



European  
Social  
Charter

Charte  
Sociale  
Européenne



Strasbourg, 23 décembre 2015

GC(2015)22

## CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE

### COMITÉ GOUVERNEMENTAL

#### RAPPORT RELATIF AUX CONCLUSIONS 2014 LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE (révisée)

**(Albanie, Andorre, Arménie, Autriche, Azerbaïdjan, Belgique, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Chypre, Estonie, Fédération de Russie, Finlande, France, Géorgie, Hongrie, Irlande, Italie, Lituanie, Malte, République de Moldova, Monténégro, Pays-Bas, Norvège, Portugal, Roumanie, Serbie, Slovénie, République slovaque, Suède, Turquie, Ukraine et « l'ex-République yougoslave de Macédoine »)**

*Rapport détaillé du Comité gouvernemental*

*établi en application de l'article 27, paragraphe 3, de la Charte sociale européenne<sup>1</sup>*

---

<sup>1</sup> Le rapport détaillé et le rapport abrégé sont disponibles sur [www.coe.int/socialcharter](http://www.coe.int/socialcharter)

## TABLE DES MATIÈRES

	<i>Page</i>
I. Introduction .....	3
II. <del>Europe</del> <b>Examen</b> des situations nationales à la lumière des Conclusions 2014 du Comité Européen des Droits sociaux .....	5
<i>Annexe I</i>	
Liste des participants.....	93
<i>Annexe II</i>	
Tableau des signatures et ratifications .....	117
<i>Annexe III</i>	
Liste des Conclusions de non-conformité.....	119
<i>Annexe IV</i>	
Liste des Conclusions ajournées.....	121
<i>Annexe V</i>	
Avertissement(s) et recommandation(s).....	122

## I. Introduction

1. Le présent rapport est soumis par le Comité gouvernemental de la Charte sociale européenne et du Code européen de sécurité sociale (ci-après le « Comité gouvernemental »), composé de délégués de chacun des quarante-trois Etats liés par la Charte sociale européenne ou la Charte sociale européenne (révisée)<sup>1</sup>. Des représentants de la Confédération européenne des syndicats (CES) ainsi que des représentants de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) ont participé aux travaux du Comité gouvernemental à titre consultatif.

2. Depuis une décision des Délégués des Ministres du mois de décembre 1998, les autres Etats signataires sont également invités à assister aux réunions du Comité gouvernemental (Liechtenstein, Monaco, Saint-Marin et Suisse).

3. Le contrôle de l'application de la Charte sociale européenne repose sur l'analyse des rapports nationaux que les États Parties présentent à intervalles réguliers. Conformément à l'article 23 de la Charte, chaque Partie « adressera copies des rapports [...] à celles de ses organisations nationales qui sont affiliées aux organisations internationales d'employeurs et de travailleurs ». Les rapports sont publiés sur [www.coe.int/socialcharter](http://www.coe.int/socialcharter).

4. Cette analyse incombe, en premier lieu, au Comité européen des Droits sociaux (article 25 de la Charte) dont les décisions sont rassemblées dans un volume intitulé « Conclusions ». Sur la base de ces conclusions et sur son examen oral lors des réunions du suivi donné par les États, le Comité gouvernemental (article 27 de la Charte) établit un rapport au Comité des Ministres qui peut « adresser toutes recommandations nécessaires à chacune des Parties contractantes » (article 29 de la Charte).

5. Conformément à l'article 21 de la Charte, les rapports nationaux à soumettre en application de la Charte sociale européenne concernaient l'Albanie, l'Andorre, l'Arménie, l'Autriche, l'Azerbaïdjan, la Belgique, la Bosnie-Herzégovine, la Bulgarie, Chypre, l'Estonie, la Fédération de Russie, la Finlande, la France, la Géorgie, la Hongrie, l'Irlande, l'Italie, la Lituanie, Malte, la République de Moldova, le Monténégro, les Pays-Bas, la Norvège, le Portugal, la Roumanie, la Serbie, la Slovénie, la République slovaque, la Suède, la Turquie, l'Ukraine et « l'ex-République yougoslave de Macédoine ». Les rapports devaient être présentés le 31 octobre 2013.

---

<sup>1</sup> Liste des États parties au 1<sup>er</sup> décembre 2015: Albanie, Andorre, Arménie, Autriche, Azerbaïdjan, Belgique, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Croatie, Chypre, République tchèque, Danemark, Estonie, Finlande, France, Géorgie, Allemagne, Grèce, Hongrie, Islande, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, République de Moldova, Monténégro, Pays-Bas, Norvège, Pologne, Portugal, Roumanie, Fédération de Russie, Serbie, République slovaque, Slovénie, Espagne, Suède, « l'ex-République yougoslave de Macédoine », Turquie, Ukraine et Royaume-Uni.

6. Les Conclusions 2014 du Comité européen des Droits sociaux ont été adoptées en décembre 2014 (l'Andorre, l'Arménie, l'Autriche, l'Azerbaïdjan, la Belgique, la Bosnie-Herzégovine, la Bulgarie, Chypre, l'Estonie, la Fédération de Russie, la Finlande, la France, la Géorgie, la Hongrie, l'Irlande, l'Italie, la Lituanie, Malte, la République de Moldova, le Monténégro, les Pays-Bas, la Norvège, le Portugal, la Roumanie, la Serbie, la Slovénie, la République slovaque, la Suède, la Turquie, l'Ukraine et « l'ex-République yougoslave de Macédoine »). Vu la non soumission d'un rapport dans les délais, des conclusions à l'égard de l'Albanie n'ont pas été adoptées.

7. Le Comité gouvernemental a relevé qu'aucune ratification supplémentaire n'ait été faite depuis le précédent cycle de contrôle. Il a félicité la Belgique pour l'acceptation de dispositions supplémentaires par rapport aux articles 26, 27 et 28 de la Charte.

8. Le Comité des Ministres a adopté, lors de sa 1196<sup>e</sup> réunion le 2 avril 2014, une nouvelle procédure du système de suivi de la Charte sociale européenne intitulée « méthodes de rationalisation et d'amélioration du système de rapports et de monitoring de la Charte sociale européenne ».

9. Le Comité gouvernemental a tenu deux réunions en 2015 (18-22 mai 2015, 5-9 octobre 2015) avec Mme Jacqueline MARECHAL (France) en qualité de Présidente. Conformément à son Règlement intérieur, le Comité gouvernemental, lors de sa réunion d'automne, a élu Mme Kristina VYSNIAUSKAITE-RADINSKIENE (Lituanie) en qualité de Présidente. Il a également élu un nouveau Bureau, désormais composé de M Joseph FABER (Luxembourg, premier Vice-président), Mme Lis WITSØ-LUND (Danemark, seconde Vice-présidente), Mme Odete SEVERINO (Portugal) et de Mme Natalia POPOVA (Ukraine). La Présidente et le Bureau ont été élus pour un mandat de deux ans à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

10. Le Comité gouvernemental a pris note des initiatives prises en 2015 dans le cadre du processus de Turin. Ce processus a commencé en 2014 à la suite d'une initiative du Secrétaire Général par l'organisation d'une Conférence à haut niveau sur la Charte sociale européenne tenue à Turin en 17-18 octobre 2014. Cette Conférence a été suivie d'un événement organisé les 12 - 13 février 2015 à Bruxelles sur «L'avenir de la protection des droits sociaux en Europe». Cet événement a été organisé par les autorités belges dans le cadre de leur Présidence du Comité des Ministres.

Le Comité gouvernemental s'est aligné sur les objectifs thématiques suivants du processus de Turin:

- La promotion de nouvelles ratifications de la Charte sociale européenne révisée ainsi que l'acceptation additionnelle de la procédure de réclamations collectives;
- œuvrer au renforcement des synergies entre le droit de l'Union européenne et la jurisprudence de la Charte sociale européenne.

Le Comité gouvernemental a pris note des préparatifs en cours concernant l'organisation d'une Conférence dite 'TURIN 2' prévue pour les 17 - 18 mars 2016 ayant comme événements principaux une Conférence interparlementaire des 47 Etats membres du Conseil de l'Europe consacrée à la Charte sociale européenne ainsi qu'un Forum sur les droits sociaux en Europe.

11. L'état des signatures et ratifications au 1 décembre 2015 figure à l'Annexe I du présent rapport.

## **II. Examen des Conclusions 2014 du Comité européen des Droits sociaux**

12. Destiné au Comité des Ministres, le rapport abrégé contient uniquement les résumés des discussions relatives aux situations nationales dans l'hypothèse où le Comité gouvernemental propose au Comité des Ministres d'adopter une recommandation ou de renouveler une recommandation. De telles propositions n'ont pas été formulées pendant ce cycle de supervision. Le rapport détaillé est disponible sur [www.coe.int/socialcharter](http://www.coe.int/socialcharter).

13. Le Comité gouvernemental a appliqué le Règlement intérieur adopté lors de sa 125<sup>e</sup> réunion (26-30 mars 2012). En appliquant ces mesures, et selon la décision prise par le Comité des Ministres le 2 avril 2014 lors de sa 1196<sup>e</sup> réunion, le Comité gouvernemental a procédé uniquement à l'examen oral des Conclusions de non-conformité sélectionnées par le Comité européen des Droits sociaux.

14. Le Comité gouvernemental a examiné les cas de non-conformité à la Charte sociale européenne figurant à l'Annexe II au présent rapport. Le rapport détaillé sur [www.coe.int/socialcharter](http://www.coe.int/socialcharter) contient plus d'informations sur ces cas de non-conformité.

15. Le Comité gouvernemental a également pris note des Conclusions ajournées par manque d'information ou en raison de questions posées pour la première fois, et a invité les États concernés à fournir les informations pertinentes dans leurs prochains rapports (voir la liste de ces Conclusions à l'Annexe III au présent rapport).

16. Au cours de cet examen, le Comité gouvernemental a pris note des évolutions positives importantes ayant eu lieu dans plusieurs États Parties.

17. Le Comité gouvernemental a demandé aux gouvernements de poursuivre leurs efforts en vue d'assurer le respect de la Charte sociale européenne et les a instamment invités à prendre en considération toutes les recommandations précédemment adoptées par le Comité des Ministres.

18. Le Comité gouvernemental propose au Comité des Ministres d'adopter la résolution suivante:

**Résolution sur l'application de la Charte sociale européenne pendant la période 2009-2012 (Conclusions 2014, dispositions relatives au groupe thématique « Droits liés au travail »)**

*(adoptée par le Comité des Ministres le ...  
lors de la ... réunion des Délégués des Ministres)*

Le Comité des Ministres,<sup>2</sup>

Se référant à la Charte sociale européenne et notamment aux dispositions de sa partie IV ;

Vu l'article 29 de la Charte;

Considérant les rapports relatifs à la Charte sociale européenne présentés par les gouvernements de l'Andorre, l'Arménie, l'Autriche, l'Azerbaïdjan, la Belgique, la Bosnie-Herzégovine, la Bulgarie, Chypre, l'Estonie, la Fédération de Russie, la Finlande, la France, la Géorgie, la Hongrie, l'Irlande, l'Italie, la Lituanie, Malte, la République de Moldova, le Monténégro, les Pays-Bas, la Norvège, le Portugal, la Roumanie, la Serbie, la Slovénie, la République slovaque, la Suède, la Turquie, l'Ukraine et « l'ex-République yougoslave de Macédoine » ;

Considérant la non soumission d'un rapport dans les délais de la part de l'Albanie ;

Considérant les Conclusions 2014 du Comité européen des Droits sociaux créé en vertu de l'article 25 de la Charte;

Sur proposition du Comité gouvernemental institué en vertu de l'article 27 de la Charte,

Recommande aux gouvernements de tenir compte, de manière appropriée, de l'ensemble des observations faites dans les Conclusions 2014 du Comité européen des Droits sociaux et dans le rapport du Comité gouvernemental.

---

<sup>2</sup> Lors de la 492<sup>e</sup> réunion des Délégués des Ministres en avril 1993, les Délégués ont convenu «à l'unanimité de l'introduction de la règle selon laquelle ne votent au Comité des Ministres, lorsque ce dernier agit en tant qu'organe de contrôle de l'application de la Charte, que les Représentants des Etats l'ayant ratifiée». Les Etats ayant ratifié la Charte sociale européenne ou la Charte sociale européenne (révisée) sont le 1 décembre 2015:

l'Albanie, l'Andorre, l'Arménie, l'Autriche, l'Azerbaïdjan, la Belgique, la Bosnie-Herzégovine, la Bulgarie, la Croatie, Chypre, la République tchèque, le Danemark, l'Estonie, la Finlande, la France, la Géorgie, l'Allemagne, la Grèce, la Hongrie, l'Islande, l'Irlande, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, Malte, la République de Moldova, le Monténégro, les Pays-Bas, la Norvège, la Pologne, le Portugal, la Roumanie, la Fédération de Russie, la Serbie, la République slovaque, la Slovénie, l'Espagne, la Suède, « l'ex-République yougoslave de Macédoine », la Turquie, l'Ukraine et le Royaume-Uni.

## **II. Examen des situations nationales à la lumière des Conclusions 2014 du Comité européen des Droits sociaux**

### **Article 2 – Droit à des conditions de travail équitables**

#### **Article 2§1 - Durée raisonnable du travail**

#### **CSER 2§1 ARMÉNIE**

*Le Comité conclut que la situation de l'Arménie n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que la durée de travail journalière de certaines catégories de travailleurs peut être portée à 24 heures.*

19. La situation n'est pas conforme à la Charte depuis les Conclusions 2010.

20. La représentante de l'Arménie informe qu'en 2015, le Ministère du Travail et des Affaires sociales de l'Arménie a lancé des amendements au Code du travail. Le projet de loi stipulant que le temps de travail ne peut excéder 16 heures par jour pour des catégories particulières de salariés a été élaboré. Ce projet de loi a été présenté au gouvernement pour approbation. Cependant, à la suite du débat au sein du gouvernement, il a été décidé d'entamer des discussions supplémentaires sur la question avec les organes compétents de l'Etat, les syndicats et les organisations d'employeurs et de procéder à une analyse appropriée pour estimer l'impact de la modification législative du point de vue économique. Il est prévu de développer un calendrier de transition pour permettre aux institutions où le temps de travail de 24 heures est applicable à prendre les dispositions nécessaires pour éviter des problèmes de procédure, financiers et autres pouvant se produire à la suite du changement. Le projet de loi sera présenté à nouveau quand les travaux préparatoires seront accomplis.

21. En réponse à la question posée par la Vice-présidente, la représentante de l'Arménie confirme qu'un comité tripartite existe et tient des réunions mensuelles durant lesquelles le projet de loi est soumis au débat. Le gouvernement encourage la poursuite du dialogue et des analyses.

22. En réponse à la question du représentant de la CES, la représentante de l'Arménie confirme qu'à l'heure actuelle la liste des emplois approuvé par le gouvernement regroupe 36 professions différentes pour lesquelles les journées de travail de 24 heures sont autorisées. Cette liste sera amendée par une nouvelle loi.

23. La Présidente observe que le projet de loi marque un progrès pour des catégories particulières de salariés pouvant travailler jusqu'à 24 heures par jour, mais ne change pas de situation de ceux qui bénéficient de la durée normale de travail laquelle ne doit pas excéder 12 heures par jour, heures supplémentaires comprises.

24. LE CG prend note du projet de loi visant à améliorer la situation des 36 catégories de salariés pour lesquels la durée de travail journalière peut être portée à 24 heures et décide d'attendre la prochaine évaluation du CEDS.

## **CSER 2§1 LITUANIE**

*Le Comité conclut que la situation de la Lituanie n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que la durée quotidienne de travail autorisée pour certaines catégories de personnels peut aller jusqu'à 24 heures.*

25. La situation n'est pas conforme à la Charte depuis les Conclusions 2007.

26. La représentante de la Lituanie informe qu'en 2013, en tenant compte des conclusions du CEDS, le Ministère de la Sécurité sociale et du Travail a élaboré un projet de loi pour réduire à 16 heures la durée de travail journalière. Ce projet de loi a été soumis à la Commission tripartite pour approbation mais a été rejeté par les partenaires sociaux et les organisations d'employeurs qui ne sont pas d'accord avec cette réduction du temps de travail. En effet, les travailleurs soumis au régime de travail journalier de 24 heures bénéficient d'un long repos qui leur permet d'avoir un second emploi. Aussi, le projet prévoyant la réduction du temps de travail pour les catégories de travailleurs concernées a suscité des manifestations de la part des salariés. Elle précise que la législation de la Lituanie concernant le temps de travail est en conformité avec le droit de l'Union européenne (Directive 2003/88 / CE du Parlement européen et du Conseil du 4 Novembre 2003 concernant certains aspects de l'organisation du temps de travail).

27. Suite à l'observation de la Présidente que la question des périodes d'astreinte de 24 heures relève du domaine de la santé publique, la représentante de la Lituanie précise que la présence du travailleur sur le lieu de travail pendant 24 heures est exigée dans la limite de 48 heures par semaine, suivie d'un repos de 3 jours. Elle informe qu'un groupe de chercheurs a élaboré un modèle social relatif à la durée du travail lequel a été soumis à une consultation dont le résultat n'est pas à ce jour connu.

28. En réponse au représentant de la CES concluant que le gouvernement de la Lituanie n'a rien prévu pour remédier à la situation de non-conformité, la représentante de la Lituanie rappelle que le projet de loi a été élaboré mais qu'il a été rejeté par les partenaires sociaux.

29. Par rapport aux observations des représentantes de la Roumanie et de la Norvège, la représentante de la Lituanie rappelle que la durée journalière de travail excessive aux yeux de la Charte n'est autorisée dans son pays que pour certaines catégories de travailleurs (par exemple soins de santé, assistance publique, garde des enfants, services spécialisés dans les communications) dont la liste a été fixée il y a longtemps par le gouvernement. Tant les syndicats que les organisations d'employeurs ne demandent pas d'élargir cette liste.

30. En réponse au représentant des Pays-Bas, la représentante de la Lituanie précise que la Commission tripartite n'émet que des recommandations par rapport aux projets de loi. Bien que ce soit le gouvernement qui prend la décision finale, si les partenaires sociaux sont contre un projet le gouvernement en tient compte.

31. La représentante de la Russie demande que le prochain rapport contienne le raisonnement des partenaires sociaux qui les a conduits à cette prise de position.

32. Sur proposition du représentant des Pays-Bas, le CG met aux voix une recommandation qui est rejetée à l'unanimité et un avertissement qui n'est pas adopté (4 voix en faveur, 25 voix contre).

33. Lors de la discussion sur les normes de l'Union européenne en ce qui concerne la durée journalière autorisée du travail, la représentante de la Suède observe que la Directive européenne sur le temps de travail est plus souple ce qui permet aux partenaires sociaux de parvenir à des accords. Les représentants de la CES et de la République slovaque ajoutent que l'approche de l'UE est différente de celle de la Charte en ce que la directive fixe les normes au niveau du temps de repos qui est de 11 heures par jour, la durée maximale du travail étant établie à 48 heures hebdomadaires. La période de référence utilisée pour calculer la durée du temps de travail hebdomadaire est fixée à sept jours, ou dans les Etats qui le souhaitent à quatre mois. Le représentant de l'Italie précise que la directive laisse aux Etats la possibilité de déroger à cette règle. La directive risque d'être révisée l'an prochain.

34. Le CG envoie au gouvernement de la Lituanie un message fort demandant de mettre la situation en conformité avec la Charte et encourage à modifier la législation pertinente malgré l'opposition des partenaires sociaux.

## CSER 2§1 ESTONIE

*Le Comité conclut que la situation de l'Estonie n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que le temps maximum de travail autorisé pour les membres d'équipage de navires effectuant des transports maritimes courts est de 72 heures par tranche de sept jours.*

35. La situation n'est pas conforme à la Charte depuis les Conclusions 2007.

36. La représentante de l'Estonie informe qu'après des consultations avec les partenaires sociaux et d'autres institutions compétentes, le Ministère des Affaires sociales a modifié la législation réglementant l'emploi sur les navires et les relations de travail des membres d'équipage de navires. La nouvelle loi est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> Juillet 2014. Rédigée en conformité avec la Directive du Conseil européen N° 2009/13/EC et la Convention du travail maritime de l'OIT, elle remplace la durée hebdomadaire maximale de travail par le temps de repos minimum hebdomadaire. L'article 49§1 de la loi stipule qu'un accord par lequel un membre de l'équipage se retrouve avec moins de 84 heures de temps de repos sur une période de sept jours est caduc. Selon l'article 49§2 de la loi, un accord par lequel une personne de quart se retrouve avec moins de 77 heures de temps de repos sur une période de sept jours est également caduc. L'article 49§3 de la loi stipule que les exceptions à la restriction visée au paragraphe 1 peuvent être apportées par une convention collective, à condition que le travail ne nuira pas à la santé ou la sécurité de l'employé et que le membre de l'équipage bénéficie d'au moins 77 heures de temps de repos sur une période de sept jours.

37. La représentante de l'Estonie souligne que lors de consultations il a été décidé que la réduction du temps de travail des membres d'équipage de navires ne serait pas raisonnable. En effet, puisque les lois réglementant le temps de travail des membres d'équipage de navires dans d'autres pays de l'Union européenne s'inspirent des mêmes sources, autoriser l'équipage à travailler moins d'heures sur une période de sept jours placerait l'Estonie dans une situation d'un désavantage concurrentiel. Comme il s'agit d'un secteur spécifique et en raison de la nature particulière du travail des membres d'équipage de navires, la solution adoptée peut être considérée comme justifiée et nécessaire.

38. Enfin, la représentante de l'Estonie fait observer qu'en comparaison à ceux qui travaillent sur la terre, les membres d'équipage de navires bénéficient des mesures de protection supplémentaires. Par exemple, le congé annuel pour un membre d'équipage est de 35 jours ouvrables. En outre, le temps de travail des membres d'équipage qui ne sont pas de quart ou engagés pour assurer la sûreté, la prévention de la pollution de l'environnement ou la sécurité doit être compris, dans la mesure du possible, entre 6h00

et 20h00, le temps du navire. Il peut leur être demandé de travailler entre 20h00 et 6h00 seulement pour effectuer des tâches urgentes ou bien quand la nature du travail l'exige.

39. En réponse à la question de la représentante de la Norvège de savoir s'il était possible de travailler 72 heures d'affilée, la représentante de l'Estonie souligne que la nouvelle loi ne précise pas de temps maximum de travail autorisé mais le temps de repos minimum hebdomadaire.

40. La Présidente observe que la nouvelle législation ne change rien en ce qui concerne le temps maximum de travail autorisé pour les membres d'équipage de navires.

41. Le CG prend note de l'information fournie, encourage le gouvernement de l'Estonie à faire une appréciation de la nouvelle législation dans le prochain rapport et décide d'attendre la prochaine évaluation du CEDS.

## **CSER 2§1 IRLANDE**

*Le Comité conclut que la situation de l'Irlande n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que la durée du travail admise dans le secteur de la marine marchande peut atteindre 72 heures par semaine.*

42. La situation n'est pas conforme à la Charte depuis les Conclusions 2003.

43. La représentante de l'Irlande fait observer que les dispositions de la législation nationale sont compatibles avec des normes établis au niveau européen et international. En particulier, la durée du travail admise dans le secteur de la marine marchande s'élevant à 72 heures sur une période de 7 jours est en ligne avec à la fois la Convention du travail maritime de l'OIT et la Directive européenne 1999/63/CE concernant l'accord relatif à l'organisation du temps de travail des gens de mer, conclu par l'Association des armateurs de la Communauté européenne (ECSA) et la Fédération des syndicats des transports dans l'Union européenne (FST). Cet accord fixe la durée maximale du travail ou la durée minimale du repos :

(a) Nombre maximum d'heures de travail ne doit pas dépasser

(i) 14 heures sur une période de 24 heures; et

(ii) 72 heures sur une période de sept jours

ou

(b) le temps de repos minimum ne doit pas être inférieur à:

(i) 10 heures sur une période de 24 heures; et

(ii) 77 heures sur une période de sept jours.

44. L'accord de la Directive 2009/13 / CE reconferme les heures de travail définies dans la Directive 1999/63 / CE.

45. La représentante du Portugal rappelle que la directive n'empêche pas d'adopter des mesures plus favorables en la matière au niveau national.

46. Le représentant du Royaume-Uni rappelle la question de la pluralité de sources de protection des droits sociaux fondamentaux évoquée dans le cadre du « Processus de Turin » et l'obligation pour les Etats demeurer respectueux du principe « de la clause la plus favorable » afin d'en articuler les éventuelles divergences.

47. La représentante de l'OIE soutient la position des représentants de l'Irlande et du Royaume-Uni. Elle fait observer que la Convention du travail maritime de l'OIT est spécifique en ce qu'elle reflète les besoins des gens de mer et du travail à bord d'un navire où des horaires de bureau ne s'appliquent pas. Elle souligne que le CEDS ne tient pas compte de la spécificité du secteur maritime lors de l'adoption de ses conclusions relatives à la durée raisonnable du travail.

48. La représentante de la Finlande soutient la position de la représentante de l'OIE sur ce point.

49. Le CG prend note de l'opinion des Etats quant à la spécificité du travail maritime et demande au CEDS de présenter plus clairement son raisonnement lors de l'adoption des conclusions en la matière. Il décide d'attendre la prochaine évaluation du CEDS.

## **CSER 2§1 ITALIE**

*Le Comité conclut que la situation de l'Italie n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que la durée hebdomadaire de travail des travailleurs à bord des navires maritimes peut atteindre 72 heures.*

50. La situation n'est pas conforme à la Charte depuis les Conclusions 2007.

51. Le représentant de l'Italie rappelle que dans son pays la question du temps de travail dans la pêche maritime est régie par le Décret législatif du 8 Avril 2003, N° 66, sur la mise en œuvre de les Directives européennes 93/104 / CE et 2000/34 / CE concernant certains aspects de l'organisation du temps de travail et le Décret législatif du 27 mai 2005, N° 108 sur la mise en œuvre de la Directive 1999/63 / CE relative à l'aménagement du temps de travail des gens de mer, conclu par l'Association des armateurs de la Communauté européenne (ECSA) et la Fédération des syndicats des transports dans l'Union européenne (FST). L'article 18§2 du Décret du 2003 et l'article 3 du Décret du 2005 fixent la durée du travail à bord des navires de pêche à, en moyenne, 48 heures de travail par semaine, calculée sur une période de référence d'un an. Ces articles précisent également la durée maximale d'heures de travail à bord (14 heures sur une période de 24 heures et 72 heures sur une période de sept jours) et

le nombre minimum d'heures de repos (10 heures sur une période de 24 heures et 77 heures sur une période de sept jours).

Le représentant de l'Italie rappelle ensuite que la conclusion de non-conformité a été motivée par la durée autorisée de 72 heures de travail par semaine. Il précise que l'autorisation d'une telle durée est liée à la spécificité du secteur maritime et des exigences spécifiques relatives au travail de la pêche (influence des conditions météorologiques, présence saisonnière de certains espèces de poissons). Pour cette raison, la loi prévoit également des formes appropriées de repos compensatoire.

52. Finalement, le représentant de l'Italie souligne que la législation nationale est en conformité avec la Convention du travail maritime de l'OIT dont l'Italie est Partie. Ainsi, le gouvernement de l'Italie considère que la législation nationale est pleinement conforme aux normes internationales et aux législations communautaires relatives au temps de travail à bord des navires de pêche.

53. La représentante de la Russie fait observer que la situation de l'Italie est identique à celle de l'Irlande.

54. Le CG note que le gouvernement de l'Italie estime être en conformité avec la législation européenne et les normes internationales en la matière et décide d'attendre la prochaine évaluation du CEDS ainsi que la présentation de son raisonnement lors de l'adoption des conclusions concernant la durée raisonnable du travail à bord des navires.

## **CSER 2§1 TURQUIE**

*Le Comité conclut que la situation de la Turquie n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que la législation autorise une durée de travail hebdomadaire de 66 heures.*

55. Le Comité conclut pour la 1<sup>re</sup> fois que la situation n'est pas conforme à la Charte.

56. Le représentant de la Turquie confirme que la situation législative n'a pas évolué depuis l'adoption des conclusions par le CEDS. Selon la législation en vigueur, un salarié est autorisé à travailler 66 heures au cours de certaines semaines de la période de référence, à condition qu'en contrepartie il travaille moins longtemps d'autres semaines, de sorte que la durée moyenne de travail hebdomadaire ne dépasse pas 45 heures au cours de cette période. La période de référence est de 2 mois ; elle peut être prolongée jusqu'à 4 mois par le biais des conventions collectives. Par exemple, dans une entreprise où la semaine de travail est de 6 jours, un travailleur qui effectue 66 heures de travail hebdomadaire pendant 3 semaines au total ne dépassera pas les 45 heures de travail hebdomadaire s'il travaille 30 heures en moyenne par semaine par la suite, au cours de la période de référence.

57. Le représentant de la Turquie déclare ensuite qu'une consultation auprès des institutions concernées et les partenaires sociaux sera effectuée suite à la conclusion de non-conformité émise par le CEDS.

58. Le CG prend note des informations fournies, de la volonté du gouvernement de la Turquie de prendre des mesures en tenant compte de la conclusion de non-conformité et décide d'attendre la prochaine évaluation du CEDS.

## **CSER 2§1 NORVEGE**

*Le Comité conclut que la situation de la Norvège n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que la durée de travail journalier peut atteindre 16 heures.*

59. La situation n'est pas conforme à la Charte depuis les Conclusions XIV-2 (1998).

60. La représentante de la Norvège déclare que le gouvernement de son pays considère la législation nationale être en conformité avec la Charte. De l'avis des travailleurs, le temps de travail – sept heures et demie par jour - est bien adapté à la vie familiale. La durée de travail journalier de 16 heures est autorisée à titre exceptionnel, avec l'accord des partenaires sociaux, dans les entreprises liées par les conventions collectives. La règle autorisant un total de 16 heures de travail est une disposition exceptionnelle soumise à plusieurs conditions. En particulier, un accord écrit doit être conclu avec les représentants élus des salariés et le total de 16 heures ne peut être effectué que si le salarié se voit assigner un travail nécessitant des heures supplémentaires pour lequel il doit exister un besoin exceptionnel et limité dans le temps.

61. Suite à la demande de la représentante de la Lituanie, le Secrétariat rappelle la jurisprudence du CEDS sur la durée raisonnable du travail.

62. La représentante de la Norvège fait observer que dans les conclusions concernant son pays le CEDS « rappelle que la durée de travail journalier devrait toujours être inférieure à 16 heures pour être considérée comme raisonnable au regard de la Charte » alors que dans les conclusions concernant l'Arménie il dit que « la durée journalière de travail ne doit en aucun cas excéder seize heures par jour ».

63. En réponse à une question de la Présidente, la représentante de la Norvège informe que son gouvernement n'a pas pris de contact avec le CEDS même si la situation relative à la durée raisonnable du travail n'est pas conforme depuis 1998.

64. Le CG note que la législation relative à la durée raisonnable du travail reste inchangée et que le gouvernement de la Norvège estime être en conformité avec la Charte. Il encourage le gouvernement de la Norvège de prendre contact avec le CEDS au sujet de cette conclusion de non-conformité et décide d'attendre la prochaine évaluation du CEDS.

### **CSER 2§1 RÉPUBLIQUE SLOVAQUE**

*Le Comité conclut que la situation de la République slovaque n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que le nombre d'heures de travail par tranche de 24 heures peut aller jusqu'à 16 heures.*

65. La situation n'est pas conforme à la Charte depuis les Conclusions XVI-2 (2004).

66. Le représentant de la République slovaque considère qu'il s'agit d'un malentendu quant à l'interprétation de la législation slovaque par le CEDS. Après avoir rappelé les dispositions pertinentes du Code du travail, il donne l'exemple d'un employé dont le travail commence à minuit et dure jusqu'à 8 heures du matin. Après cette période de travail, si le temps de repos est réduit à huit heures, cet employé travaillera seulement pendant quatre heures (de 16 heures à 20 heures) car selon les dispositions du Code du travail, la durée journalière maximale de travail est de douze heures. Il ne pourra donc pas travailler plus longtemps cette journée.

