santé pour la fonction publique (UROPS). Ainsi, 750 secouristes en santé mentale ont été formés par l'UROPS en 2024 et près de 900 en 2025. A titre d'exemple, la plateforme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) Occitanie a formé 114 sauveteurs secouristes en 2022, la formation étant prioritairement proposée aux managers, responsables RH, réseau des assistants et conseillers de prévention, référents handicap, professionnels de soutien, assistantes sociales et membres des comités sociaux d'administration (CSA).

Certains employeurs ont déployé des initiatives spécifiques afin d'accompagner les agents particulièrement exposés au titre de leurs missions à des facteurs ayant un impact sur la santé mentale. Ainsi, le ministère des Armées a créé un **dispositif « écoute défense »** (ligne d'écoute pour les agents du ministère des Armées et leurs familles), assuré par les psychologues du Service de Santé des Armées inclue une prise en charge financière de 6 à 12 séances, après avis d'un médecin militaire, auprès de psychologues.

En complément, les agents publics dont les troubles en santé mentale relèvent d'une qualification médicale ont accès aux dispositifs de droit commun afin de favoriser leur entrée dans la fonction publique, leur maintien en emploi ou leur reprise d'activité (temps partiel thérapeutique, aménagement de poste en lien avec la médecine de prévention et le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP), etc.).

#### 2.4. Sur les risques nouveaux et émergents en lien avec le télétravail

Le télétravail de l'agent public est prévu à [l'article L. 430-1 du Code général de la fonction publique \(CGFP\)](#). Le [décret n° 2016-151](#) précise et encadre les conditions dans lesquelles le télétravail peut être accordé et exécuté. Aussi, [l'article 3 du décret](#) précité fixe la quotité maximale de jours télétravaillables à 3 jours par semaine pour un agent à temps plein (hors dérogation encadrée).

Selon les situations propres à chaque organisation, le télétravail peut générer des facteurs de RPS ou en accentuer les effets. Il est important de les repérer et de les évaluer, notamment :

- L'augmentation de la charge de travail et l'enchaînement de longues journées de travail ;
- L'accès plus complexe aux informations ;
- Les problèmes techniques lors de l'utilisation des outils numériques ;
- La complexification des interactions sociales nécessaires à la réalisation du travail ;
- L'érosion des moments de convivialité, l'isolement du collectif, la perte du sentiment d'appartenance ;
- Le contrôle et les actions de reporting du travail à distance excessifs ;
- L'isolement et le manque de soutien face au travail et aux problèmes éventuels ;
- Le questionnement sur le sens du travail ;
- La porosité entre la sphère professionnelle et la sphère privée.

Les principaux RPS associés au développement du télétravail ont d'ailleurs été complétés et précisés par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) du ministère du Travail dans une note de recherche publiée en mars 2025, ils sont aujourd'hui bien identifiés : distanciation des relations sociales, intensification du travail et difficile articulation des temps de vie.

Dans le secteur public, **l'accord télétravail du 13 juillet 2021**<sup>19</sup> donne les indications suivantes :

- Le télétravailleur est soumis aux mêmes obligations générales et dispose des mêmes droits que l'agent qui exécute son travail dans les locaux de l'employeur (dont le droit à la déconnexion).
- En termes de prévention des risques pour la santé et la protection des agents : si les agents exerçant en télétravail sont exposés à des risques professionnels au même titre que leurs collègues présents dans les services, ils sont aussi exposés à des risques spécifiques en termes de conditions matérielles de travail, d'ergonomie, de temps et de charge de travail, etc. Ces facteurs peuvent être sources de risques psychosociaux et physiques. Un encadrement insuffisant du télétravail peut aussi provoquer des ressentis d'isolement professionnel.
- L'accord appelle à renforcer le soutien organisationnel pour favoriser la qualité des relations, de l'accompagnement de l'encadrement et des conditions de travail au domicile qui sont autant de facteurs qui permettent de prévenir les RPS. Les signataires

---

<sup>19</sup><https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045464407?etatTexte=VIGUEUR&origin=list>

rappellent que le télétravail, comme tout mode d'organisation du travail, doit respecter les principes de prévention, de protection et de promotion de la santé de tous les agents publics. Quelle que soit l'organisation de travail, l'employeur a les mêmes obligations en matière de prévention des risques professionnels à l'égard de tous les agents et est tenu de prendre les mesures nécessaires et réglementaires pour assurer leur sécurité et protéger leur santé physique et mentale. A ce titre, il évalue les risques professionnels de l'ensemble des services dont il a la charge et intègre dans le DUERP comme dans le plan d'action de prévention des risques les risques spécifiques liés au télétravail, en concertation avec les instances de dialogue social compétentes en matière de santé et sécurité au travail.

- Enfin, une attention particulière doit être portée aux risques de troubles musculosquelettiques (TMS), de fatigue oculaire accrue du fait de l'utilisation d'ordinateurs portables. Les acteurs de la prévention, doivent jouer tout leur rôle dans la mise en place et le suivi des dispositifs de télétravail. Les encadrants sont accompagnés et formés, et travaillent de concert avec le réseau des acteurs de la prévention.
- L'article 5.2 consacre le droit à la déconnexion. Le télétravail, en ce qu'il s'appuie davantage sur l'usage des outils numériques, nécessite de définir et de garantir l'effectivité du droit à la déconnexion. Ce droit à la déconnexion, doit faire l'objet d'un accord à tous les niveaux pertinents pour garantir son effectivité. Un plan d'actions peut utilement être adopté dans le cadre du dialogue social de proximité, afin de fixer par exemple : les modalités de la formation au bon usage des outils numériques, les modalités pratiques de déconnexion des outils numériques ; les modalités d'ajustements de l'organisation pour adapter la charge de travail au temps de travail des agents ; les modalités de suivi.
- Lors de l'entretien d'évaluation annuel, l'employeur doit conduire un échange spécifique avec l'agent en télétravail sur les conditions de son activité et sa charge de travail en raison du risque accentué de dépassement des durées de travail et d'empiètement sur la vie personnelle ainsi que sur les phénomènes d'isolement qui peuvent aboutir à différentes difficultés ou les amplifier.
- Un comité de suivi de l'application de cet accord est également mis en place pour évaluer la mise en place des dispositions de cet accord, établir un état des lieux, analyser l'impact du télétravail (art.15.2).

**Les politiques de prévention relatives aux risques susmentionnés** détaillent ces risques et les moyens de les prévenir, organisent les modalités du télétravail, du droit à la déconnexion, de la protection des données et de la surveillance. Les bilans des plans nationaux, les comités de suivi des accords et des plans, les rapports sociaux uniques (RSU) et les rapports établis par les grands corps de l'Etat tels que la Cour des Comptes documentent les actions mises en œuvre par les employeurs publics. Ainsi, le premier Plan santé au travail pour la fonction publique (2022-2025) prévoit un bilan de la mise en œuvre des actions de prévention des RPS, actuellement en cours de réalisation.

L'importance du **droit à la déconnexion** est désormais reconnue par les employeurs publics. Promues au niveau national, les chartes relatives au temps de travail sont les principales incarnations du droit à la déconnexion, dont le degré d'efficacité est par nature difficile à mesurer. Parmi les initiatives innovantes, l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) a par exemple mis en place un dispositif de fenêtre « pop-up » qui apparaît sur l'écran des agents à 19 heures 30 pour les inviter à se déconnecter. La pratique du courriel

indiquant que le message envoyé au-delà d'un certain horaire n'appelle pas de réponse, se développe également.

### Article 3§2 Réglementation en matière de santé et de sécurité

c) *Veillez fournir des informations sur :*

- *Les mesures prises pour s'assurer que les employeurs mettent en place des dispositions visant à limiter ou à décourager le travail en dehors des heures normales de travail (y compris le droit à la déconnexion) ;*
- *Comment est garanti le droit de ne pas être pénalisé ou discriminé pour avoir refusé de travailler en dehors des heures normales de travail.*

- **Sur les mesures prises pour s'assurer que les employeurs mettent en place des dispositions visant à limiter ou à décourager le travail en dehors des heures normales de travail (y compris le droit à la déconnexion)**

Le télétravail peut s'accompagner de risques, identifiés dans l'[accord national interprofessionnel \(ANI\) du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail](#). L'ANI rappelle ainsi que **le télétravail doit prendre en compte le droit à la déconnexion dans un accord ou une charte**. Il rappelle également l'obligation pour l'employeur d'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité et la charge de travail du salarié en télétravail.

Cet ANI a également posé le principe selon lequel **la mise en place du télétravail prend en compte le droit à la déconnexion (art. 3.1.3)**. Il rappelle également que le droit à la déconnexion « a pour objectif le respect des temps de repos et de congé ainsi que [de] la vie personnelle et familiale du salarié. C'est le droit pour tout salarié de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel en dehors de son temps de travail ».

Le droit à la déconnexion a été **intégré au code du travail** à travers la [loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels](#). En vertu de cette loi, le contenu du droit à la déconnexion est laissé à l'appréciation des partenaires sociaux dans le cadre des négociations annuelles sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail. L'[article L. 2242-17](#) du code du travail précise ainsi les deux axes majeurs que doit aborder cette négociation, à savoir :

- Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion. Ces mesures se placent du point de vue du salarié et visent à garantir sa liberté de déconnexion pendant ses temps de repos et de congé ;
- La mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques.

Il s'agit de préserver la santé et la vie personnelle du salarié ainsi que le respect de l'équilibre des temps vie professionnelle - vie personnelle. Ainsi, **le salarié ne peut être sanctionné par son employeur ou se voir reprocher par ce dernier le fait de ne pas répondre à un courrier électronique ou à un appel téléphonique en dehors de ses heures de travail**. Ce principe s'articule avec la législation sur le temps de travail.

Le droit à la déconnexion se traduit également dans l'accord collectif ou la charte mentionnée ci-dessus qui détermine « des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail » ([article L. 1222-9 II du code du travail](#)), ce qui garantit au salarié le droit de ne pas être joignable en dehors de ces plages horaires.

Les branches ont intégré le droit à la déconnexion dans trois accords sur le temps de travail (accords dans la branche *sport*, la branche *bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, horlogerie* et la branche des *distributeurs conseils hors domicile*) et dans deux accords sur le télétravail (accords dans la branche du secteur de la *télédiffusion* et la branche des *opérateurs de voyages et des guides*).

Le nombre d'accords d'entreprise est lui relativement important, avec 1 380 accords signés en 2023, soit 28 % de l'ensemble des accords sur les conditions de travail, une part équivalente à celle observée en 2022 (29 %).

Les modalités concrètes du droit à la déconnexion peuvent consister à :

- Limiter et/ou différer l'envoi et la réception de courriels, d'appels téléphoniques, de SMS, etc., en dehors des heures de travail ;
- Installer un système d'alerte automatique en cas de « surconnexion » ;
- Limiter l'envoi de courriels ou l'utilisation de la fonction « répondre à tous » ;
- Ne pas utiliser les outils numériques pendant les réunions ;
- S'interroger sur la pertinence de l'usage de la messagerie électronique afin d'éviter qu'elle se substitue au dialogue ;
- Ne pas solliciter de réponse immédiate si ce n'est pas nécessaire ;
- Réserver des plages horaires quotidiennes dédiées au traitement des messages.

- **Comment est garanti le droit de ne pas être pénalisé ou discriminé pour avoir refusé de travailler en dehors des heures normales de travail**

En France, l'exercice d'un droit ne peut pas constituer une faute, ou en tout cas, un motif de sanction. Cette interdiction couvre, en pratique, de nombreuses situations. Ainsi, le fait de ne pas avoir été joint en dehors de ses plages horaires sur le téléphone portable personnel n'est pas fautif et ne permet pas de justifier un licenciement disciplinaire ([Cass. soc., 17 févr. 2004, n° 01-45.889](#)). **Le salarié ne peut également pas être sanctionné s'il refuse exceptionnellement d'effectuer des heures supplémentaires** demandées par l'employeur parce qu'il n'a pas été prévenu suffisamment tôt.

En cas de non-respect de la durée légale du travail par l'employeur, le salarié peut **contacter l'inspection du travail ou saisir le conseil des prud'hommes**.

d) *Veuillez fournir des informations sur :*

- *Les mesures prises pour garantir que les travailleurs indépendants, les télétravailleurs et les travailleurs domestiques sont protégés par les*

- réglementations en matière de santé et de sécurité au travail ;*
- *Si les travailleurs temporaires, les travailleurs intérimaires et les travailleurs sous contrat à durée déterminée bénéficient du même niveau de protection en matière de santé et de sécurité que les travailleurs sous contrat à durée indéterminée.*

La [loi du 2 août 2021](#) ouvre la possibilité pour les travailleurs indépendants d'être suivis par les services de prévention et de santé au travail (SPST). Par ailleurs, la branche du particulier employeur construit un dispositif national de suivi de la santé au travail de leurs salariés pour assurer un suivi homogène et de qualité de l'ensemble des salariés du secteur.

Comme expliqué ci-dessus, le **PST4** est articulé autour d'un axe transversal qui vise à lutter contre les accidents du travail graves et mortels. En particulier, il **prévoit d'agir en direction des formes d'emploi particulières, notamment détachement, intérim et travail indépendant**. Ainsi, en parallèle des actions de contrôle menées par le système d'inspection du travail notamment en matière de travail illégal, le PST4 prévoit de renforcer la prise en compte des enjeux spécifiques liés à ces situations.

Pour les salariés des entreprises de travail temporaire, les actions du PST4 consistent notamment à **améliorer le suivi de leur état de santé par les services de prévention et de santé au travail (SPST)**, à **recenser et diffuser les pratiques vertueuses développées par l'ensemble des acteurs concourant à la prévention à destination de ces travailleurs** et enfin, à **encourager le dialogue sur leurs conditions de travail**.

La [loi du 2 août 2021](#) constitue une avancée pour la prévention des risques professionnels des publics vulnérables. Elle prévoit notamment que **les services de prévention et de santé au travail (SPST) étendent et améliorent le suivi des travailleurs intérimaires et des indépendants** pour ceux qui le souhaitent. Les SPST peuvent également mettre en place des **actions de prévention collective à destination des salariés d'entreprises de travail temporaire**.

- **Les mesures prises pour garantir que les travailleurs indépendants, les télétravailleurs et les travailleurs domestiques sont protégés par les réglementations en matière de santé et de sécurité au travail**
  - o **Les travailleurs indépendants**

Le code du travail prévoit que **certaines dispositions en matière de santé et sécurité au travail sont applicables aux travailleurs indépendants du bâtiment et du génie civil** ([articles R4535-1 à R4535-14](#)).

Par ailleurs, les règles prévues pour la **protection des travailleurs en matière de risques d'exposition aux rayonnements ionisants** sont expressément applicables aux travailleurs indépendants ([article L4451-1](#) et [R. 4451-1 à R. 4451-137](#) du code du travail).

En vertu de l'[article L4522-1](#) du code du travail, dans **les installations nucléaires de base et les installations susceptibles de donner lieu à des servitudes d'utilité publique**, « lorsqu'un travailleur indépendant est appelé à réaliser une intervention pouvant présenter des risques particuliers en raison de sa nature ou de la proximité de cette installation, le chef

d'établissement de l'entreprise utilisatrice et le chef de l'entreprise extérieure définissent conjointement les mesures de prévention ». Ainsi, ils doivent mettre en œuvre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, en se fondant sur les principes généraux de prévention prévues aux articles [L. 4121-1 à L. 4121-4](#) du code du travail.

De plus, avant leur première intervention, les travailleurs indépendants doivent suivre « une **formation pratique et appropriée aux risques particuliers** que leur intervention peut présenter en raison de sa nature ou de la proximité de l'installation classée » ([article L4522-2](#) du code du travail). Cette formation est définie et mise en œuvre par le chef de l'établissement dans lequel ils seront amenés à intervenir.

Lorsqu'il fait intervenir un travailleur indépendant **en milieu hyperbare**, le chef de l'entreprise utilisatrice doit assurer la coordination générale des mesures de prévention prises par lui et par le travailleur indépendant, conformément aux dispositions relatives à l'intervention d'entreprises extérieures.

Le chef de l'entreprise utilisatrice doit notamment transmettre au travailleur indépendant les consignes particulières, ainsi que le manuel de sécurité hyperbare, applicables à l'établissement au sein duquel celui-ci est appelé à intervenir. De plus, ils sont tous deux responsables de la fourniture, de l'entretien et du contrôle des appareils et mesure de protection collective, ainsi que des équipements de protection individuelle.

#### ○ **Les télétravailleurs**

L'article 3.4 de l'[accord national interprofessionnel \(ANI\) du 26 novembre 2020 relatif à la mise en œuvre réussie du télétravail](#) fixe des règles en matière de santé et sécurité en cas de télétravail.

Dans le secteur privé, en vertu de l'[article L1222-9 III](#) du code du travail, **le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.**

Ainsi, l'employeur a les mêmes **obligations en matière de prévention des risques professionnels** à l'égard de tous les salariés, qu'ils soient télétravailleurs ou non ([articles L4121-1 à L4121-5](#) du code du travail) : il est notamment tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer leur sécurité et protéger leur santé physique et mentale et mettre en œuvre des mesures de prévention. Ainsi, l'employeur informe le salarié en télétravail de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail, en particulier, des règles relatives à l'utilisation des écrans de visualisation et de recommandations en matière d'ergonomie. Le salarié en télétravail est tenu de respecter et d'appliquer correctement ces règles de prévention et de sécurité.

De plus, l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un **accident de travail** au sens de l'[article L. 411-1 du code de la sécurité sociale](#). L'accident sera donc pris en charge dans les mêmes conditions que s'il avait eu lieu dans les locaux de l'employeur. Les modalités de déclaration des accidents de travail survenus sur le lieu de télétravail sont identiques à celles applicables aux autres salariés non-télétravailleurs.

L'**évaluation des risques réalisée dans l'entreprise** porte également sur les risques liés à l'exécution de certaines tâches en télétravail. Cette évaluation des risques peut notamment intégrer les risques liés à l'éloignement du salarié de la communauté de travail et à la régulation de l'usage des outils numériques.

- **Les travailleurs domestiques**

En vertu de l'[article L7221-2](#) du code du travail, les employés à domicile par des particuliers employeurs, comme tout salarié, doivent bénéficier d'un **suivi individuel de leur état de santé**. Cette obligation est rappelée à l'article 43 de la [convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021](#).

Depuis le 1er janvier 2025, le particulier employeur ne doit plus adhérer à un service de prévention et de santé au travail (SPST) pour l'organisation du suivi individuel de l'état de santé des travailleurs. Il est désormais assuré par le **service de prévention et de santé au travail national** (SPSTN), dédié au secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Seuls les particuliers employeurs peuvent adhérer à ce service qui assure la coordination, l'effectivité et la continuité du suivi individuel de l'état de santé de l'ensemble des salariés du secteur.

Le particulier employeur doit veiller à l'**organisation de toutes les visites prévues dans le cadre du suivi individuel**, identiques à celles prévues pour tous les travailleurs (visite d'information et de prévention, visite périodique, visite de reprise, visite médicale à la demande...). Cependant, pour tenir compte des spécificités de ce secteur, ces visites seront, sauf exceptions, organisées par le biais de la téléconsultation, sous réserve de l'accord du salarié.

Le particulier employeur doit veiller à mettre en place des **mesures adaptées destinées à éviter les risques de maladie professionnelle ou d'accident du travail** ([article 75](#) de la convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021). Les actions qu'il doit mener visent par exemple à :

- Alerter le travailleur sur les risques du domicile ;
- Réaliser les travaux éventuellement nécessaires ;
- Décrire précisément au travailleur les lieux, le mode d'emploi des appareils utilisés (comme par exemple les appareils électroménagers) ;
- Fournir au travailleur du matériel et des produits adaptés ;
- Proposer des actions de sensibilisation aux risques professionnels...

Si un accident se produit au domicile du particulier employeur, il peut être reconnu comme un accident du travail si les conditions sont remplies. Dans cette situation, le salarié informe son employeur qui déclare l'accident dans les 48 heures à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM). Seul l'employeur concerné par cet accident est tenu de respecter cette obligation déclarative, même si le salarié a plusieurs employeurs.

En ce qui concerne la maladie, elle peut être reconnue d'origine professionnelle lorsqu'elle est la conséquence directe d'une exposition d'un travailleur à un risque physique (ex : bruit), chimique (ex : benzène), biologique (ex : bacille de la tuberculose) ou psychique. La déclaration de la maladie doit être réalisée par le travailleur (ou par ses ayants-droits) auprès de la CPAM.

En cas d'arrêt de travail, des indemnités journalières peuvent être versées par l'assurance

maladie. Une attestation sur l'honneur devra indiquer le dernier jour de travail chez les différents employeurs et être envoyée à la CPAM.

- **Niveau de protection en matière de santé et de sécurité des travailleurs temporaires et des travailleurs sous contrat à durée déterminée par rapport aux travailleurs sous contrat à durée indéterminée**

Les [articles L4154-1 à L4154-4](#) du code du travail prévoient des dispositions particulières en matière de santé et sécurité au travail à l'égard des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et des salariés temporaires (également appelés travailleurs intérimaires).

Pour tenir compte de leur situation particulière, **certains travaux particulièrement dangereux sont interdits aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et aux salariés temporaires** ([article L4154-1](#) du code du travail). L'employeur est tenu de ne pas leur faire exécuter des travaux les exposant aux agents chimiques dangereux ou aux rayonnements ionisants listés à l'[article D4154-1](#) du code du travail.

Une **dérogation** peut toutefois être accordée par le directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (**DREETS**), adressée par l'entreprise utilisatrice, avant l'affectation aux travaux interdits, accompagnée de l'avis du Comité social et économique (**CSE**), ainsi que de celui du **médecin du travail** ([article L4154-1](#) du code du travail).

**En l'absence de risque particulier**, les intérimaires et les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient de la **formation délivrée à tous les salariés** ([Articles L4141-1 à L4143-1](#) du code du travail).

Cette formation à la sécurité a pour objet d'**instruire le salarié des précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité** et, le cas échéant, celle des autres personnes travaillant dans l'établissement. Elle porte sur :

4. Les conditions de **circulation dans l'entreprise** ;
5. Les conditions d'**exécution du travail** ;
6. La **conduite à tenir en cas d'accident ou de sinistre** (formation au poste de travail, risques liés à la circulation dans l'entreprise, organisation des secours).

**En cas d'affectation à un poste à risque** ([voir la liste des postes à risque](#)), les intérimaires et les salariés sous contrat à durée déterminée, bénéficient d'une **formation renforcée à la sécurité**, ainsi que d'un **accueil** et d'une **information adaptés** ([article L4154-2](#) du code du travail).

La formation à la sécurité peut comporter une **information sur les risques** de l'environnement de travail et un **contrôle de la bonne compréhension** de ces risques et de la **bonne mise en pratique** des consignes de sécurité.

Si un salarié, titulaire d'un CDD ou intérimaire, affecté à un poste à risques est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et qu'il n'a pas bénéficié d'une formation renforcée à la sécurité, la **faute inexcusable de l'entreprise utilisatrice** est présumée établie ([article L4154-3](#) du code du travail).

- **Règles particulières à l'emploi d'intérimaires**

Des règles particulières en matière de santé et sécurité au travail s'appliquent aux travailleurs intérimaires.

Ainsi, l'entreprise utilisatrice doit, **lors de la signature du contrat de mise à disposition**, fournir à l'entreprise de travail temporaire les **informations concernant le poste de travail** ([article L. 4154-2 du code du travail](#)). Au titre des caractéristiques particulières du poste à pourvoir et pour l'application de l'[article L. 4161-1 du code du travail](#), le contrat de mise à disposition indique à quels facteurs de risques professionnels le salarié temporaire est exposé, au vu des conditions habituelles de travail appréciées en moyenne sur l'année par l'entreprise utilisatrice, caractérisant le poste occupé. En tant que de besoin et à l'initiative de l'entreprise utilisatrice, un avenant au contrat de mise à disposition rectifie ces informations. Ces éléments d'information doivent permettre de s'assurer que l'intérimaire n'est pas affecté à des travaux interdits. Le contrat doit également préciser la nature des **équipements de protection individuelle** que l'intérimaire doit utiliser et, le cas échéant, l'indication que ceux-ci sont fournis par l'entreprise de travail temporaire. En effet, pendant la durée de la mission de l'intérimaire, l'entreprise utilisatrice est responsable de sa sécurité au travail dont la mise à disposition gratuite des équipements de protection individuelle (EPI) à défaut d'avoir mis en place une protection collective. Certains EPI personnalisés, définis par convention ou accord collectif de travail, peuvent cependant être fournis par l'entreprise de travail temporaire.

Les obligations relatives à la **médecine du travail** ([articles R4625-2 à R4625-20](#) du code du travail) sont à la charge de l'**entreprise de travail temporaire**. Le suivi médical des salariés est assuré par des services de prévention de santé au travail (SPST) faisant l'objet d'un agrément spécifique.

**Si l'entreprise utilisatrice dispose de son propre service de prévention et de santé au travail**, les salariés intérimaires peuvent être suivis par celui-ci dans le cadre d'une convention conclue avec l'entreprise de travail temporaire.

La **visite d'information et de prévention** est réalisée par le médecin du travail, ou un professionnel de santé si elle est déléguée, du service de prévention et de santé au travail de l'entreprise de travail temporaire dans les **trois mois à compter de la prise de poste**. Elle peut être réalisée pour trois emplois maximum.

