



décembre 2010

Charte sociale européenne révisée

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2010
(FRANCE)

Articles 2, 4, 5, 6, 21, 22, 26, 28 et 29
de la Charte révisée

Ce texte peut subir des retouches de forme.

Introduction

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

Une présentation de ce traité ainsi que des observations interprétatives formulées par le Comité figurent en Introduction générale à l'ensemble des Conclusions¹.

La Charte sociale européenne révisée a été ratifiée par la France le 7 mai 1999. Le délai pour la présentation au Conseil de l'Europe du 9e rapport sur l'application de la Charte révisée était fixé au 31 octobre 2009 et la France l'a présenté le 15 décembre 2009.

Ce rapport concerne les dispositions acceptées des articles suivants appartenant au groupe thématique « Droits de travail » :

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

La France a accepté tous ces articles.

La période de référence était du 1^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2008.

Le présent chapitre relatif à la France concerne 22 situations et comporte :

- 16 conclusions de conformité : articles 2§2, 2§4, 2§5, 2§6, 2§7, 4§1, 4§5, 6§1, 6§2, 6§3, 21, 22, 26§1, 26§2, 28 et 29.
- 6 conclusions de non-conformité : articles 2§1, 2§3, 4§2, 4§4, 5, 6§4 ;

Le prochain rapport de la France concernera les dispositions acceptées des articles suivants appartenant au quatrième groupe thématique « Enfants, familles, migrants » :

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

L'échéance pour soumettre ce rapport était le 31 octobre 2010.

¹ *Les conclusions ainsi que les rapports des États peuvent être consultés sur le site internet du Conseil de l'Europe (www.coe.int/socialcharter).*

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 1 - Durée raisonnable du travail

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

Ce rapport ne fait pas état de modifications concernant les dispositions générales sur le temps de travail. Le Comité rappelle qu'aux termes du code du travail, la durée légale du travail est fixée à 35 heures par semaine. Les salariés peuvent, à la demande de l'entreprise, travailler au-delà de cette limite ; les heures ainsi effectuées sont considérées comme des heures supplémentaires. Le nombre maximum d'heures supplémentaires autorisées par an est de 220. La durée hebdomadaire de travail maximale, y compris les heures supplémentaires, calculée sur douze semaines consécutives ne peut dépasser 44 heures et au cours d'une même semaine ne peut dépasser 48 heures (Conclusions 2003).

Les règles précitées ne s'appliquent pas aux cadres dirigeants, ni aux cadres relevant d'une convention de forfait annuel en jours ou en heures. Le Comité considère que le fait d'exclure les cadres dirigeants des règles générales est justifié, compte tenu de la nature de ces postes. Pour les cadres relevant du système d'annualisation des jours de travail, il a cependant estimé que la situation n'était pas conforme à la Charte, au motif que la durée hebdomadaire de travail autorisée était excessive et que les garanties juridiques offertes par le système de conventions collectives étaient insuffisantes.

Le rapport souligne que la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail a modifié sur un certain nombre de points le système d'annualisation des jours de travail. Elle prévoit ainsi un nombre total de 235 jours en l'absence d'accord collectif ; elle fait également obligation à l'employeur d'organiser chaque année un entretien individuel avec chaque salarié et de consulter le comité du personnel. Sont habilités à conclure des accords de ce type les cadres qui disposent d'une certaine autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et les salariés non-cadres dont les horaires de travail ne peuvent être déterminés à l'avance et qui jouissent d'une réelle autonomie. Les périodes de repos applicables à cette catégorie de travailleurs n'ont pas changé, à savoir un repos quotidien minimum de onze heures et une repos hebdomadaire de vingt-quatre heures.

Le Comité se réfère aux décisions du 24 juin 2010 sur le bien-fondé des réclamations Confédération française de l'Encadrement (CFE-CGC) c. France (n° 55/2009) et Confédération générale du Travail (CGT) c. France, (n° 56/2009), où il a de nouveau dit que le temps de travail maximum (78 heures par semaine) pour les cadres soumis au régime de forfait annuel en jours était manifestement excessive et ne pouvait pas en conséquence être qualifiée de raisonnable au sens de l'article 2§1 de la Charte révisé¹. Il a également noté que la loi du 20 août 2008 n'impose pas que les conventions collectives prévoient une durée maximale, journalière et hebdomadaire. Ceci est désormais essentiellement traité à l'occasion d'un entretien annuel d'un travailleur avec son employeur (article L. 3121-46) et d'une consultation annuelle du comité du personnel (article L. 2323-29). Le Comité considère que, de ce fait, la procédure de négociation collective n'offre pas de garanties suffisantes pour que l'article 2§1 soit respecté.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2007), le Comité a constaté un second motif de non-conformité, à savoir que les astreintes durant lesquelles aucune travail effectif n'était réalisé étaient assimilées à des périodes de repos. Le rapport donne quelques précisions sur les modalités d'application de la réglementation relative aux astreintes. Il indique notamment qu'en vertu de la circulaire DRT 2003-03, un même salarié ne peut être systématiquement placé en situation d'astreinte et que, si une telle pratique était constatée, il appartiendrait aux services de contrôle de le signaler à l'Administration. Le Comité rappelle que toute astreinte doit donner lieu à une compensation, financière ou sous forme de repos.

Le Comité se réfère à la décision sur le bien fondé de la réclamation Confédération générale du Travail (CGT) c. France (n° 55/2009), où il a de nouveau dit que l'assimilation des périodes d'astreinte au temps de repos constitue une violation du droit à une durée raisonnable du travail prévue par l'article 2§1 de la Charte révisée.

Conclusion

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

- la durée hebdomadaire de travail autorisée pour les cadres soumis au régime de forfait annuel en jours est excessive et les garanties juridiques offertes par le système de conventions collectives sont insuffisantes;
- les astreintes durant lesquelles aucun travail effectif n'est réalisé sont assimilées à des périodes de repos.

¹*Des raisons similaires pour un constat de non-conformité avec l'article 2§1 ont été avancées par le Comité dans la réclamation n °9/2000, Confédération française de l'encadrement CFE-CGC c. France, réclamation n ° 16/2003, CFE-CGC c. France et la réclamation n ° 22 / 2003, Confédération générale du travail (CGT) c. France.*

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 2 - Jours fériés payés

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

Le Comité rappelle que l'article L.3133-1 du Code du travail prévoit 11 jours fériés par année.

Selon le rapport, les majorations de rémunération en cas de travail un jour férié sont prévues par convention ou accord collectif de travail. Le Comité considère que le travail accompli les jours fériés entraîne pour celui qui l'accomplit une contrainte qui doit faire l'objet d'une rémunération supérieure au salaire qui lui est habituellement payé. A cet égard, il y a lieu de payer, outre le jour férié payé, une rémunération qui ne peut être inférieure au double de la rémunération habituelle. La rémunération peut également être remplacée par un congé compensatoire. Dans ce cas, il doit correspondre au moins au double des jours travaillés. Selon l'article L 3133-4 du Code du travail, seul le 1er mai est oligatoirement chômé. Dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1er mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire. Le Comité demande si le salaire de base est maintenu pour le travail effectué un jour férié, en plus de la rémunération majorée.