67. Confirmant qu'il n'est pas possible de travailler dans son pays seize heures dans la même journée, le représentant de la République slovaque souligne que la durée maximale d'un poste est limitée à douze heures dans le cadre d'une répartition inégale de la charge de travail et à neuf heures en cas de répartition égale.

68. Le CG prend note des explications données, invite le gouvernement de la République slovaque de fournir dans le prochain rapport des informations claires et précises sur la durée du travail et décide d'attendre la prochaine évaluation du CEDS.

### **CSER 2§1 FRANCE**

*Le Comité conclut que la situation de la France n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que les astreintes durant lesquelles aucun travail effectif n'est réalisé sont assimilées à des périodes de repos.*

69. La situation n'est pas conforme à la Charte depuis les Conclusions 2003.

70. La représentante de la France cite tout d'abord les textes pertinents applicables en droit français et informe ensuite qu'en réponse aux conclusions du CEDS, il convient de distinguer trois situations :

- le salarié assurant des permanences sur son lieu de travail

Selon la jurisprudence française, si le salarié doit rester en permanence à la disposition de l'employeur dans les locaux de l'entreprise, cela ne constitue pas une astreinte mais du temps de travail effectif (Chambre sociale de la Cour de cassation, 28 octobre 1997, n° 94-42054). De même, les permanences nocturnes au sein de l'entreprise ou dans un local prévu à cet effet ou dans un logement de fonction situé dans les locaux de l'entreprise constituent du temps de travail effectif et non une astreinte lorsque le salarié n'est pas en mesure de vaquer à des occupations personnelles. Ainsi, le critère retenu par la chambre sociale de la Cour de cassation est celui de la possibilité de vaquer ou non à des occupations personnelles pour distinguer l'astreinte du temps de travail effectif.

En revanche, dans un arrêt du 28 mai 14 (n° 13-10339), la Chambre sociale a retenu l'intégralité des heures de veille nocturne même hors intervention comme temps de travail effectif car le salarié ne pouvait pas vaquer à des occupations personnelles. Ainsi, le temps de garde sur le lieu de travail n'est pas assimilé à du temps de repos mais à du temps du travail effectif lorsque le salarié ne peut pas vaquer à ses occupations personnelles.

- le salarié assurant des permanences à son domicile

Lorsqu'il s'agit bien d'une astreinte, seule la durée d'intervention est considérée comme du temps de travail effectif car, en dehors du temps d'intervention, le salarié est en mesure de vaquer librement à ses occupations personnelles. Cette disposition est compatible avec la décision de la Cour de justice de l'Union européenne qui, dans sa décision *Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) contre Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana* (3 octobre 2000), a jugé que seul le temps lié à la prestation effective de services doit être considéré comme du temps de travail au sens de la directive en la matière.

La circulaire DRT 06 du 14 avril 2003 a précisé que lorsqu'une intervention a lieu pendant la période d'astreinte et que le salarié n'a pas encore bénéficié des périodes de repos minimales prévues par le Code du travail, celles-ci doivent être entièrement données à l'issue de l'intervention. Dans la plupart des cas, l'intervention ayant lieu avant que le salarié ait bénéficié de la totalité de la période minimale de repos quotidien ou hebdomadaire prévue par le Code du travail, le régime de l'astreinte s'avère particulièrement favorable au travailleur.

Pour ces raisons, le gouvernement de la France considère que l'assimilation des périodes d'astreinte au temps de repos ne constitue pas une violation du droit à une durée raisonnable du travail prévu par l'article 2§1 de la Charte.

- le salarié relevant d'un régime d'équivalence

Un régime d'équivalence à la durée légale du travail a été instauré dans des professions pour lesquelles existent des temps d'inaction. Il s'agit de situations dans lesquelles une durée de présence supérieure à la durée légale du travail (par exemple 38 heures) est considérée comme équivalente à la durée légale (35 heures). Les repos quotidien et hebdomadaire ne sont pas affectés par le régime d'équivalence qui ne concerne que le mode de décompte des temps travaillés.

Dans l'arrêt *Dellas* du 1<sup>er</sup> décembre 2005, la Cour de justice de l'Union européenne a conclu que la Directive 2003/88/CE ne s'opposait à un régime d'équivalence que lorsque le respect de l'intégralité des prescriptions minimales édictées par cette directive en vue de protéger de manière efficace la sécurité et la santé des travailleurs n'était pas assuré. Le Conseil d'Etat français a fait application de cette décision et a prononcé une annulation partielle du décret du 31 décembre 2001 instituant un régime d'équivalence dans les établissements sociaux et médico-sociaux gérés par des personnes privées à but non lucratif qui ne garantissait pas explicitement le respect des seuils et plafonds européens prévus par la directive susmentionnée, ces seuils et plafonds devant être appréciés heure pour heure.

A la suite de cet arrêt, un décret en Conseil d'Etat rappelant l'application des seuils et plafonds européens a été pris le 29 janvier 2007 afin de sécuriser le régime d'équivalence dans le secteur social et médico-social (décret n°2007-106). Depuis, le gouvernement a pris huit autres décrets relatifs à onze professions ou secteurs professionnels.

71. En réponse à la question de la représentante de la Roumanie, la représentante de la France confirme que toutes ces informations ont été communiquées au CEDS.

72. Le CG prend note des informations fournies et décide d'attendre la prochaine évaluation du CEDS.

## **CSER 2§1 SLOVÉNIE**

*Le Comité conclut que la situation de la Slovénie n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que dans certaines conventions collectives les périodes d'astreinte effectuées au domicile, durant lesquelles aucun travail effectif n'est réalisé, sont assimilées à des périodes de repos.*

73. Le Comité conclut pour la 1<sup>re</sup> fois que la situation n'est pas conforme à la Charte.

74. La représentante de la Slovénie informe que depuis son dernier rapport sur la durée autorisée du travail, trois conventions collectives qui réglementent les périodes d'astreinte ont été modifiées afin de mettre la situation en conformité avec la Charte. Il est vrai que la convention collective du secteur des transports ferroviaires qui reste inchangée, limite les astreintes à 150 heures par mois et que l'astreinte à domicile n'est pas incluse dans le nombre d'heures normalement travaillées à temps plein mais l'astreinte dans ce secteur est extrêmement rare.

75. En réponse à une question de la représentante de la Pologne, la représentante de la Slovénie précise que la convention collective du secteur de l'assurance, tout comme les conventions dans d'autres secteurs, prévoit que les astreintes à domicile donnent droit à une compensation pécuniaire.

76. En réponse à une question de la Présidente, la représentante de la Slovénie informe que les modifications faites dans les conventions collectives concernées consistent en assimilation des périodes d'astreinte au temps de travail.

77. En réponse à une question du représentant de la CES, la représentante de la Slovénie indique que seuls les partenaires sociaux sont compétents pour fixer les heures d'astreinte.

78. Le CG prend note de la modification des trois conventions collectives dans le but de les mettre en conformité avec la Charte, invite le gouvernement de la Slovénie à fournir des détails de cette révision dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine évaluation du CEDS.

## **CSER 2§1 « L'EX-RÉPUBLIQUE YOUGOSLAVE DE MACÉDOINE »**

*Le Comité conclut que la situation de « l'ex-République yougoslave de Macédoine » n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que les heures passées par les médecins à se tenir prêts à intervenir sont considérées comme un temps de repos.*

79. Le Comité conclut pour la 1<sup>re</sup> fois que la situation n'est pas conforme à la Charte.

80. Le représentant de « l'ex-République yougoslave de Macédoine » indique que les périodes d'astreinte des médecins sont régies par la loi relative à la protection de la santé. L'article 218 de cette loi considère comme une forme de travail le fait pour un médecin d'être prêt à intervenir s'il est appelé au téléphone, même s'il n'est pas présent

dans l'établissement de soins. Ces heures de garde ne sont pas comptabilisées comme temps de travail lorsqu'aucun travail effectif n'est réalisé.

81. Le représentant de « l'ex-République yougoslave de Macédoine » précise ensuite que ce type d'astreinte est utilisé très rarement. Il s'agit surtout des situations d'urgence pour des médecins spécialistes travaillant dans de petites communes. Ces situations sont peu fréquentes. La convention collective du secteur de la santé prévoit que si un médecin est appelé au téléphone pour intervenir, il bénéficie de 113% du salaire en prime, s'il n'est pas appelé – de 8% du salaire en prime. Le gouvernement de « l'ex-République yougoslave de Macédoine » considère que la situation est en conformité avec le droit de l'Union européenne et avec la Charte sociale.

82. Le CG prend note des informations fournies, invite le gouvernement de « l'ex-République yougoslave de Macédoine » à compléter le prochain rapport avec des détails pertinents concernant les règles s'appliquant aux heures passées par les médecins à se tenir prêts à intervenir et décide d'attendre la prochaine évaluation du CEDS.

### **Article 2§3 - Congés payés annuels**

#### **Article 2§3**

#### **CSER 2§3 BOSNIE-HERZÉGOVINE**

*Le Comité conclut que la situation de la Bosnie-Herzégovine n'est pas conforme à l'article 2§3 de la Charte au motif que, pendant la période de référence, la durée minimale des congés payés annuels était inférieure à quatre semaines ou à vingt jours ouvrables.*

83. Le Comité conclut pour la 1<sup>re</sup> fois que la situation n'est pas conforme à la Charte.

84. La représentante de la Bosnie-Herzégovine informe qu'afin de mettre la législation en conformité avec l'article 2§3 de la Charte, le Ministère de la Justice a élaboré et envoyé au Parlement le projet de loi sur les amendements de la Loi du travail pour les institutions de Bosnie-Herzégovine. Le projet de loi comprend un amendement de l'article 25 de la Loi du travail relatif à l'exercice du droit au congé annuel en vue d'uniformiser les critères et les conditions de prise de congé annuel par tous les employés dans les institutions de Bosnie-Herzégovine. Ce projet a été examiné le 15 avril 2014 par la Chambre des Représentants du Parlement mais n'a pas été adopté. Aussi, vu la nécessité d'assurer la conformité de la législation nationale avec la Charte, le Ministère de la Justice a-t-il inclus l'élaboration d'une nouvelle Loi du travail dans son programme de travail pour 2015.

La représentante de la Bosnie-Herzégovine informe ensuite que la Fédération de Bosnie-Herzégovine a également préparé une nouvelle Loi du travail dans laquelle les dispositions concernant la durée minimale des congés payés annuels sont en conformité avec la Charte. Le projet de Loi du travail a été envoyé par le gouvernement de la Fédération de Bosnie-Herzégovine au Parlement en novembre 2012, mais il n'a pas été adopté.

La représentante de la Bosnie-Herzégovine informe aussi que le programme de travail du gouvernement et de l'Assemblée Nationale de la Republika Srpska prévoit l'adoption d'une nouvelle Loi du travail qui serait en conformité avec la Charte en ce qui concerne la durée minimale des congés payés annuels. L'information n'est pas disponible quant aux travaux législatifs dans le District de Brčko.

85. La représentante de la Russie fait observer une réaction rapide des autorités de la Bosnie-Herzégovine à la conclusion de non-conformité, même si les amendements n'ont pas encore été adoptés.

86. Le CG prend note des travaux législatifs, souhaite instamment la mise en conformité de la législation nationale avec l'article 2§3 de la Charte et décide d'attendre la prochaine évaluation du CEDS.

## **Article 4§1 – Charte révisée – Rémunération décente**

### **Article 4§1 – Rémunération décente**

#### **CSER 4§1 ANDORRE**

*Le Comité conclut que la situation de l'Andorre n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte au motif que le salaire minimum interprofessionnel ne suffit pas à assurer un niveau de vie décent.*

87. Le Secrétariat précise qu'en 2010, le CEDS a ajourné ses Conclusions dans l'attente d'informations complémentaires.

88. La représentante de l'Andorre annonce que son Gouvernement a décidé, au vu de la conclusion du CEDS, d'augmenter progressivement, entre 2016 et 2019, le salaire interprofessionnel pour le porter à un montant équivalant à 50% du salaire moyen net. Avant de prendre cette décision, il a fait réaliser une étude quant aux conséquences qui en résulteraient sur les cotisations de sécurité sociale, le montant des prestations sociales, etc.

89. Le Comité gouvernemental félicite le Gouvernement andorran pour cette évolution positive et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

## **CSER 4§1 AZERBAÏDJAN**

*Le Comité conclut que la situation de l'Azerbaïdjan n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte au motif que le salaire mensuel minimum ne suffit pas à assurer un niveau de vie décent.*

90. Le Secrétariat précise que cette situation de non-conformité existe depuis les Conclusions 2010.

91. La représentante de l'Azerbaïdjan explique que le salaire minimum mensuel dans le secteur public représente 27,5 % du salaire moyen mensuel net de 398,20 AZN (403,14 EUR). Même si elle ne cite pas les chiffres exacts, elle affirme que le chiffre correspondant dans le secteur privé est plus élevé. Elle ajoute que la stratégie « Azerbaïdjan 2020 : regard sur l'avenir » approuvée en 2012 prévoit des mesures visant à ajuster graduellement le salaire minimum mensuel en vue d'atteindre le rapport de 60 % du salaire moyen demandé par le CEDS.

92. La représentante de la Pologne rappelle que le CEDS a déjà conclu en 2010 que le salaire minimum était manifestement inéquitable. Force est de constater que la situation n'a pas évolué entre-temps. La Présidente considère que la situation est assez difficile en l'absence d'évolutions positives depuis 2010/2011.

93. La représentante de l'Azerbaïdjan fait savoir que des propositions pertinentes visant à augmenter le salaire minimum ont été soumises au Conseil des ministres. Cependant, elle n'est pas en mesure de préciser la date à laquelle ce projet de loi sera adopté.

94. Le Comité gouvernemental met aux voix un avertissement qui est rejeté (11 voix pour ; 12 contre).

95. Le Comité gouvernemental exhorte le Gouvernement de l'Azerbaïdjan à augmenter le salaire mensuel minimum de manière significative afin de mettre la situation en conformité avec la Charte sociale européenne.

## **CSER 4§1 BELGIQUE**

*Le Comité conclut que la situation de la Belgique n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte au motif que :*

- .....
- *les salaires moyens minima versés aux jeunes travailleurs ne suffisent pas à assurer un niveau de vie décent.*

96. Le Secrétariat précise que le CEDS a ajourné sa Conclusion en 2007 pour manque d'information.

97. Le représentant de la Belgique indique que le salaire minimum mensuel est actuellement fixé à 1 289,55 EUR net. Selon les données Eurostat, il s'agit du deuxième salaire le plus élevé d'Europe, juste derrière le Luxembourg. Dans l'ensemble, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, ce salaire n'est plus réduit pour les jeunes travailleurs.

Cependant, des salaires réduits par rapport au salaire mensuel minimum continuent de s'appliquer aux étudiants, dans les proportions suivantes : 20 ans : 94 % ; 19 ans : 88 % ; 18 ans : 82 % ; 17 ans : 76 % ; 16 ans et moins : 70 %.

Le représentant de la Belgique explique que pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans, cette réduction est justifiée car ils sont obligés de suivre l'éducation à l'école. En ce qui concerne les jeunes étudiants âgés de 18 à 21 ans, cette différence se justifie par un certain nombre de raisons, y compris le fait qu'à cet âge-là ils vivent encore avec leurs parents.

98. Le Comité gouvernemental prend note de ces évolutions positives et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

#### **CSER 4§1 IRLANDE**

*Le Comité conclut que la situation de l'Irlande n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte au motif que le salaire minimum national réduit applicable aux employés majeurs en première embauche et en poursuite d'études ne suffit pas à assurer un niveau de vie décent.*

99. Le Secrétariat précise que la situation de non-conformité existe depuis les Conclusions 2007.

100. La représentante de l'Irlande fait savoir que le salaire minimum national est relativement élevé selon les normes internationales. Les derniers chiffres publiés par Eurostat montrent que le salaire minimum de l'Irlande est le cinquième salaire le plus élevé des 22 Etats membres de l'Union européenne qui ont un salaire minimum.

Quant aux jeunes travailleurs de moins de 18 ans, ils ont droit à 70 % du salaire minimum national. L'objectif est de parvenir à un équilibre qui fait que les jeunes travailleurs ne sont pas exploités, sans pour autant que le taux de rémunération encourage les jeunes à abandonner leurs études.

Cette recommandation a été faite par la Commission nationale pour le salaire minimum qui a été nommé avant l'introduction de la Loi sur le salaire minimum national en 2000. Elle a aussi recommandé que des salaires minima réduits soient applicables aux travailleurs de plus de 18 ans au cours des deux premières années d'embauche et à ceux qui suivent une formation structurée. La Commission nationale pour le salaire minimum est d'avis qu'il faut encourager les employeurs à privilégier la formation et que la structure du salaire minimum national doit encourager et inciter les employeurs à embaucher du personnel non qualifié et à leur faire suivre une formation.

Le raisonnement qui sous-tend ces dispositions est le suivant : toutes choses étant égales par ailleurs, un travailleur expérimenté a plus de valeur et il est plus productif qu'une personne qui vient d'arriver sur le marché du travail ou qu'un stagiaire. Il est également important que les demandeurs d'emploi ne se voient pas refuser l'accès au marché de l'emploi en raison d'une expérience ou d'une formation insuffisante.

101. Le représentant de l'Irlande a informé la GC qu'en Février 2015, le Gouvernement a créé une Commission des bas salaires qui, sur une base annuelle, examine et fait des recommandations au ministre sur le salaire minimum national. En réponse à une question de la représentante de la Pologne, la représentante de l'Irlande accepte de transmettre aux fonctionnaires du ministère concerné les conclusions du CEDS.

102. La Présidente note les différences de salaires entre les jeunes travailleurs et les travailleurs « établis ».

103. Le Comité gouvernemental prend note des informations fournies et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

#### **CSER 4§1 LITUANIE**

*Le Comité conclut que la situation de la Lituanie n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte au motif que le salaire minimum applicable aux travailleurs du secteur privé ne suffit pas à assurer un niveau de vie décent.*

104. Le Secrétariat précise que la situation de non-conformité existe depuis les Conclusions 2010.

105. La représentante de la Lituanie fait savoir qu'entre-temps le Gouvernement lituanien, dans le programme gouvernemental 2012-2016, a fixé parmi les objectifs l'augmentation significative du salaire mensuel minimum jusqu'à ce qu'il représente 50 % du salaire mensuel moyen, compte tenu des développements économiques.

La représentante de la Lituanie informe le Comité gouvernemental qu'en 2012 le salaire mensuel minimum net représentait 42 % du salaire mensuel moyen net. En 2013, ce pourcentage s'élevait à 47,65 %. Au cours de cette même année, un allègement fiscal a été mis en place pour la population à faibles revenus, ce qui a permis d'augmenter le revenu des personnes percevant les plus bas salaires (augmentation comprise entre 2,55 et 5,3 %). En 2014, le salaire minimum a été augmenté de 3,5 %. Une légère augmentation a été appliquée début 2015 et le salaire minimum s'élève à 300 €. Selon les données provisoires de 2015, le salaire minimum représente environ 47 % du salaire moyen net. Le 19 mai 2015, le ministre de la Sécurité sociale et du Travail a soumis au Gouvernement le projet de loi visant à augmenter le salaire mensuel minimum de 8,3 %.

106. Le Comité gouvernemental, à l'initiative des représentantes de la Roumanie et de la Pologne, félicite le Gouvernement de la Lituanie pour ces évolutions positives et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

### **CSER 4§1 PAYS-BAS**

*Le Comité conclut que la situation des Pays-Bas n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte aux motifs que :*

- *il n'est pas établi que le salaire minimum légal assure un niveau de vie décent ;*
- *les taux réduits du salaire minimum légal applicables aux jeunes travailleurs sont manifestement inéquitables.*

107. Le Secrétariat précise que la situation de non-conformité existe depuis 1985. En 2011, le Comité gouvernemental a mis aux voix une recommandation qui n'a pas été adoptée (1 voix pour ; 20 contre). Il a ensuite mis aux voix un avertissement qui a été adopté (16 voix pour ; 7 contre).

108. Le représentant des Pays-Bas fait la déclaration suivante :

#### Premier motif de non-conformité

Les Pays-Bas fourniront dans leur prochain rapport les renseignements demandés sur le salaire moyen net et le salaire minimum net versé aux travailleurs célibataires sans enfants, ainsi que des informations et données plus précises sur les compléments et prestations dont peuvent bénéficier ces travailleurs.

En outre, la loi néerlandaise sur le salaire minimum et l'allocation minimum de congé est actuellement réexaminée par le ministère compétent, en consultation avec les partenaires sociaux. Il est possible que les résultats de ce réexamen soient publiés d'ici la fin 2015.

#### Deuxième motif de non-conformité

Le représentant des Pays-Bas rappelle que la question du salaire minimum applicable aux jeunes travailleurs est débattue par le CEDS et les Pays-Bas depuis 25 ans. Les deux principaux arguments avancés sont les suivants : un salaire minimum plus élevé pour les jeunes travailleurs se traduira par une baisse du nombre d'emplois pour les jeunes ; le niveau actuel de rémunération des jeunes incite les jeunes à s'investir dans leurs études et à les terminer.

Entre-temps, le système actuel de salaire minimum légal applicable aux jeunes travailleurs sera inclus dans le réexamen susmentionné de la loi sur le salaire minimum. La principale question qui sera posée à l'occasion de ce réexamen est la suivante : le système de salaire minimum légal est-il adapté dans le contexte socio-économique actuel ?

Le représentant des Pays-Bas conclut que le CEDS recevra des informations sur le réexamen en cours en temps voulu.

109. La Présidente note avec satisfaction que la législation pertinente fait l'objet d'un réexamen et que les partenaires sociaux seront consultés.

110. En réponse à une question de la représentante de la Roumanie, le représentant des Pays-Bas explique que les syndicats et les organisations de jeunes espèrent que ce réexamen aboutira à l'augmentation des salaires minima pour les jeunes.

111. En réponse à une question de la représentante de la Lituanie, le représentant des Pays-Bas explique que les salaires minima applicables aux jeunes travailleurs doivent être considérés dans un contexte où, dans ce groupe d'âge, de nombreux jeunes vivent encore avec leurs parents et n'ont, par conséquent, pas à assumer les dépenses d'un ménage.

112. Le Comité gouvernemental reconnaît la volonté politique exprimée par le Gouvernement des Pays-Bas pour réexaminer la situation actuelle en ce qui concerne le salaire minimum applicable aux jeunes travailleurs. Il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

#### **CSER 4§1 PORTUGAL**

*Le Comité conclut que la situation du Portugal n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte au motif que le salaire minimum applicable aux travailleurs du secteur privé ne suffit pas à assurer un niveau de vie décent.*

113. Le Secrétariat précise que la situation de non-conformité existe depuis 2010.

114. La représentante du Portugal rappelle qu'entre mai 2011 et juin 2014, son pays a bénéficié du Programme d'aide économique et financière convenu entre le Gouvernement portugais, l'Union européenne et le Fonds monétaire international. Durant cette période, le salaire minimum mensuel national a été gelé au Portugal.

En octobre 2014, le Gouvernement portugais et les partenaires sociaux ont convenu d'augmenter progressivement le salaire minimum mensuel national, de 485 € à 505 € en décembre 2015. Ce montant correspond aux gains mensuels et comprend la rémunération en espèces versée avant les cotisations sociales (11 %) sans déduction fiscale. La situation est similaire dans le secteur public.

115. Le Comité gouvernemental note avec satisfaction ces évolutions et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

## **CSER 4§1 ROUMANIE**

*Le Comité conclut que la situation de la Roumanie n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte au motif que le salaire minimum national ne suffit pas à assurer un niveau de vie décent.*

116. Le Secrétariat précise que la situation de non-conformité existe depuis 2010.

117. La représentante de la Roumanie indique que le salaire minimum est fixé par le Gouvernement après consultation des partenaires sociaux. Pour la période 2013- 2016, le salaire minimum augmentera progressivement pour atteindre 1200 RON (267 euros) d'ici à 2016.

À compter de juillet 2015, le salaire minimum s'élèvera à 1050 RON par mois. Ce montant représente 43,47 % du salaire moyen utilisé pour justifier le budget de l'assurance maladie pour 2015.

118. La Présidente demande au Gouvernement d'indiquer dans le prochain rapport les salaires nets et non les salaires bruts, ce qui permettra au CEDS de comparer plus facilement les chiffres.

119. Le Comité gouvernemental prend note des progrès réalisés concernant la détermination du salaire minimum et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

## **CSER 4§1 RÉPUBLIQUE SLOVAQUE**

*Le Comité conclut que la situation de la République slovaque n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte au motif que le salaire minimum ne suffit pas à assurer un niveau de vie décent.*

120. Le Secrétariat précise que la situation de non-conformité existe depuis 2004.

121. Le représentant de la République slovaque fait savoir qu'au cours des premiers mois de 2015, le salaire minimum net représentait 49,7 % du salaire moyen net. En janvier 2015, le salaire minimum a été relevé de 11,24 % par rapport à l'année précédente, une augmentation historiquement élevée. Le Gouvernement a accompagné cette augmentation d'autres mesures comme le paiement d'une assurance maladie pour assurer un niveau de vie plus élevé aux personnes qui gagnent le salaire minimum. Toutes ces mesures combinées devraient faire en sorte que d'ici la fin 2015 le salaire minimum net représentera plus de 60 % du salaire moyen net, au moins dans plusieurs régions de la République slovaque.

122. Le Comité gouvernemental félicite le Gouvernement de la République slovaque pour ces évolutions positives et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

## Article 4§4 - Délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi

### CSER 4§4 ANDORRE

*Le Comité conclut que la situation de l'Andorre n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte aux motifs que :*

- *le montant de l'indemnité versée à l'extinction du contrat de travail est insuffisant en-deçà de dix ans d'ancienneté;*
- *la législation ne prévoit aucun préavis en cas de cessation d'emploi au cours de la période d'essai.*

123. Le Secrétariat précise qu'il s'agit d'un premier constat de non-conformité.

#### Premier motif de non-conformité

124. La représentante de l'Andorre déclare que son Gouvernement étudie actuellement la possibilité de modifier le code des relations de travail pour tenir compte des conclusions du CEDS, de façon à mieux aligner sa législation sur la Charte. En outre, et bien que cela ne concerne pas spécialement la Charte, l'Andorre a entamé des discussions avec l'Union européenne en vue de conclure un accord d'association qui se traduirait également par des modifications de la législation allant dans le sens de la Charte.

125. En réponse à une question de la Présidente, la représentante de l'Andorre explique que l'article 89 du code des relations de travail prévoit diverses possibilités d'extinction du contrat de travail. Le motif de non-conformité vise, par exemple, le cas de décès, d'incapacité ou de départ à la retraite de l'employeur en tant que personne physique. La législation actuelle ne prévoit, en l'espèce, aucun préavis pour la rupture du contrat de travail – point sur lequel se penche actuellement le Gouvernement.

126. Le Comité gouvernemental prend note des modifications législatives annoncées par les autorités et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

#### Deuxième motif de non-conformité

127. La représentante de l'Andorre déclare que les périodes d'essai durent généralement un mois. Fixées par un accord écrit entre les deux parties, elles se veulent courtes afin de permettre de s'assurer que les relations de travail mises en place correspondent à ce que les deux parties recherchent. Compte tenu de la brièveté de la période d'essai, il est difficile de prévoir un délai de préavis.

128. En réponse à une question de la Présidente, la représentante de l'Andorre précise que la durée de la période d'essai dépend de la rémunération. Si celle-ci correspond au triple du salaire minimum, la période d'essai est de trois mois ; si elle est de cinq fois le salaire minimum, la période d'essai est de six mois. Cela étant, la durée la plus courante est d'un mois.

129. Le Comité gouvernemental prend note des informations communiquées, invite le Gouvernement à modifier sa législation pour rendre la situation conforme à la Charte et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

#### **CSER 4§4 ARMENIE**

*Le Comité conclut que la situation de l'Arménie n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte aux motifs que:*

- *de manière générale, aucun préavis et/ou aucune indemnité en tenant lieu n'est applicable au licenciement ou à la rupture du contrat de travail;*
- *en ce qui concerne les situations particulières pour lesquelles un préavis et/ou une indemnité en tenant lieu est prévu, le délai et/ou le montant n'est pas raisonnable en cas de :*
  - *licenciement fondé sur la liquidation de l'entreprise ou le changement de circonstances, au-delà de cinq ans d'ancienneté ;*
  - *licenciement fondé sur l'inadéquation du salarié, l'incapacité de travail de longue durée et l'atteinte de l'âge de la retraite;*
  - *rupture du contrat de travail pour modification substantielle des conditions de travail ou pour appel sous les drapeaux;*
  - *rupture du contrat d'emploi saisonnier et d'emploi temporaire.*

130. Le Secrétariat précise que la situation est non conforme à l'article 4§4 depuis le cycle de Conclusions 2007.

#### Premier et deuxième motifs de non-conformité

131. La représentante de l'Arménie indique qu'aucune évolution n'est intervenue sur le plan législatif concernant les points soulevés dans la conclusion. Néanmoins, à la suite des constats de non-conformité précédemment posés pour cet article, des modifications portant sur les durées de préavis et les indemnités de licenciement ont été apportées au code du travail – il en a été fait état dans le dernier rapport national. Le CEDS n'en a pas moins conclu que les nouvelles dispositions n'étaient toujours pas conformes à la Charte. Il faudra donc attendre un certain temps avant qu'un réaménagement de la législation ne soit envisagé. S'agissant du premier motif de non-conformité, à savoir l'absence de préavis ou d'indemnité de licenciement, cela ne concerne en réalité que cinq dossiers, dont celui d'un salarié surpris sur son lieu de travail en état d'ébriété ou sous l'influence de substances narcotiques ou psychotropes, et celui d'un autre salarié qui avait refusé de passer un examen médical obligatoire.

132. La Présidente souligne que ce premier motif de non-conformité est particulièrement préoccupant car, de manière générale, les licenciements ne sont assortis d'aucun préavis et/ou indemnité de licenciement, ce qui signifie que le problème ne se limite pas aux fautes graves.

133. La Représentante de la Norvège demande si le Comité prend en compte les conditions de licenciement lors de l'examen des situations de non-conformité.

134. La Représentante de la Lituanie évoque les cas exceptionnels de licenciement sans préavis, qui peuvent être considérés comme raisonnables dès lors que le salarié a gravement manqué à ses obligations.

135. Le Secrétariat déclare que le principal critère d'appréciation du caractère raisonnable du préavis est la durée de l'ancienneté et que la seule exception au droit de tous les travailleurs à un délai de préavis raisonnable est le licenciement immédiat pour faute grave, comme indiqué dans l'Annexe à la Charte.

136. Le Représentant de la CES estime que le constat de non-conformité est particulièrement alarmant car il remonte à 2007 ; il demande des précisions sur les discussions en cours à ce sujet.

137. La Représentante de l'Arménie explique que le ministère du Travail et des Affaires sociales a informé les partenaires sociaux de la situation de non-conformité et demandé à l'OIT l'aide d'experts pour modifier à nouveau le code du travail, mais que les amendements n'ont pas encore été rédigés.

138. La Représentante de la Roumanie pense que les discussions en cours vont permettre de faire évoluer la situation dans le bon sens.

139. La Présidente se montre réservée quant à l'issue de ces discussions, étant donné les différences qui existent entre les instruments de l'OIT et la Charte.