**En cas d'affectation à un poste soumis à suivi individuel renforcé (SIR)**, le travailleur temporaire doit bénéficier d'un **examen médical donnant lieu à un avis d'aptitude**.

De manière générale, cet examen est réalisé par le médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire (ETT). Mais lorsque l'activité exercée par l'intérimaire spécifiquement au sein de l'entreprise utilisatrice nécessite une surveillance médicale renforcée dont doit bénéficier tout travailleur affecté à un poste à risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles d'autrui évoluant dans l'environnement immédiat, et que son type d'emploi n'appelait pas ce suivi renforcé, l'obligation est à la charge de l'entreprise. A défaut, cet avis d'aptitude peut être émis par le médecin de l'entreprise utilisatrice (EU) avant son affectation sur le poste.

**Si des examens complémentaires sont obligatoires** (exemple : prises de sang, radiographie...), ils sont réalisés aux frais de l'**entreprise utilisatrice**.

Pour son action en milieu de travail, le **médecin du travail** de l'entreprise de travail temporaire

peut avoir accès, dans l'entreprise utilisatrice, aux **postes occupés par les salariés intérimaires**.

### **Dans la fonction publique :**

3§2 A- Informations sur les mesures prises pour s'assurer que les employeurs mettent en place des dispositions visant à limiter ou à décourager le travail en dehors des heures normales de travail (y compris le droit à la déconnexion) ; comment est garanti le droit de ne pas être pénalisé ou discriminé pour avoir refusé de travailler en dehors des heures normales de travail

Le 11<sup>ème</sup> alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 dispose que la Nation « *garantit à tous [...] la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs* ». Le Conseil constitutionnel rappelle d'ailleurs régulièrement que le principe d'un repos hebdomadaire est l'une des garanties du droit au repos ainsi reconnu aux salariés (décision n°2002-465 DC du 13 janvier 2003 et n°2009-588 DC du 6 août 2009).

La durée maximale de travail hebdomadaire est fixée à 48 heures sur une même semaine et 44 h en moyenne sur 12 semaines (art. 3 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'Etat et dans la magistrature ; art. 1<sup>er</sup> du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale ; art. 6 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 (Fonction publique hospitalière). Ces plafonds résultent de la transposition, en droit français, de la directive européenne 2003/88/CE du 4 novembre 2003.

Cette disposition, est complétée de celles relatives au temps minimal de repos quotidien et hebdomadaire. Les dispositions susmentionnées définissent également la durée du travail effectif et garantissent des temps de repos incompressibles : 11 heures consécutives de repos quotidien minimum ; 35 heures hebdomadaires de repos consécutif, incluant le dimanche. La violation de ces règles d'une particulière importance en droit social constitue donc une faute grave de l'employeur permettant à l'agent public d'obtenir la **réparation du préjudice** qui en découle.

Le Conseil d'Etat juge que « *la méconnaissance des garanties instituées tant par le droit de l'Union européenne que par le droit national en matière de durée maximale journalière et hebdomadaire de travail et de durée minimale journalière et hebdomadaire de repos est susceptible de porter atteinte à la sécurité et à la santé des intéressés en ce qu'elle les prive du repos auquel ils ont droit* ». Le Conseil d'Etat en déduit que cette méconnaissance cause aux intéressés, « *par elle-même et quelles que soient leurs conditions de rémunération, un préjudice dont ils peuvent demander réparation, indépendamment de celle des autres préjudices qu'ils justifieraient avoir subi à raison de cette privation* » (CE, 18 juin 2024, M. B., req. n° 463484, publié au recueil Lebon).

De plus, tout agent public français en activité a droit, pour une année de service accomplie, à un congé annuel payé de cinq semaines par an. Les droits à congé annuel doivent, selon un principe général, être exercés au cours de la période normale de prise de congé (soit le plus souvent

l'année civile correspondant à la période d'acquisition des droits). Ce principe général de non-report des congés annuels permet de garantir le repos effectif de l'agent sur l'année en cours, protégeant ainsi l'agent contre toute demande de report injustifié de la prise des congés annuels sur une autre année civile. Ce principe est prévu par le cadre juridique national notamment par les articles 5 du décret du 26 octobre 1984 et du décret du 26 novembre 1985 et l'article 4 du décret n° 2002-8 du 4 janvier 2002.

L'autorité publique applique les dispositions du code du travail relatives à la santé et sécurité (article L. 811-1 du CGFP). A cet égard, bien que non obligatoire, l'élaboration d'un **règlement intérieur** (article L. 1321-1 à -6 et R. 1321-1 à -4 du code du travail) peut être mobilisé pour poser et assurer un cadre visant à encadrer le travail en dehors des heures normales et le droit à la déconnexion (il peut notamment fixer les modalités d'organisations du travail (règles et cycles de travail). Ce document qui s'inscrit dans une logique de négociation avec les organisations syndicales (le règlement intérieur est notamment soumis à l'avis au comité social territorial) constitue ainsi un élément du dialogue social visant à garantir les règles en matière de temps de travail et préserver les conditions et organisation de travail des agents. La Direction générale des collectivités locales (DGCL) a reçu dernièrement un certain nombre de règlements intérieurs, témoignant du fait que l'utilisation de ce document est bien ancrée dans la fonction publique territoriale.

Par ailleurs, la France a introduit expressément le **droit à la déconnexion** par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

Dans la fonction publique française, le droit à la déconnexion a été formalisé par l'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique du 13 juillet 2021. Cet accord stipule que « les modalités du droit à la déconnexion doivent être négociées dans le cadre du dialogue social de proximité ». L'élaboration d'un plan d'actions peut inclure des formations, des sensibilisations aux risques liés à l'hyperconnexion, **des chartes des temps**, la régulation des outils numériques, par exemple au travers de chartes du droit à la déconnexion et du bon usage des outils numériques (comme celle adoptée par la métropole du [Grand Lyon](#)) afin de garantir le respect des temps de repos et de la vie personnelle. Ce droit dépasse le seul télétravail et s'adresse à tous les agents publics.

Sur la question de savoir comment est garanti dans la fonction publique le droit de ne pas être pénalisé ou discriminé pour avoir refusé de travailler en dehors des heures normales de travail, l'article L133-2 du CGFP dispose qu' « *aucun agent public ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* ».

Par ailleurs, le dépassement des heures normales de travail est encadré (notamment par l'article L611-2 du CGFP, le décret n° 2000-815 et le décret n° 2001-623 qui permettent le dépassement des heures normales de travail "lorsque l'objet même du service public en cause l'exige" ou si les "circonstances exceptionnelles le justifient").

A cet égard, dans une décision datant de juin 2021, le Conseil d'Etat a rappelé qu' " *Il résulte des dispositions précitées que, lorsqu'elle décide de mettre en place un cycle de travail annuel à l'intérieur duquel sont définis les horaires de travail des agents de l'un de ses services, une collectivité territoriale est soumise à l'obligation de respecter les durées maximales et minimales*

*du temps de travail et de repos*" (CE, décision n° 437768, 21 juin 2021). Ainsi, un agent ne saurait légalement être sanctionné pour avoir exercé son droit légal à refuser de travailler au-delà des limites du temps de travail, notamment lorsque le refus est justifié par un motif légitime ou que la demande est manifestement excessive (le refus n'est pas de nature à perturber la continuité du service public par exemple) et peut ainsi recourir aux voies de recours administratives ou juridictionnelles qui s'ouvrent à lui pour faire valoir ses droits : un arrêt de la Cour administrative d'appel de Douai précise ainsi que "en imposant à M. une répartition de ses horaires de travail qui conduisait à un dépassement de l'amplitude journalière et ne lui assurait pas un repos minimal, la commune a occasionné à l'intéressé des troubles dans ses conditions d'existence" (CAA de Douai, 3e chambre, 9 novembre 2017, n° 16DA01349).

Enfin, dans la fonction publique, en cas de sanction ou discrimination liée au refus de travailler hors temps légal, l'agent peut se tourner vers son bureau des ressources humaines de proximité, les représentants du personnel ou les instances de dialogue social pour signaler des manquements. En dernier recours, il peut saisir le Défenseur des droits ou engager une action contentieuse devant le juge administratif.

### 3§2 B- Mesures prises pour garantir que les télétravailleurs sont protégés par les réglementations en matière de santé et de sécurité au travail

#### 3. Un cadre juridique protecteur

Les modalités d'exercice des fonctions des agents placés en télétravail sont encadrées à l'article L.430-1 du code général de la fonction publique (CGFP). Elles sont également précisées par le décret n°2016-151 du 11 février 2016 et par l'accord du 13 juillet 2021 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique. Ces textes précisent et encadrent les conditions dans lesquelles le télétravail peut être accordé et exécuté par les agents publics. Au niveau de chaque employeur public, les modalités de mise en œuvre du télétravail font l'objet d'actes de déclinaison et d'accords locaux.

Aussi, l'article 3 du décret précité fixe la quotité maximale de jours télétravaillables à 3 jours par semaine pour un agent à temps plein. Comme tout mode d'organisation du travail, le télétravail doit respecter les principes de prévention, de protection et de promotion de la santé de tous les agents publics. Aussi, il peut être dérogé à cette quotité maximale de jours télétravaillables pour les agents dont l'état de santé ou le handicap le justifient et après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail qui en font la demande (les modalités sont prévues par l'article 4 du décret précité). Pour ce faire, le télétravail est identifié comme un levier possible du maintien en emploi pour les personnes en situation de handicap mais également pour les proches aidants puisque l'employeur peut autoriser un proche aidant à bénéficier du télétravail au-delà des trois jours hebdomadaires fixés par le décret du 11 février 2016 (article 10 de l'accord).

En matière de droits et d'obligations, **les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient des mêmes garanties que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation habituel.** Le point 5.2 de l'accord collectif relatif au télétravail applicable aux trois versants de la fonction

publique signé le 13 juillet 2021 consacre également le droit à la déconnexion qui garantit à tout agent le droit de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel en dehors de son temps de travail. Ce droit vise à limiter les sollicitations en dehors des plages horaires de service, à préserver les temps de repos et de congés ainsi que la vie personnelle et familiale des agents. Les modalités concrètes d'exercice de ce droit font l'objet d'une négociation dans le cadre du dialogue social de proximité, afin d'en assurer une application adaptée aux réalités des services.

Conscient que le télétravail peut générer des coûts spécifiques pour les agents télétravailleurs, l'employeur prend en charge directement les dépenses directement liées à l'exercice des fonctions en télétravail : matériels, logiciels, abonnement, communication et outils professionnels ainsi que leur maintenance. De plus, les agents qui télétravaillent bénéficient d'une indemnité, dont le montant est forfaitaire et journalier, permettant notamment de compenser les frais supplémentaires occasionnés pour l'agent (dépenses en énergies, etc.)<sup>20</sup>.

Les agents en télétravail bénéficient par ailleurs de la même couverture en matière **d'accidents de service** que les autres agents. Les accidents survenus pendant les plages horaires de télétravail et dans le cadre des fonctions exercées peuvent être reconnus comme des accidents de service, dans les mêmes conditions que pour le travail en présentiel.

Lorsqu'un agent en situation de handicap exerce ses fonctions en télétravail, l'employeur veille à la mise en œuvre des aménagements de poste nécessaires sur le lieu de télétravail, afin de garantir l'accessibilité et la continuité de l'activité professionnelle.

En matière de prévention des risques professionnels, le télétravail expose les agents à des risques professionnels spécifiques notamment liés aux conditions matérielles de travail, à la charge de travail et à l'isolement. Ces facteurs, susceptibles de générer des risques psychosociaux et/ou physiques font l'objet d'une attention particulière de l'employeur. Ils doivent, à ce titre, être intégrés au DUERP et pris en compte dans le plan d'action de prévention de risques, élaboré en concertation avec les instances de dialogue social compétentes en matière de santé et de sécurité au travail.

#### **4. L'attention des représentants du personnel**

En application de l'article 4 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, **une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FSSCT)**, doit obligatoirement être instituée au sein du comité social d'administration (pour la fonction publique de l'État), du comité social territorial (pour la fonction publique territoriale) et du comité social d'établissement (pour la fonction publique hospitalière) lorsque les effectifs atteignent le seuil de 200 agents. En présence de risques professionnels particuliers, des formations spécialisées facultatives peuvent être créées à tout moment.

En matière de télétravail, les articles L253-2 et R253-19 du CGFP prévoient que la formation spécialisée est consultée sur les projets de texte relatif à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et à l'amélioration des conditions de travail. L'article 63 du même décret dispose que les membres de la formation spécialisée procèdent à intervalles réguliers à la visite des services relevant de leur champ de compétence. **Ces visites peuvent**

---

<sup>20</sup> Décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats

**également être organisées sur le lieu d'exercice du télétravail.** Lorsque celui-ci s'exerce au domicile de l'agent, la visite ne peut avoir lieu qu'avec son accord préalable. Ces visites ont pour objectif d'analyser les risques professionnels et d'observer *in situ* les conditions matérielles dans lesquelles le travail est réalisé (locaux, matériels mis à disposition, température, bruit), d'identifier les risques professionnels éventuels et d'apprécier l'efficacité des mesures de prévention mises en place.

**Au niveau de la fonction publique territoriale,** il revient aux collectivités territoriales et établissements publics de mettre en place [un comité social territorial](#) (CST) dès le seuil de 50 agents (pour ceux ayant moins de 50 agents, le CST de rattachement est celui du centre de gestion (CDG) auquel la collectivité est affiliée). Ils doivent également mettre en place des formations spécialisées en santé et sécurité et conditions de travail lorsque le seuil de 200 agents est constaté ou si un risque le justifie : le contrôle de l'application des réglementations en matière de santé et de sécurité est ainsi assuré par ces CST (ou formations spécialisées). Ces instances sont consultées sur les conditions de travail (donc incluent nécessairement les questions liées au télétravail et aux risques environnementaux).

Les CST débattent annuellement du bilan annuel de la mise en œuvre du télétravail, peuvent désigner des experts en cas de projet modifiant les conditions de santé et sécurité des agents et solliciter l'intervention de l'inspection du travail en cas de désaccord avec l'autorité territoriale sur un danger que peut présenter une situation de travail ([article R.253-62 du CGFP](#)).

### Article 3§3 Application de la réglementation en matière de santé et de sécurité

*Veuillez fournir des informations sur les mesures prises pour assurer le contrôle de l'application des réglementations en matière de santé et de sécurité concernant les catégories vulnérables de travailleurs, telles que :*

- *Les travailleurs domestiques ;*
- *Les travailleurs des plates-formes numériques ;*
- *Les télétravailleurs ;*
- *Les travailleurs détachés ;*
- *Les travailleurs employés dans le cadre de la sous-traitance ;*
- *Les travailleurs indépendants ;*
- *Les travailleurs exposés à des risques liés à l'environnement, tels que le changement climatique et la pollution.*

Fruit d'une large consultation de l'ensemble des acteurs de l'inspection du travail, le [plan national d'action \(PNA\)](#) pour la période 2023-2025 a pour objectif de rappeler les sujets incontournables affaissant aux **droits fondamentaux des travailleurs**, parmi lesquels la protection des travailleurs vulnérables.

Le PNA affirme qu'à cet égard, l'attention du système d'inspection du travail doit porter en particulier sur les droits de protection en matière de santé et de sécurité au travail des travailleurs vulnérables.

Dans le cadre du PNA, l'objectif de l'action du système d'inspection du travail, outre la sanction des comportements délictuels, doit être de contribuer à **prévenir les risques d'accidents graves**

**et mortels et de maladies professionnelles, pour tous les travailleurs**, en s'inscrivant pleinement dans le cadre du [Plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels 2022- 2025](#), et du [4ème Plan santé au travail](#).

En 2025, le système d'inspection du travail en France a déployé une [campagne nationale ambitieuse pour lutter contre le recours abusif aux contrats précaires](#), tels que les contrats à durée déterminée (CDD), et contrats d'intérim. La campagne repose sur trois piliers : l'information, la sensibilisation et le contrôle.

Après une phase de concertation avec les partenaires sociaux et les représentants d'entreprises, entamée dès avril 2025, des contrôles sont menés par les inspecteurs du travail entre juin et novembre 2025.

Les entreprises qui abusent des contrats précaires pour des postes liés à l'activité normale et permanente sont particulièrement ciblées. Sont aussi vérifiés les cas de recours interdits : pour remplacer un salarié gréviste, dans les suites d'un licenciement économique ou pour des travaux dangereux.

Des contre-visites s'échelonneront jusqu'en mai 2026 pour vérifier les mesures correctives. Les employeurs seront d'abord informés et invités à se mettre en conformité. Si besoin, des sanctions seront appliquées.

Des fiches à destination des [salariés en CDD](#) et [en intérim](#) sont également publiées et diffusées pour informer et sensibiliser ces travailleurs.

À travers cette campagne, l'objectif est d'inciter les entreprises à privilégier les embauches en CDI et à limiter le recours aux formes d'emploi précaires aux seuls cas réellement justifiés. Il s'agit d'une action concrète pour promouvoir la qualité de l'emploi et réduire durablement la précarité sur le marché du travail.

Le bilan de la campagne sera partagé avec les partenaires sociaux dans le courant de l'année 2026 afin de leur présenter les pratiques des entreprises, l'efficacité de la campagne, l'identification des manquements et les points d'amélioration.

Par ailleurs, une campagne de l'inspection du travail a été menée en 2024 sur [la prévention des accidents du travail](#). Elle s'est appuyée sur la campagne européenne « Améliorer la prévention des accidents du travail », organisée par le Comité des hauts responsables de l'inspection du travail.

La campagne avait pour but d'**inciter les employeurs à tirer les conséquences des accidents du travail** qui se produisent dans leurs entreprises et à respecter leurs obligations en la matière. Elle a visé les TPE/PME des secteurs d'activité parmi les plus accidentogènes (le BTP, le transport routier de marchandise et la messagerie, l'exploitation forestière et l'aménagement paysager, l'hébergement médicosocial) qui ont connu des accidents du travail ces dernières années.

Les contrôles ont été menés dans le cadre de la campagne dans près de 2 000 établissements.

Le bilan réalisé grâce aux questionnaires remplis par les agents de contrôle concerne 1 228 accidents du travail, survenus dans 1 149 établissements, quasiment intégralement dans des TPE et PME. Les contrôles réalisés lors de cette campagne montrent que la réévaluation du ou des risques à l'origine de l'AT n'est pas ou insuffisamment menée dans plus de la moitié des cas observés (29,6% des risques non réévalués et 25,7% des risques insuffisamment réévalués).

Dans près de la moitié des cas également les employeurs n'avaient pas (24,3%) ou insuffisamment (25,1%) mis en place des mesures de prévention permettant d'éviter la réitération de l'accident du travail.

Le [bilan détaillé de la campagne](#) est disponible sur le site du ministère du Travail.

- **Les travailleurs domestiques**

En 2023, l'inspection du travail s'est mobilisée à travers une campagne nationale pour le respect des droits des salariés en temps partiel, dans des secteurs fortement féminisés : le **nettoyage**, les **services à la personne** et l'**aide à domicile**.

**Après une période d'information et de sensibilisation** des différents acteurs des branches concernées (partenaires sociaux, entreprises, représentants du personnel) qui a démarré dès le mois de mars 2023, tant au plan national que dans les territoires, **des contrôles ont été réalisés par les inspecteurs du travail entre avril et juin 2023**.

L'objectif était de vérifier le respect des règles du temps partiel dans les établissements ciblés (environ 10% des établissements de chaque secteur seront contrôlés).

**Il s'agissait de garantir aux travailleurs considérés comme vulnérables du fait de leur emploi à temps partiel :**

- Une **juste rémunération** au regard des heures effectuées ;
- Une **articulation décente entre leur vie professionnelle et leur vie privée** (amplitude de travail, coupures, etc.) ;
- Un **cumul d'emplois**, s'ils le souhaitent, afin d'accéder à une meilleure rémunération
- Une **égalité de droits** avec les travailleurs à temps plein ;
- Un **accès à un travail à temps plein** dans les conditions prévues par la loi.

**Les inspecteurs du travail**, après avoir rappelé et expliqué les règles applicables et en fonction de leurs constats, **ont demandé aux employeurs de régulariser les situations des salariés lésés** et de se mettre en conformité avec la réglementation. Ils ont eu la possibilité d'engager des **mesures coercitives** dans les cas les plus graves.

Les services de renseignements en droit du travail des Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) se sont mobilisés pour répondre aux questions des salariés sur les règles applicables à leur situation.

Des fiches à destination des [employeurs](#), des [représentants du personnel](#) et des [salariés à temps partiel](#) ont été diffusées.

Les agents de contrôle du système d'inspection (SIT) ont réalisé, dans le cadre de cette

campagne, près de 3 300 interventions dont 2 713 contrôles. Ces interventions ont donné lieu à près de 3 300 suites dont notamment un peu plus de 3 200 lettres d'observation et 19 procès-verbaux.

Ces contrôles ont porté sur 2 423 établissements (soit 13% du nombre total d'établissements dans les 3 secteurs) et ont concerné approximativement 132 500 salariés à temps partiel.

Il ressort des constats des agents de contrôle que les dispositions légales les moins respectées par les employeurs sont :

- Les dispositions relatives aux informations des institutions représentatives du personnel (IRP) : 66 % des contrôles relèvent l'absence de transmission au comité social et économique (CSE) du nombre de demandes de dérogations individuelles à la durée minimale de travail et 43 % le défaut de transmission du dernier bilan du travail à temps partiel
- Les dispositions relatives à la tenue de documents de décomptes individuels conformes de la durée du travail, absents dans 56% des contrôles.

De nombreux manquements ont également été constatés en matière d'heures complémentaires :

- 32% de situations de non-respect des limites d'heures complémentaires
- 29% de défaut de réajustement de l'horaire contractuel (suite au dépassement des limites d'heures complémentaires)
- 23% de non-versement des majorations pour les heures complémentaires

Des manquements sont également constatés en matière de temps de travail et temps de repos avec notamment 20% des contrôles qui relèvent le non-respect des modalités de coupure dans une journée de travail. En outre, les contrôles font également état de manquements en matière de versement des contreparties applicables en cas de coupures (16% des cas) en matière de respect des règles relatives au repos quotidien (13% des cas) et de repos hebdomadaire (9% des cas).

- **Les travailleurs des plateformes numériques**

La [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](#) est en cours de transposition par la France.

Elle prévoit une série de **dispositions en matière de santé et sécurité au travail** (article 12) qui ne s'appliquent cependant qu'aux travailleurs de plateformes salariés.

Cette directive prévoit plusieurs dispositions relatives à l'application de l'ensemble des dispositions de la directive.

En particulier, l'article 19 prévoit que les États membres veillent à ce que « **les représentants des personnes exécutant un travail via une plateforme et les entités juridiques** qui ont, conformément au droit national ou à la pratique nationale, un intérêt légitime à défendre les

droits des personnes exécutant un travail via une plateforme puissent **engager toute procédure judiciaire ou administrative visant à faire respecter les droits ou obligations** découlant de la présente directive. Les États membres veillent à ce que ces représentants et entités juridiques puissent agir au nom ou à l'appui d'une ou de plusieurs personnes exécutant un travail via une plateforme en cas de violation d'un droit ou d'une obligation découlant de la présente directive, conformément au droit national et à la pratique nationale ».

L'article 24 prévoit des **mesures de contrôle et de sanctions**. En particulier, elle prévoit que « les autorités nationales compétentes coopèrent, s'il y a lieu, pour faire respecter la directive dans le cadre de leurs compétences respectives [...]. À cette fin, ces autorités échangent entre elles les informations pertinentes, y compris les informations obtenues dans le cadre d'inspections ou d'enquêtes, sur demande ou de leur propre initiative ».

- **Les télétravailleurs**

Afin de veiller au respect des règles applicables en matière de santé et sécurité des télétravailleurs, l'accès au domicile du salarié peut être demandé par l'employeur, les représentants du personnel (CSE, membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail), le médecin du travail ou bien l'agent de contrôle de l'inspection du travail. Il reste toutefois subordonné à l'accord du salarié.

- **Les travailleurs détachés**

La surveillance et le contrôle du travail détaché sont encadrés par [les articles R1263-10 à R1263-11-7](#) du code du travail.

A ce titre, **la surveillance et le contrôle des conditions de travail et d'emploi des travailleurs détachés** et la coopération avec les administrations des autres États membres sont assurés par le bureau de liaison de la direction générale du travail. Ce bureau de liaison répond aux demandes d'information des administrations étrangères et leur communique les informations lorsqu'il a connaissance de faits relatifs à d'éventuels manquements de l'entreprise aux obligations en matière de travail détaché.

Par ailleurs, les agents de contrôle de l'inspection peuvent communiquer à leurs homologues étrangers, directement ou par l'intermédiaire du bureau de liaison, tout renseignement et document nécessaires à la surveillance et au contrôle des conditions de travail et d'emploi des salariés détachés ([article R1263-11](#) du code du travail).

En particulier, le [plan national de lutte contre le travail illégal \(PNLTI\) 2023-2027](#) oriente les priorités d'action des services de l'État sur les cinq prochaines années autour de 34 mesures. Parmi celles-ci figurent notamment la lutte contre les **fraudes à la mobilité internationale** des travailleurs avec une meilleure prévention des fraudes au travail détaché et information des employeurs et salariés détachés sur les droits et obligations.