Les autres jours fériés peuvent être chômés et dans ce cas aucune perte de salaire n'est imputée aux salariés ayant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise et ayant accompli au moins deux cents heures de travail au cours des deux mois précédant le jour férié considéré, sous réserve pour chaque salarié, d'avoir été présent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite. Le Comité demande comment sont rémunérés les salariés qui travaillent un autre jour férié qui n'est pas obligatoirement chômé.

Conclusion

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

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 3 - Congés payés annuels

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

La loi 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail a modifié les conditions d'ouverture des droits à congés payés et prévoit que pour avoir droit à des congés payés, le salarié doit justifier avoir travaillé chez le même employeur non plus

un mois mais un temps équivalent à un minimum de dix jours de travail effectif. Le droit à un minimum de quatre semaines de congés annuels est garanti à l'ensemble des salariés.

Dans ses deux conclusions précédentes (Conclusions 2003 et 2007), le Comité a noté qu'un salarié qui tombe malade ou est victime d'un accident pendant tout ou partie de son congé annuel ne peut exiger la prolongation de son congé ou prendre les jours correspondants à un autre moment, même sans rémunération, sauf disposition contraire inscrite dans une convention collective. Le Comité considère que la Charte révisée impose que les travailleurs puissent prendre à un autre moment les jours de congé «perdus» à la suite d'une maladie ou d'un accident, de façon à bénéficier de la durée minimale obligatoire de quatre semaines de congé par an. Le Comité a par conséquent demandé si la grande majorité des travailleurs était protégée sur ce plan par voie de convention collective ou autre. Le 24 février 2009, la Cour de cassation s'est prononcée sur ce principe et a décidé que les congés payés acquis durant une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle doivent être reportés après la date de reprise du travail. Le Comité constate toutefois que, à deux reprises, le rapport n'a pas répondu à la question de savoir si la grande majorité des travailleurs est protégée sur plan par voie de convention collective ou autre. Par ailleurs, l'arrêt de la Cour de cassation a été prononcée en dehors de la période de référence. Le Comité considère dès lors qu'il n'est pas établi que le droit au report du congé payé annuel en cas de maladie ou d'accident était garanti pendant la période de référence. Par conséquent, la situation n'était pas conforme sur ce point pendant la période de référence.

Le Comité a demandé des informations relatives aux règles régissant le report des congés annuels dans le secteur privé et le secteur public. L'article L 31552-1 du Code du travail prévoit qu'un compte épargne-temps peut être institué par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche. Le congé annuel ne peut être affecté au compte épargne-temps que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables. Dans les établissements publics de santé, les agents bénéficient d'au moins 25 jours ouvrés de congés annuels. Il existe un compte-épargne temps pour les congés non-utilisés. Les agents sont tenus de prendre au moins 20 jours ouvrés de congés par an et ne peuvent alimenter leur compte épargne-temps que dans la limite de 5 jours.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la France n'est pas conforme à l'article 2§3 de la Charte révisée au motif qu'il n'est pas établi que le droit au report du congé payé annuel en cas de maladie ou d'accident est garanti.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

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

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

Elimination ou réduction des risques

Le Comité rappelle que la première partie de l'article 2§4 de la Charte révisée exige des Etats qu'ils éliminent les risques inhérents aux occupations dangereuses ou insalubres. Ce volet de l'article 2§4 est étroitement lié à l'article 3 de la Charte (droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail, voir *infra*), en vertu duquel les Etats doivent mener une politique et prendre des mesures en vue d'améliorer la santé et la sécurité au travail et de prévenir les accidents et les atteintes à la santé, notamment en réduisant au minimum les causes des risques inhérents au milieu de travail.

Le Code du travail prévoit, dans sa quatrième partie (article L. 4121-2ss) intitulée "Santé et sécurité au travail", des mesures législatives et réglementaires en vue d'éliminer ou réduire les risques inhérents au milieu du travail. Le rapport donne des informations actualisées sur les mesures prises pour l'amélioration de la prévention des risques professionnels. Le Plan Santé au travail 2005-2009 fixe les orientations à suivre pour la prévention et a mis en place plusieurs structures comme l'Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail (Afsset) qui est une agence d'expertise scientifique des risques professionnels ou le Conseil d'orientation

sur les conditions de travail. Le Plan Santé au travail fixe également des priorités d'intervention pour la prévention des risques et renforce les compétences de l'Inspection du travail.

Le Comité renvoie à sa conclusion relative à l'article 3 de la Charte révisée (Conclusions 2009) qui décrit les activités dangereuses et les mesures prises à leur sujet.

Mesures à prendre en cas de risques résiduels

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

Le Comité a précédemment noté qu'une réduction de la durée du travail était prévue dans certains secteurs. En l'absence d'informations dans le rapport, le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations à jour concernant les occupations dangereuses ou insalubres dans lesquelles les risques n'ont pas été éliminés et pour lesquelles une réduction de la durée du travail est par conséquent prévue.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la France est conforme à l'article 2§4 de la Charte révisée.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 5 - Repos hebdomadaire

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

Le droit au repos hebdomadaire est garanti par la législation qui prévoit que tous les salariés un repos hebdomadaire de 24 heures auquel s'ajoute un repos quotidien de 11 heures. Ce repos ne peut être remplacé par une compensation et il ne peut y être renoncé. Selon l'article L 3132-1 du Code du travail, il est interdit de faire travailler un même salarié plus de six jours par semaine. Le repos hebdomadaire est donné le dimanche.

S'agissant du travail du dimanche, l'article L 3132-12 prévoit que certains établissements, dont le fonctionnement ou l'ouverture est rendu nécessaire par les contraintes de la production, de l'activité ou les besoins du public, peuvent de droit déroger à la règle du repos dominical en attribuant le repos hebdomadaire par roulement. Le cadre juridique est mis en œuvre par les conventions ou accords collectifs de travail qui prévoient généralement un repos hebdomadaire porté à 2 jours. En 2008, 12% des salariés travaillaient habituellement le dimanche. Le report du repos hebdomadaire est prévu dans certaines circonstances particulières à condition que le salarié concerné bénéficie d'un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé ou réduit.

Le Comité rappelle que, bien que le repos doive être hebdomadaire, il peut être reporté à la semaine suivante à condition que nul ne puisse travailler plus de douze jours consécutifs avant de bénéficier d'un repos de deux jours. Le Comité demande que le prochain rapport confirme que cette règle est bien respectée en pratique.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la France est conforme à l'article 2§5 de la Charte révisée.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 6 - Information sur le contrat de travail

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

Le Comité note, d'après le rapport de la France, que la situation qu'il a précédemment jugée conforme n'a pas changé.