140. La Représentante de la Fédération de Russie estime que l'OIT pourrait néanmoins, dans un premier temps, donner un avis compétent sur les questions relatives à la législation.

141. Le Comité gouvernemental prend note des informations communiquées, encourage le Gouvernement arménien à rendre la situation conforme à la Charte, et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

## CSER 4§4 AZERBAÏDJAN

*Le Comité conclut que la situation de l'Azerbaïdjan n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte aux motifs que:*

- *le délai de préavis n'est pas raisonnable dans les cas suivants:*
  - *le licenciement pour liquidation de l'entreprise ou pour réduction des effectifs ainsi que la cessation d'emploi pour modification des conditions du contrat de travail, au-delà de sept ans d'ancienneté;*
  - *la cessation d'emploi pour appel sous les drapeaux ou maladie ou handicap de longue durée, au-delà de cinq ans d'ancienneté;*
  - *la cessation d'emploi pour causes stipulées au contrat de travail, au-delà de trois ans d'ancienneté;*
  - *le licenciement au cours de la période d'essai;*
- *aucun délai de préavis n'est prévu dans les cas suivants:*
  - *le licenciement pour insuffisance professionnelle ou pour défaut de qualification;*
  - *la cessation d'emploi au transfert du contrôle de l'entreprise, à la réintégration au poste sur décision judiciaire ou au retour du service sous les drapeaux ;*
  - *la cessation d'emploi pour annulation du permis de conduire ou l'interdiction d'exercer certaines fonctions ou activités;*
  - *la cessation d'emploi pour handicap constaté par décision judiciaire.*

142. Le Secrétariat précise qu'il s'agit d'un premier constat de non-conformité.

### Premier et deuxième motifs de non-conformité

143. La Représentante de l'Azerbaïdjan fait état des modifications apportées à l'article 77 du code du travail, qui fixe des délais de préavis et les indemnités de licenciement. Aux termes de cet article, l'employeur est tenu, avant de procéder à une réduction de ses effectifs, d'en aviser officiellement les salariés au moins deux mois à l'avance. Il peut, si les salariés y consentent, mettre fin à leur contrat de travail moyennant le versement de deux mois de salaire. Les conventions collectives peuvent prévoir des conditions plus favorables que celles exigées par la loi. Elles n'envisagent pas la possibilité d'une rupture immédiate du contrat de travail. L'article 74 du code du travail autorise un salarié à intenter une action en justice pour rupture illégale du contrat en vue d'être réintégré à son poste. Quelle que soit l'ancienneté du salarié, le préavis est accordé dans les conditions énumérées à l'article 56 du code du travail et aux alinéas pertinents de l'article 77, qui définit le montant des indemnités correspondantes. Le salarié est officiellement averti un mois à l'avance de toute modification de ses conditions d'emploi. Le code du travail prévoit la possibilité de soumettre un travailleur à une période d'essai pouvant aller jusqu'à trois mois. Si, pendant cette période, l'intéressé ne donne pas satisfaction, le contrat d'emploi peut être rompu en application de l'article 70 du code. La Représentante de l'Azerbaïdjan revient également sur les droits et devoirs des membres de la direction et du personnel au regard du code du

travail, sur le non-respect du contrat d'emploi, et sur les conditions de rupture des contrats de travail.

144. Le Représentant de la CES demande quelles, parmi toutes les informations communiquées, ont déjà été portées à la connaissance du CEDS.

145. La Représentante de l'Azerbaïdjan mentionne les modifications apportées aux dispositions relatives aux qualifications et au professionnalisme, ainsi qu'aux indemnités versées en cas de transfert de propriété de l'entreprise (environ trois fois le salaire moyen mensuel).

146. La Représentante de la Roumanie rappelle qu'il s'agit d'un premier constat de non-conformité et déclare qu'il faudrait encourager le Gouvernement à procéder aux aménagements législatifs nécessaires pour mettre en place des périodes de préavis raisonnables qui soient conformes à la Charte.

147. La Représentante de la Pologne observe que les cas de rupture du contrat d'emploi sont divers et variés ; certains peuvent être particulièrement graves – le handicap constaté par décision judiciaire en fait partie.

148. La Représentante de l'Azerbaïdjan déclare qu'un salarié atteint d'une incapacité de longue durée qui l'empêche de travailler pendant plus de six mois a droit à une somme équivalente à deux mois de salaire moyen, mais sans préavis.

149. Le Comité gouvernemental prend note des informations communiquées, invite le Gouvernement à apporter les modifications nécessaires à sa législation pour rendre la situation conforme à la Charte, et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

## **CSER 4§4 BULGARIE**

*Le Comité conclut que la situation de la Bulgarie n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte aux motifs que:*

- *le délai de préavis n'est pas raisonnable dans les circonstances suivantes:*
  - *le licenciement avec application du délai de préavis légal, au-delà de trois ans d'ancienneté ;*
  - *le licenciement pour certains motifs économiques, au-delà de cinq ans d'ancienneté ;*
  - *le licenciement pour longue maladie ou incapacité pour motifs de santé, au-delà de sept ans d'ancienneté ;*
  - *la mise à la retraite, entre sept et dix ans d'ancienneté ;*
  - *le licenciement d'emplois complémentaires, au-delà de six mois d'ancienneté ;*

- *aucun délai de préavis n'est prévu dans les circonstances suivantes :*
  - *au licenciement pour exécution d'une peine privative de liberté ; déchéance de la catégorie ou du diplôme académique requis par le contrat de travail ; radiation de l'ordre professionnel ; existence d'incompatibilités de fonction définies par l'article 107 a) alinéa 1<sup>er</sup> du code du travail ; conflit d'intérêt avéré au sens de la loi n° 94/2008 ;*
  - *dans certaines circonstances, au licenciement au cours de la période d'essai.*

150. Le Secrétariat précise que la situation est non conforme à l'article 4§4 depuis 2007.

#### Premier motif de non-conformité

151. La Représentante de la Bulgarie apporte un certain nombre de précisions. (i) Licenciement avec application du délai de préavis légal, au-delà de trois ans d'ancienneté : l'article 328§1 du code du travail énonce les motifs de licenciement autorisés et la durée du préavis, motifs généralement liés à la situation économique de l'entreprise. Le versement d'indemnités en lieu et place du préavis est prévue par l'article 220§1 ; elles peuvent s'ajouter aux indemnités prévues aux paragraphes 1 et 3 de l'article 222. La durée minimale du préavis est de 30 jours pour les contrats à durée indéterminée et de trois mois pour les contrats à durée déterminée. Aux termes d'une modification apportée au code du travail en 2008 (loi n° 108/2008), la période du préavis pour les contrats à durée indéterminée va de 30 jours à trois mois, selon l'ancienneté. Les motifs de licenciement visés à l'article 328§1 pouvant être très différents, le Gouvernement ne considère pas que le délai de préavis prévu au-delà de trois ans d'ancienneté soit insuffisant. (ii) Licenciement pour certains motifs économiques, au-delà de cinq ans d'ancienneté : les motifs de licenciement figurant aux points 7 et 8 de l'article 328§1 ne peuvent pas être mis sur le même plan que ceux énoncés aux points 1 à 4. (iii) Licenciement pour longue maladie ou incapacité de travail pour raisons de santé : les articles 325§1, al. 9, et 327§1, al. 1, autorisent l'employeur à licencier rapidement le salarié concerné s'il n'est pas en mesure de lui proposer un poste approprié, ce que le Gouvernement estime justifié. (iv) Mise à la retraite, entre sept et dix ans d'ancienneté : l'article 328§1, al. 10, a été modifié en 2012 et 2015. Entre ces deux dates, l'employeur n'était pas autorisé à mettre fin au contrat de travail de salariés qui avaient acquis le droit à une pension contributive ou à une pension de vieillesse. Depuis juillet 2015, il est à nouveau habilité à mettre fin au contrat de travail d'un salarié ayant atteint l'âge de la retraite, à condition de lui donner un préavis et des indemnités conformes à la législation susmentionnée – la Représentante envisage de demander des éclaircissements concernant la non-conformité de cette situation. (v) Licenciement d'emplois complémentaires : les articles 110, 111 et 114 régissent les emplois revêtant un caractère complémentaire et temporaire, par opposition aux emplois principaux. Un délai de préavis plus court - 15 jours – leur est applicable et vaut pour les deux parties, une durée plus longue ayant été jugée inappropriée compte tenu de la nature de ces emplois.

## Deuxième motif de non-conformité

152. La Représentante de la Bulgarie explique que les motifs autorisant un licenciement sans préavis énoncés à l'article 330 du code du travail sont liés au comportement du salarié qui rend impossible le respect par ce dernier de ses obligations contractuelles. Elle souligne qu'un délai de préavis, durant lequel le salarié est tenu de s'acquitter de ses obligations professionnelles, ne peut objectivement s'appliquer lorsque, par exemple, l'intéressé doit purger une peine de prison, ou lorsque ce préavis nuirait aux intérêts de l'employeur ou d'une tierce partie. En cas de déchéance d'une catégorie ou d'un diplôme universitaire, le licenciement peut uniquement concerner les salariés dont le contrat de travail exige un certain niveau ou diplôme universitaire. Lorsqu'une personne est radiée d'un ordre professionnel, l'employeur peut résilier unilatéralement et sans préavis son contrat de travail, puisque le licenciement repose sur une sanction administrative qui a été prononcée en toute légalité. Le Gouvernement estime également justifier de n'accorder aucun préavis en cas d'incompatibilités de fonction telles que définies par l'article 107(a) (§1), étant donné que l'existence d'un motif d'incompatibilité, quel qu'il soit, rend la relation de travail illégale. Il considère par ailleurs qu'un conflit d'intérêt dûment établi constitue une raison valable de mettre fin immédiatement au contrat de travail. Enfin, le licenciement en période d'essai appelle une explication : le droit de mettre fin au contrat sans préavis étant réservé à la ou aux parties au bénéfice desquelles la période d'essai a été mise en place, le Gouvernement estime que le fait de prévoir un délai de préavis poserait problème.

153. Le Comité gouvernemental prend note de ces informations et suggère au Gouvernement de demander des éclaircissements au CEDS. Il encourage le Gouvernement à fournir toutes informations utiles dans le rapport suivant, et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

## **CSER 4§4 ESTONIE**

*Le Comité conclut que la situation de l'Estonie n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte aux motifs que:*

- *les délais de préavis généraux sont insuffisants au-delà de trois ans d'ancienneté;*
- *le salaire dû jusqu'au terme du contrat temporaire peut être supprimé en cas de résolution anticipée pour motifs autres qu'économiques.*

154. Le Secrétariat précise qu'il s'agit d'un premier constat de non-conformité pour ces motifs.

### Premier motif de non-conformité

155. La Représentante de l'Estonie explique que la nouvelle loi relative aux contrats de travail est entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2009. Son article 97, al. 2, prévoit, en cas de résiliation du contrat de travail pour motif grave par l'employeur, un délai de préavis qui varie en fonction de l'ancienneté : 1) moins d'un an d'ancienneté – au minimum 15 jours civils de préavis, 2) de un à cinq ans d'ancienneté – au minimum 30 jours civils de préavis, 3) cinq à dix ans d'ancienneté – au minimum 60 jours civils de préavis, 4) dix ans d'ancienneté et plus – au minimum 90 jours civils de préavis. La durée du préavis est donc organisée dans la loi par tranches de cinq années d'activité professionnelle et augmente proportionnellement avec l'ancienneté. En cas de non-respect du préavis, une indemnité équivalant à la somme que le salarié aurait perçue pendant cette période lui sera versée. D'autres mesures législatives prévoient l'octroi au salarié d'un temps de repos raisonnable pour lui permettre de rechercher un emploi pendant la période de préavis. En conséquence, une personne qui a travaillé pendant quatre années se voit accordé un préavis de cessation d'emploi pas moins de 30 jours civils. Un salarié qui, après quatre ans d'ancienneté, est licencié pour motifs économiques a également droit à une indemnité de licenciement équivalant à un mois de salaire. Aux termes de l'article 8, al. 1, de la loi relative à l'assurance chômage, un assuré peut prétendre, si la résiliation de son contrat n'est pas liée à une faute grave, à des prestations de chômage pendant toute la durée de son inscription à l'agence pour l'emploi, à concurrence de 1) 180 jours civils s'il a cotisé pendant moins de cinq ans, 2) 270 jours civils s'il a cotisé entre cinq et dix ans et 3) 360 jours civils s'il a cotisé pendant plus de dix ans. Il a également droit à d'autres services d'aide à l'emploi, conformément à l'article 7, al. 1, et au point 5 du programme pour l'emploi 2014–2015. La conclusion négative du CEDS a certes été prise au sérieux, mais n'a pas reçu toute l'attention qu'elle méritait en raison des élections parlementaires qui auront lieu en mars. Une rencontre est prévue avec le nouveau Ministre de la Santé et du Travail au lendemain de ces élections pour discuter de la situation et envisager des consultations avec les partenaires sociaux.

### Deuxième motif de non-conformité

156. La Représentante de l'Estonie donne des explications au sujet de l'article 85, par. 5, de la loi relative aux contrats de travail. Un employeur ne peut résilier un contrat de travail sans motif particulier, et cela vaut aussi pour les contrats à durée déterminée. En général, la rupture d'un contrat de travail conclu pour une période déterminée (pour un motif autre qu'économique) est liée à une faute grave du salarié. Lorsque des agissements indésirables du salarié sont directement à l'origine de son licenciement, il n'y a pas lieu d'exiger de l'employeur qu'il lui verse les sommes qu'il aurait dû percevoir au titre de sa rémunération jusqu'à la fin de son contrat. L'article 97, par. 2, de la loi précitée fixe les délais de préavis applicables en cas de résiliation du contrat de travail pour motif grave. L'article 97§3 dispose qu'un employeur peut mettre fin à un contrat de travail sans respecter l'obligation de préavis dès lors qu'au vu des circonstances et des intérêts mutuels, on ne saurait raisonnablement exiger que le salarié continue d'exercer les fonctions prévues par son contrat jusqu'au terme de celui-ci ou jusqu'à la fin du préavis.

157. La Présidente demande des éclaircissements concernant les licenciements motivés par des raisons autres qu'économiques et non constitutives d'une faute grave, comme l'incapacité de travail.

158. La Représentante de l'Estonie cite les motifs pour lesquels une maladie de longue durée ou une invalidité entraîne une incapacité de travail. Une réforme est en cours afin de permettre à ces personnes de bénéficier des aides à l'emploi et des services proposés sur le marché du travail pour rester en activité.

159. En réponse à une question posée par le Représentant de la CES, la Représentante de l'Estonie confirme que les deux motifs de non-conformité seront portés à l'attention du Ministre de la Santé et du Travail, et seront examinés lors de discussions avec les partenaires sociaux.

160. Le Comité gouvernemental prend note de la volonté de l'Estonie de rendre la situation conforme à la Charte, encourage le Gouvernement à fournir toutes informations utiles dans le rapport suivant, et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

#### **CSER 4§4 GEORGIE**

*Le Comité conclut que la situation de la Géorgie n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte aux motifs que:*

- *l'indemnité de licenciement applicable pendant la période de référence à la résiliation du contrat de travail n'est pas raisonnable au-delà de trois ans d'ancienneté ;*
- *aucun délai de préavis n'est prévu pendant la période de référence en cours de période d'essai et en cas de cessation d'emploi due à la violation du contrat de travail, au décès de l'employeur ou à la dissolution de l'entreprise ;*
- *l'indemnité de licenciement applicable à la fonction publique en cas de dissolution de l'agence ou de réduction des effectifs n'est pas raisonnable au-delà de cinq ans d'ancienneté.*

161. Le Secrétariat précise que la situation est non conforme à la Charte depuis le cycle de Conclusions 2010.

#### Premier et deuxième motifs de non-conformité

162. La Représentante de la Géorgie fait savoir que le Parlement a modifié le code du travail en juin 2013 et explique la procédure à présent en vigueur pour la résiliation des contrats de travail (article 38). L'employeur est tenu de notifier le licenciement par écrit au salarié au moins 30 jours à l'avance et doit lui verser une indemnité représentant au minimum un mois de salaire. Il lui est également loisible de limiter le délai de préavis à trois jours, moyennant dans ce cas une indemnité égale à deux mois de salaire minimum. S'agissant des motifs de licenciement, ils doivent être liés à la situation économique de l'entreprise, à des changements technologiques ou organisationnels

nécessitant une réduction des effectifs, au caractère inadéquat des qualifications ou des compétences professionnelles au regard du poste, à une incapacité de travail à long terme - sauf si une convention collective en dispose autrement – lorsque la période d'invalidité dépasse 40 jours civils consécutifs ou si la durée totale de l'incapacité atteint 60 jours civils sur une période de six mois. Les procédures normalisées de licenciement applicables aux salariés ne prennent pas en considération leur ancienneté. Des négociations sont en cours avec les partenaires sociaux et les ministères compétents pour prévoir des indemnités de licenciement raisonnables et des délais de préavis en période d'essai. Le Gouvernement attire l'attention sur le fait que les deux motifs de non-conformité sont en cours d'examen.

### Troisième motif de non-conformité

163. La Représentante de la Géorgie fait savoir que le Gouvernement a engagé un processus de réforme de la fonction publique. A cette fin, le Bureau de la fonction publique a élaboré de nouveaux amendements appelés à modifier la loi relative à la fonction publique, qui ont été présentés au Parlement et ont fait l'objet de discussions en troisième lecture. Le Bureau de la fonction publique est chargé de mettre systématiquement à jour la législation relative à la fonction publique tout en travaillant à la rédaction de nouveaux textes de loi. L'article 109 de la nouvelle loi dispose que 1) en cas de licenciement justifié par la liquidation d'un organisme ou la réduction des effectifs, le fonctionnaire concerné perçoit une indemnité équivalant à deux mois de salaire et 2) en cas de licenciement dû à une incapacité de longue durée ou à l'obligation d'effectuer le service militaire ou un service de remplacement, l'agent a droit à une indemnité correspondant à un mois de salaire. Ce nouveau projet a été soumis au Parlement et sera adopté dans le courant du mois.

164. Le Comité gouvernemental prend note des informations communiquées au sujet des modifications du code du travail, encourage le Gouvernement à fournir toutes informations utiles dans le rapport suivant, et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

### **CSER 4§4 IRLANDE**

*Le Comité conclut que la situation de l'Irlande n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte au motif que les délais de préavis applicables aux employés et aux fonctionnaires sont insuffisants.*

165. Le Secrétariat précise que la situation est non conforme à l'article 4§4 depuis le cycle de Conclusions 1975. Le rapport n'a pas été présenté dans les délais impartis pour les Conclusions 2010. L'Irlande s'est vu adresser la recommandation (RChS(95)6) en 1995.

166. La Représentante de l'Irlande apporte quelques explications sur la loi de 1973 relative aux conditions d'emploi et délais minima de préavis, ainsi que sur son évolution jusqu'en 2005. La durée du préavis auquel a droit un salarié dépend du nombre d'années pendant lesquelles il a travaillé dans l'entreprise : pour une ancienneté comprise entre treize semaines et deux ans, le préavis est d'une semaine ; pour une ancienneté comprise entre deux et cinq ans, il est de deux semaines ; pour une ancienneté comprise entre cinq et dix ans, il est de quatre semaines ; pour une ancienneté comprise entre dix et quinze ans, il est de six semaines, et pour les personnes employées depuis plus de quinze ans, il atteint huit semaines. L'employeur et le salarié peuvent convenir du versement d'indemnités en lieu et place de l'exécution du préavis. Lorsque l'employeur est déclaré formellement insolvable, certains salariés peuvent en outre, conformément à la loi de 1973 susmentionnée, obtenir une compensation au titre du régime des indemnités d'insolvabilité. La situation n'a pas changé depuis le dernier rapport consacré à cette question. Il est à noter que, compte tenu de la solide législation en matière de licenciements abusifs, le problème du délai minimum de préavis surgit généralement dans le contexte de licenciements économiques. La loi relative aux indemnités de licenciement prévoit, outre le droit à un délai de préavis minimum, le versement d'une indemnité forfaitaire en cas de licenciement économique. Tous les salariés qui peuvent y prétendre ont droit à une somme représentant deux semaines de salaire par année d'ancienneté, plus une semaine supplémentaire, le salaire hebdomadaire brut de référence étant plafonné à 600 €. La Représentante de l'Irlande indique que le Gouvernement travaille constamment à la mise à jour la législation consécutive de l'Irlande en matière de droits du travail. Ces dernières années, les mises à jour se sont concentrées sur la rationalisation des relations sur le lieu travail. A ce titre la loi sur les relations sur le lieu de travail a été signée et est entrée en vigueur en mai 2015.

167. En réponse à une question posée par la Présidente, la Représentante de l'Irlande explique que la nouvelle loi porte davantage sur la procédure que sur le fond de la loi sur l'emploi. Si elle a effectivement contribué à rationaliser l'exercice des droits des salariés, elle n'a cependant pas modifié de manière substantielle le problème des délais de préavis. La Représentante de l'Irlande convient qu'il serait utile de discuter avec le CEDS de la situation de non-conformité.

168. Le Comité gouvernemental prend note des informations communiquées, invite le Gouvernement à clarifier la situation avec le CEDS, et décide d'attendre la prochaine appréciation.

## **CSER 4§4 LITUANIE**

*Le Comité conclut que la situation de la Lituanie n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte au motif que le délai de préavis est exclu à la cessation d'emploi à l'entrée en force exécutoire du jugement dont la condamnation empêche la poursuite du travail, au retrait de l'autorisation administrative indispensable à l'exécution du travail, à la demande d'organismes ou d'agents habilités par la loi et à la constatation par les commissions habilitées de l'inaptitude au travail.*

169. Le Secrétariat précise qu'il s'agit d'un premier constat de non-conformité.

170. La Représentante de la Lituanie déclare que c'est la première fois que la situation est non conforme à la Charte, alors que la législation concernée n'a pas changé et que cet état de choses n'est pas nouveau. L'Annexe à la Charte dispose que l'article 4§4 « sera interprété de manière à ne pas interdire un licenciement immédiat en cas de faute grave ». De l'avis de son Gouvernement, certains des motifs cités dans la conclusion de non-conformité peuvent justifier un licenciement immédiat pour faute grave : c'est notamment le cas des décisions judiciaires faisant obstacle à l'exécution du travail, du retrait de l'autorisation administrative nécessaire pour effectuer une tâche, des demandes émanant des organes ou agents habilités par la loi, ou encore des incapacités de travail attestées par des instances compétentes. Cela étant, le groupe de travail qui a élaboré le nouveau code du travail a été informé de ce constat de non-conformité.

171. Le Comité gouvernemental prend note de ces informations, invite le Gouvernement à clarifier la situation avec le CEDS, et décide d'attendre la prochaine appréciation de celui-ci.

## **CSER 4§4 MALTE**

*Le Comité conclut que la situation de Malte n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte aux motifs que:*

- *les délais de préavis généraux ne sont pas raisonnables dans les cas suivants :*
  - *jusqu'à six mois d'ancienneté ;*
  - *entre six mois et deux années d'ancienneté ;*
  - *entre trois et quatre années d'ancienneté ;*
- *le délai de préavis d'une semaine applicable à la période d'essai n'est pas raisonnable ;*
- *aucun délai de préavis n'est prévu en cas de licenciement pour motifs économiques, techniques ou organisationnels nécessitant des changements dans la force de travail.*

172. Le Secrétariat précise que la situation est non conforme à la Charte depuis le cycle de Conclusions 1998. Lors de sa dernière réunion, le Comité gouvernemental a adressé à Malte un avertissement.

### Premier motif de non-conformité

173. Le Représentant de Malte déclare que la loi n° 16/2012, évoquée dans la conclusion du CEDS, n'est pas pertinente en ce qu'il s'agit d'un texte annonçant l'entrée en vigueur d'un article de la loi relative au Commissaire en charge de la fiscalité (Chapitre 517). Les salariés peuvent, durant les délais de préavis prévus au Chapitre 452 et avec l'accord de leur employeur, prendre le reliquat de leurs jours de congés. La loi n'envisage pas de congé particulier pour la recherche d'emploi, mais ne l'exclut pas si les deux parties en conviennent ou si la convention collective le prévoit. L'employeur et le salarié peuvent décider d'un délai de préavis plus long lorsqu'il s'agit d'un emploi technique, administratif, d'encadrement ou de direction. A ce jour, le ministère de l'Emploi et des Relations professionnelles n'a été saisi d'aucune plainte à ce sujet.

### Deuxième motif de non-conformité

174. Le Représentant de Malte précise que les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée bénéficient, aux termes de l'article 36 f) du Chapitre 452, d'un préavis d'une semaine s'ils ont travaillé pour le même employeur pendant un à six mois et de deux semaines si leur ancienneté est comprise entre six mois et deux ans. Ceux qui ont travaillé plus de six mois ont donc droit à deux semaines de préavis et non pas une, comme indiqué dans la conclusion du CEDS.

### Troisième motif de non-conformité

175. En ce qui concerne la question du licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement, le Représentant de Malte fait observer que la législation prévoit bel et bien un délai de préavis lorsque des facteurs d'ordre économique, technologique ou organisationnel nécessitent de revoir les effectifs de l'entreprise et de procéder à un licenciement collectif. S'agissant des délais de préavis dérogatoires stipulés à titre de mesure temporaire pour prévenir les licenciements en vertu de l'article 42 du Chapitre 452, le Directeur responsable de l'emploi et des relations professionnelles peut autoriser l'application de conditions d'emploi différentes de celles prévues par la loi afin d'éviter des licenciements économiques, pourvu qu'il s'agisse d'une mesure temporaire (semaine de quatre jours, par exemple). Dans le cas de licenciements pour cause de liquidation, de banqueroute ou d'insolvabilité de l'entreprise, ou consécutifs au décès de l'employeur, les délais de préavis s'appliquent dans les conditions fixées par la loi. Le Gouvernement maltais répète que les délais de préavis énoncés au Chapitre 452 ont été adoptés après consultation de toutes les parties prenantes, y compris les organisations syndicales et patronales. Un livre blanc a été publié avant la promulgation de ce texte et tous les partenaires ont eu la possibilité de formuler des recommandations. La durée de ces délais n'a pas été mise en cause. Ces préavis s'appliquent également en cas de résiliation du contrat de travail par le salarié et ont été jugés appropriés pour faciliter la mobilité en matière d'emploi. Ils ne font pas débat et le Gouvernement n'a été saisi d'aucune demande des partenaires sociaux visant à les allonger.

176. En réponse à une question posée par la Présidente, le Représentant de Malte déclare que tous les facteurs sont pris en compte par la loi. Les délais de préavis prévus par la législation s'appliquent lorsque des facteurs d'ordre économique, technologique ou organisationnel nécessitent de revoir les effectifs de l'entreprise et de procéder à un licenciement collectif.

177. La Présidente observe que la situation n'a pas changé et rappelle que l'avertissement, adopté lors de la dernière réunion, reste d'application.

178. Le Comité gouvernemental prend note des informations communiquées, invite le Gouvernement à demander des éclaircissements au CEDS, et décide d'attendre la prochaine appréciation.

### **CSER 4§4 REPUBLIQUE DE MOLDOVA**

*Le Comité conclut que la situation de la République de Moldova n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte aux motifs que :*

- *de manière générale, aucun préavis et/ou aucune indemnité en tenant lieu n'est applicable au licenciement dans le secteur privé, ni à la cessation des fonctions dans le secteur public ;*
- *en ce qui concerne les situations particulières pour lesquelles un préavis et/ou une indemnité en tenant lieu est prévu, le délai et/ou le montant n'est pas raisonnable concernant :*
  - *le licenciement fondé sur l'inadéquation du salarié, au-delà de trois ans d'ancienneté ;*
  - *la cessation de fonctions dans le secteur public fondée sur la liquidation, le refus de mutation géographique ou la réduction des effectifs, au-delà de trois ans d'ancienneté ;*
  - *la cessation de fonctions dans le secteur public fondé sur les autres motifs, au-delà de trois mois d'ancienneté.*

179. Le Secrétariat précise qu'il s'agit d'un premier constat de non-conformité pour ces motifs, bien que la situation ait été jugée non conforme à l'article 4§4 dans les Conclusions 2010.

#### Premier motif de non-conformité

180. La Représentante de la République de Moldova craint que le rapport n'ait pas été suffisamment explicite ou que le service compétent n'ait pas bien saisi la conclusion de non-conformité précédemment formulée. Les délais de préavis applicables aux contrats de travail individuels sont fixés par le code du travail, tant pour le secteur public que pour le secteur privé. Son article 184 prévoit, tant pour les contrats à durée indéterminée que pour ceux à durée déterminée, un préavis de deux mois en cas de liquidation de l'entreprise ou de réduction des effectifs, et d'un mois dans les cas où il est dûment confirmé que le salarié ne convient pas pour le poste qu'il occupe.

L'article 83 dispose qu'un salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée conclu en remplacement d'un travailleur absent, par exemple, pour cause de maternité ou d'études, doit bénéficier d'au moins dix jours de préavis.

#### Deuxième motif de non-conformité

181. La Représentante de la République de Moldova déclare que les délais de préavis fixés par le législateur ne dépendent pas de l'ancienneté. Aux termes de l'article 183 du code du travail, les salariés justifiant d'une longue ancienneté bénéficient de droits préférentiels au maintien dans l'emploi en cas de réduction d'effectifs. L'indemnité de licenciement est cependant calculée sur la base du nombre d'années passées dans l'entreprise (article 186) et représente une somme équivalant à un salaire hebdomadaire moyen par année d'ancienneté avec, au minimum, un salaire mensuel moyen. La législation ne permet pas de remplacer le préavis par une indemnité de licenciement ; celle-ci s'ajoute au préavis en cas, par exemple, de liquidation de l'entreprise ou de réduction des effectifs. Les salariés sont avisés deux mois à l'avance de la fin de leur contrat, tout en conservant leurs conditions d'emploi. Ils ont droit à un jour d'absence par semaine pour rechercher un nouvel emploi. La rémunération moyenne perçue par les salariés au moment de la notification du licenciement est maintenue pendant toute la durée du préavis. Les salariés reçoivent une indemnité de licenciement, dont le montant dépend du nombre d'années passées dans l'entreprise. Le CEDS ne précisant pas en quoi consiste exactement un délai de préavis raisonnable, le Gouvernement considère que les durées établies par la législation nationale sont conformes à la Charte. Les conventions collectives ou les contrats de travail individuels peuvent fixer des conditions plus favorables que celles prévues par le code du travail. Etant donné que des constats similaires de non-conformité ont été posés pour de nombreux pays, la Représentante de la République de Moldova propose que le CEDS précise ce qu'est à ses yeux un délai de préavis raisonnable avant que des consultations n'aient lieu en vue de modifier la législation.

182. En réponse à la suggestion faite par la Représentante de la République de Moldova, la Présidente convient de l'utilité de demander au CEDS d'examiner avec le Comité gouvernemental la question de l'interprétation de l'article 4§4 lors de sa réunion de mai 2016.