Des **portails ont été développés à destination des entreprises afin qu'elles procèdent aux déclarations** imposées par la réglementation française. [SISPI](#) est le portail unique de transmission à l'inspection du travail des déclarations de détachement. Ces outils déclaratifs remplissent aussi une fonction de **ciblage des contrôles en matière de détachement** : elle offre

une vision consolidée du détachement pour un prestataire, un client ou un territoire donné, et ces éléments peuvent être utilisés pour appuyer une enquête déjà en cours ou cibler des contrôles.

Le contrôle du cadre légal du détachement est une **priorité constante de l'inspection du travail depuis 2015**. Dans le cadre du plan national d'action du système d'inspection du travail (SIT), 3 363 suites ont été réalisées par les inspecteurs du travail en 2024 sur le sujet de la prestation de service internationale (2 703 en 2023). Des **amendes administratives** sont applicables en cas de non-respect des obligations en matière de prestation de services internationale. Ces amendes sanctionnent le non-respect des formalités déclaratives liées au détachement de travailleurs en France mais également le non-respect des règles impératives du droit du travail français qui s'imposent aux employeurs y détachant des salariés, y compris en matière de santé et sécurité au travail.

Dans les cas les plus graves, **la prestation de services internationale peut être suspendue**. Au total, 406 amendes et suspensions ont été prononcées en 2023, et 386 en 2024.

- **Les travailleurs employés dans le cadre de la sous-traitance**

Les agents de contrôle peuvent être amenés à s'assurer que les conditions de recours à la sous-traitance sont bien remplies (telles que définies par la [loi n° 75-1334 du 31 décembre 1975 relative à la sous-traitance](#)). Dans ce cadre, les agents de contrôle peuvent relever l'infraction de prêt illicite de main d'œuvre ou de marchandage.

Le prêt illicite de main-d'œuvre est une infraction prévue par l'[article L8241-1](#) du code du travail. Elle consiste en une opération à but lucratif dont l'objet exclusif est de mettre des salariés à disposition d'une autre entreprise, en dehors des cas autorisés par la loi.

Le marchandage est une infraction pénale qui se définit comme une opération à but lucratif de fourniture de main-d'œuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne ou d'éluder l'application de dispositions légales ou de stipulations d'une convention ou d'un accord collectif de travail ([article L8231-1](#) du code du travail).

83 procès-verbaux ont été transmis en 2024 à la justice, concernant le prêt de main d'œuvre à but lucratif contre 35 en 2023. 44 procès-verbaux en 2024 concernent le marchandage contre 22 en 2023.

- **Les travailleurs indépendants**

Le champ de compétence de l'inspection du travail comprend les personnes physiques ou morales n'employant pas nécessairement de salarié mais assujetties, du fait de leur activité, à certaines dispositions du code du travail, comme les maîtres d'ouvrage, les artisans, les travailleurs indépendants intervenant sur chantiers.

A titre d'exemple, dans le domaine des bâtiments et travaux public, les [articles R. 4535-1 à R. 4535-14](#) du code du travail fixent les règles applicables aux travailleurs indépendants. A ce titre, les agents de contrôle ont réalisé 631 suites à intervention en 2024 à destination de ces professionnels (contre 397 suites en 2023).

- **Les travailleurs exposés à des risques liés à l'environnement, tels que le changement**

## climatique et la pollution.

Le travail à la chaleur est à l'origine de risques pour la santé des salariés et d'**accidents du travail**.

Le [plan national de gestion des vagues de chaleur](#) du ministère de la Transition écologique présenté le 8 juin 2023 et mis à jour en 2024 contient un axe relatif aux travailleurs et aux entreprises avec l'action 12 qui annonce un renforcement des contrôles de l'inspection du travail lors des vagues de chaleur : « une attention particulière devra être portée aux activités exposant davantage les travailleurs au risque de chaleur, telles que les activités en extérieur (BTP, travaux agricoles), mais aussi la restauration, la boulangerie, les pressings...». Le plan précise que les agents de l'inspection du travail pourront transmettre aux directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) la notification d'une mise en demeure en cas de situation dangereuse résultant du non-respect des principes généraux de prévention. Également, une vigilance particulière sera portée aux jeunes travailleurs qui ne peuvent être exposés à des températures extrêmes (sans dérogations possibles).

Par conséquent, de nombreuses actions ont été menées en 2024 par les DREETS et les directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) afin **d'informer et de sensibiliser les partenaires sociaux, les employeurs et salariés** des secteurs d'activité les plus concernés, les partenaires de la prévention et le grand public.

L'inspection du travail a mené **plus de 1 700 interventions**, dont 86 % sont des contrôles, **entre le 1er juin et le 15 septembre 2024**. Les interventions couvrent **de nombreux secteurs d'activité** où les salariés sont exposés à la chaleur (BTP, agriculture, industrie, restauration...). Elles ont été réalisées pour moitié au sein d'**établissements** et sur des **chantiers** pour l'autre moitié.

Dans le cadre du Plan santé du travail (**PST**), du Plan de prévention des accidents du travail graves et mortels (**PATGM**) et du Plan national d'adaptation au changement climatique (**PNACC**), le [décret relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur](#) du 27 mai 2025 a été adopté. Il prévoit que l'inspection du travail puisse intervenir lorsque l'employeur ne définit pas de mesures ou actions de prévention du risque lié aux épisodes de chaleur intense. Dans un délai de 8 jours, l'inspection du travail peut mettre en demeure l'employeur de s'exécuter. Passé ce délai, elle peut aussi dresser un procès-verbal en l'absence de réaction de la part de l'employeur.

Ainsi, les actions se sont multipliées en 2025, avec la mise en œuvre de la nouvelle réglementation entrée en vigueur en France le 1er juillet 2025. Les premiers éléments de bilan montrent que plus de 5000 contrôles ont été réalisés entre le 15 juin et le 15 septembre 2025.

Concernant les risques d'exposition à la pollution, les agents de contrôle peuvent être amenés à formuler des observations dans le cadre de la réglementation relative au risque chimique ([articles R. 4412-1 et suivants](#) du code du travail). En effet, par exemple, lors de travaux à proximité de terres polluées, ou dans des lieux de travail pollués (à cause de gaz d'échappement), les agents de contrôle peuvent demander la mise en place de protections pour limiter l'exposition des travailleurs.

**Dans la fonction publique :**

### Article 3.3 : application de la réglementation en matière de santé et de sécurité pour les catégories vulnérables de travailleurs : télétravailleurs ; travailleurs exposés au changement climatique et à la pollution

La réglementation relative à l'obligation d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs a été décrite dans la réponse aux questions relatives à l'article 3.2.B, tout comme la protection des télétravailleurs.

La politique de prévention est fondée sur la démarche d'évaluation des risques, dans le cadre de l'établissement du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et des programmes d'action associés, l'évaluation inclut les risques liés à l'environnement (tels que la chaleur), la pollution (qualité de l'air intérieur).

Les mesures de préventions spécifiques sont détaillées dans des articles et chapitres spécifiques du code du travail :

- **En ce qui concerne le risque chaleur**, un nouveau décret n°2025-482 a été adopté le 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur.

Il a pour ambition de renforcer les obligations de prévention afin de préserver la santé et la sécurité des travailleurs et d'attribuer de nouveaux pouvoirs d'intervention à l'inspection du travail en période de fortes chaleurs dans la lignée des orientations du 4<sup>ème</sup> plan santé au travail du secteur privé (PST4 2021-2025), complétées en 2022 par le plan de prévention des accidents du travail graves et mortels (PATGM) ainsi que des orientations reprises dans les actions du 3<sup>ème</sup> plan national d'adaptation au changement climatique (PNACC3).

Il renforce les dispositions de prévention pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs, crée un nouveau chapitre dédié à la prévention des risques liés aux épisodes de chaleur intense dans le code du travail et donne une assise juridique aux niveaux de vigilance (vert, jaune, orange et rouge) du dispositif de vigilance spécifique « canicule » de Météo-France pour faciliter la mise en œuvre (arrêté du 27 mai 2025).

Il modifie notablement les dispositions réglementaires existantes concernant l'ambiance thermique des lieux de travail, l'aménagement des postes de travail et les équipements de protection. L'employeur a désormais l'obligation de maintenir une température adaptée à l'activité des travailleurs et à l'environnement dans lequel ils évoluent en toute saison, d'aménager les postes de travail extérieurs de telle sorte que les travailleurs soient protégés contre les effets des conditions atmosphériques, de mettre à disposition des travailleurs une quantité suffisante d'eau potable fraîche pour se désaltérer et se rafraîchir.

Les équipements de protection individuelle (EPI) doivent explicitement être choisis en tenant compte, notamment, des conditions atmosphériques.

L'obligation d'évaluer les risques liés à des épisodes de chaleur intense, en intérieur et en extérieur, est clairement énoncée dans un article spécifique ainsi que l'obligation de définir des mesures ou des actions de prévention (art. R 4463-2). La réduction des risques liés à l'exposition aux épisodes de chaleur intense [...] se fonde, notamment, sur (art R4463-3) :

- **La mise en œuvre de procédés de travail** ne nécessitant pas d'exposition à la chaleur ou nécessitant une exposition moindre ;
- **La modification** de l'aménagement et de l'agencement des lieux et postes de travail ;
- **L'adaptation de l'organisation du travail**, et notamment des horaires de travail, afin de limiter la durée et l'intensité de l'exposition et de prévoir des périodes de repos ;
- **Des moyens techniques** pour réduire le rayonnement solaire sur les surfaces exposées, par exemple par l'amortissement ou par l'isolation, ou pour prévenir l'accumulation de chaleur dans les locaux ou au poste de travail ;
- **L'augmentation**, autant qu'il est nécessaire, **de l'eau potable fraîche** mise à disposition des travailleurs ;
- **Le choix d'équipements de travail** appropriés permettant, compte tenu du travail à accomplir, de maintenir une température corporelle stable ;
- **La fourniture d'équipements de protection individuelle** permettant de limiter ou de compenser les effets des fortes températures ou de se protéger des effets des rayonnements solaires directs ou diffusés ;
- **L'information et la formation adéquates des travailleurs**, d'une part, sur la conduite à tenir en cas de forte chaleur et, d'autre part, sur l'utilisation correcte des équipements de travail et des équipements de protection individuelle de manière à réduire leur exposition à la chaleur à un niveau aussi bas qu'il est techniquement possible.

Par ailleurs, des obligations concrètes s'imposent à l'employeur en cas d'épisode de chaleur intense :

- L'employeur doit prévoir un moyen de maintenir au frais l'eau destinée à la boisson, à proximité des postes de travail (art. R4463-4).
  - Les travailleurs particulièrement **vulnérables** doivent bénéficier de **mesures de prévention adaptées** par l'employeur en vue d'assurer la protection de leur santé (art. R4463-5).
  - L'employeur est tenu de définir les modalités de signalement en cas de malaise ou de détresse dû à la chaleur mais aussi les comportements à adopter pour porter secours aux autres travailleurs (art. R4463-6). Ces mesures doivent être portées à la connaissance des travailleurs et communiquées au service de prévention et de santé au travail.
  - En cas d'intensification de la chaleur, l'employeur met en œuvre les mesures ou les actions de prévention en les adaptant (art. R4463-7).
- **En ce qui concerne la prévention des autres risques environnementaux** (qualité de l'air/pollution), plusieurs politiques nationales d'impulsion ont été adoptées :
    - **Le Plan national santé environnement (PNSE-4, 2021-2025)** porte l'ambition de permettre à chacun d'être acteur de son environnement et de sa santé, c'est-à-dire de mieux comprendre et mieux connaître les risques auxquels il est exposé afin de mieux agir au quotidien, par des actions concrètes et immédiates, pour réduire son exposition et ses impacts sur les écosystèmes. Ce plan prévoit des

moyens d'information et de réduction des expositions ainsi que des indicateurs de suivi (dont qualité de l'air).

- **Le Plan Santé au travail dans la fonction publique (2022-2025)** : les expositions environnementales font partie des risques professionnels considérés comme prioritaires. Ces risques concernent de nombreux agents sur les trois versants de la fonction publique, susceptibles d'être soumis à différentes expositions environnementales. Le plan prévoit que les évolutions réglementaires et les outils de prévention destinés à renforcer la prévention sur ce sujet seront applicables à la fonction publique. La diffusion d'informations sur ces risques et de bonnes pratiques selon les métiers est affirmée nécessaire.

Par ailleurs, le code du travail fixe les principes de prévention de certains risques d'exposition : en ce qui concerne l'aération dans les articles R4222-1 à R4222-9, par exemple, ou les règles particulières à certains agents chimiques dangereux (articles R4411-1 à R4463-8).

Lorsque l'agent estime que sa situation de travail présente un **danger grave et imminent** pour sa santé ou sa sécurité, il doit en alerter immédiatement son employeur conformément à l'article L4131-1 du code du travail qui en définit les modalités d'exercice. Ce droit d'alerte peut être exercé individuellement ou collectivement, dès lors que plusieurs agents pensent être exposés à un tel danger. Dans de telles circonstances, le représentant du personnel au comité social et économique qui constate ce risque, en alerte sans délai l'employeur conformément aux articles L4131-1 et L4131-2 du code du travail. Dès réception de cette alerte, l'employeur est tenu de respecter son obligation de protéger la santé et assurer la sécurité de ses agents conformément à l'article L4121-1 du code du travail en prenant toutes les mesures nécessaires pour préserver la santé et la sécurité des agents. Il doit notamment permettre à l'agent concerné de cesser immédiatement son activité et de se mettre en sécurité y compris en quittant le lieu de travail le cas échéant. L'agent peut alors exercer son droit de retrait et interrompre son activité jusqu'à la mise en œuvre effective de mesures de protection visant à cesser la situation dangereuse. La durée du retrait dépend de la gravité du risque, de son caractère imminent et des mesures prises par l'employeur dès lors qu'il a eu connaissance de la situation.

Enfin, si l'agent ou le groupe d'agents avaient un motif raisonnable de penser que la situation présente un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux, **aucune sanction ni retenue de salaire ne peut être prise à leur encontre** (article L4131-3 du code du travail, applicable à la fonction publique).

Dans le cadre du contrôle de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail, les rôles **de l'inspecteur santé et sécurité au travail (ISST) dans la fonction publique d'Etat (FPE), de l'agent chargé de la fonction d'inspection (ACFI) dans la fonction publique territoriale (FPT) et de l'inspecteur du travail** sont essentiels. Dans la FPE et dans la FPT, les ISST et les ACFI contrôlent les conditions d'application des règles en matière de santé et de sécurité au travail et proposent au chef de service intéressé toute mesure qui leur paraît de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels (décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique ; décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale). En cas d'urgence, ils proposent au chef de service concerné, qui leur rend compte des suites

données à leurs propositions, les mesures immédiates qu'ils jugent nécessaires. Dans tous les cas, le chef de service transmet à ses supérieurs hiérarchiques les propositions auxquelles il n'a pas pu donner suite. Dans ce cadre, ils ont librement accès à tous les établissements, locaux et lieux de travail dépendant des services à inspecter et se font présenter les registres prévus par la réglementation. Ils interviennent également en cas de danger grave et imminent. Ils doivent bénéficier d'une formation spécifique.

Dans la fonction publique hospitalière (FPH), l'inspecteur du travail assure, dans les établissements publics de santé et les syndicats inter-hospitaliers, le contrôle de l'exécution de la réglementation du travail en matière de santé et de sécurité.

Dans la FPE et la FPT, l'intervention de l'inspection du travail est limitée et définie par le décret n° 82-543 et le décret n°85-603 précités : risque grave pour la santé ou la sécurité ou désaccord sérieux et persistant entre l'administration et la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ou, à défaut, le comité social ; danger grave et imminent. De plus, les ministres et les directeurs des établissements publics de l'Etat peuvent demander, au ministre chargé du travail, le concours du service de l'inspection du travail, soit pour des missions permanentes, soit pour des interventions temporaires.

#### **Article 4 droit à une rémunération équitable et article 20 droit à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes**

L'égalité entre les femmes et les hommes a été érigée par le président de la République en « grande cause » des deux quinquennats depuis 2017. **Le Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2023-2027) « Toutes et tous égaux »** (ci-après Plan Égalité 2023-2027), présenté le 8 mars 2023, permet de structurer l'action publique autour de 4 grands axes : 1) La lutte contre les violences faites aux femmes ; 2) La santé des femmes ; **3) L'égalité professionnelle et économique** ; 4) La culture de l'égalité.

**L'axe 3 du Plan interministériel** fait ainsi de l'égalité professionnelle et économique des femmes une priorité, tant dans le secteur privé que public, en poursuivant 6 objectifs :

1. Renforcer l'action de l'État auprès des entreprises afin de favoriser les actions vertueuses ;
2. Accélérer l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique ;
3. Réduire les inégalités liées à la parentalité ;
4. Favoriser la mixité des métiers et l'insertion professionnelle des femmes ;
5. Soutenir les femmes qui entreprennent ;
6. Favoriser une fiscalité au service de l'égalité.

La France a ainsi redoublé d'efforts en faveur de **l'égalité salariale, la parité dans les instances dirigeantes des secteurs public et privé, la mixité des métiers, l'insertion professionnelle et l'entrepreneuriat des femmes**, et plus largement **leur autonomie économique**.

En 2021, le projet de normalisation portant sur la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes a été lancé lors du Forum Génération Égalité (FGE). Elle a été portée par le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, aux côtés du ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes (ci-après ministère chargé de l'Égalité), du ministère de l'Économie et des Finances et de l'Association française de normalisation (AFNOR). Celle-ci fournit une méthodologie et des lignes directrices permettant aux organisations, publiques et privées

(entreprises, associations, etc.), d'intégrer l'égalité de genre dans leurs stratégies, leurs actions et leur fonctionnement interne. **La norme ISO 53800 a été publiée le 15 mai 2024.**

**Le label Egalité professionnelle**, porté par le ministère chargé de l'Égalité, est un dispositif de valorisation de l'égalité et de la mixité professionnelles dans les secteurs privés et publics, créé en 2004. Piloté par l'État, ce label fait intervenir un organisme de labellisation indépendant, **AFNOR Certification**, pour traiter les candidatures reçues et coordonner les différentes étapes de labellisation. En 2023, un grand chantier de refonte du cahier des charges du label a été mené afin de mieux tenir compte de nouvelles thématiques (violences faites aux femmes, évolution des modes de travail, index égalité femmes-hommes, usage de l'IA dans les ressources humaines...). **En 2018, l'ensemble des ministères ont été labellisés. Au 1<sup>er</sup> mars 2024, 116 structures sont labellisées à l'échelle nationale.** L'objectif fixé pour 2024-2025 est de procéder à une évaluation afin d'éclairer l'éventuelle évolution du dispositif et de son pilotage.

**Les Hautes et Hauts fonctionnaires à l'égalité des droits (HFE) présents dans chaque ministère** jouent un rôle important dans l'intégration de l'égalité dans les politiques de ressources humaines mais aussi dans les politiques publiques. Animé par le ministère chargé de l'Égalité (Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes de la Direction générale de la cohésion sociale), **le réseau formé par le HFE est réuni plusieurs fois par an** pour des rencontres thématiques qui permettent de l'échange d'information, la levée d'éventuels blocages et l'échange des bonnes pratiques. C'est également un moyen pour chacun des ministères de s'emparer des outils et démarches proposés par le Service (méthodologie études d'impact, convention égalité dans le système éducatif, etc.) ou par d'autres ministères (plan d'action Egalité, labellisation Egalité professionnelle, marché interministériel pour la formation des agents, dispositifs de signalement en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, etc.).

#### Article 4 - Droit à une rémunération équitable

##### *Remarque explicative :*

Le CEDS considère que l'inclusion de questions sur l'égalité entre les hommes et les femmes est nécessaire pour garantir que l'approche du CEDS sur cette question, telle que décrite dans les décisions de l'UWE sur l'égalité de rémunération, est appliquée dans tous les États parties, notamment en ce qui concerne les mesures prises pour garantir la transparence des rémunérations, réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et accroître la représentation des femmes aux postes de décision.

##### *Questions :*

#### Article 4, paragraphe 3 Droit des hommes et des femmes à une rémunération égale pour un travail de valeur égale

*e) Veuillez indiquer si la notion de travail égal et de travail de valeur égale est définie dans le droit national ou dans la jurisprudence.*

Les notions de travail égal et de travail de valeur égale sont toutes deux définies par le code du

travail. Les [articles L3221-1 à L3221-10](#) du code du travail posent les principes **d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes**.

L'[article L3221-2](#) du code du travail prévoit que « tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».

Selon l'[article L3221-4](#) du code du travail, « sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse ».

L'[article L3221-5](#) du code du travail garantit que « les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe ».

Par ailleurs, en vertu de l'[article L3221-7](#), « est nulle de plein droit toute disposition figurant notamment dans un contrat de travail, une convention ou accord collectif de travail, un accord de salaires, un règlement ou barème de salaires résultant d'une décision d'un employeur ou d'un groupement d'employeurs et qui, contrairement aux [articles L. 3221-2 à L. 3221-6](#), comporte, pour un ou des salariés de l'un des deux sexes, une rémunération inférieure à celle de salariés de l'autre sexe pour un même travail ou un travail de valeur égale. La rémunération plus élevée dont bénéficient ces derniers salariés est substituée de plein droit à celle que comportait la disposition entachée de nullité ».

Plus largement, l'[article L1132-1](#) du code du travail garantit le **principe de non-discrimination** selon lequel « aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, 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](#), de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français ».

*f) Veuillez fournir des informations sur les systèmes de classification des emplois et de rémunération qui reflètent le principe de l'égalité de rémunération, y*

L'[article L3221-6](#) du code du travail impose que « les critères de classification » et « notamment les modes d'évaluation des emplois » **soient établis selon les règles qui assurent le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale**. L'[article L3221-4](#) du code du travail dispose que sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Pour autant, les négociateurs restent libres de déterminer comme ils le souhaitent le classement des salariés, il n'y a pas un seul modèle possible. La difficulté constatée concerne surtout certains dispositifs de classifications anciens et qui n'avaient pas encore été révisés.

En vertu de l'[article L2241-1](#) du code du travail, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels doivent **se réunir, au moins une fois tous les cinq ans, pour examiner la nécessité de réviser les classifications**. Cette obligation a été rappelée par les partenaires sociaux dans le cadre de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 10 février 2023 sur le partage de la valeur, en souhaitant que les branches n'ayant pas procédé à un examen de leur grille de classification depuis plus de 5 ans engagent une discussion sur l'opportunité de réviser leur classification avant la fin de l'année 2023. Cette obligation a été reprise à l'article 1er 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](#). A la suite de cette obligation d'examen, plusieurs branches ont décidé de s'engager dans des travaux de révision, travaux qui prennent souvent plusieurs mois, voire plusieurs années.

En complément, le Gouvernement a renforcé l'accompagnement des branches pour les inciter et les aider à réviser leurs systèmes de classification.

Il a été rappelé aux partenaires sociaux qu'il importe de prendre en compte les exigences posées par la [directive 2023/970 relative à la transparence salariale](#), en cours de transposition par la France, dans la fixation et l'actualisation des dispositions internes sur les classifications. **Les systèmes de classifications pourront être utilisés par l'employeur comme structures de rémunération qui garantissent le respect du principe à travail de valeur égale**, salaire égal, sous réserve qu'ils comportent bien l'ensemble des critères définis par la directive.

[Un guide sur les classifications a ainsi été élaboré par les services de la Direction Générale du Travail](#), ainsi qu'un [webinaire à destination des partenaires sociaux dans les branches](#). Diffusé le 28 mai 2024, il a eu pour objet de rappeler les principes de structuration et étapes de révision d'un système de classification et de faire témoigner certaines branches sur des bonnes pratiques lors de leurs révisions récentes de classifications.

Parmi les différents systèmes de classification possibles, les grilles de classification à critères classants sont celles qui sont désormais le plus souvent retenues car elles reposent le mieux sur une évaluation objective des emplois. Les critères de classement utilisés par les branches sont le plus souvent très proches d'une grille de classification à l'autre. On retrouve 5 grands types de critères correspondant à 5 rubriques principales sous des intitulés divers :

- Types d'activités/ activités / contenu de l'activité
- Compétences/ connaissances requises / formation reconnue/ expériences requises
- Autonomie
- Responsabilité
- Dimension relationnelle

Dans les grilles de classification utilisant des critères classants, le critère de la charge physique ou nerveuse n'est quasiment jamais retenu par les partenaires sociaux. Or, l'effort lié aux charges physiques et nerveuses constitue un facteur qui fait partie intégrante des éléments qui permettent d'apprécier la valeur du travail dans toutes ses dimensions. Si la charge physique renvoie habituellement à des activités du travail réalisées majoritairement par des hommes (port de charges lourdes BTP), cette vision ne doit pas occulter d'autres formes de contraintes physiques associées aux emplois à prédominance féminine (service, soin, commerce, administratif).

Pour poursuivre ce travail d'accompagnement et afin de répondre aux préoccupations exprimées par les branches, la Direction générale du travail (DGT) et l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) ont également lancé un appel à projets afin de proposer une aide financière, versée sous forme de subvention, pour la réalisation d'actions de branche qui participent directement à la mise en œuvre opérationnelle de l'actualisation des systèmes de classification. Le dispositif porte sur la période 2024-2025, avec deux vagues d'appels à projet prévues en 2024 et 2025. 15 branches ont été retenues et ont pu bénéficier de financements dès 2024 pour lancer ou poursuivre leurs démarches de révision de leurs systèmes de classification.