Conclusion

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

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 7 - Travail de nuit

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

Le rapport indique que la législation sur le travail de nuit a fait l'objet d'une modification importante à la suite de la loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale, qui a fixé une période de nuit de 24 heures à 7 heures différente de la période légale de 21 heures à 6 heures pour les activités spécifiques de production rédactionnelle et industrielle de presse, de radio, de télévision, de production et d'exploitation cinématographique, de spectacles vivants et discothèque (article 68 de la loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale codifié à l'article L. 3122-30 du Code du travail).

Conclusion

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

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 1 - Rémunération décente

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

Selon ce rapport, la loi du 3 décembre 2008 a introduit deux aménagements dans la procédure de fixation du salaire minimum afin d'assurer une juste rétribution du travail et de favoriser à l'avenir une évolution du SMIC davantage en phase avec les conditions économiques et le rythme des négociations salariales. Les critères légaux d'indexation du salaire minimum n'ont pas changé, pas plus que le rôle que jouent dans ce processus les parties qui siègent à la Commission nationale de la négociation collective (CNCC).

Le premier aménagement consiste en la création d'un groupe d'experts ayant pour mission de remettre chaque année au Gouvernement un rapport sur l'évolution du SMIC. Deuxièmement, depuis le 1^{er} janvier 2010, le calendrier de revalorisation annuelle du SMIC est avancé au 1^{er} janvier au lieu du 1^{er} juillet. Ce changement de date vise à rendre plus aisée pour les partenaires sociaux, lors de la négociation de conventions collectives sectorielles qui se déroule normalement au début de l'année, la mise en adéquation des minima de branche avec le SMIC. Lorsqu'un salaire minimum négocié dans une convention collective de branche est inférieur au SMIC, c'est ce dernier qui s'applique.

Afin de respecter les objectifs posés par l'article L.3231-2 du code du travail, la revalorisation annuelle du SMIC tient compte de l'évolution de l'indice des prix à la consommation et de l'évolution de la moitié du pouvoir d'achat du taux de salaire horaire de base ouvrier (SHBO). La revalorisation du salaire minimum peut également résulter d'une décision du Gouvernement, sous la forme d'un décret pris en Conseil des Ministres.

Le Comité relève dans le rapport qu'en 2007, le SMIC s'élevait à 1 280,07 € brut et à 1 050,52 € net (déduction faite des cotisations de sécurité sociale). Le salaire moyen s'établissait quant à lui à 2 661 € brut et à 1 997 € net. Le Comité note que le SMIC n'est pas assujéti à l'impôt sur le revenu, mais que le montant de l'impôt correspondant au salaire moyen est de 1 742 € par an. Il constate donc qu'après déduction des cotisations sociales et des impôts, le SMIC était en 2007 de 1 050,53 € et le salaire moyen de 1 832 €.

Le Comité relève par ailleurs qu'un célibataire payé au salaire minimum perçoit également une prime pour l'emploi de 935 € par an ; rapportée sur une base mensuelle et additionnée à la rémunération, cette prime porte le salaire minimum à 1 128 €. Il constate donc qu'en 2007, le salaire minimum net s'établissait à 62% du salaire moyen net, ce qu'il estime conforme à la Charte.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la France est conforme à l'article 4§1 de la Charte révisée.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 2 - Rémunération majorée pour les heures supplémentaires

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

Il rappelle qu'aux termes du code du travail, les heures travaillées au-delà de la durée légale de 35 heures par semaine sont considérées comme des heures supplémentaires. Le taux de majoration des heures supplémentaires peut être librement négocié par les partenaires sociaux, sous réserve de ne pas être inférieur à 10%. Le Comité a précédemment considérée que les règles générales sur la rémunération des heures supplémentaires et le repos compensatoire étaient conformes à la Charte. Cependant, il a aussi estimé que le nombre d'heures de travail effectuées par les cadres soumis au système de forfait en jours ne bénéficiant, au titre de la flexibilité de la durée de travail, d'aucune majoration de rémunération, était anormalement élevé, et a jugé cette situation contraire à l'article 4§2 (Conclusions 2003 and 2007).

Il ressort du rapport que la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail a apporté un certain nombre de précisions concernant la rémunération des heures supplémentaires des salariés relevant du système d'annualisation des jours de travail. Ainsi, l'article L. 3121-45 du code du travail a été revu et permet aux salariés de renoncer à des jours de repos en contrepartie d'une majoration de salaire. Le travail effectué à ce titre est considéré comme des heures supplémentaires et rémunéré à un taux majoré, la majoration ne pouvant être inférieure à 10%.

Le Comité se réfère aux réclamations n° 55/2009 et 56/2009, *Confédération française de l'Encadrement (CFE-CGC) c. France* et *Confédération générale du Travail (CGT) c. France*, décisions sur le bien-fondé du 24 juin 2010, où il a de nouveau constaté que les heures de travail effectuées par les salariés soumis au système de forfait en jours qui ne bénéficient, au titre de la flexibilité de la durée du travail, d'aucune majoration de rémunération, sont anormalement élevées². Le fait qu'une majoration de la rémunération soit désormais prévue pour les jours travaillés correspondant aux jours de congés auxquels le salarié soumis au système de forfait en jours a renoncé, n'apparaît pas comme suffisant au regard de l'article 4§2. Dans ces conditions, une période de référence d'un an est excessive.

La Comité se réfère également à la réclamation n° 38/2006 Conseil européen des Syndicats de Police (CESP) c. France, décision sur le fond du 3 Décembre 2007, où il a constaté que le dispositif français d'indemnisation des heures supplémentaires accomplies par les agents actifs de la police nationale n'était pas conforme à l'article 4§2 de la Charte révisée. Le rapport ne contient aucune information sur le suivi de cette réclamation. Le Comité est en train d'évaluer, dans le contexte des nouvelles réclamations déposées contre la France, la nouvelle réglementation introduite par le gouvernement dans ce domaine. En attendant, il réserve sa position sur ce point.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la France n'est pas conforme à l'article 4§2 de la Charte révisée, au motif que les heures de travail effectuées par les salariés soumis au système de forfait en jours qui ne bénéficient, au titre de la flexibilité de la durée du travail, d'aucune majoration de rémunération, sont anormalement élevées.

¹Des raisons similaires pour un constat de non-conformité avec l'article 4§2 ont été avancées par le Comité dans la réclamation n°9/2000, *Confédération française de l'encadrement CFE-CGC c. France* et réclamation n° 16/2003, *CFE-CGC c. France*.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

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

Le Comité a indiqué dans l'Introduction générale aux Conclusions 2002 relatives à la Charte révisée que la situation des Etats au sujet de l'article 4§3 (droit à l'égalité de rémunération) sera examinée au titre de l'article 20 de la Charte révisée. Par conséquent, les Etats qui avaient accepté ces deux dispositions n'étaient plus tenus de soumettre de rapport sur l'application de l'article 4§3.