183. Le Comité gouvernemental prend note des informations communiquées, observe que des éclaircissements supplémentaires sont demandés et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

## CSER 4§4 PAYS-BAS

*Le Comité conclut que la situation des Pays-Bas n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte aux motifs que :*

- *les délais de préavis ne sont pas raisonnables ;*
- *aucun préavis de licenciement n'est exigé pendant la période probatoire.*

184. Le Secrétariat précise que la situation est non conforme à la Charte depuis 2007.

### Premier motif de non-conformité

185. Le Représentant des Pays-Bas déclare que les délais légaux de préavis que prévoit l'article 7:672, par. 2, du code civil dépendent de l'ancienneté du salarié à la date de notification du préavis. Ils vont d'un mois pour une ancienneté ne dépassant pas cinq ans à quatre mois pour les salariés qui cumulent plus de quinze années d'activité dans l'entreprise. Au 1<sup>er</sup> juillet 2015, la loi relative aux licenciements a été modifiée, en faveur des salariés. Les délais légaux de préavis s'appliquent non seulement aux procédures de licenciement engagées avec l'accord du Service public de l'emploi (UWV), mais aussi aux résiliations judiciaires de contrats de travail prononcées par les tribunaux de première instance. Le Service public de l'emploi est compétent pour ce qui concerne les licenciements fondés sur des motifs économiques ou une incapacité de longue durée due à une maladie ; pour les autres motifs de licenciement, c'est au tribunal d'en apprécier le caractère raisonnable et de prononcer la résiliation judiciaire du contrat. La durée de la procédure est déduite du délai de préavis, lequel ne peut cependant être inférieur à un mois. En cas de licenciement pour faute grave, la date de fin du contrat peut être avancée. Si l'employeur ne respecte pas le délai de préavis applicable, le salarié a droit à des indemnités en compensation du manque à gagner. Le Gouvernement estime que les délais de préavis sont raisonnables au regard de l'article 4§4 de la Charte.

### Deuxième motif de non-conformité

186. Le Représentant des Pays-Bas déclare que les contrats de travail n'incluent pas automatiquement une période d'essai et que celle-ci fait l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié, applicable aux deux parties. Lorsqu'elle est prévue, chacune des parties peut résilier le contrat de travail avec effet immédiat pendant cette période. La période d'essai permet de tester la relation de travail et donne à l'employeur la possibilité de procéder à une première évaluation du salarié. La rupture du contrat de travail par l'employeur pendant la période d'essai pour un autre motif peut constituer un abus de droit. Le salarié peut alors saisir la justice pour demander l'annulation de la résiliation du contrat. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, il n'est plus possible de prévoir une période d'essai dans un contrat de travail d'une durée n'excédant pas six mois. Il s'agit là du deuxième changement législatif en faveur des salariés, qui garantit un équilibre entre l'intérêt de l'employeur et la sécurité d'emploi du salarié. En conclusion, étant donné que la période d'essai ne s'applique qu'aux contrats d'une durée supérieure à six mois et est limitée à deux mois, le Gouvernement estime qu'il n'est pas nécessaire de prévoir un délai de préavis en période d'essai. La troisième modification législative

favorable aux salariés concerne les contrats de travail à durée déterminée, conclus pour six mois ou plus : en effet, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, l'employeur doit un mois minimum avant la fin du contrat, informer le salarié de sa décision de prolonger (ou non) le contrat et des conditions qui s'appliqueront, sous peine d'une amende pouvant représenter un mois de salaire.

187. Le Comité gouvernemental prend note des modifications apportées à la législation en 2015, encourage le Gouvernement à fournir toutes informations utiles dans le rapport suivant, et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

## **CSER 4§4 NORVÈGE**

*Le Comité conclut que la situation de la Norvège n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte aux motifs que ne sont pas raisonnables :*

- *les délais de préavis généraux, au-delà de trois ans d'ancienneté, et lorsque le salarié ayant dix ans d'ancienneté a moins de 60 ans ;*
- *les délais de préavis applicables aux travailleurs temporaires, en-deçà d'un et au-delà de trois ans d'ancienneté ;*
- *les délais de préavis applicables aux fonctionnaires, au-delà de sept ans d'ancienneté.*

188. Le Secrétariat précise qu'il s'agit d'un premier constat de non-conformité.

### Premier motif de non-conformité

189. La Représentante de la Norvège déclare que la réglementation en vigueur depuis de nombreuses années en la matière n'a pas changé et que les délais de préavis vont de trois à cinq mois, selon l'âge du salarié. Ils courent à compter du premier jour (inclus) du mois suivant la date à laquelle le préavis a été notifié. Ce texte doit être replacé dans le contexte de la réglementation générale, qui pose des conditions très strictes. L'employeur ne peut procéder à un licenciement qu'à la condition que ce dernier soit objectivement justifié et doit pouvoir démontrer qu'il a de bonnes raisons pour le faire. Les licenciements pour cause de restructuration, etc..., ne sont pas justifiés s'il existe dans l'entreprise d'autres postes qui pourraient convenir aux salariés concernés ; ces derniers jouissent, dans ce cas, d'un droit préférentiel sur ces postes, sous réserve qu'ils aient les qualifications requises. L'employeur qui envisage de licencier doit avoir un entretien avec le ou les salariés concernés et leur représentant, et doit en avvertir le Service de l'emploi et de la protection sociale. Les licenciements collectifs ne peuvent intervenir au plus tôt que 30 jours après que le Service de l'emploi en ait été avisé. En cas de conflit, le salarié peut conserver son poste aussi longtemps que les négociations sont en cours. Une aide financière est également prévue pour ceux qui perdent leur emploi ; ils ont droit à des prestations de chômage représentant environ 62,4 % de leur revenu brut. Le Gouvernement estime que le système garantit un délai de préavis raisonnable. Les délais généraux fixés par

la loi relative à l'environnement de travail s'appliquent aux deux parties, mais de nombreux contrats de travail prévoient des préavis plus longs.

#### Deuxième et troisième motifs de non-conformité

190. La Représentante de la Norvège déclare, s'agissant des délais de préavis applicables aux travailleurs temporaires et aux fonctionnaires, que les dispositions législatives et réglementaires relatives à la cessation de la relation d'emploi s'appliquent aux travailleurs temporaires comme aux autres salariés. Ce point a été précisé par un amendement entré en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2015. Concernant les fonctionnaires, il se peut que le dernier rapport présenté par la Norvège ait insuffisamment expliqué la réglementation pertinente. La loi relative aux fonctionnaires dispose clairement que les agents qui justifient de plus de deux années consécutives de service et les agents temporaires qui comptent plus de quatre années d'ancienneté ininterrompues ont droit à un préavis de six mois. Un délai de préavis de trois mois est par ailleurs applicable lorsque c'est le salarié qui décide de mettre fin à son contrat. Le Gouvernement estime que la réglementation est conforme aux normes fixées par la Charte.

191. Le Comité gouvernemental prend note de ces informations, encourage le Gouvernement à fournir toutes informations utiles dans le rapport suivant, et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

#### **CSER 4§4 PORTUGAL**

*Le Comité conclut que la situation du Portugal n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte aux motifs que :*

- *les délais de préavis applicables à la période d'essai du secteur privé sont insuffisants en-deçà de quatre mois d'ancienneté ;*
- *les délais de préavis applicables à la période d'essai des emplois à durée déterminée et intermittents saisonniers ou événementiels du secteur privé sont insuffisants ;*
- *aucun délai de préavis n'est prévu à la cessation de fonction des fonctionnaires titulaires au cours de la période d'essai ;*
- *les conditions régissant la cessation de fonctions des fonctionnaires titulaires sont laissées à la disposition des parties.*

192. Le Secrétariat précise qu'il s'agit d'un premier constat de non-conformité pour ces motifs bien que la situation ait été jugée non conforme à l'article 4§4 dans le cycle de Conclusions 2010.

### Premier et deuxième motifs de non-conformité

193. Le Représentant du Portugal déclare que la situation n'a pas changé. La durée maximale de la période d'essai varie selon le type de contrat de travail – 90 à 240 jours pour les contrats à durée indéterminée, en fonction de l'activité exercée, 30 jours pour les contrats temporaires conclus pour six mois ou plus (ou pour les contrats à terme incertain d'une durée prévisible d'au moins six mois) et 15 jours pour les contrats à durée déterminée de moins de six mois (ou les contrats à terme incertain d'une durée prévisible de moins de six mois). La loi permet de réduire la durée de la période d'essai dans le cadre d'un accord ou d'une convention collective, voire de ne prévoir aucune période d'essai, dès lors que les parties en conviennent par écrit. L'employeur doit accorder un préavis de sept jours si la période d'essai est d'une durée supérieure à 60 jours et de 15 jours si elle a excédé 120 jours.

### Troisième et quatrième motifs de non-conformité

194. Le Représentant du Portugal déclare, s'agissant des fonctionnaires, que les règles relatives aux périodes d'essai et délais de préavis applicables en cas de cessation d'emploi (tant pour les agents titularisés que pour les agents contractuels) figurent dans la récente loi générale n° 35/2014 sur la fonction publique. L'article 45 de ce texte énonce les règles générales relatives à la période d'essai. Si celle-ci ne donne pas satisfaction, le contrat de travail cesse automatiquement de produire des effets, sans ouvrir droit à une indemnité. Il est possible de mettre fin à une période d'essai avant son terme si l'agent ne possède pas les qualifications requises pour le poste. Le texte prévoit également la possibilité, tant pour les agents titularisés que pour les agents contractuels, de résilier d'un commun accord le contrat de travail conclu avec un organisme public, moyennant versement d'une indemnité équitable. Aux termes de l'article 295, pour passer un tel accord, l'organisme public doit satisfaire à certaines conditions : il doit ainsi apporter la preuve qu'il en résultera des gains d'efficacité et une baisse des dépenses et justifier qu'il dispose des ressources nécessaires pour prendre en charge le coût des indemnités.

195. Le Comité gouvernemental prend note de ces informations, encourage le Gouvernement à fournir toutes informations utiles dans le rapport suivant, et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

## CSER 4§4 ROUMANIE

*Le Comité conclut que la situation de la Roumanie n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte aux motifs que :*

- *le délai de préavis applicable au licenciement pour incapacité physique ou mentale, inadéquation professionnelle ou suppression de poste est insuffisant ;*
- *la législation ne prévoit aucun délai de préavis en cours de période d'essai et en cas de cessation d'emploi de plein droit.*

196. Le Secrétariat précise qu'il s'agit d'un premier constat de non-conformité pour ces motifs, bien que la situation soit non conforme à l'article 4§4 depuis le cycle de Conclusions 2003.

### Premier motif de non-conformité

197. La Représentante de la Roumanie indique qu'en vertu du code du travail (loi n° 53/2003), les conditions relatives au préavis, y compris sa durée, sont inscrites dans le contrat d'emploi individuel. Parmi les motifs liés à la personne du salarié qui peuvent être à l'origine d'un licenciement figurent la décision rendue par les autorités compétentes ayant procédé à l'examen médical de l'intéressé, les problèmes d'ordre physique et/ou mental qui l'empêchent de remplir ses obligations professionnelles et le fait qu'il ne convient pas pour l'emploi qu'il occupe. Si l'employeur décide de licencier un salarié pour l'une de ces raisons ou de résilier son contrat de travail en application de l'article 56, par. 1 e), il est tenu de lui proposer un poste vacant qui lui conviendrait. S'il n'en existe pas dans son entreprise, l'agence territoriale pour l'emploi peut lui soumettre une offre. Le salarié dispose alors de trois jours ouvrables à compter de cette notification pour accepter l'offre d'emploi par écrit. Lorsque le licenciement repose sur l'article 61(c) du code du travail, le salarié peut prétendre à une indemnité dont le montant correspond à ce que prévoit la convention collective applicable ou le contrat d'emploi individuel. Le licenciement fondé sur des motifs indépendants du salarié doit avoir une cause réelle et sérieuse. Les personnes licenciées en vertu de l'article 61, alinéas c) et d), ou des articles 65 et 66, ont droit à un préavis d'au moins 20 jours ouvrables. Des exceptions existent pour celles qui sont licenciées au titre de l'article 61(d) en période d'essai. Si le licenciement est non fondé ou illicite, le tribunal peut ordonner son annulation, exiger le versement à l'intéressé d'une indemnité égale au montant des salaires indexés, et le réintégrer à son poste. La loi n° 62/2011 relative au dialogue social met en place le cadre nécessaire à l'ouverture de négociations collectives et à la conclusion de contrats de travail collectifs. En cas de résiliation d'un contrat d'emploi individuel pour inaptitude physique ou mentale, absence des qualifications professionnelles requises ou suppression de postes, le préavis ne peut être inférieur à 20 jours. Les parties peuvent négocier un délai de préavis plus long que la période minimale légale, ce que le Gouvernement estime conforme aux prescriptions de la Charte.

## Deuxième motif de non-conformité

198. La Représentante de la Roumanie déclare que le code du travail (loi n° 53/2003) prévoit une période d'essai destinée à tester les compétences du salarié, dont la durée ne peut excéder 90 jours ouvrables pour les postes d'encadrement et 120 jours pour les postes de direction. Pour les personnes handicapées, la période d'essai est de 30 jours ouvrables au maximum. Durant cette période, ou à son expiration, chacune des parties au contrat peut décider d'y mettre fin, par notification écrite et sans délai de préavis, aucun motif ne devant par ailleurs être fourni. Pendant la période d'essai, le salarié jouit de tous les droits et est assujéti à toutes les obligations qui figurent dans le code du travail, le contrat de travail collectif applicable, le règlement interne de l'entreprise et le contrat d'emploi individuel. Le Gouvernement estime la situation conforme à la Charte, compte tenu de la durée de la période d'essai et du droit de chaque partie de mettre fin au contrat. Les parties peuvent convenir du versement d'indemnités, conformément aux dispositions de la convention collective applicable ou du contrat d'emploi individuel.

199. Le Comité gouvernemental prend note de ces informations, encourage le Gouvernement à fournir toutes informations utiles dans le rapport suivant, et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

## **CSER 4§4 FÉDÉRATION DE RUSSIE**

*Le Comité conclut que la situation de la Fédération de Russie n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte aux motifs que :*

- *le délai de préavis n'est pas raisonnable dans les cas suivants :*
  - *le licenciement à la liquidation de l'établissement ou la réduction des effectifs, au-delà de quinze ans d'ancienneté ;*
  - *le licenciement pour inaptitude médicale, l'appel sous les drapeaux, la réintégration judiciaire ou administrative ou le refus de mutation au déménagement de l'employeur, au-delà de six mois d'ancienneté ;*
  - *le licenciement au cours de la période d'essai ;*
  - *le licenciement de l'employé à temps partagé au retour du titulaire du poste, au-delà de six mois d'ancienneté ;*
  - *la résiliation anticipée de contrats temporaires ;*
- *les délais de préavis applicables aux employés par les travailleurs indépendants et les organismes religieux et aux travailleurs à domicile sont laissés à la disposition des parties au contrat de travail.*

200. Le Secrétariat précise qu'il s'agit d'un premier constat de non-conformité.

## Premier et deuxième motifs de non-conformité

201. La Représentante de la Fédération de Russie déclare que le Parlement envisage de charger la Commission tripartite russe de se pencher sur les situations de non-conformité. Le cas de l'article 4§4 sera abordé durant la réunion de ladite commission en février 2016 et des mesures seront envisagées pour corriger la situation. Toutes les informations seront fournies dans le rapport suivant.

202. Le Comité gouvernemental prend note de ces informations, encourage le Gouvernement à fournir toutes informations utiles dans le rapport suivant, et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

## **CSER 4§4 REPUBLIQUE SLOVAQUE**

*Le Comité conclut que la situation de la République slovaque n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte aux motifs que :*

- *le délai de préavis applicable aux licenciements pour motifs économiques, pour motifs de santé ou fondés sur d'autres motifs n'est pas raisonnable, au-delà de cinq années d'ancienneté ;*
- *le délai de préavis de trois jours applicable aux licenciements en période probatoire n'est pas raisonnable.*

203. Le Secrétariat précise qu'il s'agit d'un premier constat de non-conformité pour ces motifs.

## Premier motif de non-conformité

204. Le Représentant de la République slovaque déclare que le délai de préavis de trois mois applicable aux travailleurs qui justifient de plus de cinq années d'ancienneté n'a pas été jugé raisonnable par le CEDS.

205. Cette appréciation négative ne tient toutefois pas compte de l'indemnisation complémentaire octroyée aux salariés qui se sont vu notifier leur licenciement, à savoir l'indemnité de licenciement. En République slovaque, l'indemnité de licenciement vient s'ajouter à la rémunération perçue par le salarié durant le délai de préavis, et son montant dépend du nombre d'années passées dans l'entreprise. Le Gouvernement estime que le CEDS devrait en tenir compte et considérer qu'il s'agit là d'une indemnisation complémentaire pour les salariés en passe d'être licenciés. En ce qui concerne les travailleurs qui comptent plus de cinq années d'ancienneté, ils ont droit non seulement à un préavis de trois mois durant lequel ils touchent leur salaire habituel, mais également à une indemnité de licenciement égale au minimum à deux mois de salaire – majorée d'un mois supplémentaire s'ils ont atteint l'âge de la retraite. En résumé, l'indemnité versée aux travailleurs ayant plus de cinq années d'ancienneté correspond au minimum à cinq mois de salaire, voire plus pour ceux qui ont à leur actif de nombreuses années d'ancienneté, comme l'ont proposé les partenaires sociaux. Il

convient de souligner que cette indemnisation est accordée à tous les salariés, qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel.

#### Deuxième motif de non-conformité

206. Le Représentant de la République slovaque affirme que le constat de non-conformité se fonde sur une ancienne disposition du code du travail qui permettait de prolonger la période d'essai jusqu'à neuf mois et qui a été abolie ; la période d'essai est désormais de trois mois pour tous les travailleurs, hormis ceux qui occupent les postes de direction les plus élevés au sein d'organes statutaires, pour qui elle est de six mois, sans autre possibilité de prorogation. Cette modification du code du travail, qui est issue de propositions formulées par les partenaires sociaux, a été préparée par le Gouvernement et adoptée par le Parlement.

207. Le Comité gouvernemental prend note de ces informations, encourage le Gouvernement à fournir toutes informations utiles dans le rapport suivant, et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

### **CSER 4§4 SLOVENIE**

*Le Comité conclut que la situation de la Slovénie n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte aux motifs que :*

- *le délai de préavis n'est pas raisonnable au-delà de trois ans d'ancienneté dans les circonstances suivantes :*
  - *le licenciement dans les entreprises de dix salariés ou moins en application de certains accords collectifs ;*
  - *le redressement ou la liquidation judiciaires ;*
  - *le licenciement ordinaire pour motifs économiques ;*
- *aucun délai de préavis n'est prévu dans les circonstances suivantes :*
  - *le licenciement pour refus de transfert du contrat à l'employeur successeur ;*
  - *le licenciement au cours de la période d'essai ;*
  - *l'expiration du permis de travail ;*
  - *la liquidation judiciaire en l'absence d'administrateur nommé.*

208. Le Secrétariat précise qu'il s'agit d'un premier constat de non-conformité.

#### Premier motif de non-conformité

209. La Représentante de la Slovénie déclare que le constat de non-conformité repose sur l'ancienne loi relative aux relations professionnelles, qui n'est plus en vigueur depuis mars 2013. La jurisprudence pertinente du CEDS a été pleinement prise en compte lors de la préparation du nouveau texte : celui-ci dispose qu'en cas de licenciement, tout employeur est tenu de respecter les délais de préavis minima prescrits par la loi. Depuis mars 2013, les conventions collectives ne peuvent plus prévoir de délais de préavis plus courts dans les entreprises de dix salariés ou moins. La législation n'a pas changé pour ce qui concerne le redressement et la liquidation

judiciaires, mais la Représentante slovène souligne que la situation a été jugée conforme à la Charte sur ce point dans les Conclusions 2010 ; le Gouvernement aimerait donc obtenir des éclaircissements du CEDS à ce sujet. S'agissant des licenciements ordinaires pour motifs économiques, la nouvelle loi dispose qu'au-delà de deux années d'ancienneté, le délai de préavis de 30 jours est majoré de deux jours par année d'activité chez le même employeur, à concurrence de 60 jours.

#### Deuxième motif de non-conformité

210. La Représentante de la Slovénie revient tout d'abord sur la situation relative au licenciement de salariés qui refusent de travailler pour le successeur de leur employeur. Bien que la nouvelle législation susmentionnée ne renferme aucune disposition prévoyant explicitement un délai de préavis en pareil cas, elle donne aux travailleurs le droit d'obtenir des informations sur tous les aspects du problème au minimum 30 jours avant le transfert de contrat, notamment les conséquences que pourrait avoir le refus de travailler pour le nouvel employeur. La Représentante slovène explique ensuite que la nouvelle loi fixe un délai de préavis de 7 jours en cas de licenciement en période d'essai. Pour ce qui est des permis de travail, elle déclare qu'ils sont accordés pour une durée déterminée. Aux termes de la nouvelle loi, un contrat de travail peut, à titre exceptionnel, être conclu pour une durée déterminée, de sorte qu'un ressortissant étranger ou un apatride titulaire d'un permis de travail peut en bénéficier. En cas de résiliation du contrat de travail à durée déterminée, le travailleur étranger jouit des mêmes droits que les travailleurs nationaux, qui sont fonction du motif de licenciement et de l'ancienneté. La loi ouvre droit au versement d'une indemnité de licenciement, quelle que soit l'ancienneté, en cas de résiliation anticipée du contrat à durée déterminée. Sur ce dernier point, la Représentante de la Slovénie déclare que le cas de figure d'une liquidation judiciaire en l'absence d'administrateur nommé n'est pas envisagé par la législation actuelle. Il s'agissait d'une solution proposée à titre temporaire en 2007, mais qui n'est plus utilisée depuis 2008. Le Gouvernement estime la situation conforme à l'article 4§4 de la Charte.

211. Le Comité gouvernemental prend note de ces informations, en particulier celles relatives à la nouvelle législation, encourage le Gouvernement à fournir toutes informations utiles dans le rapport suivant, et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

## CSER 4§4 TURQUIE

*Le Comité conclut que la situation de la Turquie n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte aux motifs que :*

- *aucun délai de préavis n'est applicable au licenciement au cours de la période d'essai ;*
- *aucun délai de préavis n'est applicable au licenciement pour maladie de longue durée, détention ou arrestation.*

212. Le Secrétariat précise qu'il s'agit d'un premier constat de non-conformité pour ces motifs, bien que la situation ait été jugée non conforme à l'article 4§4 dans le cycle de Conclusions 2010.

### Premier motif de non-conformité

213. Le Représentant de la Turquie déclare que le code du travail permet aux parties de prévoir dans le contrat d'emploi une période d'essai d'une durée maximale de deux mois. La période d'essai constitue une exception ; la loi ne l'impose pas, et elle doit faire l'objet d'un accord écrit entre les deux parties. Les travailleurs bénéficient durant cette période de tous les droits conférés par la législation, notamment celui de s'affilier à un syndicat, de faire grève et de percevoir toutes les rémunérations afférentes aux jours travaillés. La période d'essai profite à l'employeur aussi bien qu'au salarié, en ce qu'elle leur permet de se préparer à leur future relation de travail et leur donne le loisir de mettre fin au contrat d'emploi à tout moment, sans préavis. A l'expiration de la période d'essai, le contrat de travail conserve ses effets et il n'est pas nécessaire d'en rédiger un nouveau. Le calcul de la durée du préavis et du montant des indemnités de licenciement débute à partir du premier jour de la période d'essai. Celle-ci est également prise en compte dans la détermination de la période totale de travail retenue pour l'exercice des droits des travailleurs. Le salarié est affilié au régime de sécurité sociale à compter du jour qui précède son premier jour de travail, qu'il y ait ou non une période d'essai.

### Deuxième motif de non-conformité

214. Le Représentant de la Turquie déclare que le code du travail permet à l'employeur ou au salarié de mettre fin de manière anticipée au contrat d'emploi, qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée, dès lors qu'il existe un motif valable pour ce faire et sans devoir appliquer le délai de préavis prévu pour certains motifs bien précis. Les raisons de la « rupture du contrat de travail » doivent, pour constituer un motif valable, être liées à la santé, à un comportement immoral, déshonorant ou tout autre comportement similaire, ou à un cas de force majeure ; elles ont été définies de manière à empêcher les licenciements arbitraires. Une indemnité de licenciement est due si l'employeur met fin au contrat de travail pour des raisons liées à la santé du salarié ou à un cas de force majeure, ou si le salarié rompt son contrat pour un motif valable, sans préavis, notamment pour des raisons liées à la santé, à un comportement immoral, déshonorant ou tout autre comportement similaire de l'employeur ou à un cas de force majeure. Afin de prévenir les licenciements arbitraires, il appartient au Comité

de santé de se prononcer sur l'état de santé du salarié. Conformément aux principes généraux du droit des obligations, tous les contrats peuvent être résiliés pour force majeure, sous certaines conditions. Le salarié peut contester la légalité des motifs de résiliation du contrat et, si le tribunal en décide ainsi, être autorisé à réintégrer l'entreprise dans le mois qui suit la décision ou obtenir une indemnisation dont le montant sera compris entre quatre et huit mois de salaire. L'article 26 du code du travail permet de rompre le contrat d'emploi pour comportement immoral, déshonorant ou malveillant de l'autre partie.

215. La Présidente souligne que, s'agissant du premier motif de non-conformité, un délai de préavis doit être prévu en période d'essai. Quant au deuxième motif de non-conformité, il faudrait que le prochain rapport fasse toute la lumière sur le droit aux indemnités de licenciement.

216. Le Comité gouvernemental prend note des informations communiquées, encourage le Gouvernement à fournir toutes informations utiles dans le rapport suivant, et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

## **CSER 4§4 UKRAINE**

*Le Comité conclut que la situation de l'Ukraine n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte aux motifs que :*

- *le délai de préavis n'est pas raisonnable dans les cas suivants :*
  - *la cessation d'emploi pour refus de mutation au déménagement de l'établissement ou refus de la modification substantielle des conditions de travail, ainsi que le licenciement pour modification de l'organisation de la production et du travail ou réduction des effectifs, pour inaptitude pour raisons médicales ou insuffisance de qualifications ou retrait de l'autorisation secret défense, pour réintégration du titulaire du poste, au-delà de sept ans d'ancienneté ;*
  - *la cessation d'emploi et le licenciement, aux motifs en surplus, au-delà de cinq ans d'ancienneté ;*
- *aucun délai de préavis n'est applicable au licenciement au cours de la période d'essai.*

217. Le Secrétariat précise qu'il s'agit d'un premier constat de non-conformité pour ces motifs bien que la situation ait été jugée non conforme à l'article 4§4 dans le cycle de Conclusions 2010.

### Premier motif de non-conformité

218. La Représentante de l'Ukraine déclare que les arguments développés par le CEDS en 2008 ont été passés au crible en ce qui concerne la durée du délai de préavis en cas de rupture du contrat de travail, et observe qu'un délai de 45 jours a été jugé acceptable pour les salariés ayant une ancienneté comprise entre 7 et 15 ans. Elle fait remarquer qu'en Ukraine, le délai de préavis est de deux mois. Compte tenu du constat de non-conformité et de l'importance qu'il y a à renforcer la législation et la pratique

nationales dans l'optique de la Charte, le Gouvernement a adopté, en mai 2015, un vaste plan d'action relatif à la mise en œuvre de la Charte révisée pour la période 2015 - 2019. Il prévoit notamment d'élaborer des propositions tendant à instaurer un délai de préavis raisonnable qui dépende de l'ancienneté. La première étape de ce processus consistera en un séminaire organisé à Kiev le 28 octobre 2015 par le Service de la Charte sociale européenne et le ministère ukrainien de la Politique sociale, au cours duquel les participants s'attacheront à rechercher les moyens de rendre la situation conforme à la Charte. Leurs propositions feront l'objet d'un document de synthèse.

#### Deuxième motif de non-conformité

219. La Représentante de l'Ukraine déclare que la situation relative au préavis de licenciement en période d'essai n'a pas changé pendant la période de référence. Elle donne toutefois des informations sur le projet de nouveau code du travail, déposé au Parlement en décembre 2014, aux termes duquel l'employeur pourra licencier un salarié en période d'essai moyennant un préavis de trois jours. Des informations à jour seront communiquées à ce sujet dans le prochain rapport.

220. En réponse à une question posée par la Présidente, la Représentante de l'Ukraine déclare que la réunion précitée sera axée sur les problèmes de non-conformité, notamment au regard de l'article 4§4, et permettra aux organismes concernés, aux partenaires sociaux et aux parlementaires d'examiner comment rendre la situation conforme à la Charte.

221. Le Comité gouvernemental prend note des informations communiquées, se félicite de la volonté des autorités ukrainiennes de rendre la situation conforme à la Charte, et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

### **Article 4§5 – Limitation des retenues sur les salaires**

#### **CSER 4§5 ARMENIE**

*Le Comité conclut que la situation de l'Arménie n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte aux motifs que :*

- la suppression du salaire pour des motifs liés à la qualité et à la quantité de production prive les travailleurs et les personnes dont ils ont la charge du minimum vital ;*
- après la déduction des retenues autorisées, le salaire des travailleurs dont les niveaux de rémunération sont les plus faibles ne permet pas d'assurer leur subsistance et celle des personnes dont ils ont la charge.*

222. La situation est non conforme à la Charte depuis le cycle de Conclusions 2007.

223. La Représentante de l'Arménie dit qu'aux termes du code du travail tel que modifié en juillet 2015, la rémunération, nette de toutes retenues et charges, ne peut être inférieure au salaire minimum légal et ne peut descendre en-deçà de 50 % du salaire mensuel de l'intéressé.

224. Le Comité gouvernemental prend note de ces informations et félicite le Gouvernement arménien pour les modifications apportées à la législation en vue de se conformer aux prescriptions de la Charte. Il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

## **CSER 4§5 AZERBAÏDJAN**

*Le Comité conclut que la situation de l'Azerbaïdjan n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte aux motifs que :*

- *après la déduction des retenues autorisées, le salaire des travailleurs dont les niveaux de rémunération sont les plus faibles ne permet pas d'assurer leur subsistance ni celle des personnes dont ils ont la charge ;*
- *les garanties empêchant les travailleurs de renoncer au droit à la limitation des retenues sur salaire sont insuffisantes.*

225. Il s'agit d'un premier constat de non-conformité.

### Premier motif de non-conformité

226. La Représentante de l'Azerbaïdjan déclare que les retenues sur salaire sont régies par l'article 175 du code du travail. Elles doivent être opérées avec le consentement écrit de l'intéressé ou sur la base des documents prévus par la loi. Le deuxième paragraphe de ce même article énonce les retenues qui peuvent être effectuées sur ordre de l'employeur. Ses troisième et quatrième paragraphes énumèrent les situations dans lesquelles il ne peut être procédé à aucune retenue.

La Représentante de l'Azerbaïdjan souligne en outre que la législation nationale interdit toute retenue sur salaire qui excéderait 50% de la rémunération du salarié.

Elle fait état de la mise en place, depuis janvier 2006, d'un « programme d'assistance sociale ciblée » axé sur la protection sociale des travailleurs à faibles revenus. Conformément à ce programme, qui ouvre droit aux travailleurs dont la rémunération est inférieure à un certain seuil, déduction faite de toutes les retenues, à une aide sociale attribuée après examen de leur dossier par une commission compétente.

## Deuxième motif de non-conformité

227. La Représentante de l'Azerbaïdjan déclare que, selon les informations fournies par le ministère du Travail, le niveau des retenues sur salaire peut être négocié à la baisse entre employeurs et salariés. Par exemple, dans le cas d'un préjudice causé par un employé à un employeur. D'après la loi, les retenues ne peuvent excéder 50% de la rémunération.

228. Le Comité gouvernemental prend note de ces informations, invite le Gouvernement azerbaïdjanais à donner dans le rapport suivant des informations claires et précises sur les retenues salariales, et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

## **CSER 4§5 BULGARIE**

*Le Comité conclut que la situation de la Bulgarie n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte au motif qu'après la déduction des retenues autorisées, le salaire des travailleurs dont les niveaux de rémunération sont les plus faibles ne leur permet pas d'assurer leur subsistance, ni celle des personnes dont ils ont la charge.*

229. Il s'agit d'un premier constat de non-conformité.

230. La Représentante de la Bulgarie déclare que le Gouvernement entend faire valoir que l'application de l'article 272, paragraphes 1 et 2, du code du travail est directement liée à l'article 446 du code de procédure civile ; aucune retenue ne peut être opérée sur le salaire d'un ouvrier ou d'un employé sans son consentement, sauf pour :

1. le remboursement des avances sur salaire ;
2. la restitution d'un trop-perçu résultant d'une erreur technique ;
3. les retenues fiscales effectuées au titre de lois spéciales ;
4. les cotisations à l'assurance sociale prélevées pour le compte de l'intéressé et qui couvrent tous les risques ;
5. les saisies autorisées à l'issue de procédures établies par la loi ;
6. les retenues opérées au titre de l'article 210(4).