Certaines de ces branches étaient particulièrement suivies par les services du ministère du Travail car elles présentaient des grilles de classifications n'ayant pas été révisées depuis plus de 15 ans et pouvaient rencontrer également des blocages au sein de leurs négociations salariales. Par l'aide octroyée, ces branches vont ainsi pouvoir avancer dans leurs négociations visant à refondre ou réviser sur les grilles de classification. Une seconde édition de l'appel est en cours pour l'année 2025.

Au 26 septembre 2025, l'état des lieux des négociations sur les classifications au sein des 171 branches suivies par la DGT était le suivant :

- 72 (42%) branches ont conclu un accord portant sur les classifications depuis moins de 5 ans (soit entre 2020 et aujourd'hui) ;
- 40 (23%) branches ont conclu un accord portant sur les classifications il y a entre 5 et 10 ans (entre 2015 et 2019) ;
- 19 (11%) branches ont conclu un accord portant sur les classifications il y a entre 10 et 15 ans (entre 2010 et 2014) ;
- 19 (11%) branches ont conclu un accord portant sur les classifications il y a entre 15 et 20 ans (entre 2005 et 2009) ;
- 21 (12%) branches ont conclu un accord portant sur les classifications il y a plus de 20 ans (avant 2005).

*g) Veuillez fournir des informations sur les mesures existantes visant à réaliser des progrès mesurables dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans un délai*

*raisonnable. Veuillez fournir des tendances statistiques sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.*

**Tendances statistiques sur l'écart de salaire entre les femmes et les hommes en 2023<sup>21</sup>** : entre 1995 et 2023, l'écart de revenu salarial a diminué d'un tiers. En 2023, dans le secteur privé, le revenu salarial moyen des femmes est inférieur de 22,2 % à celui des hommes. Cet écart s'explique en partie par le moindre volume de travail annuel des femmes, qui sont à la fois moins souvent en emploi au cours de l'année, et davantage à temps partiel. Cependant, même à temps de travail identique, le salaire moyen des femmes est inférieur à celui des hommes de 14,2 %. Depuis 1995, les inégalités de revenu salarial se sont réduites d'un tiers : la diminution des écarts de volume de travail d'une part, celle des écarts de salaire en équivalent temps plein d'autre part, ont contribué de concert à cette baisse, qui s'est intensifiée depuis 2019. Les différences de salaires s'expliquent également par la répartition genrée des professions : les femmes n'occupent pas les mêmes emplois et ne travaillent pas dans les mêmes secteurs que les hommes, et accèdent moins aux postes les plus rémunérateurs. En 2023, les femmes représentent 42 % des postes salariés du privé en équivalent temps plein, mais seulement 24 % des 1 % des postes les plus rémunérés. Pour le même emploi exercé dans le même établissement, l'écart de salaire net en équivalent temps plein se réduit à 3,8 %.

Le Gouvernement français a fait de l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment dans la sphère professionnelle, l'une de ses principales priorités. En 2019, la France a renforcé sa législation relative à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes en instaurant une **obligation de transparence et de résultats** pour toutes les entreprises d'au moins 50 salariés. En effet, la [loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel \(article 104\)](#) a créé l'**Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** afin de mettre fin aux écarts de rémunération persistants pour un même travail ou un travail de valeur égale. Le dispositif a été renforcé par la [loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle](#).

A noter que les dispositifs existants et en particulier celui de l'Index de l'égalité professionnelle vont être profondément modifiés dans le cadre de la transposition de la [directive européenne 2023/970 relative à la transparence salariale](#). Dans l'attente, le cadre légal et réglementaire issu des lois de 2018 et de 2021 précitées est rappelé ci-dessous.

- **Modalités de calcul de l'Index de l'égalité professionnelle, un instrument au service de l'égalité salariale**

L'Index de l'égalité professionnelle, qui attribue aux entreprises une **note globale sur 100 points à partir de quatre à cinq indicateurs en fonction de leur taille**, vise à mesurer de façon objective **les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes**, tout en mettant en évidence les points de progression sur lesquels agir.

L'Index de l'égalité professionnelle est mesuré au moyen de 4 à 5 indicateurs selon que l'entreprise compte moins ou plus de 250 salariés :

<sup>21</sup> <https://www.insee.fr/fr/statistiques/8381248>

- Dans les entreprises de plus de 250 salariés, 5 indicateurs sont à calculer :
  - **L'écart de rémunération moyen entre les femmes et les hommes**, par tranche d'âge (moins de 30 ans ; de 30 à 39 ans ; de 40 à 49 ans ; 50 ans et plus) et par catégorie de postes équivalents. Deux méthodes de répartition des salariés sont possibles : par catégorie socioprofessionnelle (CSP), ou par niveau ou coefficient hiérarchique, en application de la classification de branche ou d'une autre méthode de cotation des postes propre à l'entreprise. Le résultat de cet indicateur varie de 0 à 40 points.
  - **L'écart de taux d'augmentations individuelles** (hors promotions) entre les femmes et les hommes, par CSP. Celui-ci compare le pourcentage de salariés, femmes et hommes, augmentés. Le résultat de cet indicateur varie de 0 à 20 points.
  - **L'écart de taux de promotions** entre les femmes et les hommes, par CSP. Celui-ci compare les proportions de femmes et d'hommes promus. Le résultat de cet indicateur varie de 0 à 15 points.
  - **Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité.** Il s'agit de vérifier si l'employeur a respecté son obligation légale de rattrapage salarial en retour de congé de maternité. Le résultat de cet indicateur est soit de 0 si au moins une salariée n'a pas bénéficié des augmentations qui lui étaient dues à son retour, soit de 15 points si l'entreprise a respecté son obligation pour 100% des salariées concernées.
  - **Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.** Plus le sexe sous-représenté est minoritaire dans les 10 plus hautes rémunérations, moins l'entreprise a de points : c'est la parité qui est ici visée. Le résultat de cet indicateur varie de 0 à 10 points.

- Dans les entreprises de 50 à 250 salariés, 4 indicateurs sont à calculer :
  - **L'écart de rémunération moyen entre les femmes et les hommes**, par tranche d'âge (moins de 30 ans ; de 30 à 39 ans ; de 40 à 49 ans ; 50 ans et plus) et par catégorie de postes équivalents. Trois méthodes de répartition des salariés sont possibles : par niveau ou coefficient hiérarchique, par toute autre méthode de cotation des postes ou par CSP. Le résultat de cet indicateur varie de 0 à 40 points.
  - **L'écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes**, que ces augmentations soient liées ou non à une promotion sur l'échelle hiérarchique. Le résultat de cet indicateur varie de 0 à 35 points.
  - **Le pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité.** Le résultat de cet indicateur est de 0 ou de 15 points.
  - **Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.** Le résultat de cet indicateur varie de 0 à 10 points.
- **Obligations des entreprises en matière de transparence et de résultat et dispositif de sanction**
  - *La publication et la transmission des résultats obtenus*

Chaque année, au plus tard le 1<sup>er</sup> mars, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent :

- **Publier leur note globale et la note obtenue à chacun des indicateurs** de manière visible et lisible sur leur site internet ;
- **Mettre ces résultats à la disposition du comité social et économique (CSE)** de l'entreprise, via la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) ;
- **Les communiquer**, par voie numérique, à **l'inspection du travail (DREETS)**, via le site [Egapro](#).

Pour la première année de mise en œuvre, une entrée en vigueur différée a été prévue en fonction de la taille des entreprises : les entreprises d'au moins 1000 salariés étaient assujetties à l'obligation de publier leur Index au 1<sup>er</sup> mars 2019, celles de 251 à 999 salariés au 1<sup>er</sup> septembre 2019, et l'ensemble des entreprises d'au moins 50 salariés au 1<sup>er</sup> mars 2020.

En parallèle, depuis mars 2022, les résultats obtenus à l'Index sont publiés sur le site du ministère du Travail à l'adresse suivante : [Recherche - Index Egapro](#).

- o *La définition de mesures de correction et d'objectifs de progression de chacun des indicateurs lorsque la note globale de l'Index est insuffisante*

En cas de note globale **inférieure à 75 sur 100**, l'employeur est tenu de définir et de publier des **mesures adéquates et pertinentes de correction**, afin d'atteindre une note globale au moins égale à 75 dans un délai maximum de trois ans. Ces mesures de correction peuvent être annuelles ou pluriannuelles et sont définies :

- Dans le cadre de la négociation relative à l'égalité professionnelle (2<sup>o</sup> de l'[article L2242-1](#) du code du travail) ;
- Ou, à défaut d'accord, par décision unilatérale de l'employeur. Cette décision est déposée auprès des services de la DREETS. Elle peut être intégrée au plan d'action devant être établi à défaut d'accord collectif relatif à l'égalité professionnelle ([article L2242-3](#) du code du travail).

De plus, lorsque la note globale est **inférieure à 85 sur 100**, l'employeur doit fixer et publier sur son site internet, sur la même page que l'Index, des **objectifs de progression de chacun des indicateurs** pour lesquels la note maximale n'a pas été obtenue.

- o *Les sanctions pécuniaires prévues en cas de non-respect des obligations applicables*

Afin de garantir la pleine effectivité du dispositif, des **sanctions pécuniaires** ont été prévues en cas de non-respect des obligations précitées. Deux dispositifs de pénalité coexistent :

- **Une sanction des obligations de moyens** : la pénalité financière déjà applicable en matière d'égalité professionnelle ([article L2242-8](#) du code du travail) a vu son champ élargi aux situations où les entreprises ne publient pas leurs résultats à l'Index ou ne définissent pas de mesures de correction en cas de note globale inférieure à 75 points. Cette sanction est précédée d'une mise en demeure, par l'agent de contrôle de l'inspection du travail, d'un mois minimum permettant à l'entreprise le cas échéant de régulariser sa situation avant sanction. Cette pénalité peut atteindre jusqu'à 1 % de la masse salariale de l'entreprise.
- **Une sanction de l'absence de résultat** : les entreprises qui n'ont pas atteint 75 points au bout de trois années consécutives peuvent se voir appliquer une pénalité financière

([article L1142-10](#) du code du travail). Cette pénalité peut atteindre jusqu'à 1% de la masse salariale de l'entreprise.

- **Résultats obtenus**

L'analyse détaillée des résultats obtenus à l'Index en 2025 a permis de **démontrer l'efficacité de ce dispositif, bien qu'il existe encore des axes d'amélioration**. En effet, en mars 2025, **la note moyenne obtenue à l'Index de l'égalité professionnelle est de 88,5 points, contre 88 points en 2024 et 2023**.

**La note moyenne à l'index des entreprises et unités économiques et sociales (UES) de 1000 salariés et plus a augmenté de presque 8 points entre 2019 et 2025**, passant de 83 à 91. **La même tendance est observée dans les entreprises et UES de taille intermédiaire, de 251 à 999 salariés**, dont la note a augmenté de six points, passant de 82 en 2019 à 89 en 2025 et dans les entreprises et UES de 50 à 250 salariés où la note a augmenté de quatre points, passant de 83 à 88 points entre 2020 et 2025.

En outre, en mars 2025 sur les données provisoires qui sont consolidées en fin d'année, **90 % des entreprises d'au moins 1000 salariés et 84 % des entreprises de 251 à 999 salariés ont calculé et déclaré leur Index, preuve de la bonne appropriation du dispositif par les plus grandes entreprises**. Une marge d'amélioration existe s'agissant des entreprises de 50 à 250 salariés, ces dernières étant 73 % à avoir répondu à l'obligation.

**Des résultats encourageants sont également visibles par une progression importante de la part des entreprises et UES ayant un index supérieur ou égal à 75 points quelle que soit la taille des entreprises**. Si on regarde la part des entreprises et UES ayant un Index supérieur ou égal à 75 points, elle a augmenté de 17 points pour les entreprises de 1 000 salariés et plus (82 % en 2019 contre 99 % en 2025), de 15 points pour les entreprises de 251 à 999 salariés (80 % en 2019 contre 96 % en 2025) et de 8 points pour les entreprises de 50 à 250 salariés (84 % en 2020 contre 92 % en 2025).

Enfin, on comptabilise 618 entreprises et UES qui ont un résultat à l'Index de 100. Ce qui représente 2 % du total des entreprises pour lesquelles l'Index est calculable. 1 250 entreprises et UES ont une note à l'index inférieur à 75 points (contre 1 390 en 2024).

- **Contenu des accords de branche et d'entreprise ayant trait à l'égalité de rémunération entre femmes et homme et mesures concrètes prises sur la base de ces accords pour réduire les écarts de rémunération**

Les accords de branche traitant spécifiquement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes présentent un certain nombre de pratiques inspirantes pour de futures négociations et certains mettent en place une politique salariale ciblée.

Au sein des accords négociés en 2023, les branches rappellent aux employeurs la nécessité de garantir la plus stricte égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou pour un travail de valeur égale. Elles rappellent notamment les obligations des employeurs en cas de congé maternité, paternité ou d'adoption.

**La branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers** prévoit notamment que le principe « à travail égal, salaire égal » soit rigoureusement appliqué. À cet égard, la branche rappelle que les emplois à prédominance féminine, ou masculine, de même valeur, sont rémunérés de la même façon, sans biais discriminant. **Les entreprises de la branche des commerces de détail non alimentaires** sont encouragées à réserver une enveloppe aux salarié(e)s du sexe ayant la plus basse moyenne de rémunération lorsque l'écart constaté entre les femmes et les hommes dépasse 5 % afin de corriger cet écart dans le temps. **Les entreprises de la branche de la maroquinerie** sont invitées à assurer à l'embauche un niveau de salaire et de classification identiques entre les femmes et les hommes pour un même emploi, niveau de responsabilités, formation et expérience, et à sensibiliser par tout moyen les managers et gestionnaires de carrière aux obligations légales liées à l'égalité salariale, notamment avant l'attribution des augmentations individuelles.

Elles sont également incitées à recourir, en cas de besoin, à une expertise extérieure pour évaluer les écarts de salaires. Plusieurs branches rappellent aux employeurs d'au moins 50 salariés l'obligation de publier chaque année l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, le cas échéant, de prendre des mesures de correction (manutention ferroviaire ; maroquinerie ; transport aérien - personnel au sol). Dans ce cadre, certaines branches invitent leurs entreprises à dépasser l'index de l'égalité professionnelle : la branche de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire prévoit ainsi que les entreprises doivent approfondir leur analyse par un bilan sexué des augmentations individuelles par filière, métier, durée du travail ; en outre, les partenaires sociaux de la branche transport aérien - personnel au sol incitent les entreprises à réaliser une analyse plus fine de l'index d'égalité salariale, en proposant par exemple une analyse par poste ou par métier. Visant une approche globale de la question de la politique salariale, la branche de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire envisage la politique salariale sous l'angle des classifications professionnelles : elle fixe ainsi comme objectif à ses entreprises de faire progresser, au cours des 4 années suivant la signature de l'accord, la proportion de femmes dans le haut de la pyramide des classifications, ou des hommes en cas de déséquilibre de la répartition entre les femmes et les hommes, afin d'atteindre l'égalité. Pour ce faire, elle invite les entreprises à définir leurs objectifs de progression et à encourager les candidatures féminines aux postes à responsabilités (organisation de conférences et diffusion de témoignages de réussites). Elle prévoit aussi que les entreprises doivent, au moins une fois par an, vérifier la cohérence du nombre de promotions obtenues par les femmes et les hommes avec leur proportion dans l'entreprise.

Il existe plusieurs exemples d'accords d'entreprise sur le champ de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- **Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail chez Mercedes-Benz France, 28 juin 2024** : Insertion au sein de l'accord et actualisation de tableaux de bord d'entreprise issus des précédents accords, qui complètent l'index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ces tableaux, qui ont pour but de diagnostiquer plus facilement la situation en matière d'égalité en prenant en considération les statuts internes de l'entreprise dans tous les

indicateurs, ont été adaptés afin de tenir compte du déploiement des nouvelles conventions collectives et de classification des emplois.

- **Accord portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'Apec, 27 juin 2024** : Utilisation d'une méthode d'analyse de la rémunération depuis 2021, appelée « Anova », qui permet de comparer l'ensemble des salariés, à poste et profil équivalents, afin de mesurer les écarts de rémunération. L'Apec l'utilise aussi dans le cadre de ses études de rémunération entre femmes et hommes au niveau national. Elle permet de déterminer la rémunération à l'embauche en fonction du poste et du profil du candidat, que cet accord vient d'ailleurs davantage encadrer, car quand un écart est créé dès l'embauche, il est compliqué ensuite de le résorber. Chaque année, l'ensemble de la situation des collaborateurs est examiné et les éventuels écarts sont corrigés grâce à une enveloppe annuelle de 130 000 €. En 2021, les écarts de salaires étaient, à poste et profil équivalents, de 2,6 %, contre 7 % à l'échelle nationale, selon les études de l'Apec. En 2024, les écarts sont descendus à 1,5 %. Enfin, l'entreprise veille à ne pas créer de nouveaux écarts avec des mesures individuelles.
- **Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et l'équilibre de vie au sein de Dassault Systèmes, 6 août 2024** : Plusieurs actions sont prévues dans l'accord d'entreprise :
  - La vérification annuelle de l'octroi de la garantie d'augmentation légale pour chaque salarié de retour de congé maternité ou d'adoption. Applicable sur la période de référence qui aura été la plus concernée par le congé, elle doit correspondre à minima à la moyenne des augmentations individuelles des collaborateurs relevant du même niveau dans la classification d'emploi si l'effectif est supérieur ou égal à dix personnes ou, à défaut, à la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise ;
  - La vérification annuelle des augmentations de salaires, qui doivent être cohérentes entre les femmes et les hommes ;
  - La suppression des écarts de rémunération injustifiés, après étude par une commission dédiée des dossiers individuels déposés par les collaborateurs.
- **Accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la qualité de vie au travail au sein du groupe Sanef, 25 nov. 2024** : En matière de rémunération, les salariés bénéficient, pendant leur congé maternité/paternité ou d'adoption, du maintien à 100 % de leur salaire après déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale (avec possibilité de maintenir des éléments variables). L'accord rappelle également que la rémunération de ceux ayant bénéficié d'un congé maternité ou d'adoption est majorée des augmentations collectives. Leur situation est également étudiée sur le plan des augmentations individuelles comme s'ils avaient été présents. Une nouveauté : en cas de projets importants impliquant la modification de la structure de la rémunération, une attention particulière est portée sur les périodes pour congé parental, maternité, paternité ou adoption (notamment pour les périodes de références prises en compte). L'enveloppe spécifique de rattrapage des rémunérations correspondant à 5 % du montant de l'enveloppe globale de l'accord relatif aux mesures salariales annuelles de chaque société, si des inégalités salariales sont constatées, est enfin maintenue.

## Article 5 - Le droit syndical

## Article 6 - Droit de négociation collective

*Remarque explicative :*

Des questions concernant le déclin à long terme des taux de syndicalisation et de couverture des négociations collectives en Europe, du point de vue des droits sociaux, sont proposées. Bien que les causes des faibles taux de syndicalisation soient complexes, elles incluent la désindustrialisation et la mondialisation, ainsi que la présence d'importants segments non syndiqués de la main-d'œuvre, y compris de nombreux travailleurs faiblement rémunérés et/ou dont la situation contractuelle est précaire. L'une des questions posées au titre de l'article 5 vise à articuler l'étendue des obligations des États parties en vue d'enrayer ce déclin, sans interférer indûment avec la liberté syndicale. Une autre question porte sur certains des moyens signalés pour miner la syndicalisation sur le lieu de travail, par exemple par la promotion d'autres sources de représentation plus susceptibles d'être contrôlées par l'employeur. Le déclin de la syndicalisation s'accompagne dans de nombreux endroits d'une rétrogradation des mécanismes de consultation conjointe dans les mécanismes bipartites et tripartites, par la dilution du contenu des questions d'intérêt commun abordées ou la dévalorisation du statut de ces échanges.

Le déclin de la couverture des négociations collectives a été inégal, certains pays étant plus touchés que d'autres. Cependant, dans de nombreux cas, le déclin a été associé à une décentralisation des accords de négociation collective et une augmentation du pouvoir discrétionnaire accordé aux employeurs en termes de fixation des termes et conditions de la relation de travail. Les questions ciblées cherchent à découvrir certains des éléments communs qui sous-tendent ce processus, y compris, par exemple, la manière dont la négociation collective s'articule entre les différents niveaux de négociation. Elles cherchent également à déterminer les mesures prises par les États parties pour arrêter et inverser ce déclin, conformément à leur obligation de promouvoir la négociation collective en vertu de l'article 6§2. Les questions posées au titre de l'article 6§4 examinent de plus près certaines des restrictions au droit de grève signalées dans de nombreux États parties, notamment l'obligation de service minimum ou la possibilité d'obtenir une injonction pour empêcher une grève de se dérouler.

*Questions :*

### Article 5 Droit syndical

c) *Veillez indiquer les mesures prises pour encourager ou renforcer la liberté d'association positive des travailleurs, en particulier dans les secteurs qui ont traditionnellement un faible taux de syndicalisation ou dans de nouveaux secteurs (par exemple, l'économie de l'abondance).*

En vertu de l'[article L2141-1](#) du code du travail, « tout salarié peut librement adhérer au syndicat professionnel de son choix ». Cela implique également que « tout membre d'un syndicat professionnel peut s'en retirer à tout instant, même en présence d'une clause

contraire » ([article L2141-3](#) du code du travail).

La France a par ailleurs ratifié la [convention de l'OIT \(n° 87\) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948](#) le 28 juin 1951.

La [loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi](#) a mis en place des mesures pour protéger les travailleurs syndiqués et notamment les élus contre toute discrimination ou toutes représailles en raison de leur activité syndicale. Elle vise à mieux valoriser et à sécuriser l'exercice de mandats de représentants des salariés.

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

La législation offre donc des garanties très développées pour les élus syndicaux, et son application constante par le juge a permis d'affermir le principe de non-discrimination.

Ainsi la Cour de cassation a jugé que : « L'utilisation des heures de délégation ne doit entraîner aucune perte de salaire pour le représentant du personnel ou le représentant syndical. » ([Cass. Soc. 19 septembre 2018, n° 17-11638](#)). De plus, le juge reconnaît que le licenciement d'un salarié en raison de ses activités syndicales est nul, en ce qu'il porte atteinte au droit garanti par la Constitution de défendre ses droits et intérêts par l'action syndicale ([Cass. Soc., 9 juillet 2014, n°13-16434](#)). Un salarié protégé ne peut non plus être sanctionné pour des faits commis dans l'exercice de son mandat, car il s'agit de faits étrangers à l'exécution du contrat de travail ([Cass. Soc., 11 décembre 2019](#)).

La [loi du 20 août 2008](#), en remodelant complètement les modalités de reconnaissance de la représentativité syndicale, a eu pour objectif de donner une légitimité nouvelle aux organisations syndicales. Celle-ci repose principalement sur les élections professionnelles organisées au niveau des entreprises, l'objectif principal étant de légitimer les normes que les organisations syndicales peuvent être amenées à négocier -étant rappelé qu'elles bénéficient d'une exclusivité, dès lors qu'elles existent, pour participer à la négociation des accords collectifs de travail. S'inscrivant dans la dynamique initiée par cette réforme conséquente, les [ordonnances de 2017](#) ont accordé une primauté à l'accord d'entreprise par une refonte aboutie de la hiérarchie des normes applicables aux salariés : il s'agit, désormais, de négocier au plus près des attentes et besoins du terrain au niveau des entreprises.

Elles ont également doté les branches et les entreprises d'outils permettant la valorisation des parcours syndicaux (possibilités données aux partenaires sociaux de négocier des accords sur la valorisation des parcours syndicaux). Ainsi, de 2017 à 2024, 414 accords d'entreprises traitant exclusivement de la thématique de la valorisation des parcours syndicaux ont été conclus, sans compter tous ceux inclus dans d'autres thématiques.

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

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, il n'y a pas de comité social et économique (CSE). Dans ces entreprises, en vertu des [articles L2122-10-1 à L2122-10-11](#) et [R2122-8 à R2122-11](#) du code du travail, des élections **TPE** sont organisées **tous les 4 ans** au niveau régional pour

mesurer l'audience syndicale. Ces élections concernent également les salariés du particulier employeur y compris les assistantes maternelles. Ces salariés sont appelés à voter pour des syndicats.

Les résultats des élections TPE sont ajoutés à ceux des élections du CSE. Ils permettent de **mesurer la représentativité des organisations syndicales**.

La représentativité est **calculée** au niveau des **branches professionnelles** sur le plan **national** et **interprofessionnel**.

Cette mesure d'audience sert à la **désignation** des **conseillers prud'hommes salariés**.

Elle sert aussi à la **répartition des sièges** entre **organisations syndicales** au sein des **commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI)** dont la mission vise à informer et conseiller les salariés et les employeurs des TPE.

Pour être **électeur** aux élections professionnelles des TPE (entreprise employant **moins de 11 salariés** au 31 décembre de l'année précédant le scrutin) il faut remplir les **3 conditions suivantes** :

- Avoir un **contrat de travail** au cours du mois de décembre de l'année précédant le scrutin
- Être âgé de **16 ans au moins** à la date d'ouverture du scrutin
- Ne pas faire l'objet d'**une interdiction, déchéance ou incapacité** concernant ses droits civiques.

Lors de ces élections, il était possible de voter par **voie électronique** ou par **correspondance**.

A l'occasion des élections 2024, [une importante campagne de communication](#) a été déployée par le Gouvernement comme par les organisations syndicales candidates pour informer et sensibiliser également les salariés sur l'importance de cette élection.