A la suite de la décision du Comité des Ministres de 2006 concernant le nouveau système de présentation de rapports et la mise en place de quatre groupes thématiques, et eu égard à l'importance des questions liées à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, le Comité a décidé de changer la règle mentionnée ci-dessus. Ce changement aboutira à l'examen du droit à l'égalité de rémunération sous l'angle de l'article 4§3 et de l'article 20, par conséquent tous les deux ans (au titre du groupe thématique 1 «Emploi, formation et égalité des chances » et du groupe thématique 3 « Droits liés au travail »). Le Comité invite par conséquent la France à communiquer désormais toute information relative à l'égalité de rémunération à l'occasion de chaque rapport effectué au titre des groupes thématiques 1 et 3.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

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

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

Délais de préavis raisonnable

Période probatoire

Dans sa précédente conclusion, le Comité a demandé des précisions sur la pratique en matière d'application des délais de préavis aux travailleurs ayant une ancienneté inférieure à 6 mois. Le Comité a pris note des changements au vue des dispositions de la Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché de travail, notamment lorsque l'employeur met fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
- quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;
- deux semaines après un mois de présence ;
- un mois après trois mois de présence.

Cas de cessation d'emploi autres que le licenciement

En ce qui concerne les délais de préavis concernant les autres cas de licenciement, le Comité rappelle que la situation de la France n'a pas été jugée conforme à l'article 4§4 de la Charte révisée lors du précédent cycle de contrôle (Conclusions 2007) au motif que la durée maximale de préavis de deux mois fixée par la loi est insuffisante dans le cas des salariés ayant travaillé quinze ans ou plus pour le même employeur. En effet, l'article L 1234-1 du Code du travail établi un socle minimal en cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur pour un motif autre que la faute grave, comme suit :

- le travailleur dont l'ancienneté est comprise entre 6 mois et 2 ans bénéficiera d'un mois de préavis ; et
- le travailleur dont l'ancienneté est supérieure à 2 ans aura un préavis de deux mois.

Ce même article précise qu'il appartient aux partenaires sociaux de négocier les délais de préavis, ceux-ci étant fixés par une convention ou un accord collectif ou encore prévus par les usages pratiqués dans la localité ou la profession. Dans les faits, les conventions collectives améliorent les délais de préavis en tenant compte de certaines catégories de salariés et de l'ancienneté de l'employé. A titre indicatif, l'ancienneté moyenne des salariés lors des ruptures des contrats est de onze ans.

Toutefois, le Comité observe une amélioration concernant les droits des employés aux indemnités pour cause de licenciement grâce à la Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché de travail qui a multiplié par deux l'indemnité légale au bénéfice du salarié lorsque la rupture est à l'initiative de l'employeur (sans cas de faute grave ou lourde du salarié). Il est à noter que cette indemnité est versée à l'issue du préavis dont bénéficie le salarié au regard des dispositions conventionnelles qui régissent la relation de travail.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la France n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte révisée au motif que deux mois de préavis n'est pas un délai de préavis raisonnable pour les employés avec plus de quinze ans d'ancienneté.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 5 - Limitation de retenues sur salaire

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

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2007) le Comité a demandé si la somme laissée à la disposition du salarié après déduction pouvait être majorée en tenant compte des charges de famille du travailleur. Au vue des informations fournies dans le rapport, le Comité constate que la fraction cessible ou saisissable qui peut être versée aux créanciers du salarié est calculée en fonction de sa rémunération et de ses charges de famille (correctif de 1.310 € par an, soit 109,17 € par mois) par personne à charge, selon un barème publié chaque année dans le Journal Officiel.

Quelle que soit la procédure utilisée et le montant des dettes contractées, le salarié doit conserver une somme égale au montant forfaitaire mentionné au paragraphe 2 de l'article L.262-2 du code de l'action sociale et des familles fixé pour un foyer composé d'une seule personne, soit 454,63 € pour 2009. Par ailleurs, cette fraction insaisissable mensuellement correspond à une somme équivalente au revenu de solidarité active.

Le Comité rappelle qu'au regard de l'article 4§5 le droit interne doit contenir des garanties ayant pour effet d'empêcher les salariés de renoncer à leur droit à une limitation des retenues sur le salaire (Conclusions 2005, Norvège). Il demande que le prochain rapport contienne des informations supplémentaires sur les garanties empêchant les travailleurs de s'exempter de leur droit à une limitation des retenues sur salaire.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la France est conforme à l'article 4§5 de la Charte révisée.

Article 5 - Droit syndical

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

Ayant déjà examiné dans ses conclusions précédentes la situation en matière de droit syndical (constitution de syndicats et d'organisations patronales, liberté d'adhérer ou de ne pas adhérer à un syndicat, activités syndicales, représentativité et champ d'application personnel), le Comité ne s'attachera ici qu'aux évolutions récentes et aux informations complémentaires.

Liberté d'adhérer ou de ne pas adhérer

Le Comité rappelle avoir précédemment formulé une conclusion de non-conformité pour la France au regard de l'article 5 en raison de la situation dans le secteur du livre où les demandeurs d'emploi devaient en fait adhérer à la Confédération générale du Travail (CGT) pour obtenir un emploi (Conclusions XIII-3). Le rapport maintient la position du Gouvernement, selon laquelle il n'existe aucune obligation pour les salariés d'y être affiliés.

Les deux rapports précédents ont indiqué que le ministère du Travail envisageait de lancer une enquête visant à estimer le nombre de syndiqués CGT employés dans ce secteur, le nombre de personnes adhérant à un autre syndicat ainsi que le nombre de non-syndiqués. Le Comité a demandé des informations précises quant aux résultats et aux suites de cette enquête. Le rapport indique que l'enquête a une nouvelle fois été différée, pour des raisons liées aux priorités du ministère du Travail et aux restrictions budgétaires. Il ajoute qu'un livre vert a été publié à l'occasion des Etats généraux de la presse ; ce document formule des propositions de changements, notamment un nouveau « contrat social de l'impression en presse quotidienne nationale ». Des négociations ont été engagées afin notamment de redéfinir les règles en matière de recrutement. Les presses locales et régionales devraient lancer des négociations similaires.

Dès lors que la situation n'a pas évolué durant la période de référence et qu'un monopole syndical persiste de fait dans le secteur de la presse, le Comité renouvelle sa conclusion de non-conformité sur ce point.

Représentativité

La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail a modifié les critères de représentativité qui avaient été jugés conformes à la Charte (Conclusions 2006). Les syndicats doivent désormais satisfaire aux critères ci-après, dont certains existaient déjà dans le précédent système : (i) respect des valeurs républicaines ; (ii) indépendance (critère inchangé) ; (iii) transparence financière (publication annuelle des comptes du syndicat) ; (iv) ancienneté (au moins deux ans d'existence requis dans le champ géographique et professionnel concerné par les négociations collectives) ; (v) audience en termes de résultats des élections des comités d'entreprise (voir *infra*) ; (vi) influence caractérisée par l'activité et l'expérience (critère inchangé) ; (vii) adhérents et cotisations (critère inchangé).