Le cumul des retenues mensuelles énoncées au point précédent ne peut dépasser le niveau fixé par le code de procédure civile.

La Représentante de la Bulgarie note en outre que le salaire minimum national constitue une limite qui doit impérativement être respectée, en deçà de laquelle aucune retenue ne peut être effectuée et qui concerne tous les types de créances mentionnés à l'article 446§1 du code de procédure civile ; en d'autres termes, le salaire minimum ne peut faire l'objet d'aucune retenue autre que la pension alimentaire. La rémunération

mensuelle qui peut être soumise à retenue est calculée après déduction des impôts et cotisations obligatoires.

Enfin, la Représentante de la Bulgarie fait savoir que le Conseil des Ministres a saisi l'Assemblée nationale du projet de loi n° 502-01-58 daté du 13 juillet 2015 visant à modifier et compléter le code de procédure civile. Ce texte prévoit de supprimer le premier paragraphe de l'article 446§1 et de reformuler comme suit son deuxième paragraphe : « Dans l'hypothèse où l'individu contre lequel a été prononcée une condamnation perçoit une rémunération mensuelle comprise entre le salaire minimum et 600 BGN, seul un tiers de la somme dépassant le salaire minimum peut être retenu si l'intéressé n'a pas d'enfant, ou un quart de ladite somme s'il a des enfants à charge ». Le revenu non saisissable ne peut donc être inférieur au salaire minimum national.

231. Le Comité gouvernemental prend note de l'évolution législative en cours en Bulgarie et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

## **CSER 4§5 CHYPRE**

*Le Comité conclut que la situation de Chypre n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte au motif que les garanties empêchant les travailleurs de renoncer au droit à la limitation des retenues sur salaire sont insuffisantes.*

232. Il s'agit du premier examen par le Comité de la situation relative à la protection des salaires à Chypre.

233. La Représentante de Chypre fait remarquer que, dans son pays, la rémunération est librement convenue entre le salarié et l'employeur, soit dans le cadre d'un contrat de travail individuel, soit en application des dispositions d'une convention collective sectorielle ou d'un accord d'entreprise.

Elle souligne qu'au regard de la loi, la conformité des retenues sur salaire au vu des besoins essentiels des travailleurs et des personnes à leur charge est déterminée au cas par cas. Ainsi, les retenues visant à réparer un préjudice causé à l'employeur de manière intentionnelle ou par négligence grave ou opérées dans le but de reverser le salaire à un tiers ne peuvent être effectuées sans le consentement écrit du salarié. Il est évident que les travailleurs n'accepteront pas de leur plein gré de faire l'objet de retenues salariales s'ils n'ont pas de quoi subvenir à leurs besoins essentiels du fait de leur situation.

La Représentante de Chypre rappelle en outre que les travailleurs sont en droit de saisir d'un recours le Service des relations professionnelles du ministère du Travail et de la Protection sociale. Si, après examen du dossier, l'autorité compétente constate que leur salaire ne leur permet pas de subvenir à leurs besoins essentiels, une action judiciaire peut être engagée à l'encontre de l'employeur concerné. Une loi relative au revenu minimum garanti en vigueur depuis 2004, précise les seuils minima de pauvreté nécessaires pour obtenir une aide des pouvoirs publics. Jusqu'à présent, l'autorité compétente n'a été saisie d'aucun recours de cet ordre.

La Représentante de Chypre ajoute que la loi relative à la protection des salaires a été modifiée en 2012 et a durci les peines : le non-respect de ses dispositions par l'employeur constitue une infraction pénale passible de six mois d'emprisonnement (contre trois auparavant) et/ou d'une amende de 15 000 € (contre seulement 3 417 € avant). L'alourdissement des sanctions est considéré comme un moyen de dissuasion efficace contre toute infraction à la loi précitée.

Enfin, la Représentante de Chypre souligne que, si les retenues salariales applicables aux fonctionnaires, employés de l'Etat et personnel rémunéré à l'heure (ouvriers) ne sont pas plafonnées, elles sont cependant adaptées aux situations individuelles pour protéger ceux qui ont de faibles revenus.

En réponse à une question posée par la Présidente, la Représentant de Chypre confirme qu'aucun changement n'est intervenu depuis le dernier rapport.

234. Le Comité gouvernemental prend note des informations communiquées, invite le Gouvernement chypriote à donner dans le rapport suivant des informations claires et précises sur les garanties mises en place pour empêcher les travailleurs de renoncer à leur droit à la limitation des retenues sur salaire, et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

## **CSER 4§5 ESTONIE**

*Le Comité conclut que la situation de l'Estonie n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte au motif que, après la déduction des pensions alimentaires aux enfants ainsi que des autres retenues autorisées, le salaire des travailleurs dont les niveaux de rémunération sont les plus faibles ne permet pas d'assurer leur subsistance et celle des personnes dont ils ont la charge.*

235. Il s'agit d'un premier constat de non-conformité.

236. La Représentante de l'Estonie déclare que seul l'intérêt d'un enfant peut justifier une retenue opérée sur un salaire minimum. L'objectif de cette règle est de protéger le droit des enfants à ce que leurs parents subviennent à leurs besoins.

Elle rappelle qu'aux termes de l'article 102 de la loi sur la famille, un débiteur peut demander au tribunal de réduire le montant de l'allocation qu'il doit verser à l'un de ses enfants si cela risque de nuire aux intérêts de ses autres enfants ou de l'empêcher de subvenir à ses propres besoins.

La Représentante de l'Estonie reconnaît par ailleurs que le salaire minimum est inférieur aux normes établies par la Charte sociale, ce qui est devenu un problème social majeur pour le Gouvernement. Celui-ci entend parvenir, d'ici quatre ans, à le porter à 45% du salaire moyen. Cette question sera examinée par un comité gouvernemental nouvellement institué (le Comité du marché du travail) au sein duquel siègent les partenaires sociaux et des représentants du Gouvernement.

237. Le Comité gouvernemental prend note de ces informations, en particulier de la volonté d'augmenter le salaire minimum, et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

## **CSER 4§5 FINLANDE**

*Le Comité conclut que la situation de la Finlande n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte au motif que le montant saisissable du salaire ne laisse pas aux travailleurs rémunérés aux salaires les plus faibles et aux personnes dont ils ont la charge de moyens suffisant à leur subsistance.*

238. La Représentante de la Finlande déclare que la législation nationale ne prévoit pas de salaire minimum ; les organisations patronales et syndicales conviennent des rémunérations et autres conditions d'emploi par le biais de conventions collectives. Aux termes du chapitre 2, article 10, de la loi n° 55/2001 relative aux contrats de travail, lorsqu'aucune convention collective contraignante au regard de la loi n° 436/1946 relative aux conventions collectives ni aucune convention collective générale ne s'applique à une relation d'emploi et que l'employeur et le salarié ne sont pas parvenus à s'entendre sur la rémunération, le travailleur perçoit une rémunération normale jugée raisonnable pour les tâches effectuées.

La Représentante de la Finlande dit qu'il est de règle que les salaires, traitements, pensions, prestations de chômage et allocations de maternité puissent faire l'objet de saisies dans la limite d'un tiers de leur montant. Les primes de vacances, les avantages professionnels, ainsi que les commissions et honoraires divers sont assimilés à des rémunérations. La part saisissable du revenu est calculée à partir du montant net d'impôt perçu par le salarié débiteur. Les aides sociales, telles que l'aide au logement et les allocations pour enfant, ne peuvent être saisies. Une portion du salaire, correspondant au montant nécessaire pour subvenir aux besoins du débiteur et de sa famille, est réputée insaisissable. Son montant est calculé en tenant dûment compte des personnes à la charge du débiteur, notamment son conjoint ainsi que les enfants mineurs et adoptés par lui ou son conjoint et vivant sous le même toit. Le revenu éventuellement perçu par le conjoint ou les enfants n'est pas pris en compte s'il est supérieur à la part insaisissable (690,70 € par mois au 1<sup>er</sup> janvier 2015). Celle-ci

correspond à la somme mensuelle qui est laissée au débiteur pour qu'il puisse payer ses dépenses courantes ; elle est toujours prise en compte lors de la saisie des salaires et rémunérations ainsi que lors de l'établissement de l'échéancier des paiements. La quotité insaisissable est revalorisée chaque année en fonction de l'indice national des pensions. Le débiteur peut contester une saisie devant les tribunaux de première instance.

La Représentante de la Finlande insiste en outre sur le fait que les travailleurs les moins bien rémunérés, par exemple ceux employés à temps partiel dans certains secteurs d'activité, sont protégés par le code de l'exécution forcée, qui dispose que les salaires inférieurs à la part insaisissable ne peuvent faire l'objet d'une saisie. Enfin, elle ajoute que ces personnes peuvent prétendre à une aide sociale, notamment l'assistance accordée par les municipalités à titre préventif, afin de compléter leurs moyens de subsistance.

239. En réponse à une question posée par la Présidente, la Représentante de la Finlande confirme que le dernier rapport sur ce point était principalement consacré à la législation en vigueur.

240. Le Comité gouvernemental prend note des informations communiquées, invite le Gouvernement de Finlande à donner dans le rapport suivant des informations claires et précises sur la quotité saisissable de la rémunération des travailleurs qui perçoivent les salaires les plus bas, et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

## **CSER 4§5 IRLANDE**

*Le Comité conclut que la situation de l'Irlande n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte aux motifs que :*

- *les garanties empêchant les travailleurs de renoncer à leur droit à la limitation des retenues sur salaire sont insuffisantes ;*
- *après l'application des retenues autorisées, le salaire des travailleurs dont les niveaux de rémunération sont les plus faibles ne leur permet pas d'assurer leur subsistance ni celle des personnes dont ils ont la charge.*

241. Le Comité a constaté précédemment (Conclusions (2010) que l'Irlande n'avait pas remis de rapport dans le délai imparti. Il avait conclu antérieurement (Conclusions 2007) que la situation de l'Irlande en matière de protection du salaire n'était pas conforme à l'article 4§5.

242. La Représentante de l'Irlande déclare que les dispositions légales applicables aux retenues sur salaire figurent dans la loi de 1991 sur le paiement des salaires, qui prévoit des garanties en la matière. La loi impose aux employeurs des conditions et restrictions strictes pour ce qui concerne les retenues visant à réparer une négligence ou une omission du salarié (en cas, par exemple, de travail de mauvaise qualité ou de casse) ou relatives à des biens et services fournis par l'employeur pour l'exécution des tâches (des uniformes, par exemple).

Elle ajoute qu'un travailleur qui conteste le caractère « juste et raisonnable » des retenues qui lui sont appliquées peut s'adresser au médiateur de la nouvelle Commission créée par la loi de 2015 sur les relations de travail ; s'il n'est pas satisfait de la décision rendue, il peut exercer un recours auprès du tribunal du travail. Avant 2015, le salarié devait saisir un commissaire de conciliation et, en appel, la Commission des recours en matière d'emploi. Tous ces organes exercent leurs fonctions quasi-judiciaires en toute indépendance.

Enfin, la Représentante de l'Irlande souligne que le Gouvernement irlandais est très préoccupé par le fait que le Comité laisse entendre que les organes quasi-judiciaires établis en vue de protéger les droits des travailleurs ne permettraient pas, lorsqu'ils appliquent le critère de retenues « justes et raisonnables », de garantir aux intéressés des moyens de subsistance suffisants. Le Gouvernement irlandais réfute cette allégation et fait remarquer qu'aucune inquiétude de la sorte n'a été exprimée au plan national.

243. En réponse à une question posée par le Représentant de la CES, la Représentante de l'Irlande indique que contrairement à d'autres pays européens, il n'y a pas qu'une seule règle de « juste et raisonnable ». Toutefois, les règles de l'équité exigent qu'un concept similaire au test « juste et raisonnable » énoncé dans la Loi de 1991 puisse être employé dans les cas où les ordres de paiement donnés sont attachés à des gains individuels afin de veiller à ce que l'employé ait assez de moyens financiers.

244. En réponse à une question posée par la Présidente, la Représentante de l'Irlande déclare que la législation autorise les retenues qui servent à constituer une pension alimentaire pour les enfants. Les circonstances financières sont prises en compte dans les ordres de paiement.

245. Le Comité gouvernemental prend note des informations communiquées, invite le Gouvernement irlandais à donner dans le rapport suivant des informations claires et précises, et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

## **CSER 4§5 ITALIE**

*Le Comité conclut que la situation de l'Italie n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte au motif que, après la déduction des retenues autorisées, le salaire des travailleurs dont les niveaux de rémunération sont les plus faibles ne permet pas d'assurer leur subsistance ni celle des personnes dont ils ont la charge.*

246. La situation est non conforme à la Charte depuis le cycle de Conclusions VIII (1984).

247. La Représentante de l'Italie observe que, lors de l'examen de la situation de son pays, le Comité a pris en compte les limites applicables aux retenues sur salaire fixées par le décret présidentiel n° 180/1950 du 5 janvier 1950 qui uniformisait la loi en matière de saisies et de cession de paiements, salaires et retraites des agents de la fonction publique, ainsi que l'article 545 du code de procédure civile. Elle fait savoir que cette situation a changé : la loi n° 132, en vigueur depuis le 6 août 2015, a modifié ledit article 545 et interdit désormais toute retenue sur des revenus inférieurs à 150% du montant mensuel de l'allocation d'aide sociale, qui s'élève à 672 € par mois. En d'autres termes, la part insaisissable du salaire s'élève à 1 374 €.

248. En réponse à une question posée par la Présidente, la Représentante de l'Italie déclare qu'il n'existe pas de salaire minimum dans son pays.

249. Le Comité gouvernemental prend note des informations communiquées au sujet de la nouvelle législation et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

## **CSER 4§5 LITUANIE**

*Le Comité conclut que la situation de la Lituanie n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte au motif qu'après la déduction des retenues autorisées, le salaire des travailleurs dont les niveaux de rémunération sont les plus faibles ne leur permet pas d'assurer leur subsistance, ni celle des personnes dont ils ont la charge.*

250. La situation est non conforme à la Charte depuis le cycle de Conclusions 2007.

251. La Représentante de la Lituanie note la difficulté à comprendre les conclusions 2007 et 2010 du CEDS. Ces conclusions sont de nature générales et ne mentionnent pas les ouvriers les moins payés. Lors de la 123<sup>ème</sup> réunion du CG, le Secrétariat avait expliqué que ces conclusions pourraient être liées à la conclusion de non-conformité 2010 sur l'article 4§1 de la Charte. Les situations concernant les déductions des salaires restent les mêmes. Le fait est que toutes les déductions de salaires pourraient faites seulement dans les cas prévus par la loi. Les déductions du salaire minimum mensuel excédant 20% sont opérées dans des cas exceptionnels (par exemple dans le cas de compensation d'une victime d'acte criminel, ses déductions de

salaires étaient autorisées pour plusieurs journaux). Toutefois, le montant total des retenues ne peut pas excéder 50% du salaire minimum mensuel.

Elle explique que seule la part de la rémunération qui dépasse le salaire minimum peut faire l'objet de retenues, à hauteur de 70%.

La Représentante de la Lituanie indique pour finir qu'un nouveau code du travail est en cours d'élaboration et que le groupe de travail chargé de sa rédaction a eu connaissance des conclusions du CEDS.

252. La Présidente propose que ces deux dispositions soient soumises au CEDS pour examen en mai 2016.

253. Le Comité gouvernemental note que la situation n'a pas changé depuis ses dernières conclusions ; il espère que le salaire minimum sera majoré afin de satisfaire aux prescriptions de l'article 4§1, et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

#### **CSER 4§5 REPUBLIQUE DE MOLDOVA**

*Le Comité conclut que la situation de la République de Moldova n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte au motif que, après la déduction des retenues autorisées, le salaire des travailleurs dont les niveaux de rémunération sont les plus faibles ne permet pas d'assurer leur subsistance et celle des personnes dont ils ont la charge.*

254. La situation est non conforme à la Charte depuis le cycle de Conclusions 2007.

255. La Représentante de la République de Moldova déclare que, selon le ministère de la Justice, il est extrêmement rare que le cumul des retenues opérées pour indemniser le préjudice causé à l'employeur et verser une pension alimentaire atteigne 50 à 70% du salaire, surtout si l'intéressé est un travailleur à bas salaire. En effet, la justice examine chaque cas individuellement, en tenant compte de la situation financière des deux parties, et décide du niveau de retenues le plus indiqué sous la double perspective des droits fondamentaux du travailleur et du meilleur intérêt de l'enfant. Si la situation financière personnelle du salarié est précaire, le juge peut abaisser le montant des retenues.

La Représentante de la République de Moldova ajoute que le salaire minimum est revu chaque année et régulièrement revalorisé en fonction de l'inflation. Ceux qui perçoivent un revenu particulièrement modeste peuvent prétendre à une aide sociale.

256. Le Comité gouvernemental prend note de ces informations et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

## CSER 4§5 NORVÈGE

*Le Comité conclut que la situation de la Norvège n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte aux motifs que les garanties empêchant les travailleurs de renoncer au droit à la limitation des retenues sur salaire sont insuffisantes.*

257. La situation est non conforme à la Charte depuis le cycle de Conclusions XVI-2 (2004).

258. La Représentante de la Norvège déclare qu'aux termes de la loi relative à l'environnement de travail, aucune retenue sur le salaire ou les primes de vacances ne peut être opérée, sauf dispositions particulières ; la loi peut ainsi autoriser de procéder à des retenues en vue du paiement de cotisations syndicales ou lorsqu'un accord écrit préalable le prévoit. Le montant de la retenue n'est toutefois pas illimité. La loi précise expressément que les retenues qui ne sont pas déterminées et limitées par un autre texte de loi ou une convention collective ne peuvent porter que sur la partie du salaire qui excède le montant raisonnablement nécessaire pour subvenir aux besoins du salarié et de son ménage. Cette disposition doit être interprétée de la même façon qu'un article de la loi relative à la sécurité des créanciers, qui concerne le droit aux saisies sur salaire.

La Représentante de la Norvège souligne en outre que, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010, le plafond fixé par la loi relative à l'environnement de travail s'applique aussi aux retenues convenues à l'avance. Cette modification apportée à la législation entendait répondre directement au constat de non-conformité formulé par le Comité. Or, malgré cela, le Comité a confirmé sa conclusion négative. Le Gouvernement norvégien ne peut souscrire à l'interprétation du Comité sur ce point, puisque la législation interdit désormais très clairement de priver les salariés de leurs moyens de subsistance. Les parties ne sont donc pas totalement libres d'en décider comme bon leur semble et les salariés ne peuvent renoncer à leur droit aux limitations prévues par la loi. De même, ce n'est plus à l'employeur de trancher en dernier ressort.

La Représentante de la Norvège ajoute que, si les plafonds fixés par la loi ne sont pas respectés par l'employeur ou si les deux parties ne s'entendent pas sur le montant des retenues, le salarié peut à tout moment saisir la justice. Le non-respect de la règle relative à la limitation des retenues est considéré par la loi sur l'environnement de travail comme une infraction pénale.

Enfin, la Représentante de la Norvège rappelle que la réglementation adoptée en juin 2014 a établi des seuils de subsistance spécifiques. Cette réglementation s'appuie juridiquement sur la loi relative à la sécurité des créanciers, qui contient une disposition similaire à la règle relative à la limitation des retenues. Dans la mesure où ses travaux préparatoires renvoient à ladite loi, c'est sur la base de la nouvelle réglementation que sera également déterminé, en application de la loi sur l'environnement de travail, le montant raisonnablement nécessaire pour subvenir aux besoins du salarié et de sa

famille. Des précisions concernant cette réglementation seront fournies dans le rapport suivant.

259. Le Comité gouvernemental prend note des informations communiquées au sujet de la nouvelle législation et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

## **CSER 4§5 PORTUGAL**

*Le Comité conclut que la situation du Portugal n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte au motif que les garanties empêchant les fonctionnaires titulaires et les agents contractuels de la fonction publique de renoncer au droit à la limitation des retenues sur salaire sont insuffisantes.*

260. La situation est non conforme à la Charte depuis le cycle de Conclusions XIII-5 (1997).

261. Le Représentant du Portugal déclare qu'aux termes de la loi générale n° 35/2014 relative à l'emploi dans la fonction publique, un agent ne peut accepter des retenues supérieures à un sixième de sa rémunération. Il peut uniquement consentir à ce que l'organisme public qui l'emploie procède à des réductions ou retenues sur salaire pour les repas pris sur le lieu de travail, l'utilisation du téléphone, la fourniture à sa demande de produits alimentaires, combustibles ou matériaux, ainsi que pour d'autres dépenses engagées par l'organisme pour son compte et avec son accord préalable. Ces retenues ne peuvent toutefois jamais excéder un sixième de la rémunération. Le plafond prévu par la loi n'inclut pas les retenues opérées par voie de droit au profit de l'Etat, de la sécurité sociale ou d'autres entités.

Le Représentant du Portugal note également que les modalités mises en place par la loi susmentionnée doivent être examinées au regard du code de procédure civile (approuvé par la loi n° 41/2013 du 26 juin 2013), qui dispose que les deux tiers du montant net du salaire ne sont pas saisissables. La loi fixe un plafond équivalant à trois fois le salaire minimum national (arrêté à la date de chaque saisie) et un plancher, lorsque l'intéressé n'a aucun autre revenu, équivalant à une fois le salaire minimum national.

262. Le Comité gouvernemental prend note des informations relatives à la nouvelle législation et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

## **CSER 4§5 ROUMANIE**

*Le Comité conclut que la situation de la Roumanie n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte au motif que, après la déduction du montant cumulé des retenues autorisées, le salaire des travailleurs dont les niveaux de rémunération sont les plus bas ne permet pas d'assurer leur subsistance et celle des personnes dont ils ont la charge.*

263. La situation est non conforme à la Charte depuis le cycle de Conclusions 2007.

264. La Représentante de la Roumanie déclare que cette question est régie par le code des impôts, qui fixe le cadre légal des impôts et cotisations sociales obligatoires. Conformément à son article 56, les personnes physiques sont autorisées à déduire de leur salaire mensuel net une somme qui dépend du nombre de personnes à leur charge. Pour les contribuables qui perçoivent un salaire mensuel brut compris entre 1 000,01 et 3 000 RON, cet abattement personnel est calculé sur la base du décret n° 2016/2005 du ministère des Finances. Les contribuables qui gagnent plus de 3 000 RON bruts mensuels n'y ont pas droit. La Représentante de la Roumanie ajoute que les méthodes de calcul et de paiement de cet abattement figurent à l'article 57 du code des impôts.

La Représentante de la Roumanie note que le Comité n'a pas pris en compte les dispositions du code des impôts lorsqu'il a examiné la situation de la Roumanie au regard de l'article 4§5 de la Charte.

265. Le Comité gouvernemental prend note de ces informations, invite le Gouvernement roumain à donner dans le rapport suivant des informations claires et précises, et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

## **CSER 4§5 FÉDÉRATION DE RUSSIE**

*Le Comité conclut que la situation de la Fédération de Russie n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte au motif que, après la déduction des retenues autorisées, le salaire des travailleurs dont les niveaux de rémunération sont les plus faibles ne permet pas d'assurer leur subsistance ni celle des personnes dont ils ont la charge.*

266. Il s'agit du premier examen par le Comité de la situation relative à la protection des salaires dans la Fédération de Russie.

267. La Représentante de la Fédération de Russie déclare qu'un accord général conclu entre l'Union nationale des syndicats, les confédérations patronales nationales et le Gouvernement prévoit la tenue, entre 2014 et 2016, de consultations devant déboucher sur des propositions tendant à relever progressivement le salaire minimum pendant cette période pour le porter au niveau du minimum vital de la population active. Le ministère du Travail et les partenaires sociaux, notamment la Commission tripartite russe chargée de la réglementation des relations sociales et professionnelles, ont

examiné à plusieurs reprises la question de la date butoir pour la revalorisation du salaire minimum et des mécanismes à prévoir à cet effet. La Douma d'Etat a également organisé une table ronde à ce sujet. Aucun consensus n'a toutefois pu être trouvé pour ce qui est de la définition du « salaire minimum ».

La Représentante russe ajoute que la Fédération compte 72 millions d'actifs, dont 46 millions de salariés. Deux pour cent d'entre eux (900 000 individus) perçoivent le salaire minimum.

268. Le Comité gouvernemental prend note de ces informations concernant la Commission tripartite russe, et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

## **CSER 4§5 REPUBLIQUE SLOVAQUE**

*Le Comité conclut que la situation de la République slovaque n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte aux motifs que :*

- *les travailleurs peuvent renoncer au droit à la limitation des retenues sur salaire ;*
- *après la déduction des retenues autorisées, le salaire des travailleurs dont les niveaux de rémunération sont les plus faibles ne permet pas d'assurer leur subsistance ni celle des personnes dont ils ont la charge.*

269. La situation est non conforme à la Charte depuis le cycle de Conclusions 2007.

### Premier motif de non-conformité

270. Le Représentant de la République slovaque note que la conclusion négative du CEDS repose sur les dispositions de l'article 131, par. 3, du code du travail, aux termes duquel l'employeur et le salarié peuvent convenir par écrit de procéder à des retenues sur la rémunération de ce dernier. Il souligne toutefois que cette disposition doit être interprétée au regard du paragraphe 4 de ce même article, qui dispose que les sommes ainsi retenues ne peuvent dépasser le montant fixé par l'arrêté n° 268/2006 relatif au montant des retenues sur salaire et par la loi n° 233/1995 sur les huissiers et mesures d'exécutions (règlement d'application). L'article 71§1, al. 1, de la loi précise que les retenues ne peuvent porter que sur un tiers du salaire net.

### Deuxième motif de non-conformité

Le Représentant de la République slovaque déclare que, même lorsqu'il s'avère nécessaire d'effectuer des retenues sur le salaire d'un travailleur, le système est ainsi fait qu'il lui restera suffisamment de ressources pour lui assurer, à lui-même et aux personnes dont ils ont la charge un niveau de vie décent. Le plafond de retenues autorisées sur les salaires a été fixé sur la base de propositions émanant des partenaires sociaux.

271. Le Comité gouvernemental prend note de ces informations concernant la nouvelle législation, et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

## CSER 4§5 TURQUIE

*Le Comité conclut que la situation de la Turquie n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte au motif que, après la déduction des retenues autorisées, le salaire des travailleurs dont les niveaux de rémunération sont les plus faibles ne permet pas d'assurer leur subsistance ni celle des personnes dont ils ont la charge.*

272. La situation est non conforme à la Charte depuis le cycle de Conclusions XVI-2 (2003).

273. Le Représentant de la Turquie déclare que la législation turque interdit toute retenue sur les salaires des travailleurs les moins bien rémunérés. Dans les autres cas, elle dispose qu'un quart du salaire mensuel peut faire l'objet d'une retenue, cession ou hypothèque en faveur d'une tierce partie, sachant que les allocations qui peuvent être octroyées par un tribunal aux membres de la famille du salarié ne sont pas comprises dans cette somme. Cette disposition doit s'appliquer sans préjudice des droits des bénéficiaires à une pension alimentaire. Le tribunal prend en considération des critères tels que la taille de la famille, le nombre de personnes à charge, le nombre d'enfants et le nombre de membres de la famille percevant un salaire. Les tribunaux n'admettent aucune retenue qui priverait un travailleur de ses moyens de subsistance.

Le Représentant de la Turquie explique ensuite que le salaire minimum est déterminé en concertation avec les partenaires sociaux, qui tiennent compte du niveau de vie et de la situation économique et sociale du pays. Il s'élève, après déduction des impôts, à 1 000 TL. Ce montant est revu deux fois par an et est régulièrement revalorisé pour intégrer l'inflation, toujours en concertation avec les partenaires sociaux. Selon la législation, une partie du salaire minimum qui ne peut être inférieure à 750 TL, est insaisissable ; cette somme peut être relevée par décision de justice. Les retenues doivent être justes et raisonnables.

Le Représentant de la Turquie ajoute qu'aucun employeur n'a le droit d'imposer une retenue sur salaire à titre de sanction pécuniaire, pour des raisons autres que celles précisées dans la convention collective ou dans le contrat de travail. Le salarié doit en être averti et en connaître le motif.

274. Le Comité gouvernemental prend note de ces informations, invite le Gouvernement turc à fournir des précisions dans le rapport suivant, et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

## **CSER 4§5 UKRAINE**

*Le Comité conclut que la situation de l'Ukraine n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte au motif que, après la déduction des retenues autorisées, le salaire des travailleurs dont les niveaux de rémunération sont les plus faibles ne permet pas d'assurer leur subsistance ni celle des personnes dont ils ont la charge.*

275. La situation est non conforme à la Charte depuis le cycle de Conclusions 2010.

276. La Représentante de l'Ukraine souligne que les deux dernières années ont été les années les plus difficiles que le pays ait jamais connues, avec plus de 1,5 million de personnes déplacées à l'intérieur du territoire en raison des actions militaires menées à l'Est du territoire. En 2014, toutes les mesures sociales, notamment le salaire minimum, ont été gelées.

Elle ajoute que le Gouvernement ukrainien a réussi à stabiliser la situation économique du pays et que le Parlement a adopté, en septembre 2015, une loi visant à renforcer les normes sociales. Des informations à jour figureront dans le prochain rapport qui traitera de ce groupe thématique.

277. Le Comité gouvernemental prend note de ces informations, encourage l'Ukraine à rendre la situation conforme à l'article 4§5 de la Charte, et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

## **Article 5 – Droit syndical**

### **CSER 5 ARMÉNIE**

*Le Comité conclut que la situation de l'Arménie n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte aux motifs que:*

- il n'est pas établi que les salariés syndiqués soient suffisamment protégés contre la discrimination en raison de leur affiliation à un syndicat ou de leur participation à ses activités ;*
- il n'est pas établi que les représentants des syndicats aient accès aux lieux de travail pour exercer leurs responsabilités ;*
- le nombre minimum de membres requis pour constituer un syndicat ou une organisation d'employeurs est trop élevé ;*
- ne peuvent constituer de syndicats ou s'affilier au syndicat de leur choix les catégories de travailleurs suivantes: employés du Bureau du procureur, employés civils de la police et du service de sécurité, travailleurs indépendants, professions libérales et travailleurs du secteur informel ;*
- il est interdit aux fonctionnaires de police d'adhérer à des syndicats.*

278. Le Secrétariat précise que tous les motifs ayant entraîné un constat de non-conformité, hormis le cinquième (interdiction faite aux fonctionnaires de police d'adhérer à des syndicats), concernent des manquements relevés pour la première fois.

#### Premier motif de non-conformité

279. La Représentante de l'Arménie déclare qu'aux termes du code du travail, l'affiliation à un syndicat ou la participation à ses activités ne peuvent constituer un motif de rupture du contrat de travail. S'agissant des modifications qui pourraient être ultérieurement apportées à la loi, le Gouvernement arménien examinera les données d'expérience recueillies sur le plan international dans le domaine de la législation antidiscriminatoire.

#### Deuxième motif de non-conformité

280. La Représentante de l'Arménie assure que les textes de loi autorisent les délégués syndicaux à être présents sur les lieux de travail et à y exercer leurs fonctions, y compris pour y mener des négociations collectives. Il se peut que ces informations n'aient pas été reprises dans le rapport national initial.