Par ailleurs, une [résolution](#) du **Haut conseil du dialogue social (HCDS)**, a appelé solennellement à la mobilisation de tous en faveur de l'élection.

En 2024, **218 926 salariés des TPE et employés à domicile** ont pris part à ce scrutin. Le **taux de participation** est de **4,07 %**. **209 831 suffrages** ont été exprimés.

- **La liberté d'association des travailleurs de plateformes**

Le dialogue social dans le secteur des plateformes est encadré par les [articles L7343-1 à L7343-59](#) du code du travail.

Le Gouvernement français a décidé d'instaurer, sous l'égide de l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (ARPE), établissement public sous double tutelle du ministère du Travail et du ministère des Transports, un **dialogue social entre les plateformes numériques et les travailleurs indépendants recourant aux plateformes pour leur activité**, au niveau de deux secteurs : celui des activités de conduite d'une voiture de transport avec chauffeur et celui des activités de livraison de marchandises au moyen d'un véhicule à deux ou trois roues, motorisé ou non.

[L'ordonnance du 21 avril 2021 relative aux modalités de représentation des travailleurs indépendants recourant pour leur activité aux plateformes et aux conditions d'exercice de](#)

[cette représentation](#) permet d'organiser ce dialogue social sectoriel.

Afin d'être en capacité de négocier, des représentants doivent avoir été désignés, de part et d'autre, par des organisations représentatives. A cet effet, des **élections professionnelles sont organisées pour mesurer l'audience des organisations assurant la défense des intérêts des travailleurs indépendants**. Le principe retenu est celui d'une élection nationale, dans chacun des deux secteurs d'activité, organisée tous les quatre ans par l'ARPE. Il s'agit d'un scrutin à tour unique par vote électronique. De leur côté, les organisations de plateformes représentatives sont désignées au regard de leur poids respectif (nombre de travailleurs indépendants partenaires et revenus générés par l'activité des travailleurs).

Les représentants des organisations élues bénéficient de temps de délégation et de formation indemnisés ainsi que d'une protection. A ce titre, une plateforme qui souhaite rompre le contrat commercial d'un représentant des travailleurs de plateformes ne peut pas le faire sans demander l'autorisation à l'ARPE. Cette protection dure 6 mois après l'expiration du mandat. Par ailleurs, le représentant qui estime subir, du fait de la plateforme, une baisse d'activité en rapport avec son mandat, peut saisir le tribunal judiciaire à condition d'apporter des éléments de nature à justifier une baisse de son activité. La plateforme devra ensuite prouver que cette baisse d'activité est justifiée par des éléments objectifs étrangers à l'activité de représentation du travailleur.

Une [ordonnance d'avril 2022](#) fixe les modalités de représentation des organisations de plateformes au niveau sectoriel ainsi que les règles du dialogue social (cf. réponse à la question c) de l'article 6§2 sur le droit à la négociation collective des travailleurs indépendants).

La première élection s'est tenue en 2022, la deuxième en [mai 2024](#).

*b) Veuillez décrire les critères juridiques utilisés pour déterminer la reconnaissance des organisations d'employeurs aux fins du dialogue social et de la négociation collective.*

- **Éléments de contexte pour mesurer la représentativité patronale et syndicale**

La **mesure de l'audience des organisations syndicales et patronales** effectuée par les services du ministère du Travail, qui s'effectue **tous les quatre ans**, permet d'**apprécier leur représentativité** et ainsi leur capacité à négocier et signer des **accords collectifs** au niveau des **branches** ou au niveau **interprofessionnel**.

**En 2025**, la quatrième mesure d'audience syndicale et la troisième mesure de l'audience patronale ont été effectuées.

La mesure de l'audience des organisations syndicales et patronales constitue l'un des critères essentiels permettant d'établir la représentativité d'une organisation syndicale ou patronale. Au niveau national et interprofessionnel, tout comme au niveau des branches professionnelles, **une organisation doit atteindre un seuil fixé à 8 % pour être reconnue représentative** et satisfaire les **critères suivants** :

- Le respect des **valeurs républicaines** ;
- **L'indépendance** ;

- La transparence financière ;
- Une **ancienneté minimale de deux ans** dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation ;
- **L'influence** ;
- Les **effectifs d'adhérents et de cotisations** ;
- **L'implantation territoriale** équilibrée au niveau de la **branche professionnelle**.

Les **résultats de la représentativité patronale et syndicale au niveau national et interprofessionnel** ont été présentés et soumis à l'avis des partenaires sociaux réunis au sein du **Haut conseil du dialogue social (HCDS)** le 8 avril 2025 avec une prise des arrêtés de représentativité de branches par lots tout au long du second semestre de l'année 2025.

- **Sur la représentativité patronale**

Les [articles L2151-1 à L2152-7](#) du code du travail encadrent la représentativité patronale.

Ainsi, depuis la [loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels](#), le **principe retenu** a été celui de l'**adhésion** et non l'élection qui prévaut dans la mesure syndicale.

Ainsi, au niveau national et interprofessionnel comme au niveau des branches professionnelles, pour pouvoir être reconnue représentative, une organisation d'employeurs doit représenter au moins 8 % :

- Soit de **l'ensemble des entreprises adhérant** à une organisation d'employeurs candidate ;
- Soit des **salariés employés** par ces mêmes entreprises.

Un **poids** est alors attribué aux organisations représentatives qui servira à **apprécier le droit d'opposition** à l'extension d'**accords conclus au niveau de la branche**.

*c) Veuillez décrire les critères juridiques utilisés pour déterminer la reconnaissance et la représentativité des syndicats aux fins du dialogue social et de la négociation collective.*

- **Éléments de contexte pour mesurer la représentativité patronale et syndicale**

Cf. réponse à la question b) ci-dessus.

- **Sur la représentativité syndicale**

Les [articles L2121-1 à L2122-13](#) du code du travail encadrent la représentativité syndicale et fixent les critères pour en déterminer la reconnaissance.

S'agissant de la représentativité syndicale, cette mesure est le résultat de l'**agrégation des scores enregistrés par les organisations syndicales pour le cycle 2021-2024** lors :

- Des [élections professionnelles au comité social et économique \(CSE\)](#) organisées dans les **entreprises d'au moins 11 salariés** entre le 1er janvier 2021 et le 31 décembre 2024

- c'est à dire les suffrages de plus de 5 000 000 de salariés, ce qui représente plus de 65 000 procès-verbaux d'élections (données 2021) ;
- Du [scrutin organisé au sein des très petites entreprises \(TPE\) et pour les employés à domicile](#) du 25 novembre au 9 décembre 2024 ;
- Des élections aux chambres départementales d'agriculture pour les salariés de la production agricole, prévues en janvier 2025 (soit 2,2 millions de personnes inscrites qui peuvent participer aux élections des Chambres d'agriculture).

*h) Veuillez fournir des informations :*

- *sur le statut et les prérogatives des syndicats minoritaires ;*
- *sur l'existence de structures de représentation alternatives au niveau de l'entreprise, telles que les représentants élus des travailleurs.*

- **Sur le statut et les prérogatives des syndicats minoritaires**

On parle de syndicat minoritaire quand une organisation syndicale représentative n'atteint pas la majorité de 50 % des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles dans l'entreprise.

Un syndicat représentatif, même minoritaire :

- Peut **désigner un délégué syndical (DS)**, dès lors qu'il a obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés dans l'entreprise (ou l'établissement) ;
- Peut **présenter des candidats** aux élections professionnelles ;
- Bénéficie d'**heures de délégation** pour ses représentants (DS, représentants syndicaux au CSE, etc.) ;
- A accès aux **panneaux d'affichage syndicaux** et aux **locaux syndicaux** (selon la taille de l'entreprise).

Les ordonnances de septembre 2017 ont renforcé les prérogatives des syndicats minoritaires en matière de négociation. En effet, dans le cadre de la négociation d'un accord d'entreprise, lorsque la convention a été signée à la fois par l'employeur et par des syndicats représentatifs ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur des syndicats représentatifs au premier tour des élections professionnelles : une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages peuvent indiquer, dans un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord, qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord.

Si à l'issue d'un délai de 8 jours la majorité n'a pas été atteinte, un referendum est organisé dans les deux mois. Pour être valide, l'accord doit être approuvé par les salariés à la **majorité des suffrages exprimés**. Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit. Ainsi, les syndicats minoritaires ont la possibilité d'obtenir la conclusion d'un accord alors qu'ils n'avaient pas la majorité, en recourant au référendum auprès des salariés.

Un syndicat, représentatif ou non dans l'entreprise, peut créer une section syndicale, dans l'entreprise s'il compte **au moins 2** adhérents.

La section syndicale est représentée par le délégué syndical lorsque le syndicat est représentatif dans l'entreprise. Elle est représentée par le représentant de la section syndicale lorsque le syndicat n'est pas représentatif dans l'entreprise (voir infra).

La section syndicale peut collecter par l'intermédiaire de ses membres des cotisations

syndicales. Elle bénéficie dans certains cas d'un crédit d'heure, d'un local et de panneau d'affichage.

- **Sur l'existence de structures de représentation alternatives au niveau de l'entreprise, telles que les représentants élus des travailleurs.**

Les institutions représentatives du personnel sont définies et encadrées par les [articles L2301-1 à L23-115-1](#) du code du travail.

- **Le comité social et économique (CSE)**

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**. Sa mise en place, ses attributions, sa composition et son fonctionnement sont définis aux [articles L2311-1 à L2317-2](#) du code du travail.

- *Dans les entreprises de 11 à 49 salariés*

Un comité social et économique (CSE) est mis en place dans les entreprises d'**au moins 11 salariés**. Sa mise en place n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs.

Les **modalités de calcul des effectifs** sont celles prévues aux [articles L1111-2](#) et [L1251-54](#) du code du travail. Lorsque les conditions sont réunies, c'est à l'employeur qu'il appartient de prendre l'initiative d'organiser les élections au CSE.

Sont concernés : les **entreprises de droit privé** mais aussi les **établissements publics à caractère industriel et commercial** ; et les **établissements publics à caractère administratif** lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du **droit privé**.

La **durée du mandat** des représentants élus du personnel au CSE est fixée à quatre ans ; à l'expiration de ce mandat, si l'effectif de l'entreprise est resté en dessous de 11 salariés pendant au moins douze mois, l'instance n'est pas renouvelée. Dans ce cas, le renouvellement intervient dès que la condition d'effectif est à nouveau remplie.

- *Dans les entreprises de 50 salariés et plus*

Si l'entreprise d'**au moins 50 salariés** comporte au moins **deux établissements distincts**, des CSE d'établissement et un CSE central d'entreprise sont mis en place. Un **accord d'entreprise majoritaire** au sens du 1er alinéa de l'[article L2232-12](#) du code du travail (donc, sans possibilité de validation d'un accord minoritaire par référendum) détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts.

En l'absence d'un tel accord, et en l'absence de délégué syndical, un **accord entre l'employeur et le CSE**, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité, peut déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts.

**À défaut d'accord majoritaire ou d'accord conclu entre l'employeur et la délégation du personnel du CSE**, l'employeur fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts,

compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel. L'établissement distinct est donc celui qui présente, notamment en raison de l'étendue des délégations de compétence dont dispose son responsable, une autonomie de décision suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service. Lorsqu'ils sont saisis d'un recours dirigé contre la décision unilatérale de l'employeur, le Directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets), par une décision motivée, et le tribunal judiciaire se fondent, pour apprécier l'existence d'établissements distincts au regard du critère d'autonomie de gestion ainsi défini, sur les documents relatifs à l'organisation interne de l'entreprise que fournit l'employeur, et sur les documents remis par les organisations syndicales à l'appui de leur demande. À titre d'illustration, on peut se reporter à l'[arrêt de la Cour de cassation du 9 juin 2021](#).

L'employeur doit alors :

- Porter cette décision à la connaissance de chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise et de chaque organisation syndicale ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise, par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information ;
- Lorsque les négociations ont eu lieu avec le CSE (et par hypothèse n'ont pas abouti), réunir le comité afin de l'informer de sa décision.

Par accord d'entreprise majoritaire ou de branche étendu pour les entreprises dépourvues de délégués syndical, un conseil d'entreprise peut être mis en place ; ce conseil exerce alors l'ensemble des attributions reconnues au CSE et est seul compétent pour négocier, conclure et réviser des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement.

La perte de la qualité d'établissement distinct entraîne la cessation des fonctions des membres de la délégation du personnel du comité social et économique de cet établissement, sauf si un accord contraire, conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives sous la forme d'un accord majoritaire au sens du 1<sup>er</sup> alinéa de l'[article L2232-12](#) du code du travail (donc, sans possibilité de validation d'un accord minoritaire par référendum), ou à défaut d'accord d'entreprise, un accord entre l'employeur et le CSE concerné permet aux membres de la délégation du personnel du comité d'achever leur mandat.

- *Les représentants de proximité*

Lorsque des CSE d'établissement et un CSE central d'entreprise sont constitués dans les entreprises comportant au moins deux établissements distincts, l'**accord collectif d'entreprise majoritaire** qui détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts peut également mettre en place des **représentants de proximité** ([article L2313-7](#) du code du travail).

Cet accord définit alors :

- Le **nombre** de représentants de proximité ;
- Les **attributions** des représentants de proximité, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- Les **modalités de leur désignation** ;
- Leurs **modalités de fonctionnement**, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les représentants de proximité pour l'exercice de leurs attributions.

Les représentants de proximité sont membres du CSE ou désignés par lui pour une durée qui

prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

- *Au niveau interentreprises ou au niveau d'une unité économique et sociale (UES)*

Lorsque la nature et l'importance de problèmes communs aux entreprises d'un même site ou d'une même zone le justifient, un **accord collectif interentreprises** conclu entre les employeurs des entreprises du site ou de la zone et les organisations syndicales représentatives au niveau interprofessionnel ou au niveau départemental peut mettre en place un comité social et économique interentreprises.

L'accord définit :

- Le **nombre** de membres de la délégation du personnel du comité social et économique interentreprises ;
- Les **modalités de leur élection ou désignation** ;
- Les **attributions** du comité social et économique interentreprises ;
- Les **modalités de fonctionnement** du comité social et économique interentreprises.

L'accord collectif peut également décider que dans les entreprises d'au moins onze salariés du site ou de la zone ayant mis en place un comité social et économique, un membre de la délégation du personnel de chaque comité social et économique participe aux réunions mensuelles.

Concernant l'unité économique et sociale, il s'agit d'un regroupement en une unité de plusieurs entreprises juridiquement distinctes présentant des liens étroits. Elle peut être reconnue si plusieurs conditions sont remplies : l'existence d'activités communes ou complémentaires, une unité de direction, une communauté de travailleurs ayant des intérêts communs. La reconnaissance d'une UES intervient par accord ou décision de justice et conduit à la mise en place d'une instance représentative du personnel commune. Des CSE d'établissement et un CSE central d'entreprise sont constitués dans les UES comportant au moins deux établissements. Le nombre et le périmètre des établissements distincts sont déterminés selon les modalités fixées par les [articles L. 2313-8](#) et [R. 2313-3 à R. 2313-6 du code du travail](#).

- **Délégué syndical**

Les conditions de désignation, le mandat et l'exercice des fonctions du délégué syndical sont définis et encadrés par les [articles L2143-1 à L2143-23](#) du code du travail.

Chaque syndicat représentatif dans une entreprise ou un établissement d'**au moins 50 salariés** peut désigner un **délégué syndical (DS)**. Le délégué syndical exerce un rôle de **représentation du syndicat** auquel il appartient et de  **négociateur de conventions ou d'accords collectifs d'entreprise ou d'établissement**.

Il bénéficie d'une [protection particulière en matière de licenciement](#) ([Articles L2411-1 à L2411-25](#) du code du travail).

Le salarié désigné délégué syndical (DS) doit être **âgé de 18 ans révolus, travailler dans l'entreprise depuis un an au moins** (délai réduit à quatre mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement) et **n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques**. Des dispositions conventionnelles peuvent prévoir des conditions d'âge ou d'ancienneté plus favorables.

L'organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement désigne le délégué syndical (ou les délégués syndicaux) parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants ([art. L. 2143-3, al. 1 du Code du travail](#)).

Si aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale aux élections professionnelles ne remplit les conditions mentionnées ci-dessus ou s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit ces conditions, ou si l'ensemble des élus qui remplissent les conditions mentionnées ci-dessus renoncent par écrit à leur droit d'être désigné délégué syndical, **l'organisation syndicale représentative peut utiliser une des solutions alternatives** prévues par l'alinéa 2 de l'article L. 2143-3 précité.

Le mandat de délégué syndical prend fin au plus tard lors du premier tour des élections de l'institution représentative du personnel renouvelant l'institution dont l'élection avait permis de reconnaître la représentativité de l'organisation syndicale l'ayant désigné.

**Le délégué syndical représente son syndicat auprès de l'employeur pour lui formuler des propositions, des revendications ou des réclamations.** Il assure par ailleurs l'interface entre les salariés et l'organisation syndicale à laquelle il appartient et anime la section syndicale.

Mais c'est essentiellement sa **fonction de négociateur qui fonde sa spécificité**. En effet, le code du travail prévoit que les conventions ou les accords d'entreprise ou d'établissement sont négociés entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise, sauf en cas de mise en place, dans l'entreprise, d'un **conseil d'entreprise** (voir infra).

Le délégué syndical est donc appelé à négocier chaque fois que l'employeur souhaite **l'ouverture de discussions en vue de la conclusion d'un accord** et, au minimum, lors des négociations périodiques obligatoires dont l'employeur est tenu de prendre l'initiative.

- **Représentant de la section syndicale**

Chaque syndicat qui constitue une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement d'au moins 50 salariés peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section syndicale (RSS) pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement. Son mode de désignation et ses fonctions sont définis aux [articles L2142-1-1 à L2142-1-4](#) du code du travail.

Sa fonction sera d'animer la section syndicale afin que le syndicat qui l'a désigné obtienne, aux élections professionnelles, les résultats lui permettant d'être reconnu comme représentatif, ce qui lui permettra alors de désigner un délégué syndical aux prérogatives plus étendues (notamment la possibilité de négocier et conclure des accords collectifs).

**Le RSS ne peut ainsi être désigné que par un syndicat non représentatif**, c'est-à-dire par :

- Les **organisations syndicales légalement constituées depuis au moins 2 ans** (ancienneté appréciée à compter de la date de dépôt légal des statuts), dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concerné, qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, si elles ne sont pas

représentatives dans l'entreprise ;

- Les syndicats affiliés à une **organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel**, qui, à l'issue des élections professionnelles, n'ont **pas été reconnus représentatifs dans l'entreprise** (ces syndicats n'ont pas à prouver qu'ils remplissent les conditions requises pour les syndicats mentionnés ci-dessus).

En revanche, **les syndicats représentatifs dans l'entreprise** ne peuvent pas désigner un RSS ; ils disposent, en effet, de la faculté de désigner un **délégué syndical aux prérogatives plus étendues**.

Le représentant de la section syndicale, désigné dans l'attente des élections professionnelles qui vont éventuellement permettre à son syndicat d'être reconnu représentatif, exerce les **attributions reconnues à la section syndicale** et bénéficie, pour cela, des moyens qui lui sont dévolus (voir ci-dessous). Il assure, par ailleurs, l'interface entre les salariés et l'organisation syndicale à laquelle il appartient.

- À la différence du délégué syndical, le représentant de la section syndicale ne peut négocier des accords collectifs (et donc, a fortiori, les conclure). Toutefois, à titre dérogatoire, et uniquement en l'absence de toute autre possibilité de négociation, le RSS peut être amené à négocier un accord d'entreprise ou d'établissement dans les conditions mentionnées à l'[article L. 2143-23 du Code du travail](#) ;
- « Le représentant de section syndicale n'est pas de droit représentant syndical au comité social et économique (CSE) d'entreprise ou d'établissement dès lors que, si l'[article L. 2142-1-1 du Code du travail](#) prévoit qu'il bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs, cette assimilation ne s'applique qu'aux attributions liées à la constitution d'une section syndicale. » Cette précision résulte d'un [arrêt de la Cour de cassation du 23 mars 2022](#), auquel on se reportera. Un salarié, qui n'est pas membre élu du CSE et qui a été désigné représentant de section syndicale par un syndicat qui n'est pas représentatif dans l'entreprise, ne peut ainsi être, de droit, représentant syndical au CSE (on rappelle que dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au CSE).

- **Le conseil d'entreprise**

Le conseil d'entreprise a été créé par les ordonnances de septembre 2017. Il regroupe les attributions des délégués syndicaux et du CSE. Les [articles L. 2321-2 et suivant](#) précisent ainsi que, lorsqu'il est mis en place, le conseil d'entreprise (CE) exerce l'ensemble des attributions du CSE, mais devient par ailleurs seul compétent pour négocier, conclure, réviser des conventions et accord d'entreprise, en lieu et place des délégués syndicaux. Le CE bénéficie par ailleurs d'un véritable pouvoir de partage des décisions avec l'employeur sur certains thèmes. La convention collective qui met en place le CE doit fixer une liste de ces thèmes, qui sont soumis à l'avis conforme du CE. L'employeur qui a un projet particulier sur ces thèmes ne peut pas, ce faisant, mettre en œuvre un projet s'il n'a pas obtenu l'avis conforme du CE. Si la liste des thèmes est laissée à la discrétion des partenaires sociaux, une exception existe en matière de formation professionnelle : en ce domaine, le code du travail impose quoiqu'il arrive l'avis conforme du CE. Pour être valable, l'accord doit être signé par la majorité des membres titulaires élus du conseil d'entreprise ou par un ou plusieurs membres titulaires ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ([art. L. 2321-9](#) du code du travail).

Dans la mesure où le CE est un dérivé du CSE, il est au moins composé des membres élus du CSE.

## Article 6, paragraphe 1 Consultation paritaire

c) *Veuillez indiquer les mesures prises par le gouvernement pour promouvoir la concertation.*

Le code du travail prévoit une obligation de concertation au niveau national et interprofessionnel, au niveau de la branche et au niveau de l'entreprise.

Au niveau national et interprofessionnel, l'[article L1](#) 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 a pour objet d'associer les partenaires sociaux à la définition de mesures qui feront par la suite l'objet de mesures gouvernementales. Elle permet ainsi d'inciter les partenaires sociaux à se saisir de sujets de négociation pour conclure des accords ou adopter une position commune qui pourront être transposées dans la loi ou des règlements. Dans ce cas, le gouvernement communique un document d'orientation présentant des éléments de diagnostic, les objectifs poursuivis et les principales options.

Les partenaires sociaux ne sont pas tenus de négocier. Mais s'ils décident d'engager une négociation, ils doivent au terme de l'article L1 du code du travail indiquer au gouvernement le délai qu'ils estiment nécessaire pour conduire la négociation. Si les partenaires sociaux parviennent à négocier un accord national interprofessionnel (ANI), l'article L1 ne prévoit aucune obligation pour le gouvernement de reprendre tout ou partie des dispositions de l'ANI dans un projet de texte. Toutefois, il n'y a pas à notre connaissance d'exemples d'ANI qui n'ont pas été transposés dans le cadre de l'article L1, au moins partiellement.

Si l'article L1 du code du travail n'est applicable qu'aux projets de réformes envisagés par le Gouvernement, l'Assemblée nationale et le Sénat ont mis en place, de leur côté, des dispositifs de consultation des partenaires sociaux sur les propositions de loi réformant les relations individuelles et collectives du travail, l'emploi et la formation professionnelle ([protocole organisant la concertation avec les partenaires sociaux préalablement à l'examen, par le Sénat, des propositions de loi relatives aux relations individuelles et collectives du travail, à l'emploi et à la formation professionnelle adopté le 16 décembre 2009](#) et protocole relatif à la consultation des partenaires sociaux sur les propositions de loi à caractère social relevant du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle à l'Assemblée nationale adopté le 16 février 2010). Ces protocoles prévoient que les propositions de loi concernées sont transmises aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel afin de recueillir leurs observations sur son contenu et sur leur intention d'engager ou non une négociation nationale et interprofessionnelle. Si les organisations représentatives font connaître leur intention d'engager une négociation, un délai raisonnable leur est accordé pour sa conduite. Si un accord est conclu, il est annexé au texte de la commission de l'Assemblée nationale ou du Sénat saisi au fond. Comme pour l'article L1 du code du travail, il n'y a aucune obligation de transposition mais les parlementaires pourront le transposer en tout ou partie.

Au niveau de la branche et de l'entreprise, le code du travail institue des obligations périodiques de négociation.

Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels doivent ainsi se réunir périodiquement pour engager des négociations sur les salaires, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les salariés proches aidants, les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les risques professionnels, les travailleurs handicapés, la formation professionnelle et les classifications ([article L. 2241-1](#) du code du travail). Dès lors qu'au moins un tiers de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel, elles doivent également négocier sur les modalités d'organisation du temps partiel (article L 2241-2).

Dans les entreprises où sont constituées **une ou plusieurs sections syndicales** d'organisations représentatives, et dans lesquelles a été désigné **au moins un délégué syndical**, l'employeur doit prendre l'initiative d'engager, périodiquement, des **négociations** sur les rémunérations, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la qualité de vie et les conditions de travail ([articles L2241-1 à L2243-2](#) du code du travail), ainsi que, dans les entreprises de plus de 300 salariés, la gestion des emplois, parcours professionnels et mixité des métiers.

**À défaut d'une initiative de l'employeur**, la négociation s'engage obligatoirement à la **demande d'une organisation syndicale représentative**.