S'agissant du critère d'audience - au cœur de la réforme -, les syndicats doivent avoir recueilli au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections du comité d'entreprise ou des délégués du personnel de l'entreprise. Aux niveaux sectoriel, national et interprofessionnel, le seuil est fixé à 8%, pourcentage calculé par l'agrégation des résultats de toutes les élections des comités d'entreprise ou des délégués du personnel ; les syndicats doivent en outre apporter la preuve d'une implantation territoriale équilibrée dans la branche concernée. Dans les branches où plus de la moitié des salariés sont employés dans des entreprises trop petites pour tenir des élections (entreprises de moins de dix salariés), seront jugés représentatifs les syndicats membres d'une organisation syndicale représentative aux plans national et interprofessionnel, de même que les syndicats qui remplissent les autres critères de représentativité. La liste des organisations syndicales représentatives sera établie tous les quatre ans par le ministère du Travail sur la base d'un avis rendu par une nouvelle instance tripartite, le Haut Conseil du Dialogue social. Conformément à l'article 42 du code de procédure civile, les litiges en matière de représentativité restent du ressort des tribunaux d'instance (pour plus de précisions sur les voies de recours, voir les Conclusions 2006). Avant l'entrée en vigueur de ce nouveau texte de loi, les cinq principales organisations syndicales bénéficiaient d'une présomption irréfutable de représentativité. Elles continuent d'en bénéficier jusqu'à la tenue d'une élection dans une entreprise donnée, la période

transitoire devant s'achever en 2013. Lorsque ce système sera totalement en place, tous les syndicats seront soumis aux mêmes seuils susmentionnés.

La Cour de Cassation a rendu un arrêt (Arrêt n° 889) le 14 avril 2010, dans lequel elle considère que l'article 5 de la Charte n'interdit pas l'existence d'une forme de représentativité syndicale. Le Comité confirme qu'il en est bien ainsi à condition que les critères de représentativité soient raisonnables, clairs, préétablis, objectifs, imposés par la loi et pouvoir donner lieu à un contrôle juridictionnel (Conclusions XV-1). S'agissant des critères envisagés par la loi précitée du 20 août 2008, il considère qu'ils sont clairs, préétablis, objectifs et imposés par la loi, et qu'ils peuvent donner lieu à un contrôle juridictionnel. En revanche, pour ce qui est de leur caractère raisonnable, le Comité note que plusieurs syndicats ont critiqué la réforme, en particulier les seuils susmentionnés qu'ils ont jugés excessivement élevés. Dans l'arrêt précité, la Cour de cassation a considéré que le palier de 10% ne porte pas atteinte à la jouissance de la liberté syndicale garantie par l'article 5 de la Charte. Le Comité examinera les conséquences de l'application de cette nouvelle disposition sur l'exercice de la liberté syndicale dans les mois et années à venir et, entretemps, il réserve sa position sur ce point.

La réforme ne s'applique pas aux syndicats de la fonction publique, qui restent soumis aux mêmes règles qu'auparavant.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la France n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte révisée au motif que des pratiques de monopole syndical subsistent dans le secteur du livre.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 1 - Consultation paritaire

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

Ayant jugé conformes au regard de l'article 6§1 les mécanismes de consultation paritaire dans le secteur privé et public au niveau national, à l'échelon sectoriel et au sein des entreprises dans ses précédentes conclusions depuis 1977, le Comité ne s'attachera ici qu'aux évolutions récentes et aux informations complémentaires.

Niveaux de consultation paritaire et questions couvertes par la consultation paritaire

Le Comité renvoie à sa dernière conclusion (Conclusions 2006), pour un examen des nouveautés introduites par la loi sur le dialogue social du 4 mai 2004 (loi, n° 2004-391) quant aux niveaux de consultation paritaires et aux questions couvertes par celle-ci.

Il constate qu'une nouvelle loi dite loi de modernisation du dialogue social du 31 janvier 2007 (loi n° 2007-130) a introduit dans le Code du travail des procédures de concertation, consultation et information, en partie inspirées, d'après le rapport, de celles qui sont applicables au niveau de l'Union européenne. Les procédures sont décrites comme suit:

- concertation : lorsque le Gouvernement envisage une réforme concernant les règles générales du droit du travail (à savoir les relations individuelles et collectives du travail, l'emploi et la formation professionnelle), il doit, dans un premier temps, se concerter avec les organisations syndicales et professionnelles représentatives au niveau national et interprofessionnel. Cette concertation se fait sur la base d'un document d'orientation adressé aux organisations syndicales et professionnelles représentatives au niveau national et interprofessionnel, à charge pour ces dernières de dire si elles envisagent ou non de négocier, dans un délai qu'elles indiquent, un accord interprofessionnel (article L. 1 du Code du travail) ;
- consultation : les textes législatifs et réglementaires élaborés par le Gouvernement au vu des résultats de la concertation et de la négociation, devront être présentés devant les instances habituelles du dialogue social que sont la Commission nationale de la négociation collective, le Comité supérieur de l'emploi et le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (article L. 2 du Code du travail) ;
- information : il est enfin prévu un rendez-vous régulier et annuel entre le Gouvernement et les partenaires sociaux devant la Commission nationale de la négociation collective au cours duquel les pouvoirs publics et les organisations représentatives feront respectivement part de leur calendrier de réformes et de négociations (article L. 3 du Code du travail).

Le Comité prend note des informations concernant l'application de cette nouvelle loi et demande que le prochain rapport continue de l'informer à ce sujet.

Le Comité rappelle que pour les Etats qui, comme la France, ont accepté l'article 6§1 et l'article 21, il n'y a plus lieu d'examiner la conformité de la situation de la consultation au niveau de l'entreprise dans le cadre de l'article 6§1 car cela se fait dans le cadre de l'article 21 (Conclusions 2004, Irlande). Il renvoie par conséquent à son appréciation au regard dudit article pour ce qui est de la consultation au niveau de l'entreprise.

Secteur public

Le rapport informe que six des huit organisations syndicales représentatives de la fonction publique, représentant plus de 75% des personnels ont signé le relevé des conclusions des Accords du 2 juin 2008 de Bercy sur la rénovation du dialogue social dans la fonction publique.