#### Troisième motif de non-conformité

281. La Représentante de l'Arménie indique que la Commission tripartite, après s'être penchée sur la question du nombre minimum de membres requis en septembre 2015, a été invitée à proposer des amendements législatifs afin de rendre les dispositions de loi conformes à la Charte sociale européenne.

#### Quatrième et cinquième motifs de non-conformité

282. La Représentante de l'Arménie affirme que le Ministre du travail et des Affaires sociales a informé les instances concernées, y compris les services du Premier Ministre, de cette conclusion de non-conformité. A la date d'aujourd'hui, seule la police a fait savoir que ladite conclusion serait prise en considération dans de futures propositions de réformes.

La Représentante de la Lituanie ainsi que le Représentant de la CES regrettent l'absence de tout élément nouveau d'information concernant les troisième, quatrième et cinquième motifs de non-conformité.

283. En réponse à une question posée par la Représentante de l'OIE concernant le nombre minimum de membres requis pour constituer une organisation d'employeurs, la Représentante de l'Arménie précise qu'il doit dépasser la barre des 50% au niveau national.

284. Le Représentant des Pays-Bas déclare que les droits syndicaux doivent être considérés comme des droits fondamentaux essentiels. Dans la mesure où aucune évolution positive ne se dessine sur ces questions d'une importance capitale, il propose de mettre aux voix un avertissement.

285. Le Comité gouvernemental met aux voix un avertissement, qui est rejeté (14 voix pour, 16 contre).

Le Comité gouvernemental appelle les autorités arméniennes à redoubler d'efforts pour se conformer à la Charte sociale européenne et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

## **CSER 5 AZERBAÏDJAN**

*Le Comité conclut que la situation de l'Azerbaïdjan n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte aux motifs que :*

- il n'est pas établi que, dans la pratique, le libre exercice du droit de constituer des syndicats soit garanti dans les entreprises multinationales;*
- il n'est pas établi qu'une réparation suffisante et proportionnée du préjudice subi par un travailleur discriminé pour avoir adhéré à un syndicat soit accordée;*
- les intérêts sociaux et économiques des policiers ne sont pas protégés par des organisations professionnelles ou des syndicats.*

### Premier motif de non-conformité

286. Le Secrétariat précise que la situation est non conforme à la Charte depuis le cycle de Conclusions 2010.

287. La Représentante de l'Azerbaïdjan confirme que la plupart des entreprises multinationales découragent la constitution de syndicats, en particulier dans les secteurs du pétrole, du gaz, du bâtiment et des services.

### Deuxième motif de non-conformité

288. La Représentante de l'Azerbaïdjan déclare que le code du travail interdit toute forme de discrimination fondée sur l'affiliation à un syndicat. Elle ajoute que, si la législation ne prévoit aucune indemnisation pour discrimination liée à une affiliation syndicale, un recours en justice est néanmoins possible. En outre, la rupture d'un contrat d'emploi pour cause d'affiliation à un syndicat est interdite par le code du travail. Le non-respect du droit à l'égalité de traitement constitue un délit pénal passible d'une amende de 500 manats ou d'un an de prison.

289. La Représentante de l'Azerbaïdjan admet, en réponse à une question précise du Représentant de la CES, que les policiers n'ont pas le droit de constituer des syndicats ni d'y adhérer.

#### Troisième motif de non-conformité

290. La Représentante de l'Azerbaïdjan indique que les droits sociaux et économiques des policiers sont garantis par le service des ressources humaines au sein du ministère de l'Intérieur.

291. Dans le débat qui s'ensuit, la Représentante de la Lituanie juge le motif de non-conformité très grave. Dans le passé déjà, le Comité gouvernemental a mis aux voix un avertissement au motif que l'indemnisation n'était pas jugée « suffisante ».

292. Le Comité gouvernemental met aux voix un avertissement sur le deuxième motif de non-conformité, qui est adopté (18 voix pour, 6 contre).

Le Comité gouvernemental appelle les autorités azerbaïdjanaises à redoubler d'efforts pour se conformer à la Charte sociale européenne et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

### **CSER 5 BULGARIE**

*Le Comité conclut que la situation de la Bulgarie n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte aux motifs que:*

- *la législation ne prévoit pas de réparation suffisante et proportionnée du préjudice subi par la victime en cas de licenciement discriminatoire pour cause d'exercice d'activités syndicales ;*
- *le droit des travailleurs étrangers de constituer ou de participer à la constitution d'un syndicat est soumis à la délivrance d'une autorisation préalable.*

#### Premier motif de non-conformité

293. Le Secrétariat précise que la situation est non conforme à la Charte depuis le cycle de Conclusions 2010. En 2011, le Comité gouvernemental a mis aux voix un avertissement, qui a été adopté (21 voix pour, 4 contre).

294. La Représentante de la Bulgarie apporte quelques explications concernant les articles pertinents du code du travail et de la loi relative à la protection contre la discrimination. Ces dispositions se complètent mutuellement en cas de recours concomitants. Elles peuvent cependant s'appliquer séparément et indépendamment les unes des autres, de sorte que même si un travailleur a pu prétendre à une indemnisation pour la période durant laquelle il a été réduit au chômage, rien ne lui interdit d'intenter une action en justice en invoquant l'article pertinent de la loi anti-discrimination. Il peut en effet exister différents motifs justifiant l'octroi d'une indemnisation : celle-ci pourrait ainsi être réclamée, d'une part, au titre d'une

quelconque forme de licenciement abusif et, d'autre part, pour toute pratique discriminatoire.

La Représentante de la Bulgarie déclare, pour récapituler son intervention, que le CEDS n'a pas pris en compte à leur juste valeur les arguments avancés par son Gouvernement. Tout travailleur victime d'un « licenciement discriminatoire », y compris celui qui a subi une discrimination à raison de son « affiliation syndicale », est en droit d'obtenir réparation du préjudice matériel et moral qui lui a été causé.

#### Deuxième motif de non-conformité

295. La Représentante de la Bulgarie indique qu'un règlement, en vigueur depuis le 15 août 2002, autorise les ressortissants étrangers titulaires d'un titre de séjour prolongé à exercer une activité à but non lucratif dans le pays. Le Gouvernement bulgare estime que le simple fait qu'il faille délivrer une autorisation ne limite en rien le droit syndical des étrangers.

296. En réponse aux questions posées par les Représentants de la Lituanie et de la CES, la Représentante de la Bulgarie précise que la loi limite à six mois de salaire l'indemnisation qui peut être accordée en cas de licenciement abusif, tandis que celle qui peut être octroyée en cas de pratiques discriminatoires n'est pas plafonnée.

297. Concernant le deuxième motif de non-conformité, la Représentante de la Bulgarie craint que le CEDS ne se soit mépris; elle assure que les ressortissants étrangers qui résident légalement en Bulgarie sont autorisés à constituer des syndicats et à y adhérer.

298. Le Comité gouvernemental invite les autorités bulgares à donner dans le rapport suivant des informations claires et précises, et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

### **CSER 5 ESTONIE**

*Le Comité conclut que la situation de l'Estonie n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte aux motifs qu'il n'est pas établi que :*

- *le droit de constituer des syndicats soit garanti dans la pratique;*
- *le droit d'adhérer à un syndicat soit garanti dans la pratique.*

#### Premier et deuxième motifs de non-conformité

299. La Représentante de l'Estonie a le sentiment que le constat de non-conformité posé par le CEDS est trompeur, car les problèmes de discrimination relevés en Estonie y sont présentés comme un phénomène répandu. En réalité, l'affiliation syndicale n'est que rarement à l'origine de conflits du travail.

La conclusion de non-conformité n'a donc conduit à modifier ni la Constitution, ni la loi sur les syndicats, ni la loi relative à l'égalité de traitement. Une révision du code pénal a toutefois pris effet au 1er janvier 2015. Elle rend passible d'une amende ou d'une peine d'un an de prison le fait d'empêcher la constitution d'une association religieuse, d'un parti politique ou d'un syndicat, de contraindre quelqu'un à y adhérer ou d'empêcher quelqu'un d'y adhérer.

300. Le Comité gouvernemental prend note de l'évolution positive intervenue à la suite de la révision du code pénal et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

## **CSER 5 GÉORGIE**

*Le Comité conclut que la situation de la Géorgie n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte aux motifs que :*

- il n'est pas établi que la condition relative au nombre minimum de membres requis pour constituer un syndicat ne fasse pas obstacle à la constitution d'organisations;*
- il n'est pas établi que le cadre juridique autorisant les restrictions du droit syndical qui peuvent être incluses dans les contrats de travail ne porte pas atteinte à la liberté syndicale;*
- la protection contre la discrimination fondée sur l'affiliation syndicale en matière de recrutement et de licenciement est insuffisante;*
- il n'est pas établi que les syndicats soient en droit de mener et mènent effectivement leurs activités sans ingérence des autorités et/ou des employeurs ;*
- il n'est pas établi que les éventuelles conditions relatives à la représentativité des syndicats ne portent pas atteinte au droit syndical;*
- il n'est pas établi que le droit syndical s'applique aux fonctionnaires employés au sein d'organismes chargés de l'application de la loi et aux employés du parquet.*

301. La Représentante de la Géorgie fait part des modifications apportées au code pénal en juin 2013. L'une des nouvelles dispositions autorise la constitution d'un syndicat dès lors qu'il rassemble 50% du personnel (contre 100% auparavant). Le fait d'être affilié à un syndicat ne peut par ailleurs entraîner aucune discrimination. De même, les problèmes liés au droit syndical et à son inscription dans les contrats de travail ont été réglés. Le principe d'une indemnisation en cas de licenciement abusif a été instauré ; elle représente en règle générale un mois de salaire, mais est doublée si le préavis de licenciement ne dépasse pas trois jours. Pour ce qui est des policiers, ils peuvent constituer des syndicats, mais n'ont pas le droit de faire grève.

302. Le Comité gouvernemental prend note de l'évolution positive intervenue en Géorgie et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

## CSER 5 IRLANDE

*Le Comité conclut que la situation de l'Irlande n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte aux motifs que :*

- *certaines pratiques de monopole syndical sont autorisées par la loi ;*
- *la législation nationale ne protège pas tous les travailleurs contre le licenciement pour cause d'appartenance ou d'activités syndicales ;*
- *il est fait interdiction aux associations représentant des membres des services de police d'adhérer à des organisations professionnelles nationales.*

### Premier motif de non-conformité

303. Le Secrétariat précise que la situation est non conforme à la Charte depuis 1991/1992. En 2010, le rapport national n'a pas été examiné en raison de sa communication tardive.

304. La Représentante de l'Irlande a conscience que le CEDS juge très préoccupantes certaines pratiques de monopole syndical admises par la législation irlandaise. De telles clauses ne peuvent cependant être prévues qu'à la condition qu'un accord ait été passé en ce sens entre syndicats et employeurs dans le cadre du système irlandais de négociations collectives volontaires. Pour modifier ces clauses, les autorités irlandaises devraient s'immiscer dans des conventions collectives librement négociées.

La Représentante de l'Irlande déclare que les tribunaux irlandais ont examiné les clauses de monopole syndical dans un certain nombre d'affaires dont ils ont été saisis. Leurs décisions donnent à comprendre que les salariés sont en droit de ne pas être liés par de telles clauses lorsqu'elles sont introduites et appliquées alors qu'ils sont déjà employés par l'entreprise (clauses de monopole syndical postérieures à l'embauche). En revanche, les clauses de monopole syndical préalables à l'embauche sont présumées constitutionnelles dans la mesure où l'on peut considérer qu'un salarié ayant accepté un emploi qui lui a été proposé sous réserve qu'il accepte de s'affilier à un syndicat a, ce faisant, renoncé à son droit de ne pas être lié par une telle clause. C'est à l'intéressé qu'il revient de décider de renoncer ou non à ce droit.

### Deuxième motif de non-conformité

305. Le Secrétariat précise que la situation est non conforme à la Charte depuis 1997/1998.

306. La Représentante de l'Irlande déclare que la législation en vigueur selon laquelle la protection des membres des syndicats contre le licenciement ne s'applique pas à ceux qui ne détiennent pas de permis de négocier est un texte de loi raisonnable, en ce qu'il fait partie de ceux qui cherchent à éviter la prolifération des syndicats et ont permis

à l'Irlande de jouir d'un climat social stable qui a grandement contribué aux progrès socio-économiques du pays.

La Représentante de l'Irlande ajoute que, si cette législation peut effectivement limiter les droits garantis par la Charte sociale européenne, elle est, aux yeux du Gouvernement irlandais, conforme aux objectifs de l'article G de la Charte sociale européenne révisée, qui admet l'éventualité de telles restrictions dès lors qu'elles sont jugées nécessaires dans une société démocratique pour garantir le respect des droits et libertés d'autrui. Octroyer aux membres de syndicats ne possédant pas de permis de négocier des droits identiques à ceux accordés aux membres de syndicats détenteurs d'un tel permis irait à l'encontre de l'intérêt public et des efforts du Gouvernement irlandais, qui entend contribuer à une rationalisation du mouvement syndical et réduire le nombre de syndicats afin d'améliorer leur organisation et leur force de négociation.

### Troisième motif de non-conformité

307. La Représentante de l'Irlande indique que la décision du CEDS concernant la réclamation collective n° 83/2012 - Confédération européenne de Police (EuroCOP) c. Irlande – a été reprise dans une vaste étude indépendante consacrée aux forces nationales de police irlandaises menée sous les termes d'une convention collective conclue en mai 2013 entre le Gouvernement, les syndicats et les représentants des associations des travailleurs du secteur public. Le CEDS a, dans cette décision, jugé la situation de l'Irlande non conforme à la Charte sociale européenne en raison de l'interdiction faite aux associations représentant des membres des services de police d'adhérer à des organisations professionnelles nationales.

Les travaux menés aux fins de cette étude devraient s'achever dans les mois qui viennent. Il est prématuré, à ce stade, d'en préjuger l'issue. La Représentante de l'Irlande assure au CG que l'Irlande a dûment pris note des conclusions du CEDS, dont il sera ainsi pleinement tenu compte. Elle a par ailleurs réaffirmé à toutes les parties concernées par ces questions la volonté de l'Irlande de rechercher des solutions respectueuses de la Charte sociale européenne.

308. Au cours du débat, les membres du Comité gouvernemental reviennent principalement sur le premier motif de non-conformité, à savoir les clauses de monopole syndical qu'autorise la législation irlandaise. Ce système leur paraît obsolète, quand bien même la Représentante de l'Irlande fait valoir qu'il est conforme à la Constitution irlandaise.

309. Le Comité gouvernemental met aux voix un avertissement sur le premier motif de non-conformité, qui est adopté (16 voix pour, 6 contre).

Le Comité gouvernemental appelle les autorités irlandaises à se conformer à la Charte sociale européenne et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

## CSER 5 RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA

*Le Comité conclut que la situation de la République de Moldova n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte aux motifs que :*

- les syndicats ne couvrant pas l'ensemble du territoire doivent appartenir à un syndicat national, sectoriel ou intersectoriel pour pouvoir acquérir la personnalité juridique, ce qui limite de manière excessive le droit de constituer des syndicats ;*
- il n'est pas établi qu'une réparation et des sanctions soient prévues par la loi en cas de discrimination fondée sur l'affiliation syndicale;*
- il n'est pas établi que la législation nationale soit appliquée de manière à ne pas porter atteinte à la liberté d'enregistrer un syndicat.*

310. Le Secrétariat précise que la situation n'est pas conforme à la Charte depuis 2010 pour ce qui concerne les deux premiers motifs, tandis que le troisième motif est nouveau.

### Premier motif de non-conformité

311. La Représentante de la République de Moldova indique que le volet de la loi relative aux syndicats, qui dispose que les organisations syndicales de base ne peuvent acquérir la personnalité juridique qu'à la condition d'appartenir à un syndicat national ou intersectoriel, n'a pas changé.

### Deuxième motif de non-conformité

312. La Représentante de la République de Moldova déclare que toute atteinte au droit des travailleurs de constituer des syndicats ou d'y adhérer est frappée d'une amende de 40 à 50 unités conventionnelles.

### Troisième motif de non-conformité

313. La Représentante de la République de Moldova assure que les autorités de son pays appliquent la législation de manière à permettre l'enregistrement des organisations syndicales. Depuis 2009, quelque 22 syndicats nouvellement constitués ont ainsi pu être enregistrés.

314. Concernant le deuxième motif de non-conformité, le Représentant de la CES insiste sur le fait qu'une sanction se doit d'être dissuasive et demande, à ce sujet, quelle est la valeur d'une « unité conventionnelle ». La Représentante de la République de Moldova répond qu'il s'agit d'une somme importante, mais n'est pas en mesure d'en préciser le montant.

315. Le Comité gouvernemental invite les autorités moldaves à se montrer plus explicites dans le rapport suivant et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

## **CSER 5 PORTUGAL**

*Le Comité conclut que la situation du Portugal n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte au motif que les critères de représentativité ne sont pas adéquats.*

316. Le Représentant du Portugal déclare qu'il n'y a aucun élément nouveau à ce sujet. Le constat de non-conformité repose sur une observation formulée en 2012 par la Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et recommandations (CEACR), dans laquelle le Gouvernement a été invité à définir des critères objectifs, précis et prédéterminés devant permettre d'évaluer la représentativité et l'indépendance des organisations de travailleurs et d'employeurs.

Il souligne que le Gouvernement ne peut intervenir directement sur cette question, en ce qu'elle est essentiellement du ressort d'un organe indépendant, le Conseil économique et social. En 2008, le Président du Conseil économique et social a pris l'initiative, en coopération avec ses membres, de lancer une discussion générale sur la composition du Conseil. L'initiative n'a encore fourni aucun résultat. Le Gouvernement du Portugal n'a pas de compétences dans ce domaine. Récemment un nouveau Président du Conseil a pris ses fonctions. Il poursuivra et finalisera peut être le travail fait par son prédécesseur.

317. Le Comité gouvernemental souhaite que les efforts du nouveau Président du Conseil économique et social aboutissent, et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

## **CSER 5 ROUMANIE**

*Le Comité conclut que la situation de la Roumanie n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte au motif que le droit des syndicats non représentatifs d'exercer des prérogatives syndicales clés est limité.*

318. Le Secrétariat précise qu'il s'agit d'un premier constat de non-conformité pour ce motif.

319. La Représentante de la Roumanie explique que la législation de son pays ne connaît pas la notion de syndicats « non représentatifs ». La loi garantit des droits syndicaux à toutes les organisations syndicales. Les syndicats peuvent apporter leur concours et leur soutien à leurs membres ; ils sont en droit de défendre les intérêts individuels et collectifs que ces derniers tirent de leur relation d'emploi et des négociations collectives en recourant pour ce faire à des actions spécifiées dans les textes de loi.

Au regard de la loi, le « syndicat » est le terme générique qui désigne tout syndicat, fédération syndicale ou confédération syndicale. La notion qu'il recouvre repose sur le droit de s'associer librement pour protéger des droits inscrits dans la législation nationale, des conventions collectives et des accords de travail individuels ou collectifs, ainsi que dans les pactes, traités et conventions auxquels la Roumanie est partie, et ce

dans le but de promouvoir les intérêts professionnels, économiques et sociaux des membres. La Représentante de la Roumanie cite plusieurs dispositions de la législation roumaine qui garantissent les droits syndicaux et les prérogatives syndicales. Ainsi, les syndicats pourraient soutenir et assister leurs membres et avoir le droit de défendre les intérêts collectifs et individuels dérivés de la relation de travail et la convention collective à travers les actions spécifiques prévues par la loi, que ce soit au tribunal ou dans les institutions / autorités publiques. Afin d'atteindre le but pour lequel elles ont été établies, les syndicats ont le droit d'utiliser des moyens spécifiques tels que les négociations pour régler les différends par voie de conciliation, la médiation, l'arbitrage, la pétition, le piquet de grève, la marche, les manifestations et les grèves, telles que prévues par la loi.

320. Un certain nombre de Représentants demandent des informations complémentaires concernant les prérogatives syndicales clés que les syndicats non représentatifs sont autorisés à exercer. Ils ont le sentiment, en relisant l'exposé descriptif des conclusions du CEDS, que des pans importants des activités syndicales, notamment la négociation collective, sont réservés aux syndicats représentatifs.

321. Pour le Représentant de la CES, la raison sous-jacente du constat de non-conformité posé par le CEDS réside dans la loi sur le dialogue social, modifiée en juillet 2013, qui fixe de nouvelles règles de représentativité syndicale dans les entreprises. Dans sa nouvelle mouture, la loi ne reconnaît aux syndicats le droit de négocier et de signer une convention collective qu'à la condition que ses membres représentent au minimum la moitié plus un de l'ensemble des effectifs de l'entreprise (contre un tiers dans la précédente version). Cela signifie qu'une entreprise ne peut compter qu'un seul syndicat représentatif, alors qu'il pouvait y en avoir trois dans l'ancienne législation. Mais, dans certaines entreprises, cela pourrait aussi conduire à l'absence totale de syndicats, la défense des intérêts du personnel incombant alors à une sorte de représentation des travailleurs.

322. Le Représentant des Pays-Bas considère que la nouvelle loi sur le dialogue social traduit la volonté du Gouvernement de remodeler le paysage syndical, ce qu'il estime inacceptable et contraire aux droits fondamentaux essentiels. Il suggère par conséquent de mettre aux voix un avertissement.

323. Le Comité gouvernemental met aux voix un avertissement, qui est rejeté (14 voix pour, 16 contre).

324. La Représentante de la Roumanie regrette que les discussions du Comité gouvernemental aient dévié du motif spécifique de non-conformité du CEDS et que ses tentatives de réouverture du débat n'aient pas été admises. La Représentante de la Lituanie partage le sentiment que le débat est passé au-delà du motif initial de non-conformité. La Présidente ainsi que les Représentants des Pays-Bas et de la CES ne sont pas de cet avis. La Présidente maintient que les discussions ont cherché à clarifier les raisons sous-jacentes qui expliquent le constat de non-conformité.

## **CSER 5 SERBIE**

*Le Comité conclut que la situation de la Serbie n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte au motif que le seuil minimum imposé par la loi pour former une organisation d'employeurs constitue un obstacle à la liberté syndicale.*

325. La Représentante de la Serbie indique que le Ministre du Travail, de l'Emploi, des Anciens combattants et des Affaires sociales a, en date du 12 novembre 2014, chargé un groupe de travail de procéder à une analyse des dispositions relatives au partenariat social et à la négociation collective, analyse qui devrait également s'assurer de la conformité de tous les textes de loi en vigueur en la matière en Serbie avec les normes internationales du travail. Le groupe de travail a été habilité à passer en revue toute la législation serbe dans ce domaine - droit du travail, loi régissant l'exercice du droit de grève, législation issue du Conseil économique et social, lois relatives au règlement amiable des conflits du travail, lois relatives à l'emploi - en tenant à l'esprit les différentes observations et recommandations du Comité d'experts de l'OIT et les conclusions du CEDS. Le but de l'exercice est d'aligner la législation serbe sur les normes internationales.

Le groupe de travail est censé achever ses travaux en novembre 2015. Le Gouvernement a l'intention d'intégrer les conclusions de cette analyse dans un nouveau code du travail qui devrait être adopté en juin 2016 et qui devrait ainsi être conforme aux normes internationales.

326. Le Comité gouvernemental prend note des faits nouveaux intervenus en Serbie et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

## **CSER 5 UKRAINE**

*Le Comité conclut que la situation de l'Ukraine n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte aux motifs que :*

- *il n'est pas établi que les frais exigés pour l'enregistrement des organisations d'employeurs soient raisonnables ;*
- *il n'est pas établi que la législation nationale prévoit des sanctions et recours effectifs en cas de discrimination et de représailles fondées sur l'affiliation à une organisation syndicale et la participation à ses activités ;*
- *il n'est pas établi que la législation nationale prévoit une réparation suffisante et proportionnée au préjudice subi par la victime en cas de discrimination et de représailles fondées sur l'affiliation à une organisation syndicale ou sur la participation à ses activités ;*
- *il n'est pas établi que les critères utilisés pour déterminer la représentativité des syndicats puissent faire l'objet d'un contrôle juridictionnel ;*
- *le droit des ressortissants des autres Parties à la Charte de constituer des syndicats fait l'objet de restrictions.*

327. Le Secrétariat précise que tous les motifs ayant entraîné un constat de non-conformité concernent des manquements relevés pour la première fois.

### Premier, deuxième et troisième motifs de non-conformité

328. La Représentante de l'Ukraine déclare que, s'agissant des trois premiers motifs de non-conformité, le Ministère de la Politique sociale et le Ministère de la Justice se concerteront avec le correspondant de l'OIT en Ukraine en novembre 2015. Ces consultations auront principalement pour objet d'analyser l'application concrète de la législation nationale en vigueur en vue de déterminer si les sanctions infligées en cas de discrimination fondée sur l'affiliation syndicale et le montant de l'indemnisation accordée aux victimes de telles pratiques peuvent être jugées suffisants.

La question des frais exigés pour l'enregistrement des organisations d'employeurs sera également abordée au cours de ces discussions, car elle est du ressort du Ministère de la Justice.

### Quatrième motif de non-conformité

329. La Représentante de l'Ukraine fait état de l'adoption, en décembre 2010, d'une loi sur le dialogue social aux termes de laquelle les critères utilisés pour déterminer la représentativité des syndicats doivent pouvoir faire l'objet d'un contrôle juridictionnel.

### Cinquième motif de non-conformité

330. La Représentante de l'Ukraine déclare que les ressortissants étrangers ont le droit d'adhérer à des syndicats, mais ne sont pas autorisés à en constituer.

331. Elle indique, en réponse à une question posée par la Représentante de la Lituanie, que des consultations se tiendront avec les ministères compétents et les experts de l'OIT afin de rechercher une solution qui permette aux étrangers de constituer des syndicats.

332. Le Comité gouvernemental prend note des consultations en cours et à venir avec les ministères compétents et les experts de l'OIT, et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

## Article 6§2 - Procédures de négociation

### CSER 6§2 AZERBAÏDJAN

*Le Comité conclut que la situation de l'Azerbaïdjan n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte au motif qu'il n'y a pas de promotion suffisante de la négociation volontaire entre, d'une part, les employeurs ou les organisations d'employeurs et, d'autre part, les organisations de travailleurs.*

333. Le Secrétariat précise qu'il s'agit d'un premier constat de non-conformité.

334. La Représentante de l'Azerbaïdjan déclare que l'article 25 du code du travail azerbaïdjanais consacre le droit de conclure des conventions collectives. Son article 30 dispose que l'élaboration, la conclusion et la durée de validité de telles conventions doivent être décidées de commun accord entre les parties concernées, et être officiellement consignées. Le Conseil des Ministres de la République d'Azerbaïdjan, la Confédération azerbaïdjanaise des syndicats et la Confédération nationale des employeurs (entrepreneurs) d'Azerbaïdjan ont signé une « Convention collective générale » pour la période 2014-2015, qui sert de base à l'établissement et à la conclusion d'accords salariaux et de contrats collectifs. Les parties signataires ont indiqué qu'elles s'efforceraient de réguler les relations de travail par le dialogue social et la négociation collective. Sur la question de l'extension des conventions collectives, il est fait remarquer que l'article 32 du code du travail fixe la durée de validité desdites conventions, qui peut aller de un à trois ans. Une convention collective s'applique à tous les salariés, y compris ceux recrutés après sa signature. L'article 36 du code du travail concerne quant à lui les conventions collectives (salariales) de branche qui peuvent être passées entre l'Etat et les fédérations syndicales professionnelles et sectorielles, accords qui couvrent également les fonctionnaires des ministères visés. Une convention collective de branche a ainsi été conclue entre le ministère du Travail et de la Protection sociale et le Comité national de la Confédération syndicale de la fonction publique azerbaïdjanaise.

335. La Représentante de la Lituanie relève que ce constat de non-conformité résulte pour l'essentiel d'un manque d'information de la part des autorités azerbaïdjanaises. Elle insiste sur l'importance qu'il y a pour tous les pays à être très attentifs aux délais qui leur sont impartis pour adresser leur réponse au CEDS.

336. La Représentante de la Pologne demande des statistiques complémentaires concernant les conventions collectives, ainsi que sur la formation destinée à montrer aux partenaires sociaux comment négocier des conventions collectives.

337. La Représentante de l'Azerbaïdjan dit n'être pas en mesure de réponse à ces questions, mais assure que des précisions seront fournies ultérieurement.

338. Le Comité gouvernemental prend note des informations communiquées. Il invite la Représentante de l'Azerbaïdjan à répondre aux questions posées par le CEDS et à compléter les informations sur le point précis des conventions collectives, en les assortissant de données statistiques et en indiquant les initiatives prises pour mettre en place des formations spéciales à l'intention des partenaires sociaux.

Le Comité gouvernemental décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

## **CSER 6§2 BULGARIE**

*Le Comité conclut que la situation de la Bulgarie n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte au motif que l'action engagée pour promouvoir l'institution de procédures de négociation volontaire est insuffisante.*

339. Le Secrétariat précise que la situation est non conforme à la Charte depuis le cycle de Conclusions 2010.

340. La Représentante de la Bulgarie déclare que l'article 3 du code du travail consacré à la « coopération tripartite » a été modifié récemment (juillet 2015), avec l'ajout de deux nouveaux paragraphes (3 et 4). Ces modifications ont institué la possibilité légale de signer des accords prévoyant la conclusion de conventions entre les organisations syndicales et patronales. L'Etat prône un dialogue social bipartite sur les questions qui touchent à la réglementation en matière de contrats d'emploi, de sécurité sociale et de niveau de vie - questions qui sont également au cœur de la coopération tripartite. En septembre 2015, le Conseil des Ministres a approuvé un projet de loi visant à modifier et étoffer la loi sur la fonction publique. Les modifications proposées portent sur le droit de grève et de négociation collective des fonctionnaires, et entendent faire en sorte que la législation bulgare respecte les obligations issues du droit international. La convention collective applicable à la fonction publique peut couvrir différentes questions qui sont réglementées, notamment le droit de grève des fonctionnaires et les catégories de hauts fonctionnaires auxquelles ce droit est refusé. La Représentante de la Bulgarie détaille les principaux changements qui se dessinent en matière de négociation collective, qui montrent que les partenaires sociaux s'emploient activement à étendre les accords d'entreprise et les conventions collectives de branche.

341. Le Représentant de la CES demande si le nombre de travailleurs couverts par des conventions collectives a diminué ces dernières années. Il demande également si la nouvelle loi sur la fonction publique a finalement été adoptée.

342. La Représentante de la Bulgarie fait savoir que les statistiques demandées figureront dans le prochain rapport. Quant au projet de loi, il a été avalisé par le Conseil national pour la coopération tripartite et par le Conseil de la réforme administrative. Il est maintenant en attente l'obtention de l'approbation définitive du Parlement.

343. La Représentante de l'OIE demande des éclaircissements sur « le mode de calcul des dommages et intérêts en cas de non-respect par l'employeur ou l'organisation patronale de l'obligation de négocier dans un délai d'un mois après le dépôt par un syndicat d'une proposition de négociation ». Plutôt que d'encourager une libre négociation collective, ce mode de calcul lui semble davantage contraindre l'employeur à passer un accord. La Représentante de l'OIE demande également s'il existe une forme de procédure de médiation et d'arbitrage à laquelle il peut être recouru avant de saisir les juridictions civiles.

344. La Représentante de la Bulgarie répond que les conflits de travail pourraient être examinés par l'Institut national d'arbitrage et de conciliation ou par un tribunal. Elle ajoute que les informations demandées par la Représentante de l'OIE seraient fournies dans le prochain rapport après consultation de la Direction du droit du travail au ministère.