Une nouvelle obligation périodique de négociation au niveau de la branche et de l'entreprise sur l'emploi des salariés expérimentés est en cours d'adoption dans le cadre de la transposition de la volonté des partenaires sociaux, exprimée dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 14 novembre 2024 en faveur de l'emploi des salariés expérimentés.

d) *Veuillez décrire les questions d'intérêt mutuel qui ont fait l'objet d'une consultation conjointe au cours des cinq dernières années, les accords qui ont été adoptés à la suite de ces discussions et la manière dont ces accords ont été mis en œuvre.*

- **Au niveau de la branche et de l'entreprise**

Après une année 2022 exceptionnelle, caractérisée par un nombre record d'avenants et d'accords de branche et d'entreprise conclus en matière salariale (à la suite de trois revalorisations du Smic), le dialogue social en 2023 est resté marqué par un niveau d'inflation élevé. La négociation collective est restée dynamique, conformément à la tendance de moyen et long terme observée depuis plus de dix ans.

Les partenaires sociaux ont conclu 1 122 accords de branche, contre 1 495 en 2022 et 1 063 en 2021, à données comparables. La négociation demeure active dans la très grande majorité des branches : 87 % des conventions collectives nationales font l'objet d'un avenant en 2023, un taux proche du plus haut enregistré l'année précédente.

Avec 520 avenants et accords, la négociation sur les salaires porte cette dynamique entretenue par la nécessité de maintenir le pouvoir d'achat face à l'inflation, qui a justifié deux hausses du

Smic en 2023. Ce thème représente toujours 45 % du total des accords et avenants, une proportion inchangée par rapport à 2022 malgré un repli en valeur absolue du nombre de textes à ce sujet. La différence la plus significative concerne les avenants infra régionaux, dont le nombre avait triplé en 2022 sous l'effet de négociations ponctuelles dans les branches locales du secteur de la métallurgie, avant la mise en œuvre de la nouvelle convention nationale appelée à les remplacer. 289 accords et avenants portent également sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La formation professionnelle et l'apprentissage sont abordés dans 94 accords signés (133 en 2022).

À presque 85 000 accords, la négociation d'entreprise s'installe dans une valeur haute proche du niveau inégalé enregistré en 2022 avec 88 570 accords, et bien au-dessus des 76 820 accords de 2021 (à données comparables).

- **Au niveau national et interprofessionnel**
  - **Sur l'emploi des salariés expérimentés**

Le Gouvernement a invité les partenaires sociaux à négocier afin d'identifier les mesures favorables au **maintien et au retour en emploi des seniors**. Cette négociation a abouti à l'ANI du 14 novembre 2024 en faveur de l'emploi des salariés expérimentés.

L'ANI prévoit la création, à titre expérimental, d'un **contrat de valorisation de l'expérience**, à partir de janvier 2027. Ce dispositif permettra aux chômeurs de 60 ans et plus (57 ans par accord de branche) de cumuler leur allocation chômage en totalité avec un revenu, si ce dernier est inférieur d'au plus 30 % à celui de son emploi précédent. L'employeur, lui, bénéficiera d'une exonération progressive de cotisations d'assurance chômage, à raison de 1 point par an à partir de 60 ans. Ce contrat pourra être rompu à l'initiative de l'employeur quand la personne aura atteint l'âge légal de départ à la retraite si ce dernier remplit les conditions d'un taux plein.

Autres mesures retenues : **l'accès à la retraite progressive ouverte à partir de 60 ans** (au lieu de 64 ans), un **renforcement de l'entretien professionnel de mi-carrière** (45 ans) et **l'introduction d'un nouvel entretien**, dans les deux années qui précèdent le 60e anniversaire, pour aborder les conditions de maintien dans l'emploi. Il doit ouvrir la possibilité pour le salarié de demander un temps partiel de fin de carrière. La perte de revenu résultant du passage à temps partiel pourra être compensée en tout ou partie par l'employeur selon des modalités définies par accord collectif d'entreprise ou de branche. L'indemnité de départ à la retraite pourra être affectée au financement.

Le texte rend obligatoire, tous les trois ans, une **négociation sur l'emploi des seniors dans les branches professionnelles et les entreprises d'au moins 300 salariés**. En l'absence d'accord conclu dans l'entreprise un plan d'action unilatéral pourra être décidé après consultation des instances représentatives élues du personnel lorsqu'elles existent.

La loi visant à transposer cet accord a été publiée le 24 octobre 2025. Le texte sur lequel les

parlementaires se sont entendus respecte ce qui avait été mis au point par les organisations de salariés et d'employeurs, ce dont se sont félicitées à la fois les organisations syndicales (FO, CFE CGC...) et les organisations patronales, notamment la CPME et l'U2P ([Emploi des seniors, reconversion : trois accords entre syndicats et patronat traduits dans la loi](#)).

- **Sur le partage de la valeur au sein de l'entreprise**

Dans un contexte d'inflation toujours soutenue, la [loi du 29 novembre 2023](#) transpose l'**accord national interprofessionnel (ANI) sur le partage de la valeur au sein de l'entreprise** qui vise notamment à encourager la mise en place de la participation volontaire dans les PME de moins de 50 salariés, non soumises à cette obligation. La définition de ces dispositifs de participation que les PME pourront reprendre est confiée aux branches professionnelles, qui ont été chargées d'ouvrir des négociations relatives à ce sujet avant le 30 juin 2024.

Cette même loi du 29 novembre 2023 transpose aussi la volonté de relancer les **négociations sur les classifications professionnelles** inscrites dans l'ANI sur le partage de la valeur, avec l'objectif d'améliorer les progressions de carrière et de rémunération. Elle crée, pour les branches professionnelles qui n'avaient pas négocié sur ce thème depuis plus de 5 ans (102 branches concernées à fin 2023), l'obligation d'examiner la nécessité de réviser les classifications avant le 31 décembre 2023. D'autre part, les branches doivent aussi faire le bilan de leurs actions en faveur de la promotion et de l'amélioration de la mixité des métiers, avant le 31 décembre 2024.

- **Sur les accidents du travail et les maladies professionnelles**

Dans le cadre de l'agenda social autonome initié début 2021, les partenaires sociaux ont signé le 15 mai 2023 un [accord national interprofessionnel dédié à la gouvernance et aux missions de la branche accidents du travail et maladies professionnelles \(AT/MP\) du régime général de la sécurité sociale](#).

Celui-ci propose de renforcer l'action de la branche AT/MP en matière de prévention des risques professionnels, notamment en améliorant la connaissance des risques professionnels et des circonstances des AT/MP, en renforçant les programmes d'accompagnement des entreprises dans la prévention des risques professionnels (troubles musculosquelettiques professionnels et risques chimiques professionnels) et en définissant de nouveaux programmes de prévention, par exemple en matière de risques psychosociaux.

L'ANI propose également de **renforcer la qualité de la réparation des AT/MP**. Les partenaires sociaux invitent notamment le législateur à confirmer le caractère dual de la rente AT/MP, permettant de couvrir le préjudice professionnel et le déficit fonctionnel permanent subis par les victimes.

*c) Veuillez indiquer s'il y a eu une consultation conjointe sur des questions liées (i) à la transition numérique, ou (ii) à la transition écologique.*

- **Sur la transition numérique**

Le 26 novembre 2020, les partenaires sociaux ont signé un [accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 relatif à la mise en œuvre réussie du télétravail](#). Étendu par [arrêté en avril 2021](#), cet accord est devenu obligatoire dans le secteur marchand.

Présenté comme un « outil d'aide au dialogue social et un appui à la négociation » d'entreprise ou de branche, l'ANI de 2020 a pour objectif d'aider les acteurs sociaux à faciliter la mise en œuvre du télétravail en entreprise. Il reprend le cadre juridique existant en l'explicitant et en proposant des bonnes pratiques pour la négociation sur ce thème.

Depuis quelques années, de nombreux accords d'entreprise relatifs au télétravail sont venus compléter ce cadre juridique.

- **Sur la transition écologique**

Le 11 avril 2023, les partenaires sociaux ont signé un [accord national interprofessionnel \(ANI\) relatif à la transition écologique et au dialogue social](#). Celui-ci a été étendu par un [arrêté du 22 janvier 2024](#). Il est ainsi devenu applicable à tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'ANI.

Cet accord entend **faciliter et encourager l'appropriation des enjeux environnementaux par les acteurs du dialogue social** dans l'entreprise et dans les branches professionnelles sous forme de rappel des règles existantes et de préconisations à suivre à toutes les étapes du dialogue social, afin que celles-ci s'adaptent au mieux aux défis environnementaux majeurs qui s'annoncent.

Celui-ci s'articule autour de 5 chapitres :

- **Identifier des leviers de changements** dans le cadre d'un dialogue social éclairé sur la transition écologique ;
- **Permettre aux dialogues social et professionnel de traiter les enjeux environnementaux au niveau de l'entreprise** avec les institutions représentatives du personnel (consultations récurrentes et ponctuelles des CSE, base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), expertises, commission santé sécurité conditions travail (CSSCT), heures de délégation, représentants de proximité, activités sociales et culturelles, rôle des représentants des salariés aux conseils d'administration), le dialogue professionnel et le droit d'expression directe des salariés ;
- **Intégrer les enjeux environnementaux dans les négociations collectives** au niveau de l'entreprise et au niveau des branches ;
- **Traiter les enjeux environnementaux dans les espaces de dialogue social territoriaux et sectoriels ;**
- **Traiter les enjeux relatifs aux emplois et compétences dans la mise en œuvre de la transition écologique** : quelles opportunités dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) au niveau des branches et dans le cadre de la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers (GEPPMM) au niveau de l'entreprise ?

## Article 6§2 Négociations collectives

c) <i>Veuillez fournir des informations sur la manière dont la négociation collective est coordonnée entre et à travers les différents niveaux de négociation, y compris des</i>
--

*informations sur :*

- *Le fonctionnement de facteurs tels que les clauses erga omnes et autres mécanismes d'extension des conventions collectives ;*
- *Le fonctionnement du principe de faveur et la mesure dans laquelle les accords locaux/de lieu de travail peuvent déroger à la législation ou aux conventions collectives conclues à un niveau supérieur.*

- **Le fonctionnement de facteurs tels que les clauses erga omnes et autres mécanismes d'extension des conventions collectives**

Le code du travail institue un mécanisme d'extension des conventions collectives et un mécanisme d'élargissement.

- **L'extension**

L'extension a pour effet de rendre obligatoire les stipulations de la convention ou de l'accord collectif à tous les employeurs compris dans son champ d'application territorial et professionnel ([article L. 2261-15](#) du code du travail). Elle est prononcée par arrêté du ministre chargé du Travail, après avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNEFP).

Pour pouvoir être étendue, la convention collective doit avoir été négociée par les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de la convention.

La procédure d'extension est engagée à la demande d'une des organisations d'employeurs ou de salariés représentatives dans le champ de la convention ou à l'initiative du ministre chargé du Travail. Quand il est saisi d'une demande d'extension, le ministre chargé du Travail a l'obligation d'engager sans délai la procédure. Un avis relatif à l'extension invitant les organisations et personnes intéressées à faire connaître leurs observations est alors publié au Journal officiel.

La procédure peut toutefois être arrêtée si une ou plusieurs organisations d'employeurs représentatives au niveau de la convention s'opposent à cette extension. Si la ou les organisations qui s'opposent emploient plus de 50 % de l'ensemble des salariés des entreprises adhérant aux organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau considéré, la convention ne peut être étendue ([article L. 2261-19](#) du code du travail).

Avant de procéder à l'extension de la convention, le ministre chargé du Travail procède à un contrôle de l'accord. Il exerce un contrôle de légalité et d'opportunité. Il a, en effet, l'obligation d'exclure les clauses de la convention ou de l'accord qui seraient en contradiction avec des dispositions légales. Il s'agit d'une compétence liée. Si les clauses de la convention ou de l'accord sont seulement incomplètes au regard des dispositions légales, il peut les étendre sous réserve de l'application de ces mêmes dispositions. Si elles appellent des stipulations complémentaires, il peut étendre la convention ou l'accord en subordonnant leur entrée en vigueur à l'existence d'une convention d'entreprise prévoyant ces stipulations. Le ministre peut ensuite exclure les clauses pouvant être distraites de la convention ou de l'accord sans en

modifier l'économie, mais ne répondant pas à la situation de la branche ou des branches dans le champ d'application considéré. Il peut également refuser d'étendre une convention ou un accord pour des motifs d'intérêt général, notamment pour atteinte excessive à la libre concurrence ou au regard des objectifs de la politique de l'emploi ([article L. 2261-25](#) du code du travail).

Préalablement à l'extension, le ministre chargé du Travail doit saisir la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) qui émet un avis motivé. Cette commission comprend des représentants de l'Etat, du Conseil d'Etat, ainsi que des représentants des organisations d'employeurs représentatives au niveau national et des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national ([article L. 2272-1](#) du code du travail). Si l'avis de la CNNCEFP est favorable et sauf opposition écrite et motivée d'au moins deux organisations patronales ou d'au moins deux organisations de salariés représentées à la commission, le ministre chargé du Travail peut alors étendre la convention qui n'aura pas été signée par la totalité des organisations représentatives ou qui ne comporte pas toutes les clauses obligatoires prévues à l'[article L. 2261-22](#)<sup>22</sup> ou ne couvre pas l'ensemble des catégories professionnelles de la branche. En cas d'opposition d'au moins deux organisations patronales ou d'au moins deux organisations de salariés, le ministre peut consulter de nouveau la CNNCEFP sur la base d'un rapport précisant la portée des dispositions en cause et les conséquences de leur extension. Au vu de ce nouvel avis, il décide en dernier lieu de l'extension, sa décision est alors motivée ([article L. 2261-27](#) du code du travail).

Le ministre chargé du Travail peut également de sa propre initiative saisir un groupe d'experts chargé d'apprécier les effets économiques et sociaux susceptibles de résulter de l'extension envisagée. Ce groupe peut également être saisi à la demande d'une organisation d'employeurs ou d'une organisation de salariés représentative dans le champ d'application de la convention. Dans ce cas, le ministre a l'obligation de le saisir. Son rapport est communiqué à la CNNCEFP préalablement à son avis sur l'extension de la convention concernée.

L'extension ne peut avoir aucun caractère rétroactif. L'arrêté d'extension ne dispose que pour l'avenir. L'arrêté d'extension devient caduc à compter du jour où la convention collective en cause cesse de produire effet ([article L. 2261-28](#) du code du travail). Dans ce cas, l'arrêté d'extension cesse de produire effet sans qu'il soit nécessaire de l'abroger.

- **L'élargissement**

L'élargissement a pour effet de rendre obligatoire les stipulations d'une convention collective à

---

<sup>22</sup> Cet article prévoit que la convention de branche doit, pour pouvoir être étendue, contenir toutes les clauses qu'il énumère, notamment : le champ d'application territorial et professionnel, les modalités de renouvellement, de révision et de dénonciation, les garanties accordées aux salariés participant à la négociation, l'exercice du droit syndical et la liberté d'opinion des salariés, les éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification, le salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification et l'ensemble des éléments affectant le calcul du salaire applicable par catégories professionnelles, les congés payés, les conditions de recrutement des salariés, les conditions de la rupture du contrat de travail, la formation professionnelle tout au long de la vie, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'égalité de traitement entre salariés et la prévention des discriminations....

des employeurs n'entrant pas dans son champ d'application et qui relèvent d'un secteur territorial ou professionnel différent ([article L. 2261-17](#) du code du travail).

L'élargissement ne peut intervenir qu'en cas d'absence ou de carence des organisations de salariés ou d'employeurs se traduisant par une impossibilité persistante de conclure une convention ou un accord dans une branche d'activité ou un secteur territorial déterminé ([article L. 2261-17](#) du code du travail). Dans ces cas, le ministre chargé du Travail peut rendre obligatoire dans le secteur territorial ou professionnel considéré, une convention déjà étendue à un secteur territorial ou professionnel différent. Le secteur professionnel ou territorial faisant l'objet de l'arrêté d'élargissement doit présenter des conditions analogues à celles du secteur dans lequel l'extension est déjà intervenue et s'agissant du secteur professionnel notamment quant aux emplois exercés. Le ministre peut également rendre obligatoire dans une ou plusieurs branches d'activité non comprises dans son champ d'application un accord interprofessionnel étendu.

L'élargissement d'une convention ou d'un accord peut être demandé par une organisation de salariés ou d'employeur représentative intéressée. Il peut également intervenir à l'initiative du ministre chargé du Travail ([article L. 2261-17](#) du code du travail). Lorsqu'un arrêté d'élargissement est envisagé, il est précédé de la publication au Journal officiel d'un avis invitant les organisations et personnes intéressées à faire connaître leurs observations.

Le ministre chargé du Travail doit également saisir la CNNCEFP qui émet un avis motivé. Si les membres de la CNNCEFP s'opposent, à la majorité, à l'élargissement de la convention, celui ne peut avoir lieu ([article L. 2261-17](#) du code du travail).

L'arrêté d'élargissement devient caduc quand l'arrêté d'extension du texte n'est plus applicable ou quand une convention ou un accord est ultérieurement conclu et étendu dans le secteur territorial et professionnel ayant fait l'objet de l'arrêté d'élargissement ([article L. 2261-30](#) du code du travail).

- **Le fonctionnement du principe de faveur et la mesure dans laquelle les accords locaux/de lieu de travail peuvent déroger à la législation ou aux conventions collectives conclues à un niveau supérieur.**

- **Sur le fonctionnement du principe de faveur**

Le principe de faveur est considéré par le juge français comme un principe fondamental de droit du travail placé dans le domaine de la loi par l'article 34 de la Constitution ([Cons. const. 12 juill. 1967, no 67-461](#) ; [Cass. soc. 17 juill. 1996, n° 95-41.313](#) ; CE, avis, 22 mars 1973). Le principe de faveur s'applique donc dès lors qu'il n'est pas exclu par une disposition légale.

S'agissant de l'articulation entre les conventions collectives et la loi, le code du travail prévoit qu'une convention ou un accord peut comporter des stipulations plus favorables aux salariés

que les dispositions légales en vigueur. Ils ne peuvent déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public ([article L. 2251-1](#) du code du travail). Une convention collective ne saurait ainsi légalement déroger, ni aux dispositions qui, par les termes mêmes, présentent un caractère impératif, ni aux principes fondamentaux énoncés dans la Constitution ou aux règles de droit interne - ou, le cas échéant, international -, lorsque ces principes ou règles débordent le domaine du droit du travail ou intéressent des avantages ou garanties échappant, par leur nature, aux rapports conventionnels. Hors de ce cadre, les dispositions législatives ou réglementaires prises dans le domaine du droit du travail garantissent aux travailleurs des avantages minimaux, lesquels ne peuvent en aucun cas être supprimés ou réduits, mais ne font pas obstacle à ce que ces garanties ou avantages soient accrus (CE, avis, 22 mars 1973). L'appréciation du caractère plus ou moins favorable des règles négociées par rapport aux prescriptions légales se fait en considération de l'intérêt de chaque salarié, et avantage par avantage, ayant le même objet.

Toutefois, le législateur autorise dans certains cas la convention collective à déroger en moins favorable à la loi ou règlement. C'est notamment le cas en matière de relations individuelles de travail pour l'indemnité de fin de contrat dont le montant peut être limité de 6 % de la rémunération brute du salarié (au lieu de 10%) dès lors que des contreparties sont offertes à ces salariés, notamment sous la forme d'un accès privilégié à la formation professionnelle ([article L1243-9](#) du code du travail).

C'est le cas également en matière de **temps de travail**. Par exemple, le législateur autorise à déroger à certaines dispositions d'ordre public par accord collectif mais dans le cadre et les conditions qu'il fixe concernant :

- La **durée maximale quotidienne de travail** : 10h pouvant être portées à 12h par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut par une convention ou un accord de branche ([articles L. 3121-18 et L. 3121-19](#) du code du travail) ;
- La **durée maximale hebdomadaire moyenne de travail** : 44h sur une période de 12 semaines pouvant être portées à 46h par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche ([articles L. 3121-22 et L. 3121-23](#) du code du travail) ;
- Le **repos quotidien** : au moins 11h consécutives pouvant être réduites à 9h par accord ([articles L. 3131-1, L. 3131-2 et D. 3131-4 à D. 3131-6](#) du code du travail) ;
- Le taux de majoration des heures supplémentaires qui ne peut être inférieur à 10 % ([article L. 3121-33](#) du code du travail).

Dans d'autres cas, lorsque la fixation des règles relève du champ de la négociation collective, le législateur peut fixer des **limites à respecter à défaut d'accord** (dispositions supplétives). Dans ces cas-là, un accord collectif peut comporter des stipulations moins avantageuses pour les salariés que ce que prévoit la loi. C'est par exemple le cas concernant :

- Les modalités d'information et les délais de prévenance des salariés en cas de mise en place d'une astreinte ([articles L. 3121-11 et L. 3121-12](#) du code du travail),
- Le contingent des heures supplémentaires ([article L. 3121-33, L. 3121-39 et D. 3121-24](#) du code du travail),
- Le taux de majoration des heures supplémentaires ([article L. 3121-36](#) du code du travail),
- La contrepartie obligatoire sous forme de repos ([article L. 3121-38](#) du code du travail)
- Le délai de prévenance des salariés en cas de changement de durée ou d'horaires de

- travail en cas d'aménagement du temps de travail (articles [L. 3121-44](#) et [L. 3121-47](#) du code du travail),
- Le délai d'information des salariés concernant l'ordre des départs en congés (articles [L. 3141-15](#) et [L. 3141-16](#) du code du travail).

Par ailleurs, depuis 2016, dans un souci de clarification et de réorganisation des rapports entre la loi, l'accord collectif et le règlement, le code du travail a réorganisé certaines de ses parties (notamment celles relatives à la périodicité des négociations ou au temps de travail) en trois niveaux :

- Le premier intitulé « Ordre public », pose les règles auxquelles il ne peut pas être dérogé, par accord collectif ;
- Le deuxième intitulé « Champ de la négociation collective », fixe précisément le champ de ce que pourront déterminer les partenaires sociaux à tous les niveaux de négociation des accords collectifs (interprofessionnel, national de branche, d'entreprise, de groupe etc.)
- Le troisième intitulé, « Dispositions supplétives », rassemble les dispositions du code qui ont vocation à s'appliquer en l'absence d'accord collectif.

S'agissant de l'articulation entre les conventions collectives, le code du travail prévoit qu'une convention collective ou un accord peut comporter des stipulations moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, sauf si cette convention ou cet accord stipule expressément qu'on ne peut y déroger en tout ou partie. Ainsi, c'est seulement dans le cas où la convention ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévoit expressément qu'il prime que la convention collective ou l'accord ne peut prévoir de stipulations différentes dans un sens moins favorable aux salariés.

Enfin, le principe de faveur régit les concours de conventions collectives lorsque leur articulation n'est pas spécifiquement régie par la loi. C'est le cas notamment lorsqu'un concours de conventions de branche ou d'entreprise apparaît lors de la période de survie provisoire des convention mises en cause à la suite d'une cession d'entreprise ([Cass. soc. 10 févr. 2010, n° 08-44.454](#)).

- **Sur la possibilité pour les accords locaux de déroger aux conventions collectives conclues à un niveau supérieur**

Ainsi qu'exposé ci-dessus, la convention collective locale négociée par des organisations représentatives au niveau local ne peut prévoir de stipulations différentes dans un sens moins favorable aux salariés que si la convention couvrant un champ territorial plus large prévoit expressément qu'elle prime ([article L. 2252-1](#) du code du travail).

Le code du travail prévoit également la possibilité pour les organisations d'employeurs représentatives au niveau d'une branche ou les organisations d'employeurs qui y sont affiliées ou adhérentes de négocier avec les organisations syndicales de salariés représentatives de cette branche des accords territoriaux afin de définir des stipulations au niveau régional, départemental ou local, ou d'adapter ou de compléter des stipulations conclues au niveau national ([article L. 2232-5-2](#) du code du travail).

- **Sur la possibilité pour les accords de lieu de travail de déroger à la législation ou aux conventions collectives conclues à un niveau supérieur**

L'articulation des accords d'entreprise avec les conventions collectives de niveau supérieur est aujourd'hui envisagée selon une architecture tripartite :

- **Premier bloc** : les matières relevant de ce premier ensemble sont gouvernées par le **principe de primauté de l'accord de branche**. Treize matières sont concernées, énoncées à l'[article L. 2253-1](#) du code du travail : les salaires minima hiérarchiques, les classifications d'emploi, les conditions de renouvellement des périodes d'essai, ... La loi prévoit cependant une exception, dans ces treize domaines, à la primauté de la convention de branche. En effet, la convention d'entreprise prime sur l'accord de branche lorsqu'elle prévoit des garanties équivalentes ou, *a fortiori*, plus favorables, que celles envisagées par la convention de branche. Le principe de faveur est donc en partie maintenu.
- **Deuxième bloc** : les matières relevant de ce deuxième ensemble sont gouvernées par le **principe de primauté de l'accord d'entreprise, sauf lorsqu'il existe une « clause de verrouillage » dans l'accord de branche**. Les matières concernées sont : la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'[article L. 4161-1](#) du code du travail, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées ; les primes pour travaux dangereux ou insalubres ; l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux sont désignés, leur nombre, la valorisation de leur parcours syndical. Les partenaires sociaux peuvent ainsi, au niveau de la branche, opter pour une clause de verrouillage dans les matières précitées, **par laquelle la convention de branche interdit aux accords d'entreprise conclus postérieurement de prévaloir, sauf s'ils présentent des garanties équivalentes**.
- **Troisième bloc** : ce troisième ensemble est gouverné par le **principe de primauté de l'accord d'entreprise**. La mise en œuvre du principe de proximité ou de spécialité est ici complète. Toutes les matières autres que celles visées dans les deux premiers blocs sont concernées. Il s'agit par exemple du télétravail, des primes, des congés.