D'après le rapport ces accords témoignent d'un engagement pour une profonde réforme des organismes de concertation qui existent à différents niveaux et qui sont consultés sur les questions collectives intéressant le personnel du secteur public. Les éléments essentiels de ces accords sont:

- Un recours accru à l'élection pour composer ces organismes : comme les comités techniques chargés de l'examen des questions collectives dans la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière, ceux de la fonction publique de l'Etat seront élus directement par les agents qu'ils représentent, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels.
- Les instances supérieures de concertation de chacune des fonctions publiques seront composées à partir des résultats agrégés des élections des comités techniques représentant l'ensemble des personnels et non plus à partir des élections aux commissions administratives paritaires compétentes sur les questions individuelles liées à la carrière des seuls fonctionnaires.
- l'élargissement des conditions d'accès aux élections et la suppression de la subordination de la présentation de listes à certains critères de représentativité.
- les cycles électoraux seront harmonisés dans les trois fonctions publiques: les mandats de l'ensemble des instances de consultation de la fonction publique seront fixés à quatre ans, afin de permettre la tenue simultanée des élections professionnelles dans les trois fonctions publiques.
- l'institution d'un Conseil supérieur de la fonction publique compétent sur les sujets communs aux trois fonctions publiques. Ce Conseil rassemblera des représentants des organisations syndicales des trois fonctions publiques, ainsi que des employeurs de l'Etat, des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière.
- des nouvelles règles permettront d'instituer des comités techniques à tout niveaux d'administration, dès lors qu'un sujet d'intérêt collectif le permet : ces comités pourront connaître des questions relatives aux effectifs, aux emplois et aux compétences des agents. Le Comité demande que le prochain rapport l'informe de l'application concrète de ces accords.

Le Comité demande que le prochain rapport l'informe quant à la mise en oeuvre pratique de ses accords.

Conclusion

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

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 2 - Procédures de négociation

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

Cadre législatif

Le Comité rappelle que lors de son dernier examen de la situation de la France au regard de l'article 6§2 de la Charte révisée (Conclusions 2006), il a noté que la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 sur le dialogue social a apporté deux modifications majeures au système de négociation collective, à savoir:

- la validité des conventions collectives a été subordonnée au soutien (ou à l'absence d'opposition) de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives ou des organisations syndicales représentant une majorité de salariés (voir Conclusions 2006 pour plus de détails);
- il est prévu que les accords d'entreprise puissent déroger aux accords de branche, hormis en matière de salaires minimum et pour autant qu'une telle dérogation ne soit pas expressément interdite dans un accord de niveau supérieur.

Le Comité a ajourné sa conclusion demandant qu'on lui explique, en particulier, dans quelle mesure il peut être dérogé aux accords de branche dans les accords d'entreprise au détriment des

salariés, en touchant des droits qui leur sont garantis par la Charte révisée. Il a également demandé si une dérogation est possible lorsque les syndicats et employeurs concernés au niveau de l'entreprise sont affiliés aux organisations syndicales et patronales parties à l'accord de branche ou se sont volontairement ralliés à cet accord, ou si elle ne l'est qu'en l'absence d'une telle affiliation ou d'un tel ralliement volontaire.

En réponse à cette dernière question, le rapport précise qu'aucune limitation tenant à l'affiliation ou à la non-affiliation des acteurs de la négociation collective d'entreprise aux acteurs de niveaux supérieurs n'est inscrite dans la loi.

Quant à la demande de clarifications au sujet des dérogations, le rapport confirme que les accords interprofessionnels, de branche ou d'entreprise, peuvent comporter des dispositions dérogeant en tout ou partie aux dispositions applicables en vertu d'une convention ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large. Toutefois, cette dérogation est permise sous réserve que les signataires de l'accord de niveau supérieur n'aient pas exclu cette faculté (article L. 2253-3, alinéa 2 du code du travail). En outre, les dérogations aux accords de branche sont exclues dans quatre domaines où la branche continue à définir un socle impératif : salaires minimums, classifications, garanties collectives en matière de protection sociale complémentaire et mutualisation des fonds destinés à la formation professionnelle (article L. 2253-3, alinéa 1 du code du travail). Le rapport précise également qu'au vu de l'article 45 de la loi du 4 mai 2004, ces règles ne valent que pour les accords conclus postérieurement à son entrée en vigueur et ne remettent pas en cause l'articulation entre les accords et conventions conclus avant l'entrée en vigueur de la loi.

Le Comité constate également que le rapport indique qu'il ressort d'une analyse effectuée sur les deux années postérieures à la promulgation de la loi du 4 mai 2004 que la possibilité de dérogation par accord d'entreprise restait une pratique minoritaire. En effet, fin 2006 plus de la moitié des 34 conventions collectives conclues depuis le 4 mai 2004 comportaient une clause interdisant la dérogation au niveau des entreprises, à toutes les dispositions de la convention collective. Le rapport signale que d'une manière générale, plus de la moitié des textes conclus depuis le 4 mai 2004 portaient sur des sujets auxquels les entreprises ne pouvaient en tout état de cause pas déroger, comme les salaires minima, les classifications, ou bien encore le choix d'un organisme paritaire collecteur de la formation professionnelle (OPCA), la mise en place d'une Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), la fixation de l'âge de mise à la retraite. La part des principaux thèmes des accords conclus au niveau national et sur lesquels les entreprises pouvaient éventuellement déroger par accord collectif se répartissait de la façon suivante en 2006 : les accords relatifs aux éléments du salaire (autres que les salaires minima), primes et indemnités représentaient 6 % de l'ensemble des accords et avenants, 3% concernaient la formation professionnelle et 2,5 % respectivement pour les thèmes du temps de travail, des heures supplémentaires et des congés. Enfin, le rapport précise aussi qu'en ce qui concerne les accords d'entreprise qui éventuellement comporteraient des clauses dérogeant à des accords de branche signés après le 4 mai 2004, les entreprises se sont très peu saisies de ces possibilités de déroger. Les services des directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) chargés de vérifier le caractère effectivement dérogoire de ces textes n'en ont pas signalé dans ce cadre.

Au vu de ce qui précède, le Comité dit que la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 ne soulève pas de problèmes sous l'angle de l'article 6§2.

Il relève cependant que le Rapport Annuel de la violation des droits syndicaux de la CSI souligne que bien que le gouvernement ait proclamé que les clauses dérogoires marquent « une étape essentielle dans l'histoire du droit de la négociation collective en France », la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-Force ouvrière), affiliée à la CSI, les considère comme une mesure régressive. Ceci d'autant plus que la loi du 20 août portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail a introduit une plus grande flexibilité au détriment des droits existants des travailleurs. Les réglementations relatives au temps de travail ne sont plus considérées comme des normes obligatoires, mais deviennent des « règles par défaut » applicables uniquement lorsqu'aucune convention collective n'a été conclue. Les entreprises sont donc autorisées à renégocier les semaines de travail de 35 heures, le nombre d'heures

supplémentaires, les périodes de repos et autres questions similaires. L'« accord majoritaire » (approuvé par les syndicats qui ont remporté la majorité des votes lors des élections sur le lieu de travail) passe outre aux conventions collectives conclues à un niveau supérieur, même lorsque ces derniers sont plus favorables aux employés.