345. Le Comité gouvernemental prend note des informations communiquées et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

## **CSER 6§2 ESTONIE**

*Le Comité conclut que la situation de l'Estonie n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte au motif que la promotion de la négociation collective est insuffisante.*

346. Le Secrétariat précise qu'il s'agit d'un premier constat de non-conformité.

347. La Représentante de l'Estonie déclare que la loi relative aux contrats de travail qui est entrée en vigueur au 1er juillet 2009 envisage un certain nombre de dérogations, qui peuvent être mises en place par le biais d'une convention collective. Celle-ci peut, dans certains secteurs, porter à douze mois la période maximale utilisée pour le calcul global de la durée de travail (limitée normalement à quatre mois). Ces dérogations donnent aux employeurs et aux salariés la possibilité de s'entendre, en signant une

convention collective, sur des modalités plus adaptées que ne le prévoit la loi relative aux contrats de travail, à condition que l'exécution des tâches ne mette en péril ni la santé ni la sécurité du personnel. De même, elles permettent aux salariés de défendre plus facilement leurs intérêts puisque l'employeur a tout à gagner à signer la conclusion collective. Cela incite donc les parties à négocier une telle convention. Les autorités estoniennes ont, avec l'aide de différents fonds monétaires (Fonds social européen, Norway Grants), soutenu les efforts des partenaires sociaux en vue de renforcer leurs capacités mutuelles, d'expliquer à leurs membres et au délégués syndicaux le droit du travail, et d'améliorer leur aptitude à négocier. La prochaine enquête quinquennale sur la population active devrait s'achever l'an prochain; elle permettra de savoir quel est le pourcentage de travailleurs aujourd'hui couverts par des conventions collectives. Dans la dernière enquête (2009), ils étaient 33%. Soucieux de peaufiner le cadre juridique en la matière, le Parlement estonien a adopté, le 30 septembre de cette année, des amendements à la loi sur le règlement des conflits collectifs du travail. Ces modifications portent notamment sur l'élection du conciliateur national, ses fonctions et les procédures régissant son intervention. La Représentante de l'Estonie indique pour conclure que les partenaires sociaux sont associés de très près à l'élaboration de nouvelles réglementations et au choix des nouvelles orientations de la politique estonienne en matière d'emploi et en matière sociale.

348. Le Comité prend note de ces informations. Il demande aux autorités estoniennes de répondre dans les délais impartis aux questions posées par le CEDS et décide d'attendre la prochaine appréciation dudit Comité.

## **CSER 6§2 GÉORGIE**

*Le Comité conclut que la situation de la Géorgie n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte aux motifs que :*

- l'institution de procédures de négociation volontaire entre les employeurs ou les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs n'est pas promue en pratique ;*
- il n'est pas établi qu'un employeur ne puisse pas ignorer unilatéralement un accord collectif ;*
- il n'est pas établi que le cadre juridique permette aux personnels du secteur public de prendre part à la détermination de leurs conditions de travail.*

349. La situation est non conforme à la Charte depuis le cycle de Conclusions 2010 pour ce qui concerne le deuxième motif de non-conformité.

350. Pour les premier et troisième motifs, il s'agit d'un premier constat de non-conformité.

### Premier motif de non-conformité

351. La Représentante de la Géorgie déclare que, dans le souci de favoriser les négociations entre travailleurs et employeurs, d'importantes modifications ont été apportées au code du travail géorgien en 2013 ; elle précise que trois de ses dispositions (les articles 41, 42 et 43 du Chapitre X) ont été remaniées pour ce qui concerne les conventions collectives, l'objectif étant de favoriser et d'amplifier le dialogue social entre le patronat et les salariés. Les modifications en question entendent faciliter la négociation d'une convention collective.

### Deuxième motif de non-conformité

352. La Représentante de la Géorgie explique que, depuis 2013, le code du travail géorgien fixe les motifs qui peuvent être invoqués pour dénoncer un accord d'entreprise ou une convention collective. La dénonciation par l'employeur d'un accord d'entreprise n'est possible que dans les cas ainsi prévus par le code du travail. L'accord doit être conclu par écrit, pour une durée déterminée ou indéterminée. S'il est d'une durée déterminée, il doit préciser les dates auxquelles il prend et cesse ses effets. S'il est d'une durée indéterminée, il doit comporter des clauses de révision, de modification et de dénonciation. La législation offre donc aux salariés, par ces différents biais, suffisamment de garanties pour éviter qu'un employeur puisse délibérément s'abstenir d'appliquer unilatéralement un accord d'entreprise.

### Troisième motif de non-conformité

353. La Représentant de la Géorgie déclare que son Gouvernement s'est attelé à la rédaction d'une série d'amendements relatifs à la loi sur le service public qui permettront à leurs personnels de participer à la détermination de leurs conditions de travail, et ce dans le cadre d'un nouveau projet pilote de l'Union européenne. Les résultats dudit projet seront communiqués sitôt connus.

354. Le Représentant des Pays-Bas demande à son homologue géorgienne des informations complémentaires sur les deuxième et troisième motifs de non-conformité.

355. La Représentante de la Géorgie indique que les autorités de son pays ont entrepris d'apporter les modifications nécessaires au code du travail pour répondre aux interrogations que soulève le deuxième motif de non-conformité. Elle admet que, s'agissant du troisième motif, le code du travail géorgien ne donne aux agents du secteur public aucune possibilité de prendre part à la détermination de leurs conditions de travail.

356. La Représentante de la Norvège demande des données statistiques concernant les accords d'entreprise et les conventions collectives. La Représentante de la Géorgie dit ne pas être en mesure de fournir de telles informations, car il n'existe aucun organisme officiel de statistique en Géorgie. Pour obtenir ce type de statistiques, les autorités s'en remettent aux organisations syndicales.

357. La Représentante de la Géorgie ajoute que son Gouvernement espère que les services de l'Inspection du travail créés il y a deux ans au sein du ministère du Travail seront à même de recueillir des données statistiques concernant les accords collectifs et les conventions collectives à compter de 2016.

358. La Présidente note que les dernières statistiques en date remontent à 2010 et émanent de l'OIT. Ces données montrent que 25,9% des travailleurs sont couverts par de tels accords et conventions. Concernant les deux premiers motifs de non-conformité, il semble que la législation géorgienne n'ait pas été suivie d'effet.

359. La Représentante de la Lituanie rappelle qu'il est important d'apporter des réponses claires aux questions du CEDS relatives au deuxième motif de non-conformité. Elle demande si, en Géorgie, un employeur peut ou non décider unilatéralement d'ignorer /de ne pas respecter dans les faits un accord collectif, même si la législation l'y oblige.

360. La Représentante de la Géorgie fait savoir que le Gouvernement donnera des informations complémentaires dans le prochain rapport concernant le règlement des conflits du travail.

361. Le Représentant des Pays-Bas demande si le problème vient de la non-application de la loi et de l'absence de mécanisme de contrôle. Selon la Représentante de la Géorgie, il est dû au fait que les services de l'Inspection du travail n'ont été rétablis que depuis peu (en 2015), après avoir été supprimés en 2006. Lorsqu'ils seront à nouveau opérationnels, ces services veilleront à faire respecter la loi.

362. Le Représentant de la CES déclare que la Représentante de la Géorgie devrait fournir des informations complémentaires concernant le deuxième motif de non-conformité. Pour ce qui est du troisième motif, dès lors qu'il existe un projet conjoint de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail et de l'Organisation internationale du Travail tendant à promouvoir la participation des personnels des secteurs publics à la détermination de leurs conditions de travail, il suggère d'y associer certains experts du Conseil de l'Europe.

363. Le Comité gouvernemental prend note des informations communiquées. Il demande aux autorités géorgiennes de fournir dans le rapport suivant toutes les informations complémentaires dont il a été question au cours des discussions.

364. Le Comité gouvernemental décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

## **CSER 6§2 HONGRIE**

*Le Comité conclut que la situation de la Hongrie n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte au motif qu'aucune mesure de promotion n'a été prise afin de faciliter ou encourager la conclusion des conventions collectives, alors que le taux de couverture des travailleurs par les conventions collectives est manifestement faible.*

365. La Représentante de la Hongrie déclare que le cadre juridique protège correctement le droit syndical et le droit de négociation collective. Les syndicats peuvent se constituer dans les entreprises conformément aux dispositions du code du travail ; l'employeur est tenu de mettre en place les conditions de base qui leur sont nécessaires pour exercer leurs activités et ne peut rejeter une proposition de négociation collective. Des fédérations et confédérations nationales sont chargées de défendre les intérêts respectifs des travailleurs et des employeurs. Les organisations sectorielles et les confédérations sont toutes membres de fédérations internationales et participent activement à leurs travaux – et ce plus encore depuis l'adhésion à l'UE. L'organisation et l'intégration des syndicats ont bénéficié d'une réelle dynamique ces dernières années.

En janvier 2013, un appel d'offres a été lancé dans le but essentiellement d'encourager et d'intensifier la coopération des parties prenantes au dialogue social, de façon à leur donner la possibilité d'accroître et d'améliorer leurs capacités et leur efficacité, et de les amener à mieux représenter les intérêts des travailleurs et des employeurs.

Un projet étalé sur deux ans (2013-2015) et intitulé « Pour le travail » est actuellement mené dans un consortium. Il s'articule autour quatre grands axes, à savoir évaluer l'impact du nouveau code du travail sur les salariés et les employeurs, promouvoir la conclusion volontaire de conventions collectives, former les chefs d'entreprise et dispenser aux jeunes un enseignement qui couvre les questions touchant au monde du travail. Le droit des fonctionnaires et des employés du secteur public de négocier collectivement et de se syndiquer est garanti par les dispositions de la loi CXCI de 2011 relative aux agents du service public et par la loi XLII de 2015 relative au statut des membres des forces de l'ordre. Ces catégories de personnels ne sont pas autorisées à conclure des conventions collectives ; aucune évolution n'est intervenue en la matière depuis la promulgation des textes de loi énonçant cette interdiction, textes qui ne permettent pas non plus de conclure des accords collectifs au niveau des différents organismes du secteur public. Les conventions collectives sont établies à un

macro-niveau et la relation d'emploi est définie par un certain nombre d'instruments juridiques à l'élaboration desquels les partenaires sociaux sont en droit d'être consultés.

Enfin, la Représentante de la Hongrie communique quelques données statistiques que les autorités ont pu réunir dans le cadre des efforts qu'elles ont déployés en vue de promouvoir le recours à la négociation collective. Le nombre de travailleurs couverts par un accord salarial collectif a considérablement augmenté, passant de 160 000 en 2013 à 280 000 en 2014 ; le nombre de salariés couverts par une convention collective, qui était de 350 000 en 2013, a progressé pour atteindre 400 000 en 2014.

366. Le Comité gouvernemental prend note de l'évolution positive de la situation observée en Hongrie et encourage le Gouvernement de ce pays à continuer d'élaborer des politiques et projets de formation appropriés afin d'aider les partenaires sociaux à signer un nombre croissant de conventions collectives.

Il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

## **CSER 6§2 IRLANDE**

*Le Comité conclut que la situation de l'Irlande n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte au motif que la législation et la pratique ne garantissent pas aux associations qui représentent les membres des services de police un accès suffisant aux négociations salariales.*

367. Le Secrétariat précise qu'il s'agit d'un premier constat de non-conformité.

368. La Représentante de l'Irlande présente ses excuses pour la remise tardive du rapport national. Elle assure que de nouvelles procédures ont été mises en place afin que cela ne se reproduise plus à l'avenir.

Elle attire l'attention sur le fait que cette conclusion du CEDS a été transmise à un groupe d'experts chargés de mener en toute indépendance une vaste étude sur la police nationale irlandaise (*Garda Síochána*), et ce en vertu d'un accord passé en mai 2013 entre, d'une part, les syndicats et les associations représentant les personnels du secteur public, et, d'autre part, le Gouvernement. Chacune des associations représentant les différents grades de la police a pris part à ces discussions.

Le groupe d'experts a reçu pour mandat:

- *d'examiner l'usage que fait la police des moyens dont elle dispose et de faire des recommandations à ce sujet, l'objectif étant d'obtenir et maintenir un fonctionnement et une gestion d'une efficacité et d'une efficience optimales.*
- *L'examen devra porter sur tous les aspects du fonctionnement et de la gestion de la police, y compris:*
  - *sa structure, son organisation et ses effectifs ;*

- *le caractère pertinent et approprié des missions confiées à ses membres et à son personnel civil ;*
- *la rémunération et les conditions de service de ses membres de la police, avec notamment une évaluation de leurs conditions de rémunération en fonction de leurs horaires/roulements (données annualisées) ;*
- *les structures et le mécanisme à prévoir pour le règlement futur des questions touchant à la rémunération, aux relations professionnelles et aux états de présence.*

Les deux derniers points de ce mandat traitent de la rémunération et des conditions de service des membres de la police, ainsi que des structures et du mécanisme à prévoir pour le règlement futur des questions touchant à la rémunération, aux relations professionnelles et aux états de présence.

La Représentante de l'Irlande précise que le Tribunal du travail institué en vertu de la loi de 1946 sur les relations professionnelles n'est pas une instance judiciaire. Ses fonctions sont celles d'une instance professionnelle : il auditionne les deux parties en litige et formule ensuite une recommandation (ou rend une décision ou une ordonnance, selon le type d'affaire) dans laquelle il se prononce sur le litige en question et indique ce qu'il y aurait lieu de faire pour le régler. Elle signale par ailleurs que l'examen précité est toujours en cours et devrait s'achever dans les mois qui viennent. Une réunion de toutes les parties a du reste été conviée le 22 septembre 2015 afin de faire avancer les choses.

Enfin, la Représentante de l'Irlande fait le point sur la refonte majeure de la législation irlandaise qui a été lancée en matière de négociation collective à la suite de l'entrée en vigueur, au 1<sup>er</sup> août de cette année, de la nouvelle loi sur les relations professionnelles (2015). Ce texte résulte d'un engagement pris dans le cadre du Programme de gouvernement – celui de s'assurer que les dispositions du droit irlandais autorisant les travailleurs à mener des négociations collectives sont conformes aux récents arrêts de la Cour européenne des droits de l'homme. Ces dispositions mettent en balance les intérêts des travailleurs et ceux des employeurs, et s'efforcent de donner aux entreprises la sécurité et la clarté juridique nécessaires pour améliorer le recours à la négociation collective sur le lieu de travail.

Le texte n'affecte pas la situation des membres de la police (*An Garda Síochána*), dans la mesure où ces derniers sont exclus du champ d'application de la loi sur les relations professionnelles.

369. Le Comité gouvernemental souligne l'importance et l'intérêt de la procédure de réclamations collectives dans le cas présent. Il prend note de l'intention des autorités irlandaises de chercher des solutions qui respectent la Charte pour donner suite à la conclusion rendue par le CEDS dans la réclamation collective EUROCCOP c. Irlande (2013).

Le CG invite le Gouvernement de l'Irlande à mettre cette situation en conformité avec la Charte sociale européenne et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

## **CSER 6§2 REPUBLIQUE SLOVAQUE**

*Le Comité conclut que la situation de la République slovaque n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte au motif que les procédures de négociation collective ne sont pas suffisamment encouragées en pratique.*

370. La situation n'est pas conforme à la Charte depuis le cycle de Conclusions 2010.

Le Représentant de la République slovaque rend compte de l'évolution récente de la situation concernant la promotion du recours à la négociation collective. En 2014, la loi n° 416/2013 a modifié les modalités d'extension des conventions collectives cadres. Ces conventions de haut niveau peuvent désormais être étendues même sans le consentement de l'employeur qu'une telle extension affecterait. Le ministère slovaque du Travail, des Affaires sociales et de la Famille peut décider d'étendre à d'autres entreprises une convention de plus haut niveau dès lors que l'une au moins des parties contractantes à la convention initiale en fait la proposition. L'extension est subordonnée à la condition que la convention collective couvre, dans le secteur d'activité concerné, un nombre de salariés supérieur au nombre d'entreprises qui, dans ce même secteur, ne sont pas couverts par ladite convention. Cinq conventions collectives cadres ont ainsi été étendues en 2014 en application de la nouvelle loi. Le Représentant slovaque précise que vingt conventions collectives de haut niveau ont été signées en 2014, contre quatorze seulement en 2013, ce qui montre que le recours à la négociation collective est encouragé et progresse peu à peu en Slovaquie ; en témoigne aussi le fait qu'en 2014, le nombre de travailleurs couverts par de telles conventions a augmenté de 44,12%.

371. La Représentante de la Pologne demande si le Gouvernement slovaque a mis en place les mesures nécessaires et a notamment prévu une formation spécialement axée sur les techniques de négociation collective. Le Représentant slovaque fait savoir que le Gouvernement a lancé plusieurs projets qui visent précisément à mettre en avant et à renforcer le dialogue social en s'appuyant sur les bonnes pratiques retenues dans d'autres Etats membres de l'UE.

372. Le Comité gouvernemental prend note de l'évolution positive de la situation en République slovaque et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

## CSER 6§2 SUEDE

*Le Comité conclut que la situation de la Suède n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte au motif que, pour les travailleurs détachés, le cadre législatif ne favorise pas l'institution de procédures appropriées de négociation volontaire entre les organisations d'employeurs et syndicales en vue de régler les conditions de travail et d'emploi par des conventions collectives.*

373. Le Secrétariat précise qu'il s'agit d'un premier constat de non-conformité.

374. Depuis la publication du dernier rapport de la Suède, un nouveau Gouvernement est entré en fonction. L'une de ses priorités est d'offrir à tous des conditions de travail meilleures et plus équitables, et de faire en sorte que le principe d'égalité de salaire pour un travail d'égale valeur dans une même entreprise soit appliqué conformément aux lois et conventions collectives en vigueur dans le pays où les travailleurs temporairement détachés s'acquittent de leurs missions, tout en respectant la libre circulation des services. Le Gouvernement souhaite agir au niveau de l'UE pour revoir la situation des travailleurs détachés ; au niveau national, il entend modifier la réglementation relative au détachement des travailleurs, notamment celle issue de l'arrêt Laval sur laquelle s'est appuyé le CEDS pour formuler sa conclusion de non-conformité. Dans leur dernier rapport, les autorités suédoises ont mentionné qu'une commission parlementaire ad hoc avait entrepris d'enquêter sur la situation des travailleurs détachés. Composée de représentants de la classe politique et des partenaires sociaux suédois concernés, cette commission a remis au Gouvernement, en date du 30 septembre, un certain nombre de propositions visant à préserver le statut des conventions collectives. La commission a ainsi suggéré de nommer un représentant qui serait autorisé à négocier et à conclure une convention collective lorsque les organisations syndicales le demandent ; elle a également émis l'idée qu'il ne fallait jamais condamner des actions menées en vue de doter les travailleurs détachés de conventions collectives leur octroyant des conditions minimales au regard des accords sectoriels en vigueur en Suède. La commission propose aussi d'introduire un nouveau type de convention collective pour les travailleurs détachés, qui serait assortie de clauses juridiques particulières. Le Gouvernement doit à présent examiner de près ces propositions afin de décider comment poursuivre les travaux, à savoir si et dans ce cas, quelles modifications devraient être apportées à la législation suédoise relative aux travailleurs détachés.

375. En réponse à une question posée par le Représentant de la CES concernant le nouveau type de convention collective, la Représentante de la Suède explique qu'il s'agit d'une convention souple / non contraignante qui n'aura pas les mêmes effets juridiques qu'une convention collective normale ; ainsi, les règles relatives à la co-détermination et les droits de veto syndicaux ne s'appliqueront pas, et le syndicat qui aura signé l'accord jouira d'un nouveau pouvoir de contrôle en ce qu'il pourra demander que lui soient communiqués des documents supplémentaires (contrats de travail, relevés de présence, etc.) lui permettant de se faire une idée de la situation des travailleurs postés.

376. En réponse à une question posée par la Présidente, qui lui demande si la Suède est non seulement préoccupée par le fait que sa législation n'est pas conforme à la directive de l'UE sur les travailleurs détachés, mais aussi par le constat de non-conformité au regard de l'article 6§2 de la Charte, la Représentante de la Suède confirme que le nouveau Gouvernement a pleinement conscience de la situation.

377. Le Comité gouvernemental prend note de cette évolution positive et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

## Annexe I

### Liste de participants

- (1) 131e réunion, Strasbourg, 18-22 mai 2015  
(2) 132° réunion, Strasbourg, 5-9 octobre 2015

#### Liste (1)

##### **ALBANIA / ALBANIE**

###### **Ms Kledia NGIELA**

**E**

Director of Legal Affairs Department, Ministry of Social Welfare and Youth, rv. Kavajës, nr 53, 1001  
Tirana, Albania  
Tel: +355 44 50 49 80  
E-mail: [kledia.ngiela@sociale.gov.al](mailto:kledia.ngiela@sociale.gov.al);

##### **ANDORRA/ANDORRE**

##### **ARMENIA/ARMENIE**

###### **Ms Anahit MARTIROSYAN**

**E**

Head of International Cooperation and Development Programmes Department, Ministry of Labour  
and Social Affairs  
Government Building 3, Yerevan, Yerevan 0010, ARMENIA  
Tel/Fax:(+37410) 56-37-91  
E-mail: [martirosyan.anahit@yahoo.com](mailto:martirosyan.anahit@yahoo.com) ; [anahit.martirosyan@mlsa.am](mailto:anahit.martirosyan@mlsa.am)

##### **AUSTRIA / AUTRICHE**

###### **Ms Elisabeth FLORUS**

**E**

EU-Labour Law and international Social Policy, Federal Ministry of Labour, Social Affairs and  
Consumer Protection, Stubenring 1, A - 1010 WIEN  
Tel: +43 1 711 00 62 70 ; Fax: +43 1 718 94 70 26 31  
E-mail : [Elisabeth.florus@sozialministerium.at](mailto:Elisabeth.florus@sozialministerium.at)

###### **Ms Christine HOLZER**

**E**

Pensions and International Affairs, Federal Ministry of Labour, Social Affairs and Consumer  
Protection, Stubenring 1, A - 1010 WIEN  
Tel: +43 1 711 00 6495 ; Fax: +43 1 71100 93 6495  
E-mail : [christine.holzer@sozialministerium.at](mailto:christine.holzer@sozialministerium.at)

##### **AZERBAÏJAN/AZERBAIDJAN**

###### **Ms Nurana BAYRAMOVA**

**E**

Consultant, Relations with Foreign States Unit, International Relations Department  
Ministry of Labour and Social Protection of Population, Republic of Azerbaijan  
85, Salatyn Askarova str., Baku, AZ 1009, Azerbaijan  
Tel / Fax: +994 12 596 50 22  
E-mail: nurana.[bayramova@yahoo.com](mailto:bayramova@yahoo.com);

**BELGIUM / Belgique****M. Jacques DONIS****F**

Conseiller, Service public fédéral Sécurité sociale, DG Appui stratégique, Relations multilatérales, Centre Administratif Botanique, Finance Tower, Boulevard du Jardin Botanique 50, boîte 11000 Bruxelles

Tél. : 02/528 63 38 ; Fax.02/528 69 71

E-mail : [jacques.donis@minsoc.fed.be](mailto:jacques.donis@minsoc.fed.be)

**Mme Stéphanie HAUTOT****F**

Attachée, Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, Division des Affaires internationales, Rue Ernest Blerot 1, B 1070 BRUXELLES

Tel: +32 2 233 49 18

E-mail: [stephanie.hautot@emploi.belgique.be](mailto:stephanie.hautot@emploi.belgique.be)

**BOSNIA AND HERZEGOVINA / BOSNIE-HERZÉGOVINE****Ms Ljiljana SANTIC****E**

Expert, Ministry of human rights and refugees of B&H, Trg Bosne i Hercegovine 1, 71000 Sarajevo

e-mail: [ljilja.santic@mhrr.gov.ba](mailto:ljilja.santic@mhrr.gov.ba)

telephone: + 387

[www.arsbih.gov.ba](http://www.arsbih.gov.ba)

**BULGARIA / BULGARIE****Ms Agnes NIKOLOVA****E**

Expert, European Affairs and International Cooperation Directorate, Ministry of Labour and Social Policy - 2, Triaditza Str., BU - 1051 SOFIA

Tel.: +359 2987 3866 Fax. +359 2 98153 76

Email: [agnikolova@mlsp.government.bg](mailto:agnikolova@mlsp.government.bg)

**Ms Dobrinka BONEVA-ILKOVA****E**

chief expert, International Organizations and International Cooperation Unit, European Affairs and International Cooperation Directorate, Ministry of Labour and Social Policy, 2, Triaditza Str., BU - 1051 SOFIA

Tel. / fax. +359 2 981 53 76

Email: [dobrinka.boneva@mlsp.government.bg](mailto:dobrinka.boneva@mlsp.government.bg)

**Mr Alexander EVTIMOV****E**

Head of Unit, International Organizations and International Cooperation Unit, European Affairs and International Cooperation Directorate, Ministry of Labour and Social Policy - 2, Triaditza Str., BU - 1051 SOFIA

Tel. / fax. +359 2 981 53 76

Email: [alexander.evtimov@mlsp.government.bg](mailto:alexander.evtimov@mlsp.government.bg)

**CROATIA / CROATIE****Ms Iva MUSIC****E**

Ministry of Labour and Pension System - Ulica grada Vukovara 78, 10 000 Zagreb , Croatia

tel: ++ 385 1 61 09 840

E-mail: [iva.music@mrms.hr](mailto:iva.music@mrms.hr)

**CYPRUS / CHYPRE****Ms Natalia ANDREOU PANAYIOTOU****E**

International Relations, Ministry of Labour and Social Insurance - 7, Byron Avenue, CY 1463  
NICOSIA

Tel: +357 22401820; Fax: +357 / 22670993

E-mail: [nandreou@mlsi.gov.cy](mailto:nandreou@mlsi.gov.cy)

**CZECH REPUBLIC / RÉPUBLIQUE TCHÈQUE****Ms Brigita VERNEROVÁ****E**

EU and International Cooperation Department, Ministry of Labour and Social Affairs - Na  
Poříčním právu 1, 128 01 Prague, Czech Republic

Tel.: +420 221 923 390 Fax: +420 221 922 223

E-mail: [brigita.vernerova@mpsv.cz](mailto:brigita.vernerova@mpsv.cz)

**DENMARK / DANEMARK****Ms Lis WITSØ-LUND****E**

Ministry of Employment, International Labour Law Centre, Ved Stranden 8, DK-1061  
Copenhagen K

Tel.: +45 72205098, mobile: + 45 244 093 00

E-mail: [lwl@bm.dk](mailto:lwl@bm.dk);

**ESTONIA / ESTONIE****Ms Helena PALL****E**

Adviser, Gender Equality Department, Ministry of Social Affairs - Gonsiori 29, 15027  
Tallinn

Tel.: +372 626 9250

E-mail: [helena.pall@sm.ee](mailto:helena.pall@sm.ee)

**Ms Inga PONINA**

Social Security Department, Ministry of Social Affairs – Gonsiori 29, 15027 Tallinn

**E**

Tel: +372 626 9237

E-mail: [inga.pronina@sm.ee](mailto:inga.pronina@sm.ee)

**FINLAND / FINLANDE****Ms Seija JALKANEN****E**

Administrator, Legal Affairs, Ministry of Employment and the Economy, P.O. Box 32, FI-00023  
Government Finland

Tel. +358 295 048952 Mobile : +358 50 3960195

Email: [seija.jalkanen@tem.fi](mailto:seija.jalkanen@tem.fi)

**FRANCE****Mme Jacqueline MARECHAL (Chair / Présidente)****F**

Chargée de mission, Délégation aux affaires européennes et internationales, Ministère du  
travail,

de l'emploi et de la santé et Ministère des solidarités et de la cohésion sociale - 8 avenue de  
Séguir, 75350 PARIS 07 SP, France

Tel: +33 1 40 56 73 69 Fax: +33 1 40 56 47 72

E-mail: [jacqueline.marechal@sg.social.gouv.fr](mailto:jacqueline.marechal@sg.social.gouv.fr)

**GEORGIA / GEORGIE****Ms Elza JGERENAIA****E**

Head of Labour and Employment Policy Department, Ministry of Labour, Health and Social Affairs of Georgia - 144 Tsereteli Ave, Tbilisi

Tel: +995 591 221 100, +(995 32) 2 51 00 11 (ext. 1502)

E-mail: [ejgerenaia@moh.gov.ge](mailto:ejgerenaia@moh.gov.ge)

**GERMANY / ALLEMAGNE****Mr Jürgen THOMAS****E**

Deputy Head of Division VI b 4, ""OECD, OSCE"", Council of Europe, ESF-Certifying Authority, Federal Ministry of Labour and Social Affairs - Villemombler Strasse 76, D-53125 Bonn

Tel.: +49 228 99 527 6985; Fax: +49 228 99 527 1209

E-mail: [juergen.thomas@bmas.bund.de](mailto:juergen.thomas@bmas.bund.de)

**GREECE/GRÈCE****Ms Panagiota MARGARONI****E**

Ministry of Labour, Social Security and Welfare

Department of International Relations

Section II, 29 Stadiou Str., Athens, Greece

Tel. 0030 213 1516469

e-mail: [pmargaroni@ypakp.gr](mailto:pmargaroni@ypakp.gr)

**Ms Panagiota GKOVA****E**

Chief of Section for Bilateral Agreements and International Organizations, International Affairs Directorate, Secretariat General for Social Security, Ministry of Labour, Social Security and Welfare

29 Stadiou Str., 10110 Athens, Greece

Tel. +30 210 3368 139 144 Fax: +30 201 3368 167

e-mail: [interorgan@ypakp.gr](mailto:interorgan@ypakp.gr) ; [tmdiethorg@00013.syzefxis.gov.gr](mailto:tmdiethorg@00013.syzefxis.gov.gr)

**Mr Georgio VAGENAS****E**

Administrative Officer, International Affairs Directorate,

General Secretariat of Social Security, Ministry of Labour, Social Security and Welfare

29 Stadiou Str., 10110 Athens, Greece

Tel. +30 210

Fax: +30 201 3368 167

e-mail: [interorgan@ypakp.gr](mailto:interorgan@ypakp.gr)

**HUNGARY / HONGRIE****Ms Ildikó PAKOZDI****E**

National Office for Rehabilitation and Social Affairs

Damjanich u. 48, HU-1071 Budapest

Tel: + 36 1 462 6642

E-mail: [pakozdii@nrszh.hu](mailto:pakozdii@nrszh.hu); [dr.pakozdiildiko@hotmail.hu](mailto:dr.pakozdiildiko@hotmail.hu)

**ICELAND / ISLANDE****Ms. Lisa Margrét SIGURDARDÓTTIR****E**

Legal Advisor

Ministry of Welfare

Hafnarhúsinu við Tryggvagötu, IS-150 Reykjavík, Iceland

Tel.: (+354) 545 8100 Fax: (+354) 551 9165

E-mail: [lisa.margret.sigurdardottir@vel.is](mailto:lisa.margret.sigurdardottir@vel.is)**IRELAND / IRLANDE****Ms Margaret BURNS****E**

EU International Section, Department of Social Protection - Floor 5 AMD, Store Street, Dublin 2

Tel.: 0035317043171; Fax:

E-mail: [margaretm.burns@welfare.ie](mailto:margaretm.burns@welfare.ie)**Ms Siobhán O'CARROLL****E**

Employment Rights, Department of Jobs, Enterprise and Innovation

Davitt House, Adelaide Road, Dublin 2.