**En matière plus particulièrement de durée du travail, quatre thèmes relèvent du premier bloc.**

Aussi, l'accord de branche prime sur l'accord d'entreprise, sauf si ce dernier assure des garanties au moins équivalentes, concernant ([article L. 2253-1](#), 6° du code du travail) :

- La mise en place d'un régime d'équivalence ([article L. 3121-14](#) du code du travail),
- La période de référence des accords pluriannuels d'aménagement du temps de travail ([article L. 3121-44](#) du code du travail),
- La fixation du nombre minimal d'heures de travail requis pour la qualification de travailleur de nuit ([article L. 3122-16](#) du code du travail),
- La durée minimale pour le temps partiel, le complément d'heures et la majoration des heures complémentaires ([articles L. 3121-19, L. 3121-21 et L. 3121-22](#) du code du travail).

**L'essentiel des thèmes en matière de durée du travail, repos et congés se trouve dans le troisième bloc** ([article L. 2253-3](#) du code du travail, primauté de l'accord d'entreprise).

*b) Veuillez fournir une analyse des obstacles spécifiques qui entravent la négociation collective à tous les niveaux et dans tous les secteurs de l'économie (par exemple, la décentralisation de la négociation collective)*

L'agenda social des branches et des entreprises est aujourd'hui très chargé. Les obligations périodiques de négociation prévues par le code du travail sont très nombreuses :

- **Pour la branche** : négociation annuelle sur les salaires, négociation triennale sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés proches aidants, les conditions de travail, la GPEC, les risques professionnels, les travailleurs handicapés, la formation professionnelle, et les salariés expérimentés, en considération de leur âge, négociation quinquennale sur les classifications et l'épargne salariale ;
- **Pour l'entreprise** : négociation annuelle sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail, le partage de la valeur ajoutée, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, la prévoyance, les travailleurs handicapés, les discriminations, le droit à la déconnexion, la mobilité, le droit d'expression directe et collective, et négociation triennale pour les entreprises d'au moins trois cents salariés et les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire, sur la GPEC et les salariés expérimentés, en considération de leur âge.

Les branches comme les entreprises ont par conséquent des difficultés à remplir leurs obligations de négociations et le risque existe d'un certain formalisme des négociations au détriment de la qualité du dialogue social. Afin d'y remédier, le législateur a entrepris, en 2017, un effort de rationalisation de ces obligations. Il a ainsi donné la possibilité aux entreprises et aux branches de négocier, dans le respect des dispositions d'ordre public des accords dit « agenda social ». Désormais, au titre de l'[article L2241-1](#) du code du travail, les partenaires sociaux liés par une convention de branche ou des accords professionnels ont une obligation d'ordre public d'engager au moins une fois tous les quatre ans une négociation sur :

- Les salaires ;
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- La conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés proches aidants ;
- Les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et sur la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
- La formation professionnelle des salariés ;
- L'emploi et le travail des salariés expérimentés, en considération de leur âge

Et au moins une fois tous les cinq ans sur :

- Les classifications
- L'épargne salariale interentreprise.

En vertu des articles [L. 2242-1](#) du code du travail, les employeurs des entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives ont, quant à eux, une obligation d'ordre public d'engager une négociation au moins une fois tous les quatre ans sur :

- La rémunération, notamment les salaires effectifs,

- Le temps de travail,
- Le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise,
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- La qualité de vie et des conditions de travail,

Et dans les entreprises d'au moins trois cents salariés et dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire, des négociations doivent être engagées au moins une fois tous les quatre ans sur

- La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (article [L. 2242-2](#) du code du travail)
- L'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés, en considération de leur âge (article [L. 2242-2-1](#) du code du travail).

Sous réserve du respect de ces dispositions, les branches et les entreprises peuvent conclure un accord agenda social précisant la périodicité d'un ou plusieurs thèmes de négociations, leur contenu, le calendrier et les lieux des réunions, les informations que les organisations professionnelles d'employeurs remettent aux négociateurs sur les thèmes prévus et la date de cette remise ainsi que les modalités selon lesquelles sont suivis les engagements souscrits par les parties ([article L. 2241-5](#) du code du travail). A défaut d'accords, elles restent tenues de négocier selon les anciennes périodicités (négociations annuelles, triennales et quinquennales) et sur tous les thèmes et sous-thèmes prévus par le code. Or, dans les faits, les partenaires sociaux ne se sont pas encore emparés de cet outil, notamment au niveau des branches. Très peu de branches ont conclu des accords « agenda social ». Si les entreprises sont plus nombreuses, la conclusion de tels accords n'est pas encore devenue la règle. Environ 500 accords « agenda social » ont été conclus au niveau de l'entreprise en 2024 et en 2023. Le risque d'un formalisme de certaines négociations n'est donc pas écarté notamment au niveau des secteur professionnels.

*c) Veuillez fournir des informations sur les mesures prises ou prévues pour garantir le droit à la négociation collective (i) des personnes économiquement dépendantes (travailleurs indépendants) présentant certaines caractéristiques similaires à celles des travailleurs et (ii) des travailleurs indépendants.*

- **Travailleurs indépendants de plateformes**

L'[ordonnance du 6 avril 2022 renforçant l'autonomie des travailleurs indépendants des plateformes de mobilité, portant organisation du dialogue social de secteur et complétant les missions de l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi](#) (ARPE) fixe les modalités de représentation des organisations de plateformes au niveau sectoriel ainsi que les règles du dialogue social. Elle **donne notamment le pouvoir à l'ARPE d'homologuer les accords de secteurs, c'est-à-dire d'en imposer l'application à toutes les plateformes, et lui confie une mission de médiation en cas de litiges entre une plateforme et un ou plusieurs travailleurs.**

Ainsi, l'organisation du dialogue social et l'organisation de la négociation des travailleurs de plateformes sont encadrés par les [articles L7343-27 à L7343-53](#) du code du travail.

Les accords collectifs de secteur sont **négociés et conclus par les organisations de travailleurs et organisations professionnelles de plateformes, reconnues représentatives.**

En particulier, en application de l'ordonnance du 6 avril 2022 précitée, l'[article L7343-36](#) du code du travail impose l'engagement **d'une négociation au moins une fois par an au niveau du secteur, sur un ou plusieurs des thèmes** suivants :

- Les modalités de **détermination des revenus** des travailleurs, y compris le prix de leur prestation de service ;
- Les **conditions d'exercice de l'activité professionnelle** des travailleurs, et notamment l'encadrement de leur temps d'activité ainsi que les effets des algorithmes et des changements les affectant sur les modalités d'accomplissement des prestations ;
- La **prévention des risques professionnels** auxquels les travailleurs peuvent être exposés en raison de leur activité ainsi que les dommages causés à des tiers ;
- Les modalités de **développement des compétences professionnelles** et de sécurisation des parcours professionnels.

Les accords peuvent comporter des stipulations plus favorables aux travailleurs par rapport à ce que prévoit la loi. Ils ne peuvent en revanche déroger aux dispositions revêtant un caractère d'ordre public.

Pour être valables, ils doivent être signés par au moins une organisation professionnelle de plateformes représentative et par une ou plusieurs organisations de travailleurs représentatives ayant recueilli au minimum 30% des suffrages exprimés.

Pour qu'un accord soit applicable à l'ensemble du secteur et donc à tous les travailleurs indépendants et à toutes les plateformes du secteur considéré, une procédure particulière, dite **d'homologation**, doit être suivie ([articles L7343-49 à L7343-53](#) du code du travail).

Dans ce cadre, deux premiers accords ont rapidement été conclus dans le [secteur des voitures de transports avec chauffeur](#) (VTC) en janvier 2023, l'un portant sur la [fixation d'un revenu minimum de la course](#) et l'autre portant sur la [méthode et les moyens de la négociation et les modalités d'information des travailleurs](#) sur les dispositions conventionnelles applicables. Un troisième [accord relatif à la transparence et aux désactivations](#) dans le secteur VTC a été conclu le 19 septembre 2023.

Deux nouveaux accords ont été conclus le 19 décembre 2023, l'un pour [l'amélioration des revenus des chauffeurs VTC](#) et l'autre [renforçant la liberté de choix de leur course des chauffeurs VTC](#).

Dans le [secteur de la livraison](#), trois accords ont été conclus le 20 avril 2023 :

- Accord sur les [modalités de rupture des relations commerciales](#)
- Accord instaurant une [garantie minimale de revenus](#)
- Accord de méthode sur [l'organisation des négociations collectives](#)

Un accord visant « à [lutter contre toutes les formes de discriminations dont les livreurs sont victimes](#) » a été signé en mai 2024.

L'ensemble des accords précités ont fait l'objet d'une **décision d'homologation** et sont donc applicables à tous les travailleurs et à toutes les plateformes du secteur.

## Article 6, paragraphe 4 Action collective

a) Veuillez indiquer :

- [Les secteurs dans lesquels le droit de grève est interdit ;](#)

- *Les secteurs pour lesquels il existe des restrictions au droit de grève ;*
- *Les secteurs pour lesquels il existe une exigence de service minimum à maintenir.*

*Veillez donner des détails sur les règles pertinentes concernant ce qui précède et leur application dans la pratique, y compris la jurisprudence pertinente.*

Le droit de grève est un principe de valeur constitutionnelle : « *le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le règlementent* » énonce ainsi le [Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946](#), auquel renvoie la [Constitution du 4 octobre 1958](#).

Tous les salariés du secteur privé et les agents du secteur public, titulaires comme contractuels, peuvent ainsi faire grève. L'exercice du droit de grève n'est notamment pas réservé aux salariés syndiqués.

Toutefois, certaines modalités de grèves sont interdites, comme la grève surprise dans le secteur public, la grève sur le tas (avec occupation), la grève politique (sans motif professionnel), et la grève perlée qui consiste en un ralentissement du travail pendant lequel l'activité est volontairement ralentie et les salariés n'honorent pas leurs obligations.

En outre, certains secteurs ou professions connaissent des interdictions ou des restrictions en raison de la nécessité d'assurer les besoins essentiels du pays ou la sauvegarde de l'intérêt général.

Le régime d'interdiction ne s'applique qu'à ceux des personnels dont la présence « *est indispensable pour assurer le fonctionnement des éléments du service dont l'interruption porterait atteinte aux besoins essentiels du pays* » (Conseil constitutionnel, [décision n°79-105 DC du 25 juillet 1979](#)).

Sont ainsi soumis à un **régime total d'interdiction** :

- Les fonctionnaires actifs de la police nationale ([article L. 114-3](#) du code général de la fonction publique) ;
- Les magistrats judiciaires ([article 10 de l'ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958 portant loi organique relative au statut de la magistrature](#)) ;
- Les agents occupant un emploi de préfet ou de sous-préfet ([Décret n° 2024-486](#) du 30 mai 2024 relatif à l'interdiction du droit de grève des agents occupant un emploi de préfet ou de sous-préfet) ;
- Les militaires ([article L. 4121-4](#) du code de la défense) ;
- Les fonctionnaires des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire ([article L. 114-3](#) du code général de la fonction publique) ;
- Les personnels des transmissions du ministère de l'Intérieur ([article L. 114-6](#) du code général de la fonction publique) ;
- Les fonctions d'autorité des services de la navigation aérienne ([article L.114-5](#) du code général de la fonction publique et [arrêté du 8 juillet 2008](#) relatif à la désignation des personnels devant demeurer en fonction en cas de cessation concertée du travail dans les services de la navigation aérienne) ;
- Les fonctionnaires de la direction générale de la sécurité extérieure ([article 2 du décret n° 2015-386](#) du 3 avril 2015 fixant le statut des fonctionnaires de la direction générale

de la sécurité extérieure).

Afin d'assurer **la sauvegarde de l'intérêt général et notamment la continuité des services publics**, des dispositifs d'aménagement du droit de grève s'appliquent pour d'autres catégories de salariés ou agents publics.

L'exercice du droit de grève des personnels de l'Etat, des régions, des départements et des communes comptant plus de 10 000 habitants ainsi que les personnels des entreprises, des organismes et des établissements publics ou privés lorsque ces entreprises, organismes et établissements sont chargés de la gestion d'un service public doit être ainsi précédé d'un préavis. Ce préavis émane d'une organisation syndicale représentative au niveau national, dans la catégorie professionnelle ou dans l'entreprise, l'organisme ou le service intéressé. Le préavis doit parvenir cinq jours francs avant le déclenchement de la grève à l'autorité hiérarchique ou à la direction de l'établissement, de l'entreprise ou de l'organisme intéressé. Il mentionne le motif, le champ géographique et l'heure du début ainsi que la durée limitée ou non, de la grève envisagée. Pendant la durée du préavis, les parties intéressées sont tenues de négocier ([article L. 2512-2](#) du code du travail). Pour ces personnels, la grève tournante c'est à dire les arrêts de travail affectant par échelonnement successif ou par roulement concerté les divers secteurs ou catégories professionnelles d'un même établissement ou service ou les différents établissements ou services d'une même entreprise ou d'un même organisme, est interdite. De plus, l'heure de cessation et celle de reprise du travail ne peuvent être différentes pour les diverses catégories ou pour les divers membres du personnel intéressé ([article L. 2512-3](#) du code du travail). Cependant la Cour de cassation juge que chaque organisation syndicale peut déposer un préavis, avec une date de cessation du travail différente ([Cass. Soc., 4 février 2004, n° 01-15.709](#)).

**Dans les transports terrestres réguliers de personnes à vocation non touristique et dans les services librement organisés de transport ferroviaire de voyageurs hors transport international de voyageurs**, le délai du préavis est fixé à 13 jours ; il s'agit du délai maximal qui peut être imposé entre le moment où l'organisation syndicale notifie à l'employeur les motifs pour lesquels elle envisage un mouvement collectif et le début d'un éventuel mouvement de grève. Par ailleurs, le dépôt d'un préavis de grève ne peut intervenir qu'après une négociation préalable entre l'employeur et la ou les organisations syndicales représentatives qui envisagent de déposer le préavis. Il est également prévu la mise en place d'un niveau de service adapté au nombre de salariés non-grévistes. Un accord de prévisibilité du trafic est ainsi prévu, qui recense les catégories d'agents et de moyens matériels nécessaires à chacun des niveaux de service prévus dans un plan de transport adapté. Cet accord fixe, en particulier, les conditions dans lesquelles l'organisation du travail est révisée et les personnels non-grévistes réaffectés. Les salariés relevant des catégories recensées par l'accord de prévisibilité du trafic doivent informer leur employeur de leur intention de participer à la grève au plus tard 48h avant. Ces salariés doivent également informer leur employeur de leur reprise de service au moins 24h avant, sauf lorsque cette reprise est consécutive à la fin de la grève. Après 8 jours de grève, une consultation des salariés sur la poursuite de celle-ci pourra être organisée par l'employeur, à son initiative ou à la demande d'une organisation syndicale représentative ([articles L1324-1 à L1324-11](#) du code des transports).

**Dans le secteur du transport aérien de passagers**, les entreprises sont invitées à négocier des accords-cadres organisant une procédure de prévention des conflits, prévoyant notamment que la grève ne pourra être déclenchée qu'après négociation avec l'employeur ([article L. 1114-2](#) du

code des transports). Par ailleurs, les salariés dont l'absence est de nature à affecter directement la réalisation des vols doivent également déclarer à leur employeur leur intention de prendre part à un mouvement de grève au plus tard 48 heures avant. Le salarié qui renonce à faire grève ou reprend son service doit en faire état à son employeur 24 heures avant. Après 8 jours de grève, une consultation des salariés sur la poursuite de celle-ci pourra être organisée par l'employeur, à son initiative ou à la demande d'une organisation syndicale représentative. Enfin, un médiateur peut être désigné, dès le début de la grève, en vue de faciliter son règlement ([articles L. 1114-3 et suivants](#) du code des transports).

Enfin **un service minimum peut être prévu** dans certains secteurs.

Un tel service est organisé **dans le secteur de l'audiovisuel public** par l'[article 57 de la loi n° 86-1067](#) du 30 septembre 1986 relative à la liberté de communication prévoit un service minimum. Les salariés concernés sont les salariés des sociétés nationales de programme France Télévisions et Radio France, en charge de l'audiovisuel extérieur de la France et de la société ARTE-France ou des filiales répondant à des missions de services publics. En cas de cessation concertée du travail, la continuité du service est assurée dans les conditions suivantes : le préavis de grève doit parvenir au président des organismes concernés dans un délai de cinq jours francs avant le déclenchement de la grève. Il doit fixer le lieu, la date et l'heure du début ainsi que la durée, limitée ou non, de la grève envisagée. Un nouveau préavis ne peut être déposé par la même organisation syndicale qu'à l'issue du délai de préavis initial et, éventuellement, de la grève qui a suivi ce dernier. La création, la transmission et l'émission des signaux de radio et de télévision doivent être assurées par les services ou les personnels des sociétés de programme qui en sont chargés.

En outre, sur le fondement de leur pouvoir d'organisation du service public, le Conseil d'État a reconnu aux **organes de direction des établissements publics ou des organismes de droit privé responsables d'un service public** la possibilité de recourir à l'assignation ou à la réquisition pour organiser un service minimum permettant d'assurer la continuité du service public nécessaire pour la satisfaction des besoins essentiels du pays, de la sécurité des personnes et de l'ordre public ([CE, 7 juillet 1950, Dehaene](#), [CE, 7 janvier 1976, n°92162, publié](#) ; [CE, 12 avril 2013, n°329570, 329683, 330539, 330847, publié](#)). Avant de recourir à la réquisition ou à l'assignation, l'employeur doit toutefois s'assurer que les non-grévistes ne sont pas suffisants pour assurer cette continuité ([CE 9 juill. 1965, Pouzenc, Lebon 421](#)) ou qu'aucune solution alternative ne peut être mise en œuvre comme la réorganisation du service, le transfert des patients dans un autre établissement s'agissant d'un hôpital ([CE, 9 déc. 2003, n 262186](#)) ou encore s'agissant d'EDF, la mise en œuvre d'autres moyens de production, le recours aux capacités d'importation des réseaux transfrontières ou l'appel à la diminution volontaire ou contractuelle de la demande d'électricité le cas d'une grève affectant des centrales nucléaires ([CE, 12 avril 2013, n°329570, 329683, 330539, 330847, publié](#)).

La réquisition et l'assignation ne sont applicables qu'au seul personnel de l'entreprise affecté à cette activité de service public

Par ailleurs, il s'agit d'assurer « un service minimum » et non un service normal. Les mesures d'assignation doivent donc, sous le contrôle du juge, être strictement justifiées et proportionnées aux nécessités imposées par l'ordre public, la sécurité des personnes et la satisfaction des besoins essentiels du pays. Dans une décision du 25 juillet 1979, le Conseil constitutionnel avait ainsi censuré une disposition permettant aux présidents des sociétés de

radio et télévision publiques de requérir le personnel nécessaire à l'accomplissement de la généralité des missions assignées par la loi à ces sociétés. Les moyens étaient ainsi donnés aux présidents de faire assurer, non un service minimum, mais un service normal et donc, « *de faire obstacle à l'exercice du droit de grève dans des cas où son interdiction n'apparaît pas justifiée au regard des principes de valeur constitutionnelle* » ([Décision n° 79-105 DC du 25 juillet 1979](#)). Dans sa décision du 12 avril 2013, si le Conseil d'État a jugé légal le dispositif mis en place par la direction de la société EDF, c'est parce qu'il « *n'a eu ni pour objet ni pour effet de contraindre l'ensemble des personnels concernés à remplir un service normal, mais seulement de répondre de la continuité des fonctions indispensables pour assurer la remise en service des réacteurs arrêtés et éviter, en l'absence de solution alternative, des conséquences graves dans l'approvisionnement du pays en électricité* » ([CE, 12 avril 2013, n°329570, 329683, 330539, 330847, publié](#)).

Enfin, en cas de grève des enseignants d'une école maternelle ou élémentaire, un service gratuit d'accueil des enfants est mis en place par la commune si au moins 25% des enseignants se sont déclarés grévistes.

*b) Veuillez indiquer s'il est possible d'interdire une grève en demandant une injonction ou une autre mesure auprès des tribunaux ou d'un autre organe compétent (organe administratif ou organe d'arbitrage). Dans l'affirmative, veuillez fournir des informations sur la portée et le nombre de décisions rendues au cours des 12 derniers mois.*

Il n'existe pas en droit français de procédure permettant d'interdire une grève en demandant une injonction ou une autre mesure auprès des tribunaux ou d'un autre organe compétent.

Il est toutefois possible de solliciter une injonction du juge des référés en cas de grève abusive ou en cas d'occupation des locaux de travail ou de mise en place de piquets de grève entravant gravement la liberté du travail. Ces notions sont interprétées strictement par le juge. La Cour de cassation considère ainsi qu'il y a abus du droit de grève seulement quand celui-ci entraîne une désorganisation manifeste et anormale de l'entreprise ([Cass. soc., 4 nov. 1992, no 90-41.899](#) ; [Cass. soc., 10 juill. 1991, no 89-43.147](#)). De même, il faut que le piquet de grève aboutisse au blocage des portes de l'établissement, et par conséquent à l'interdiction de l'accès de l'usine aux autres salariés pour que l'exercice anormal du droit de grève soit caractérisé ([Cass. soc., 8 déc. 1983, no 81-14.238](#)). En revanche, le blocage par un piquet de grève situé à l'entrée principale de l'entreprise, alors que le personnel gardait la possibilité de pénétrer par d'autres voies d'accès ne porte pas atteinte à la liberté du travail ([CE, 2 févr. 1996, no 152406](#)).

## **Article 20 - Droit à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes**

*Remarque explicative :*

Voir la remarque ci-dessus à l'article 4.

*Questions :*

*a) Veuillez fournir des informations sur les mesures prises pour promouvoir une plus grande participation des femmes au marché du travail et pour réduire la ségrégation entre les sexes (horizontale et verticale). Veuillez fournir des informations/données*

statistiques montrant l'impact de ces mesures et les progrès réalisés en termes de lutte contre la ségrégation entre les sexes et d'amélioration de la participation des femmes à un plus grand nombre d'emplois et de professions.

La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail constitue une priorité majeure des politiques publiques en France, s'articulant autour de plusieurs axes stratégiques : l'amélioration de l'accès à l'emploi, la réduction de la ségrégation professionnelle (horizontale et verticale), le soutien à l'entrepreneuriat féminin et la formation tout au long de la vie.

- **Renforcement du service public de l'emploi pour une meilleure insertion des femmes**

Le service public de l'emploi, incarné notamment par France Travail, joue un rôle central dans la lutte contre les inégalités d'accès à l'emploi. Malgré un chômage qui touche désormais autant les femmes que les hommes, les données montrent que les femmes rencontrent des difficultés spécifiques pour retrouver un emploi durable. Pour répondre à ces enjeux, France Travail a mis en place un ensemble d'actions ciblées :

**Formation des agents** : entre 2018 et octobre 2024, 1 556 conseillers ont suivi un module spécifique sur l'égalité professionnelle et la mixité des emplois, afin de mieux accompagner les demandeuses d'emploi et de déconstruire les stéréotypes de genre.

**Aide à la garde d'enfants (AGE)** : ce dispositif, élargi en 2024, permet de prendre en charge une partie des frais de garde pour les parents en reprise d'emploi ou en formation. En 2024, 11 994 aides ont été accordées (+14,6 % par rapport à 2023), avec un budget porté à 5 millions d'euros en 2025. Des ateliers d'information ont été déployés en partenariat avec les Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF) pour mieux faire connaître ce dispositif.

**Dispositifs Territoriaux d'Accompagnement (DTA)** : Ces parcours intensifs et personnalisés, d'une durée de 6 à 12 mois, ciblent les publics les plus fragilisés, notamment les femmes. En 2024, 4 488 femmes ont bénéficié de cet accompagnement dans les quartiers prioritaires de la ville, 1 552 femmes seniors et 580 femmes licenciées pour inaptitude ont également été accompagnées.

**Projet FEMA (Féminisons les Métiers d'Avenir)** : en partenariat avec l'association Social Builder et l'Association pour l'emploi des cadres, ce projet vise à accompagner 15 000 demandeuses d'emploi d'ici 2028 vers des métiers à forte dimension numérique et technique (ville durable, construction, industrie du futur, cybersécurité). Il prévoit également de sensibiliser 30 000 femmes actives et de former 5 000 professionnels à des pratiques plus inclusives.

- **Soutien à l'insertion professionnelle et à l'autonomie économique des femmes**

La France, par l'intermédiaire du ministère chargé de l'Égalité, finance **le dispositif des « services emplois » au sein des Centres d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF)**, dans le cadre d'une convention pluriannuelle d'objectifs (CPO) avec la Fédération nationale des CIDFF (FNCIDFF). Présents sur l'ensemble du territoire français, les services emplois des CIDFF s'adressent aux femmes les plus éloignées de l'emploi, souvent en situation de vulnérabilité (victimes de violences, mères isolées, etc.), en leur proposant un accompagnement global vers l'emploi, comprenant l'insertion socioprofessionnelle et la levée des freins périphériques à l'emploi. **Ils apportent une réelle valeur ajoutée en complétant le service public d'insertion et d'emploi de droit commun.** Le Plan Égalité 2023-2027 prévoit de doter l'ensemble des CIDFF d'un service emploi d'ici 2027. En 2025, le réseau est doté de 88 services emploi sur les 98 CIDFF existants.