Au sujet de la loi du 20 août 2008 (n° 2008-789), le Comité renvoie à sa conclusion sous l'angle de l'article 5 pour ce qui est des questions tenant à la représentativité des syndicats. Pour les autres nouveautés introduites par la loi (nouveaux acteurs de la négociation collective et règles de validité des accords collectifs reposant sur une validation par les suffrages des salariés), puisqu'elles sont devenues opérationnelles seulement après la période de référence, le Comité en appréciera la portée lors de son prochain examen de la situation de la France au titre de l'article 6§2. Il souhaite donc que le prochain rapport apporte des précisions concernant ces nouveautés et leur application concrète.

Conclusion de conventions collectives

Le rapport indique que sur l'activité conventionnelle pour l'année 2008, 26 textes ont été signés au niveau interprofessionnel, 1117 textes au niveau de la branche et plus de 27 000 accords d'entreprise ont été conclus.

Le Comité note d'une source³ autre que le rapport national que depuis la promulgation de la loi du 4 mai 2004, on n'observe pas une tendance à la croissance quantitative de la négociation, quel que soit le niveau.

Secteur public

Le Comité constate que pendant la période de référence il n'y a pas eu de changements concernant les procédures de négociation collectives dans le secteur public qu'il a précédemment jugées conformes à l'article 6§2 de la Charte révisée.

Le Comité note d'après le rapport que les thèmes de la négociation ont évolué; qu'après les Accords de Bercy du 2 juin 2008 (voir la conclusion sous l'article 6§1 pour plus de détails) les thèmes susceptibles de faire l'objet d'une négociation ont été inscrits dans le statut général de la Fonction Publique et que ceci a favorisé le développement des pratiques de négociation à tous les niveaux d'administration.

Le Comité note également du rapport que la règle de l'accord majoritaire en suffrages exprimés s'appliquera également à la fonction publique. Une phase transitoire est prévue jusqu'en 2013. Au cours de cette phase intermédiaire, la validité d'un accord sera reconnu dès lors que celui-ci est signé par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au total au moins 20% des voix aux dernières élections professionnelles et qu'il n'a pas rencontré l'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli la majorité des voix à ces mêmes élections. Pendant cette période transitoire, la validité d'un accord signé suivant la règle majoritaire (une organisation syndicale réunissant au moins 50% des voix) sera également reconnue.

Le Comité souhaite que le prochain rapport apporte des précisions concernant ces modifications et leur application concrète.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la France est en conformité avec l'article 6§2 de la Charte révisée.

³Voir profil national France sur le site web *eironline* (european industrial relations observatory on-line), publié en février 2010.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 3 - Conciliation et arbitrage

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

Il ressort de ce rapport que la situation dans le secteur privé, que le Comité a précédemment jugée conforme à la Charte révisée, n'a pas changé.

Pour ce qui est du secteur public, le rapport indique qu'un nouveau décret no 2008-1246 du 1er décembre 2008 relatif au droit de grève des enseignants des écoles maternelles et primaires fait obligation aux parties d'engager une procédure de conciliation avant le dépôt d'un préavis de grève.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la France est conforme à l'article 6§3 de la Charte révisée.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 4 - Actions collectives

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

Définition de l'action collective - Objectifs autorisés de l'action collective

Le Comité a précédemment examiné la définition et les objectifs autorisés de l'action collective et les a jugés conformes aux prescriptions de l'article 6§4 de la Charte révisée (Conclusions 2002, 2006). La situation demeure inchangé.

Groupe habilité à déclencher une action collective

Le Comité a précédemment considéré que le fait de réserver la possibilité de déclencher une grève dans le secteur public aux organisations syndicales les plus représentatives constitue une restriction du droit de grève non conforme à l'article 6§4 de la Charte révisée. Il ressort du rapport que les amendements au Code du travail ont certes simplifié le libellé de cette exigence, mais n'ont pas modifié la règle en vertu de laquelle seuls les syndicats représentatifs peuvent déclencher une grève dans le secteur public.

Restrictions au droit de grève, exigences de procédure

Le Comité note pour ce qui est du secteur public, qu'un nouveau décret no 2008-1246 du 1er décembre 2008, relatif au droit de grève des enseignants des écoles maternelles et primaires fait obligation aux parties d'engager une procédure de conciliation avant le dépôt d'un préavis de grève.

Le Comité note l'adoption du décret no 2008-82 du 24 janvier 2008 relatif à l'application de l'article 2 de la loi no 2007-1224 du 21 août 2007 sur le dialogue social et la continuité du service public qui concerne les grèves dans le secteur des transports publics. La législation exige, entre autres, des parties qu'elles négocient avant tout préavis de grève et qu'elles assurent une garantie de service « pour la satisfaction des besoins essentiels des usagers » et informent le public du projet de grève. Le Comité demande comment cela est mis en oeuvre dans la pratique et par exemple qui décide du niveau de service nécessaire.

Conséquences d'une grève

Le Comité constate que la législation continue d'établir une retenue sur salaire mensuel de 1/30ème du salaire des fonctionnaires de l'Etat et des agents d'autres services publics nationaux pour des grèves de moins d'un jour, quelle que soit leur durée. Il a estimé précédemment qu'une telle règle n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte révisée, au motif qu'elle pourrait dissuader les intéressés de prendre part à une grève. Le Comité réitère par conséquent sa conclusion de non-conformité sur ce point. Il rappelle que toute retenue sur les salaires des

grévistes ne doit pas excéder la proportion de leur salaire qui correspond à la durée de leur participation à la grève.

Conclusion

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

- seuls les syndicats représentatifs ont le droit de déclencher une grève dans le secteur public ;
- et que les retenues sur les salaires des fonctionnaires grévistes ne sont pas toujours proportionnelles à la durée de la grève.

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

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

Le Comité note que la situation, qu'il a précédemment (Conclusions 2007) jugé conforme, n'a pas changé.

L'article 21 de la Charte révisée exige que les salariés et/ou leurs représentants (syndicats, délégués du personnel, représentants des comités d'hygiène et de sécurité, comités d'entreprise) soient informés sur tout ce qui touche à leur environnement professionnel, sauf si la bonne marche de l'entreprise exige que certaines informations ne soient pas divulguées. En outre, ils doivent être consultés en temps utile sur les décisions envisagées, susceptibles d'affecter substantiellement leurs intérêts et, notamment, sur celles qui auraient des conséquences importantes sur leur situation au regard de l'emploi dans l'entreprise.

Tel que le Comité l'a relevé précédemment (Conclusions 2007), il prend en considération, en tant que cadre minimal sous l'angle de l'article 21 de la Charte révisée, la Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002, dont le champ d'application est limité, selon le choix fait par les États membres, aux entreprises employant dans un État membre de l'Union européenne au moins 50 travailleurs ou pour les établissements employant dans un État membre au moins 20 travailleurs. Par ailleurs, afin de contrôler le respect de l'article 21 de la Charte révisée, le Comité considère que toutes les catégories de travailleurs (tous les salariés ayant un contrat de travail avec l'entreprise et quel que soient la nature de leur statut, la durée du travail et le lieu d'exécution) doivent être prises en compte dans le calcul du nombre de travailleurs employés pouvant bénéficier du droit à l'information et à la consultation (Arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne du 18 janvier 2007 (*Confédération générale du travail et autres*, Affaire C-385/05)).

Par conséquent, le Comité demande si telle est la portée de la législation de France notamment en ce qui concerne le calcul de ces seuils minima.

En France, l'information et la consultation des travailleurs restent assurées par l'intermédiaire d'instances représentatives spécifiques que sont les délégués du personnel et les comités d'entreprise. L'article L. 421-1 du code du travail dispose que le personnel des entreprises d'au moins onze salariés doit être représenté par des délégués élus, tandis qu'en vertu de l'article L. 431-1 du code du travail fait obligation à toutes les entreprises d'au moins 50 salariés, y compris celles gérées par les pouvoirs publics, de constituer des comités d'entreprise.

La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale a ouvert le premier tour des élections professionnelles à tous les syndicats légalement constitués et non plus aux seuls syndicats représentatifs.

Le rapport précise que dans les entreprises à établissements multiples, l'information et la consultation des travailleurs s'effectuent soit à l'échelon des comités d'établissement, soit à l'échelon du comité central d'entreprise, soit les deux. Le choix de l'instance concernée dépend de l'origine de la prise de décision ainsi que de l'étendue des pouvoirs confiés au chef d'établissement.

D'après la jurisprudence des tribunaux civils (Cour de Cassation (Cass. soc., 20/11/2000, n° 98-19.594P ; Cass. soc., 25/06/2002, n° 00-20.939P)), qui peuvent connaître des décisions ou omissions des employeurs touchant à l'information et à la consultation des travailleurs, le chef d'entreprise doit consulter les représentants des travailleurs de façon à ce que ces derniers disposent d'une information complète, précise et suffisante, afin de pouvoir apprécier correctement la portée et la visibilité des projets de décision qui leur sont soumis par l'employeur. Le projet doit donc être suffisamment élaboré, mais ne doit pas avoir été arrêté définitivement ou être devenu irréversible.

Le Comité demande enfin que des informations sur les sanctions qui peuvent être infligées à l'employeur figurent dans le prochain rapport. Il demande également si les salariés ou leurs représentants ont droit à des dommages et intérêts en cas de violation de leur droit à leur droit à l'information et la consultation.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la France est conforme à l'article 21 de la Charte révisée.

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

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la France. Il note que la situation, qu'il a précédemment (Conclusions 2007) jugé conforme, n'a pas changé

En réponse au Comité, le rapport précise que les activités sociales et culturelles sont organisées et développées par le comité d'entreprise composé de représentants élus du personnel et éventuellement de représentants syndicaux désignés par les organisations syndicales en faveur des salariés. Il s'agit de prestations non obligatoires légalement, fournies aux personnes pour leur bien-être ou l'amélioration de leurs conditions de vie. Ces activités touchent aux loisirs, aux vacances, au sport, à la culture, mais peuvent également prendre la forme d'une participation à la prise en charge d'une assurance complémentaire de santé, d'une cantine ou du coût du chèque emploi service universel (CESU) préfinancé.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la France est conforme à l'article 22 de la Charte révisée.

Article 26 - Droit à la dignité au travail

Paragraphe 1 - Harcèlement sexuel

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

Il n'y est fait état d'aucune évolution majeure de la situation décrite dans le précédent rapport. La définition du harcèlement sexuel a été modifiée afin de transposer l'article 2.3 de la Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Le Comité prend note des statistiques relatives aux infractions et condamnations liées au harcèlement sexuel dans le cadre de relations professionnelles.

Le Comité a procédé à un examen approfondi de la situation dans ses dernières Conclusions et l'a jugée conforme à l'article 26§1.

Le Comité a demandé dans sa précédente conclusion si une réintégration était également possible lorsque le ou la salariée avait été poussé(e) à démissionner en raison du climat hostile provoqué par le harcèlement sexuel. Il a également demandé des informations sur les mesures préventives. Le rapport ne contenant aucun renseignement à ce sujet, le Comité répète ses questions.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la France est conforme à l'article 26§1 de la Charte révisée.

Article 26 - Droit à la dignité au travail

Paragraphe 2 - Harcèlement moral

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

Il n'y est fait état d'aucune évolution majeure de la situation décrite dans le précédent rapport, sur la base de lequel le Comité a jugé la situation conforme à l'article 26§2. La définition de la discrimination sur le lieu de travail qui figure à l'article L.1132-1 du code du travail a été modifiée par la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 et a ainsi été élargie pour englober le harcèlement sur le lieu de travail.

Le Comité prend note des activités menées par les partenaires sociaux sur la base de l'Accord-cadre européen du 26 avril 2007 sur le harcèlement et la violence au travail. Il prend note également des statistiques relatives aux infractions et condamnations liées au harcèlement moral dans le cadre de relations professionnelles.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la France est conforme à l'article 26§2 de la Charte révisée.

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

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la France. Il note que la situation, qu'il a précédemment (Conclusions 2007) jugé conforme, n'a pas changé.

En France, les représentants des travailleurs autres que les représentants syndicaux sont, d'après le code du travail, les représentants du personnel, les membres des comités d'entreprise, les membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), ainsi que les représentants des salariés aux conseils d'administration.

Aux termes des articles L. 2141-5 à 2141-8 du code du travail, les représentants des travailleurs ne doivent subir de discriminations de la part de leur employeur en raison de leurs activités syndicales.

Le Comité se réfère à sa déclaration interprétative sur la durée de la protection des représentants des travailleurs figurant dans l'Introduction générale et demande d'être informé sur la durée de la protection de ces représentants suite à la cessation de leurs fonctions.

Le Comité prend note des statistiques fournies dans le rapport sur le licenciement de travailleurs protégés. Il note que le nombre d'autorisations accordées par l'Inspection du travail pour le licenciement de travailleurs protégés demeure aussi élevé à celui de la précédente période de référence. Il note également que la majorité des licenciements de travailleurs protégés reposait sur des motifs disciplinaires.

Le Comité demande que le prochain rapport contienne les commentaires du Gouvernement sur l'efficacité en pratique de la protection des représentants des salariés contre le licenciement et, le cas échéant, les mesures envisagées pour en changer le fonctionnement.

Facilités accordées aux représentants de travailleurs

Le Comité se réfère à sa déclaration interprétative sur les moyens à accorder aux représentants des travailleurs figurant dans l'Introduction générale ainsi qu'à la question des frais de voyage et demande que informations à jour sur ces points figurent dans le prochain rapport.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la France est conforme à l'article 28 de la Charte révisée.

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

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

Le Comité note que la situation qu'il a précédemment jugée conforme à l'article 29 de la Charte révisée n'a pas changé.

Conclusion

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