En outre, **un troisième accord-cadre 2021-2024 en faveur de l'insertion professionnelle des femmes et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé entre l'État (les ministères chargés de l'Égalité et du Travail) et le service public de l'emploi (France Travail).** Il a pour objectifs de : renforcer la gouvernance nationale et locale de la politique de l'égalité femmes-hommes en matière d'emploi ; lutter contre les stéréotypes sexistes ; favoriser la mixité des métiers ; faciliter le retour à l'emploi des femmes, en agissant sur les freins spécifiques (violences, garde d'enfants, mobilité, etc.). **L'accord-cadre se décline sur les territoires au niveau régional.**

L'accord-cadre porte une attention particulière aux femmes précaires et éloignées du marché du travail. Dans ce cadre, France Travail a développé des dispositifs spécifiques (**Dispositif Territorial d'Accompagnement – DTA**, voir ci-dessus).

De plus, le ministère chargé de l'Égalité a lancé **en 2022 un appel à projets doté d'un fonds d'un million d'euros** pour l'égalité entre les femmes et les hommes et l'autonomie économique des femmes, qui a permis de soutenir 27 structures lauréates.

Par ailleurs, **la France met en œuvre le dispositif des crèches à vocation d'insertion professionnelle (AVIP).** Les crèches AVIP réservent une place en crèche aux enfants de parents sans emploi âgés de 0 à 3 ans et les accompagnent vers l'emploi ou une formation professionnelle. Le public visé est celui des jeunes parents éloignés de l'emploi, **très souvent des mères cheffes de familles monoparentales.** La France prévoit de créer 1 000 crèches AVIP supplémentaires d'ici 2027.

**Enfin, une plateforme nationale de mentorat, « [Wementoring](#) »,** a été officiellement lancée le 13 novembre 2024 pour accélérer l'égalité professionnelle et promouvoir l'autonomie économique des femmes. Dirigée par l'association Open Mentoring Network et soutenue par l'État, elle est accessible gratuitement à toutes les femmes en France et à l'étranger. Elle permet aux femmes mentorées d'être accompagnées dans leur développement professionnel et aux femmes mentors de partager leur expérience. Elle s'adresse aux femmes de tout âge, de tout profil et de tout secteur d'activité.

- **Soutien à l'entrepreneuriat des femmes et levée des freins financiers**

**Le quatrième accord-cadre 2021-2023 en faveur de l'entrepreneuriat des femmes** a été signé en 2021 entre l'État (le ministère chargé de l'Égalité) et la banque publique d'investissement Bpifrance. Cet accord s'est attaché à développer les objectifs suivants :

- Faciliter l'accès et développer une offre d'accompagnement favorable à la création/reprise d'entreprises et à la croissance des entreprises dirigées par des femmes, notamment dans les territoires fragiles et auprès des jeunes ;
- Favoriser l'accroissement des financements accordés aux femmes créatrices et repreneuses d'entreprises ;
- Contrer les stéréotypes de genre qui peuvent affecter les acteurs de l'écosystème entrepreneurial (nouvel axe).

L'accord-cadre se décline sur les territoires à travers la mise en œuvre de **plans d'action régionaux pour l'entrepreneuriat des femmes (PAREF)**.

**L'accord-cadre a été prolongé d'une année en 2024 dans le cadre d'un avenant et un cinquième accord-cadre est en cours d'élaboration**, largement inspiré par les recommandations du bilan du précédent accord.

En outre, au-delà des dispositifs de droit commun soutenant l'accès aux crédits bancaires et l'accompagnement dans le financement sans distinction de sexe, **des dispositifs d'aide au financement spécifiquement ciblés pour les femmes entrepreneures existent**. En particulier, la « **Garantie Égalité Femmes** » portée par le réseau France Active vise à soutenir la création, la reprise ou le développement d'entreprises par les femmes. Cette garantie s'adresse plus particulièrement aux entrepreneures éloignées de l'emploi ou en situation de précarité.

Plusieurs dispositifs ont par ailleurs été renforcés :

- **Fonds de Cohésion Sociale** : En 2023, 45 % des dossiers de microcrédits professionnels et personnels accordés par le Fonds de cohésion sociale ont bénéficié à des femmes, grâce à la « garantie égalité femmes », qui couvre jusqu'à 80 % d'un emprunt bancaire (dans la limite de 50 000 €).
- **Programme « Inclusion par le travail indépendant »** : Entre juin 2021 et mars 2024, 34 269 femmes ont été accompagnées dans la création ou la reprise d'entreprise, représentant 54 % du public total.
- **Activ'Créa** : En 2024, 55,2 % des bénéficiaires de ce dispositif d'accompagnement à la création d'entreprise étaient des femmes (soit 50 595 demandeuses d'emploi).

De plus, le ministère chargé de l'Égalité soutient financièrement des **structures et associations œuvrant dans le champ de l'entrepreneuriat des femmes** (subventions nationales et au niveau des territoires).

Par ailleurs, **le premier baromètre annuel de l'entrepreneuriat des femmes a été publié en mars 2024**. Il permet de mesurer les écarts de représentation entre les

femmes et les hommes parmi les créateurs et les repreneurs d'entreprises, et d'aller plus loin en examinant les causes, notamment financières, de ces écarts.

Enfin, le Plan Égalité 2023-2027 a permis de constituer un réseau d'ambassadrices chargées de la promotion de l'entrepreneuriat auprès de tous les publics, avec **l'organisation en 2024 et 2025 d'un concours national « [101 femmes entrepreneures à Matignon](#) »** visant à mettre en lumière une femme entrepreneure dans chaque département.

- **Mesures complémentaires en faveur des femmes isolées géographiquement et des femmes étrangères**

Des mesures d'insertion professionnelle et/ou de soutien à l'entrepreneuriat ont été mises en place en faveur de publics spécifiques de femmes : **notamment femmes vivant dans les quartiers prioritaires de la ville (QPV), femmes vivant dans des régions isolées et rurales, femmes migrantes et réfugiées.**

- Femmes vivant dans les quartiers prioritaires de la ville (QPV)

**Le programme des cités de l'emploi agit en faveur de l'insertion professionnelle des femmes vivant dans les QPV.** Depuis 2021, 84 cités de l'emploi ont permis de repérer et d'accompagner 6000 femmes résidentes des QPV au cours d'ateliers permettant de lever les freins à l'emploi et d'aider à sortir de situations de violences conjugales. L'évaluation de la démarche, finalisée en début d'année 2023, montre que les cités de l'emploi ont, par la coopération des acteurs, repéré et accompagné des publics qui échappaient au service public de l'emploi et rendu le droit commun plus accessible aux résidents des QPV. C'est pourquoi cette démarche, expérimentée depuis 2020, a été prolongée en 2024.

Enfin, le ministère chargé de l'Égalité et l'Agence nationale de la cohésion des territoires (ANCT) soutiennent les initiatives de la société civile, telle que, par exemple, Femmes Solidaires, un réseau de 190 associations réparties dans les QPV, **dont l'action contribue à lutter contre toute forme de discriminations dans les domaines du droit et de l'accès à l'emploi, à promouvoir l'égalité des femmes et des hommes au travail et la parité**, et à faire reculer les violences faites aux femmes.

- Femmes vivant dans des régions isolées et rurales

Le soutien de la France aux « **services emplois** » des CIDFF cité plus haut agit en faveur de l'insertion professionnelle des femmes vivant dans des régions isolées ou rurales.

En 2021, les femmes représentent 45,8% des créateurs d'entreprises en milieu rural (contre 32,3% au niveau national, tous territoires confondus), dépassant ainsi l'objectif de 40% de femmes défini en 2015 par le Comité interministériel aux ruralités.

L'accord-cadre 2021-2023 en faveur de l'entrepreneuriat des femmes entre l'État et

Bpifrance ainsi que ses déclinaisons régionales (*voir ci-dessus, soutien à l'entrepreneuriat des femmes*) prévoient **des actions spécifiques favorisant l'entrepreneuriat des femmes, et notamment des jeunes femmes, dans les zones de revitalisation rurale.**

Concernant les femmes agricultrices, le Plan Égalité 2023-2027 prévoit d'étendre aux installations et reprises d'exploitation agricole la « **Garantie Égalité Femmes** », dispositif national qui facilite l'accès au crédit bancaire des entrepreneuses demandeuses d'emploi ou en situation de précarité (*voir ci-dessus soutien à l'entrepreneuriat des femmes*). Par ailleurs, les entrepreneuses rurales ont accès à **d'autres dispositifs de droit commun de financement, de garantie et d'accompagnement, coordonnés par Bpifrance.**

➤ Femmes migrantes et réfugiées

**Un accord-cadre conclu en 2021 entre l'État, l'Office français de l'immigration et de l'intégration (Ofii) et le service public de l'emploi (France Travail)** mentionne explicitement le fait que les femmes étrangères doivent faire l'objet d'une mobilisation particulière. Cet accord, décliné au niveau local, a ainsi permis le développement d'actions spécifiques afin de favoriser l'accès à l'emploi, notamment des démarches d'« aller vers » qui bénéficient plus particulièrement aux femmes. Il s'agit par exemple de l'inscription en ligne à France Travail dans les plateformes d'accueil de l'Ofii.

**Le dispositif « Expérience sans frontières »**, conduit par le ministère de l'Éducation nationale, propose un accompagnement individualisé aux primo-arrivants en situation régulière afin de permettre la reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise à l'étranger et ainsi de lutter contre le déclassement socio-professionnel, notamment des femmes.

**Les femmes réfugiées bénéficient du programme d'accompagnement global et individualisé des réfugiés (AGIR)** piloté par le ministère de l'Intérieur et créé en 2022, en déploiement progressif jusqu'en 2024, qui permet à chaque personne bénéficiaire de la protection internationale un accompagnement global et individualisé vers le logement et l'emploi.

**Le ministère de l'Intérieur a par ailleurs soutenu deux projets associatifs d'accès à l'emploi ciblant spécifiquement les femmes** : un projet porté par l'association SISTECH qui accompagne les femmes réfugiées vers les métiers du numérique, notamment par le mentorat de compétence, et un projet porté par l'association SINGA qui accompagne les femmes primo-arrivantes dans leur projet d'entrepreneuriat.

- **Renforcement de la mixité des métiers et des orientations professionnelles**

Le Plan Égalité 2023-2027 prévoit des actions ciblées afin de **féminiser certains secteurs tels que les nouvelles technologies, le numérique et l'industrie** :

- Déploiement d'une campagne multimédia de sensibilisation et d'information interministérielle pour favoriser l'attractivité des filières STIM ;
- Renforcement de l'attractivité du secteur industriel auprès des femmes par l'organisation d'un événement annuel dédié à la mixité dans le cadre du salon « Global Industrie » et par l'augmentation du nombre d'évènements labélisés mixité dans le cadre de la semaine de l'industrie ;
- Encouragement des actions favorisant la découverte des métiers et l'orientation non genrée dans les filières non mixtes ou peu mixtes.

La France agit en effet en amont sur **l'égalité et la déconstruction des stéréotypes au sein du système éducatif** : convention interministérielle à l'égalité entre les filles et les garçons signée par six ministères en 2019 pour une durée de cinq ans ; label égalité filles-garçons des établissements scolaires porté par le ministère de l'Éducation nationale ; sensibilisation des jeunes filles aux filières numérique et scientifique.

La France soutient un certain nombre d'initiatives en faveur de la mixité professionnelle, dans des secteurs d'activité peu féminisés :

- Le **[Collectif Industri'Elles](#)**, créé au sein du Conseil national de l'Industrie (création de clubs dans les territoires, désignation d'ambassadrices, organisation d'évènements). Le collectif rassemble des femmes et des hommes du secteur industriel qui souhaitent s'impliquer dans la mise en œuvre d'actions concrètes afin de changer l'image de l'industrie, encore trop souvent perçue comme un milieu masculin, et d'attirer des jeunes filles et des femmes dans ce secteur.

- **La Grande Ecole du Numérique (GEN)** développe un réseau de formations certifiantes labellisées pour les femmes et soutient des collectifs et associations œuvrant pour la représentation de celles-ci dans le secteur numérique.

**La formation professionnelle et l'alternance sont des outils clés pour favoriser l'accès des femmes à des métiers traditionnellement masculins et réduire la ségrégation horizontale.** Plusieurs initiatives ont été déployées :

- **Ateliers « C'est mon choix professionn'ELLE »** : ces ateliers, proposés en présentiel ou à distance, visent à faire découvrir aux femmes des métiers contre-stéréotypés (bâtiment, numérique, industrie) et à les accompagner dans leur réorientation.
- **Trophées des Métiers pour ELLES** : organisés pour la cinquième année consécutive en 2025, ces trophées mettent en lumière des femmes évoluant dans des métiers traditionnellement masculins (électriciennes, mécaniciennes, conductrices de grue, etc.), servant de modèles inspirants.
- **Alternance** : En 2024, les femmes représentaient 45,2 % des contrats d'apprentissage (contre 34,3 % en 2018), avec une progression notable dans des secteurs comme la construction (13 % en 2023 contre 6 % en 2018).

*Voir également ci-dessus le projet FEMA.*

- **Mobilisation des branches professionnelles et des employeurs**

Pour ancrer durablement l'égalité professionnelle, la Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP) du ministère du Travail travaille en étroite collaboration avec les branches professionnelles et les entreprises :

- **Accompagnement des entreprises** : un réseau de délégués à l'accompagnement des entreprises et des parcours professionnels a été mis en place pour aider les entreprises à intégrer l'égalité et la mixité dans leur gestion des ressources humaines.
  - **Label Diversité et Label Égalité Professionnelle** : Ces labels, attribués après audit, reconnaissent les entreprises engagées dans la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité. En 2024, 106 organismes (privés et publics) sont titulaires du Label Diversité, couvrant près de 1,4 million d'actifs.
  - **Sensibilisation et outils** : Des webinaires, kits ressources et guides pratiques sont proposés aux Centres de Formation d'Apprentis et aux entreprises pour les aider à déconstruire les stéréotypes et à promouvoir la mixité.
- **Autres actions concourant à l'autonomie économique des femmes, y compris en matière de conciliation des temps de vie**
- **Soutien à la parentalité** : le congé paternité et d'accueil de l'enfant est passé de 14 à 28 jours en 2021 (dont les 7 premiers jours suivant la naissance sont obligatoires pour les salariés) ; la durée d'affiliation requise pour ouvrir droit à une indemnisation est passée de 10 à 6 mois en 2023, pour les congés maternité, paternité et d'accueil de l'enfant, et d'adoption ; le décret n°2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant, a permis de sécuriser l'avancement des agentes et agents en congé parental ou de disponibilité pour élever un enfant ;
  - **Renforcement des dispositifs d'accueil des jeunes enfants** : notamment par la réforme de création d'un « Service public de la petite enfance », axée sur la gouvernance de l'offre d'accueil, son financement et sa qualité, avec un objectif de 100 000 places d'accueil supplémentaires d'ici 2027 et de 200 000 d'ici 2030 ;
  - **Soutien aux familles monoparentales, qui sont majoritairement dirigées par des femmes** : mise en place depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023 d'un dispositif d'intermédiation financière destiné à prévenir et à lutter contre les impayés de pension alimentaire, via un organisme dédié, l'Agence de recouvrement et d'intermédiation des pensions

alimentaires (ARIPA) ; publication d'un [guide sur la monoparentalité](#) à destination des très petites, petites et moyennes entreprises (TPE/PME) diffusé par la FNCIDFF et les ministères chargés de l'Égalité et du Travail ;

- **Amélioration de l'accompagnement des aidants, qui sont majoritairement des aidantes** : mise en œuvre de la Stratégie nationale « Agir pour les aidants 2023-2027 », qui comprend 6 engagements, dont l'ouverture de la validation des acquis de l'expérience (VAE) aux proches aidants, pour reconnaître leur expérience en vue d'un emploi, afin de soutenir les personnes qui aident régulièrement un ou plusieurs de leurs proches en situation de handicap, en perte d'autonomie en raison de l'âge ou atteints d'une maladie chronique ou invalidante ;
- **Déconjugalisation de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)** : les revenus du conjoint ne sont plus comptabilisés dans le calcul de l'AAH depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2023, ce qui favorise l'autonomie des personnes en situation de handicap et en particulier des femmes ;
- **Mise en place d'une fiscalité plus égalitaire** : application à partir de 2025 d'un taux individualisé pour le calcul du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu, afin de mieux prendre en compte les disparités de revenus au sein du couple ;
- **Lutte contre le harcèlement, les violences sexistes et sexuelles au travail** : notamment par le renforcement du cadre législatif relatif à la lutte contre ces violences et aux obligations des employeurs en 2018 (secteur privé) et 2019 (secteur public) ; la ratification de la Convention n°190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement le 12 avril 2023 ; le décret n° 2020-683 du 4 juin 2020 autorisant le débloqué anticipé de l'épargne salariale en cas de violences conjugales.

*b) Veuillez fournir des informations sur :*

- *Des mesures visant à promouvoir une parité effective dans la représentation des femmes et des hommes aux postes de décision, tant dans le secteur public que dans le secteur privé ;*
- *La mise en œuvre de ces mesures ;*
- *Les progrès réalisés en termes de parité effective dans la représentation des femmes et des hommes aux postes de décision, tant dans le secteur public que dans le secteur privé.*

*c) Veuillez fournir des données statistiques sur la proportion de femmes dans les conseils d'administration des plus grandes sociétés cotées en bourse et aux postes de direction des institutions publiques*

La [loi du 27 janvier 2011](#) relative à la **représentation équilibrée des femmes et des hommes au**

**sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle**, dite « Copé-Zimmermann », a permis de féminiser les conseils d'administration et les conseils de surveillance des entreprises. En particulier, elle a fixé un quota obligatoire de 40% du sexe sous-représenté dans les conseils d'administration au 1er janvier 2017 dans les entreprises cotées et dans les sociétés comptant plus de 500 salariés permanents et un chiffre d'affaires supérieur à 50 millions d'euros. Cette obligation a été étendue aux entreprises de plus de 250 salariés en 2020. Dix ans après la promulgation de cette loi, les grandes entreprises cotées du CAC40 comptent 44,6% d'administratrices en 2020 – contre 10% en 2009 – et les entreprises du SBF120 en dénombrent 45,2%.

Dans cette lignée, la [loi n°2021-1774 du 24 décembre 2021](#) visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle a instauré un **quota de parité femmes-hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes des entreprises de 1 000 salariés et plus**.

Ainsi, **les entreprises qui emploient au moins 1000 salariés pour le troisième exercice consécutif** ont l'obligation :

- Depuis 2022, **de publier annuellement, sur leur site internet, les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi, d'une part, les cadres dirigeants et d'autre part, les membres des instances dirigeantes** ([article L1142-11](#) du code du travail). Pour la première année de mise en œuvre, cette publication devait être effectuée au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre 2022. En parallèle, les résultats obtenus devaient être transmis à l'administration et au comité social et économique (CSE). Depuis le 1<sup>er</sup> mars 2023, les résultats obtenus par les entreprises doivent également être rendus publics sur le [site internet du ministère chargé du travail](#).
- **D'atteindre un objectif chiffré** en matière de représentation femmes-hommes parmi, d'une part, les cadres dirigeants et, d'autre part, les membres des instances dirigeantes de manière graduée, avec un palier intermédiaire **de 30% de personnes de chaque sexe à atteindre au 1<sup>er</sup> mars 2026** et un objectif final **de 40% à atteindre au 1<sup>er</sup> mars 2029**, sous peine de pénalité financière ([article L1142-11](#) du code du travail).

Par ailleurs, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2026, les entreprises n'ayant pas atteint l'objectif chiffré fixé devront définir des mesures adéquates et pertinentes de correction par le biais d'un accord ou, à défaut, d'une décision unilatérale après consultation du CSE.

À compter du 1<sup>er</sup> mars 2029, les entreprises n'ayant pas atteint l'objectif chiffré qui leur a été fixé disposeront d'un délai de deux ans pour se mettre en conformité. Elles devront, au bout d'un an, publier les objectifs de progression et les mesures de correction retenues. À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours en deçà du taux fixé, les entreprises pourront se voir appliquer **une pénalité financière d'au maximum 1% des rémunérations et gains** ([article L1142-11](#) du code du travail).

**Deux décrets viennent préciser les modalités d'application de l'article 14 de la loi du 24 décembre 2021 susmentionnée :**

- Un [décret simple](#) détaille les modalités de calcul, de publication et de transmission des écarts de représentation femmes-hommes, ainsi que les modalités de fixation et de publication des objectifs de progression et des mesures de correction retenus en cas de non atteinte de l'objectif chiffré ;
- Un [décret en Conseil d'État](#) précise la procédure d'application de la pénalité financière applicable en l'absence d'atteinte de l'objectif chiffré.

Un [questions-réponses](#) a été mis en ligne sur le site du ministère chargé du Travail, afin de répondre aux interrogations les plus fréquentes des entreprises.

Un [portail de déclaration](#) dédié aux résultats des entreprises a été ouvert en novembre 2022. Un [arrêté](#) précise les modalités de transmission des résultats à l'administration.

En 2024, **783 entreprises (soit 64% des entreprises assujetties) ont déclaré leurs écarts éventuels de représentation** (contre 31% sur l'année 2022). Les marges de progrès sont réelles d'ici 2026 : 57% des entreprises comptent moins de 30% de femmes parmi leurs cadres dirigeants et 38% ont moins de 30% de femmes dans les instances dirigeantes.

### **Concernant l'accès des femmes aux postes à responsabilité dans la fonction publique**

#### **- Les textes**

Plusieurs actions ont été entreprises pour atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et notamment le Dispositif des Nominations Équilibrées (DNE).

Ce dispositif a été introduit par la « **loi Sauvadet** » en **2012**. Cette loi prévoyait, pour les trois versants de la fonction publique, l'obligation d'atteindre au moins 40% de chaque sexe pour les « primo-nominations » sur les emplois de direction.

Ces quotas sont calculés par employeur.

La non atteinte des objectifs est sanctionnée par une pénalité financière de 90 000 euros par « unité manquante ».

Un décret en Conseil d'État précise la liste des emplois ciblés ainsi que les modalités de sanction.

Le dispositif a été renforcé par la **loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique** avec :

- Un élargissement, dès 2024, du périmètre sur lequel s'applique l'obligation. Pour les 3 versants de la fonction publique, 9 500 postes sont concernés désormais, au lieu de 7 000 en 2023.
- Une exigence plus forte sur les primo-nominations. L'obligation passe de 40% à 50% de chaque sexe à compter de 2026. Les ministères qui seraient dans l'impossibilité structurelle d'atteindre ces objectifs à l'échéance 2026 sont contraints à une augmentation de la part des femmes dans les primo-nominations, de 3 points en 3 ans, jusqu'à atteinte des 50%.
- L'obligation, à compter de 2026, de procéder à 50% de nominations de chaque sexe dans les cabinets ministériels.
- L'introduction d'un objectif portant sur l'occupation des emplois, qui permet de rendre compte du maintien des femmes sur ce type de postes. L'objectif est que ces postes soient occupés par au moins 40% de personnes de chaque sexe à compter de 2027. Là encore, des mesures de progressivité sont prévues.

- Une obligation de publication des chiffres avant le 30 juin de l'année n+1.

- **Actions de sensibilisation et de formation**

Le dispositif législatif est accompagné de nombreuses actions de sensibilisation et de formation, portées par chaque ministère et, au niveau interministériel, par la Délégation Interministérielle à l'Encadrement Supérieur de l'Etat (DIESE) pour ce qui concerne les cadres supérieurs.

Ainsi,

- La DIESE porte le **programme Talentueuses**, programme interministériel et inter-versants de la fonction publique. Ce programme permet d'accompagner chaque année 100 femmes vers des fonctions de direction, en leur proposant formation, mise en réseau et mentorat.  
De plus en plus de ministères ont mis en place des programmes du même type pour leurs propres viviers.
- La DIESE et les ministères veillent à la parfaite mixité des viviers constitués pour pourvoir les postes de direction et de cadres dirigeants. Ils identifient les freins à la progression des carrières féminines pour proposer des stratégies correctrices.
- Les enjeux d'égalité sont intégrés dans les parcours de formation managériale et les dispositifs d'évaluation.
- La DIESE encourage la valorisation des bonnes pratiques identifiées dans les administrations afin de créer un effet d'entraînement au sein de la communauté de l'encadrement supérieur.

- **Résultats atteints aujourd'hui**

**Toutes ces actions ont porté leurs fruits.** La part des femmes sur les emplois de direction a crû régulièrement depuis 2012. Depuis 2019, la fonction publique atteint bien, dans son ensemble, l'objectif de 40% de primo-nominations de chaque sexe.

En 2024, les femmes ont représenté 44% des primo-nominations à des emplois de direction dans la fonction publique : 43% dans la fonction publique d'Etat, 48% dans la fonction publique territoriale et 45% dans la fonction publique hospitalière.

Elles représentent aujourd'hui 40,5% des emplois de direction de la fonction publique.

L'ensemble des chiffres relatifs au dispositif des nominations équilibrées est présenté sur le site internet de la DIESE.

<https://www.diese.gouv.fr/outils-et-ressources/ressources-documentaires/chiffres-cles-du-dispositif-des-nominations>