Tel: +353 1 6313292, Mobile : +353 870546451

E-mail: [siobhan.ocarroll@djei.ie](mailto:siobhan.ocarroll@djei.ie)**ITALY / ITALIE****Mr Pio Angelico CAROTENUTO****E**

Ministry of Labour and Social Policies – General Directorate of Industrial and Working Relations, Div. II, Head of Section, International Affairs, via Fornovo, 8 – Pal. B, 00192 ROMA

Tel.+39 06 46837229 ; Fax +39 06 46834246

e-mail: [Pacarotenuto@lavoro.gov.it](mailto:Pacarotenuto@lavoro.gov.it)**Ms Cecilia RUSCITTO****F**

Expert, National Institute of Social Security (INPS), D.C. Pensioni - Via Ciro il Grande, 21 - 00144 Roma

Tel.: 0039/06/ ; Fax: 0039/06/

E-mail: [cecilia.ruscitto@inps.it](mailto:cecilia.ruscitto@inps.it)**LATVIA / LETTONIE****Ms Velga LAZDIŅA-ZAKA****E**

Ministry of Welfare, Social Insurance Department – 28 Skolas Street, Riga, LV-1331, Latvia

Tel.: (+371) 67021554 Fax: (+371) 67021560

E-mail: [velga.lazdina-zaka@lm.gov.lv](mailto:velga.lazdina-zaka@lm.gov.lv)**LIECHTENSTEIN****LITHUANIA / LITUANIE****Ms Kristina VYSNIAUSKAITE-RADINSKIENE****E**

Deputy Head, International Law Division, International Affairs Department, Ministry of Social Security and Labour - A. Vivulskio st. 11, 03610 Vilnius, Lithuania

Tel. : +370 5 2664 231 Fax: +370 5 2664 209

E-mail : [Kristina.Vysniauskaite@socmin.lt](mailto:Kristina.Vysniauskaite@socmin.lt)

## **LUXEMBOURG**

### **M. Joseph FABER**

Conseiller de direction première classe, Ministère du Travail et de l'Emploi, 26 rue Zithe,  
L - 2939 LUXEMBOURG

Tel: +352 247 86113

Fax: +352 247 86191

E-mail : [joseph.faber@mt.etat.lu](mailto:joseph.faber@mt.etat.lu)

F

### **Mme Michèle BASTIAN**

Service juridique international – International legal department

Inspection Général de la Sécurité Sociale – General Inspectorate of Social Security  
BP1308

L- 1013 LUXEMBOURG

Tél : + 352 247 8 61 04

Fax: +352 480 415

Email : [michele.bastian@igss.etat.lu](mailto:michele.bastian@igss.etat.lu)

F

## **MALTA / MALTE**

### **Mr Edward BUTTIGIEG**

Director, Contributory Benefits, Department of Social Security - 38 Ordnance Street,  
Valletta VLT2000, Malta

Tel: 00356 2590 3224

E-mail: [edward.buttigieg@gov.mt](mailto:edward.buttigieg@gov.mt)

E

## **REPUBLIC OF MOLDOVA / RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA**

### **Mme Lilia CURAJOS**

Chef de la Direction des relations internationales et integration europeenne, Ministère du  
Travail, de la Protection sociale et de la Famille, Vasile Alecsandri str 1., MD – 2009  
CHISINAU

Tel: +373 22 26 93 12

Fax: +373 22 26 93 10

E-mail : [lilia.curajos@mmpsf.gov.md](mailto:lilia.curajos@mmpsf.gov.md)

F

## **MONACO**

## **MONTENEGRO**

### **Ms Vjera SOC**

Senior Advisor for International Cooperation, Ministry of Labour and Social Welfare, Rimski trg  
46, Podgorica 20000 Podgorica / Montenegro

Tel: +382 (0)20 482-472; Fax: +382 (0)20 078 113351;

E-mail: [vjera.soc@mrs.gov.me](mailto:vjera.soc@mrs.gov.me)

E

## **NETHERLANDS / PAYS-BAS**

### **Mr Kees TERWAN**

Senior Policy Advisor, Ministry of Social Affairs and Employment, Directorate of International  
Affairs, Postbus 90801, 2509 LV The Hague, the Netherlands

Tel. +31 70 333 6649

Fax: +31 70 333 4007

E-mail: [kterwan@minszw.nl](mailto:kterwan@minszw.nl)

E

**Ms Maaike Fleur VAN ETTEKOVEN**

Senior Policy Advisor, Ministry of Health, Welfare and Sports, Health Insurance Directorate,  
Postbus 20350, 2500 LV The Hague, the Netherlands  
Tel. +31 6 543 94980  
E-mail: [mf.v.ettekoven@minvws.nl](mailto:mf.v.ettekoven@minvws.nl)

E

**NORWAY / NORVÈGE**

**Mr Erik DÆHLI 18-19**

Deputy Director, Norwegian Ministry of Labour and Social Affairs, Pension Department -  
P.O. Box 8019 Dep, NO-0030 Oslo  
Tel: +4722248693; Fax: +4722249549  
E-mail: [ed@asd.dep.no](mailto:ed@asd.dep.no)

E

**Ms Ingrid SANDVEI FRANCKE**

Senior Adviser, The Working Environment and Safety Department, Norwegian Ministry of  
Labour and Social Affairs - P.O. Box 8019 Dep, NO-0030 Oslo  
Tel: +4722248355; Fax: +47222  
E-mail: [isf@asd.dep.no](mailto:isf@asd.dep.no)

E

**POLAND / POLOGNE**

**Mme Joanna MACIEJEWSKA**

Conseillère du Ministre, Département des Analyses Economiques et Prévisions,  
Ministère du Travail et de la Politique Sociale - ul. Nowogrodzka 1/3, 00-513 VARSOVIE,  
Pologne  
Tel: +48 22 380 51 51 Fax: +48 22 380 51 03  
E-mail: [Joanna.Maciejewska@mpips.gov.pl](mailto:Joanna.Maciejewska@mpips.gov.pl)

F

**PORTUGAL**

**Mr Rui FONSECA**

Direção Geral da Segurança Social, Largo do Rato, nº 1 - Piso 2, 1269-144 Lisboa  
Tel: Fax/  
Email: [Rui.P.Fonseca@seg-social.pt](mailto:Rui.P.Fonseca@seg-social.pt)

E

**Ms Odete SEVERINO**

Head of Unit, International Relations and Cooperation Units, Strategic and Planning  
Office, Ministry of Solidarity, Employment and Social Security, Praça de Londres, nº 2 - 5º  
- 1049-056 Lisbon  
Tel: (351) 21 115 50 46  
E-mail : [odete.severino@gep.msess.pt](mailto:odete.severino@gep.msess.pt)

E

**ROMANIA / ROUMANIE**

**Ms Cristina ONCICA**

Consilier superior / Senior Counsellor  
Directia relatii externe / Directorate for External Relations  
Ministerul Muncii, Familiei, Protectiei Sociale si Persoanelor Varstnice / Ministry of Labour, Family,  
Social Protection and Elderly  
2B Dem I Dobrescu, Sector 1 Bucharest  
Tel-fax: 0040 21315 8609 / 0040 21 312 13 17  
Email: [cristina.oncica@mmuncii.ro](mailto:cristina.oncica@mmuncii.ro)

E

**RUSSIAN FEDERATION / FEDERATION DE LA RUSSIE**

**Mme Elena VOKACH-BOLDYREVA**

Deputy Director, Legal Regulation and International Cooperation Department, Ministry of Labour and Social Protection of the Russian Federation – 127994 rue Ilyinka 21 103132 Moscow, Federation de la Russie

Tel : +7 (495) 606 15 41

Mobile: +7 (968)665 04 43

E-mail : [Vokach-Boldyrevaei@rosmintrud.ru](mailto:Vokach-Boldyrevaei@rosmintrud.ru)

F

**SAN MARINO/SAINT MARIN**

**SERBIA/SERBIE**

**Ms Dragana SAVIC**

Head of Group for International Cooperation and European Integration, Department for International Cooperation, European Integration and Project Management, Ministry of Labour, Employment, Veterans and Social Affairs, - Nemanjina St. 22-26, Belgrade

Tel.: + 381 11 36 16 261; Mob.: + 381 64 22 12 485

E-mail: [dragana.savic@minrzs.gov.rs](mailto:dragana.savic@minrzs.gov.rs)

E

**SLOVAK REPUBLIC / REPUBLIQUE SLOVAQUE**

**Mr Lukas BERINEC**

Department of International Relations and European Affairs Ministry of Labour, Social Affairs and Family - Spitalska 4-8, 816 43, Bratislava

Tel.: +421 2 2046 1638

E-mail : [Lukas.Berinec@employment.gov.sk](mailto:Lukas.Berinec@employment.gov.sk)

E

**SLOVENIA/ SLOVENIE**

**Ms Nina ŠIMENC**

Undersecretary

Labour Relations and Labour Rights Directorate

Ministry of Labour, Family, Social Affairs and Equal Opportunities of the Republic of Slovenia

T: + 386 1 369 76 13

F: +386 1 369 78 31

E-mail: [nina.simenc@gov.si](mailto:nina.simenc@gov.si)

E

**Ms Polona GROBELNIK**

Senior Advisor

Directorate of Labour Relations and Labour Rights, Pension and Labour Rights Sector

Ministry of Labour, Family, Social Affairs and Equal Opportunities

E-mail: [polona.grobelnik@gov.si](mailto:polona.grobelnik@gov.si)

Phone: +386 1 369 76 95 Cellular: + 386 31 610 536 Fax: + 386 1 369 78 30

E

**SPAIN / ESPAGNE**

**Mme Matilde VIVANCOS PELEGRIN**

**E**

Conseillère Technique, Ministère de l'Emploi et de la Sécurité sociale, Agustin de Bethencourt, 428071 Madrid

Tel: + 34 91 363

E-mail : [matilde.vivancos@seg-social.es](mailto:matilde.vivancos@seg-social.es)

**Mme María Jesús PÉREZ ARIAS**

**F**

Directrice des Programmes, Ministère de l'Emploi et de la Sécurité sociale – Agustin de Bethencourt, 4, , 28071 Madrid

Tel: + 34 91 363 05 52

E-mail : [maria-jesus.perez4@seg-social.es](mailto:maria-jesus.perez4@seg-social.es)

**Ms Adelaida BOSCH VIVANCOS**

**E/F**

Technical Advisor, International Social and Labour Relations, Ministry of Employment and Social Security, C/María de Guzmán 52, 5ª planta, Madrid 28071- Spain

Tel (34) 91 3633861 Fax (34) 91 363 38 85

E-mail: [adelaida.bosch@meyss.es](mailto:adelaida.bosch@meyss.es)

**Ms Luz María BLANCO TEMPRANO**

**E/F**

Head of Area, Directorate General of Employment, Ministry for Employment and Social Security, 6 Pío Baroja street, Madrid 28009 - Spain

E-mail: [lblancot@meyss.es](mailto:lblancot@meyss.es)

**Mr Javier THIBAUT ARANDA**

**E**

Director General, International Social and Labour Relations, Ministry of Employment and Social Security, C/María de Guzmán 52, 5ª planta, Madrid 28071- Spain

Tel (34) 91 Fax (34) 91

E-mail:

**SWEDEN / SUÈDE**

**Ms Lina FELTWALL**

**E**

Deputy Head of Department, Senior Adviser, International Division, Ministry of Employment, Government Offices of Sweden, SE-103 33 Stockholm

Tel: +46 8-405 46 71, +46 702-12 91 92

E-mail: [lina.feltwall@gov.se](mailto:lina.feltwall@gov.se)

**Mr Leif WESTERLIND**

**E**

Senior Advisor, Ministry of Health and Social Affairs - 6 SE-103 33 Stockholm

Tel.: +46 8 405 10 24 Mob. +46 70 379 10 24

E mail: [leif.westerlind@gov.se](mailto:leif.westerlind@gov.se)

**SWITZERLAND / SUISSE****Mme Claudina MASCETTA**

Chef de secteur, Département fédéral de l'intérieur DFI, Office fédéral des assurances sociales OFAS, Affaires internationales/Secteur Organisations internationales - Effingerstrasse 20, CH-3003 Berne

Tél. +41 58 462 91 98 Fax +41 58 462 37 35

E-mail : [claudina.mascetta@bsv.admin.ch](mailto:claudina.mascetta@bsv.admin.ch)

**F****Mme Valérie RUFFIEUX**

Département fédéral de l'intérieur DFI, Office fédéral des assurances sociales OFAS, Affaires internationales/Secteur Organisations internationales - Effingerstrasse 20, CH-3003 Berne

Tél. +41 58 463 39 40 Fax +41 58 462 37 35

E-mail : [valerie.ruffieux@bsv.admin.ch](mailto:valerie.ruffieux@bsv.admin.ch)

**F****“THE FORMER YUGOSLAV REPUBLIC OF MACEDONIA”/  
”L’EX-RÉPUBLIQUE YOUGOSLAVE DE MACÉDOINE”****Mr Darko DOCINSKI**

Head of the Unit for EU Integration and Accession Negotiations, Department for European Integration, Ministry of Labour and Social Policy - Dame Gruev, 14, 1000 Skopje

Tel.: +389 2 3106 358 Mob: + 389 75 359 893

E-mail: [DDocinski@mtsp.gov.mk](mailto:DDocinski@mtsp.gov.mk); Web : [www.mtsp.gov.mk](http://www.mtsp.gov.mk)

**E****TURKEY / TURQUIE****M. Mehmet SELVI**

Expert, Ministry of Labour and Social Security of the Republic of Turkey, Directorate General for External Relations and Labour Services Abroad - , İnönü Bulvari No. 42, EMEK TR - 06100 – ANKARA

Tel.: +90 312 296 74 52 Fax: +90 312 215 23 12

E-mail: [mselvi@csgb.gov.tr](mailto:mselvi@csgb.gov.tr)

**E****M. Medeni Can AKIN**

Expert, Ministry of Labour and Social Security of the Republic of Turkey, Directorate General for External Relations and Labour Services Abroad - , İnönü Bulvari No. 42, EMEK TR - 06520 – ANKARA

Tel.: +90 312 296 65 21 Fax: +90 312 215 2312

E-mail: [mcanakin@csgb.gov.tr](mailto:mcanakin@csgb.gov.tr)

**E****UKRAINE****Ms Natalia POPOVA**

Head of the International Relations Department, Ministry of Social Policy - 8/10, Esplanadna St, 01601 Kiev, Ukraine

Tel.: +38 044 289 84 51; Fax: +38 044 289 71 85

E-mail: [pnn@mlsp.gov.ua](mailto:pnn@mlsp.gov.ua)

**E**

**UNITED KINGDOM / ROYAUME-UNI**

**Ms Kate SVEDÄNG**

**E**

EU & International Policy, Department for Work and Pensions, Ground Floor, Caxton House 6-12 Tothill Street, London SW1H 9NA

Phone +44 (0) 207 449 5662 Fax:+44

[kate.svedang@dpw.gsi.gov.uk](mailto:kate.svedang@dpw.gsi.gov.uk)

**Mr John SUETT**

**E**

International Unit, Department for Work and Pensions, International Institutions Team - Ground Floor, Caxton House, 6-12 Tothill St, London SW1H 9NA

Tel.:0207 340 4342

E-mail: [john.suett@dpw.gsi.gov.uk](mailto:john.suett@dpw.gsi.gov.uk)

<b>OTHER PARTICIPANTS</b>
---------------------------

**EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION (ETUC) / CONFEDERATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS (CES)**

**Mr Stefan CLAUWAERT** E  
ETUC Advisor, ETUI Senior researcher, European Trade Union Institute (ETUI), Boulevard du Roi Albert II, 5, Boîte 4, B 1210 BRUXELLES  
Tel: +32 2 224 05 04 Fax: +32 2 224 05 02  
E-mail : [sclauwae@etui.org](mailto:sclauwae@etui.org)

**INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (OIT) / BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL (BIT)**

**Mr Alexander EGOROV** E  
Department of International Labour Standards, International Labour Office - Route des Morillons 4, CH-1211 Genève 22  
Tel.: +41 22 799 71 73 ; Fax: +41 22 799 6926  
E-mail: [egorova@ilo.org](mailto:egorova@ilo.org)

**Mr Jeronim CAPALDO** E  
Econometrics and Data Specialist, Social Protection Department, International Labour Office - Route des Morillons 4, CH-1211 Genève 22  
Tel.: +41 22 799 6729 Fax :  
E-mail : [capaldo@ilo.org](mailto:capaldo@ilo.org)

**Ms Isabelle ORTIZ** E/F  
Director, Social Protection Department,  
ILO - International Labour Organisation  
4, route des Morillons, CH-1211 Genève 22  
Tel.: +41 22 799 ; Fax: +41 22 799  
E-mail: [ortiz@ilo.org](mailto:ortiz@ilo.org)

**Ms Valeria NESTERENKO** E  
Statistician, Social Protection Department,  
ILO - International Labour Organisation  
4, route des Morillons, CH-1211 Genève 22  
Tel.: +41 22 799 ; Fax: +41 22 799  
E-mail: [nesterenko@ilo.org](mailto:nesterenko@ilo.org)

**INTERNATIONAL ORGANISATION OF EMPLOYERS (IOE) / ORGANISATION INTERNATIONALE DES EMPLOYEURS (OIE)**

**Ms Alessandra ASSENZA** F  
Adviser, International Organisation of Employers, Avenue Louis Casaï, 71, CH-1216 Genova  
Tel : +41(0)22 929 00 09 Fax : +41(22) 929 00 01  
E-mail : [assenza@ioe-emp.org](mailto:assenza@ioe-emp.org)

**INTERNATIONAL NON-GOVERNMENTAL ORGANISATIONS (INGOS) / ORGANISATIONS  
INTERNATIONALES NON GOUVERNEMENTALES (OING)**

**Mme Marie-José SCHMITT**

**F**

Action Européenne des Handicapés (AEH), Vice-Présidente de la Commission Droits de  
l'homme de la Conférence des ONG

E-mail : [mariejose.schmitt@nordnet.fr](mailto:mariejose.schmitt@nordnet.fr)

**Interpreters / interprètes**

Rebecca BOWEN  
Corinne McGEORGE  
Christopher TYCZKA  
Isabelle MARCHINI

**SECRETARIAT**

**SERVICE DE LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE ET DU CODE EUROPÉEN DE SÉCURITÉ SOCIALE / DEPARTMENT OF THE EUROPEAN SOCIAL CHARTER AND THE EUROPEAN CODE OF SOCIAL SECURITY**

**M. Régis BRILLAT**, Chef de Service / Head of Department ..... +33 (0)3 88 41 22 08  
[regis.brillat@coe.int](mailto:regis.brillat@coe.int)

**Mr Henrik KRISTENSEN**, Chef de Service adjoint / Deputy Head of Department .....  
.....+33 (0)3 88 41 39 47  
[henrik.kristensen@coe.int](mailto:henrik.kristensen@coe.int)

**Mr Karl-Friedrich BOPP**, Chef de Division / Head of Division .....+33 (0)3 88 41 22 14  
[karl-friedrich.bopp@coe.int](mailto:karl-friedrich.bopp@coe.int)

**Mme Danuta WISNIEWSKA-CAZALS**, Administrateur / Administrator.  
.....+33 (0)3 88 41 28 51  
[danuta.wisniewska-cazals@coe.int](mailto:danuta.wisniewska-cazals@coe.int)

**Ms Sheila HIRSCHINGER**, Assistante administrative principale /  
Principal Administrative Assistant.....+33 (0)3 88 41 36 54  
[sheila.hirschinger@coe.int](mailto:sheila.hirschinger@coe.int)

**Ms Thea CHUBINIDZE**, Assistante administrative /  
Administrative Assistant.....+33 (0)3 90 21 54 12  
[thea.chubinidze@coe.int](mailto:thea.chubinidze@coe.int)

**Mr Alberto BARRIO FERNANDEZ**, Stagiaire / Study visitor  
.....+33 (0)3 88 41 60.44  
[alberto.barrio-fernandez@coe.int](mailto:alberto.barrio-fernandez@coe.int)

Secrétariat :

**Ms Caroline LAVOUE (Finances, prepaid tickets)**.....+33 (0)3 88 41 32 14  
[caroline.lavoue@coe.int](mailto:caroline.lavoue@coe.int)

Télécopieur ..... +33 (0)3 88 41 37 00  
E-mail [DGI-ESC-ECSS-Governmental-Committee@coe.int](mailto:DGI-ESC-ECSS-Governmental-Committee@coe.int)

**Adresse postale :**

Service de la Charte sociale européenne  
et du Code européen de Sécurité sociale  
Direction Générale I  
Droits de l'Homme et Etat de Droit  
**Conseil de l'Europe**  
**F-67075 Strasbourg Cedex**

**Postal address :**

Department of the European Social Charter  
and European Code of Social Security  
Directorate General I  
Human Rights and Rule of Law  
**Council of Europe**  
**F-67075 Strasbourg Cedex**

## Liste (2)

### **ALBANIA / ALBANIE**

#### **ANDORRA/ANDORRE**

##### **Ms Cathy JUAN**

**F**

Secrétaire d'Etat d'Occupation, Ministère de la Santé, des Affaires Sociales et de l'Emploi  
Ministeri de Salut, d'Afers socials i Ocupació, Secretaria d'Estat d'Ocupació, Carrer de les  
Boïgues, Edifici Aparcament de les Boïgues Zona planta, AD 700 Escaldes-Engordany,  
Andorra

Tel: +376 885800 Fax : +376 885803

E-mail: [cathy\\_juan@govern.ad](mailto:cathy_juan@govern.ad)

##### **Ms Anna BLÁZQUEZ**

**F**

Inspecteur du Travail, Ministère de la Santé, des Affaires Sociales et de l'Emploi  
Ministeri de Salut, d'Afers socials i Ocupació, Secretaria d'Estat d'Ocupació, Carrer de les  
Boïgues, Edifici Aparcament de les Boïgues Zona planta, AD 700 Escaldes-Engordany,  
Andorra

Tel: +376 885858 Fax : +376 885803

E-mail: [anna\\_blazquez@govern.ad](mailto:anna_blazquez@govern.ad)

### **ARMENIA/ARMENIE**

#### **Ms Anahit MARTIROSYAN**

**E**

Head of International Cooperation and Development Programmes Department, Ministry of Labour  
and Social Affairs

Government Building 3, Yerevan, Yerevan 0010, ARMENIA

Tel/Fax:(+37410) 56-37-91

E-mail: [martirosyan.anahit@yahoo.com](mailto:martirosyan.anahit@yahoo.com) ; [anahit.martirosyan@mlsa.am](mailto:anahit.martirosyan@mlsa.am)

### **AUSTRIA / AUTRICHE**

#### **Ms Elisabeth FLORUS**

**E**

EU-Labour Law and international Social Policy, Federal Ministry of Labour, Social Affairs and  
Consumer Protection, Favoritenstrasse, 7, A - 1040 WIEN

Tel: +43 1 711 00 62 70 ; Fax: +43 1 718 94 70 26 31

E-mail : [Elisabeth.florus@sozialministerium.at](mailto:Elisabeth.florus@sozialministerium.at)

#### **Ms Christine HOLZER**

**E**

Pensions and International Affairs, Federal Ministry of Labour, Social Affairs and Consumer  
Protection, Stubenring 1, A - 1010 WIEN

Tel: +43 1 711 00 6495 ; Fax: +43 1 71100 93 6495

E-mail : [christine.holzer@sozialministerium.at](mailto:christine.holzer@sozialministerium.at)

**AZERBAÏJAN/AZERBAIDJAN****Ms Nurana BAYRAMOVA****E**

Consultant, Relations with Foreign States Unit, International Relations Department

Ministry of Labour and Social Protection of Population, Republic of Azerbaijan

85, Salatyn Askarova str., Baku, AZ 1009, Azerbaijan

Tel / Fax: +994 12 541 98 01

E-mail: nurana.[bayramova@yahoo.com](mailto:nurana.bayramova@yahoo.com);**BELGIUM / Belgique****EXCUSED / EXCUSEE****Mme Stéphanie HAUTOT****F**

Attachée, Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, Division des Affaires internationales, Rue Ernest Blerot 1, B 1070 BRUXELLES

Tel: +32 2 233 49 18

E-mail: [stephanie.hautot@emploi.belgique.be](mailto:stephanie.hautot@emploi.belgique.be)**BELGIUM / Belgique****M. Jacques DONIS****F**

Conseiller, Service public fédéral Sécurité sociale, DG Appui stratégique, Relations multilatérales, Centre Administratif Botanique, Finance Tower, Boulevard du Jardin Botanique 50, boîte 11000 Bruxelles

Tél. : 02/528 63 38 ;

Fax.02/528 69 71

E-mail : [jacques.donis@minsoc.fed.be](mailto:jacques.donis@minsoc.fed.be)**BOSNIA AND HERZEGOVINA / BOSNIE-HERZÉGOVINE****Ms Ljiljana SANTIC****E**

Expert, Ministry of human rights and refugees of B&amp;H,

e-mail: [ljilja.santic@mhr.gov.ba](mailto:ljilja.santic@mhr.gov.ba)

telephone: + 387

[www.arsbih.gov.ba](http://www.arsbih.gov.ba)**BULGARIA / BULGARIE****Ms Agnes NIKOLOVA****E**

Senior Expert, International Organizations and International Cooperation Unit, European Affairs and International Cooperation Directorate, Ministry of Labour and Social Policy - 2, Triaditza Str., BU - 1051 SOFIA

Tel.: +359 2987 3866

Fax. +359 2 98153 76

Email:[agnikolova@mlsp.government.bg](mailto:agnikolova@mlsp.government.bg)**CROATIA / CROATIE****Ms Iva MUSIC****E**

Ministry of Labour and Pension System - Ulica grada Vukovara 78, 10 000 Zagreb , Croatia

tel: ++ 385 1 61 09 840

E-mail: [iva.music@mrms.hr](mailto:iva.music@mrms.hr)**CYPRUS / CHYPRE****Ms Natalia ANDREOU PANAYIOTOU****E**

International Relations, Ministry of Labour and Social Insurance - 7, Byron Avenue, CY 1463 NICOSIA

Tel: +357 22401820;

Fax:+357 / 22670993

E-mail: [nandreou@mlsi.gov.cy](mailto:nandreou@mlsi.gov.cy)

**CZECH REPUBLIC / RÉPUBLIQUE TCHÈQUE**

**Ms Brigita VERNEROVÁ**

EU and International Cooperation Department, Ministry of Labour and Social Affairs - Na Poříčném právu 1, 128 01 Prague, Czech Republic

Tel.: +420 221 923 390 Fax: +420 221 922 223

E-mail: [brigita.vernerova@mpsv.cz](mailto:brigita.vernerova@mpsv.cz)

E

**DENMARK / DANEMARK**

**Ms Lis WITSØ-LUND (5-9 october)**

Ministry of Employment, International Labour Law Centre, Ved Stranden 8, DK-1061 Copenhagen K

Tel.: +45 72205098, mobile: + 45 244 093 00

E-mail: [lwl@bm.dk](mailto:lwl@bm.dk);

E

**Ms Tanja LÜKING (7-9 October)**

Head of Section, International Labour Law Center, Ved Stranden 8, DK – 1061 Copenhagen K

Tel.: +45 72205180, mobile: + 45 33673805

E-mail: [tal@sm.dk](mailto:tal@sm.dk);

E

**Ms Birgit SØLLING OLSEN (8-9 October)**

Danish Maritime Agency,

Tel.: +45 , mobile: + 45 20201863

E-mail: [bsol@bm.dk](mailto:bsol@bm.dk);

E

**Mr Henrik LINDEGAARD (9 October)**

Chief Consultant

Danish Maritime Agency,

Tel.: +45 , mobile: + 45 91376181

E-mail: [hli@bm.dk](mailto:hli@bm.dk);

E

**ESTONIA / ESTONIE**

**Ms Mariliis PROOS**

Head of Employment relations, Ministry of Social Affairs - Gonsiori 29, 15027 Tallinn

Tel.: +372 626 9255

E-mail: [mariliis.proos@sm.ee](mailto:mariliis.proos@sm.ee)

E

**FINLAND / FINLANDE**

**Ms Seija JALKANEN**

Administrator, Legal Affairs, Ministry of Employment and the Economy, P.O. Box 32, FI-00023 Government Finland

Tel. +358 295 048952 Mobile : +358 50 3960195

Email: [seija.jalkanen@tem.fi](mailto:seija.jalkanen@tem.fi)

E

**FRANCE****Mme Jacqueline MARECHAL (Chair / Présidente)****F**

Chargée de mission, Délégation aux affaires européennes et internationales, Ministère du travail,  
de l'emploi et de la santé et Ministère des solidarités et de la cohésion sociale - 8 avenue de  
Séгур, 75350 PARIS 07 SP, France  
Tel: +33 1 40 56 73 69 Fax: +33 1 40 56 47 72  
E-mail: [jacqueline.marechal@sg.social.gouv.fr](mailto:jacqueline.marechal@sg.social.gouv.fr)

**GEORGIA / GEORGIE****Ms Elza JGERENAIA****E**

Head of Labour and Employment Policy Department, Ministry of Labour, Health and Social  
Affairs of Georgia - 144 Tsereteli Ave, Tbilisi  
Tel: +995 591 221 100, +(995 32) 2 51 00 11 (ext. 1502)  
E-mail: [ejgerenaia@moh.gov.ge](mailto:ejgerenaia@moh.gov.ge)

**GERMANY / ALLEMAGNE****Mr Jürgen THOMAS****E**

Deputy Head of Division VI b 4, "OECD, OSCE", Council of Europe, ESF-Certifying  
Authority, Federal Ministry of Labour and Social Affairs - Villemombler Strasse 76, D-  
53125 Bonn  
Tel.: +49 228 99 527 6985; Fax: +49 228 99 527 1209  
E-mail: [juergen.thomas@bmas.bund.de](mailto:juergen.thomas@bmas.bund.de)

**GREECE/GRÈCE****Ms Evangelia ZERVA****E**

Ministry of Labour, Social Security and Social Solidarity  
Department of International Relations – Section I  
29 Stadiou Str., Athens, Greece  
Tel. 0030 213 1516386  
E-mail: [interorg@ypakp.gr](mailto:interorg@ypakp.gr)

**HUNGARY / HONGRIE****Ms Ildikó PAKOZDI****E**

National Office for Rehabilitation and Social Affairs  
Damjanich u. 48, HU-1071 Budapest  
Tel: + 36 1 462 6642  
E-mail: [pakozdii@nrszh.hu](mailto:pakozdii@nrszh.hu); [dr.pakozdiildiko@hotmail.hu](mailto:dr.pakozdiildiko@hotmail.hu)

**ICELAND / ISLANDE****Ms. Lisa Margrét SIGURDARDÓTTIR****E**

Legal Advisor  
Ministry of Welfare  
Hafnarhúsinu við Tryggvagötu, IS-150 Reykjavík, Iceland  
Tel.: (+354) 545 8100 Fax: (+354) 551 9165  
E-mail: [lisa.margret.sigurdardottir@vel.is](mailto:lisa.margret.sigurdardottir@vel.is)

**IRELAND / IRLANDE****Ms Siobhán O'CARROLL**

Employment Rights, Department of Jobs, Enterprise and Innovation  
Davitt House, Adelaide Road, Dublin 2.  
Tel: +353 1 6313292, Mobile : +353 870546451  
E-mail: [siobhan.ocarroll@djei.ie](mailto:siobhan.ocarroll@djei.ie)

**E****ITALY / ITALIE****Ms Rosanna MARGIOTTA**

Tel.: 0039/06/ ; Fax: 0039/06/  
E-mail: [rmargiotta@lavoro.gov.it](mailto:rmargiotta@lavoro.gov.it)

**F****LATVIA / LETTONIE****Ms Velga LAZDIŅA-ZAKA**

Ministry of Welfare, Social Insurance Department – 28 Skolas Street, Riga, LV-1331,  
Latvia  
Tel.: (+371) 67021554 Fax: (+371) 67021560  
E-mail: [velga.lazdina-zaka@lm.gov.lv](mailto:velga.lazdina-zaka@lm.gov.lv)

**E****LIECHTENSTEIN****LITHUANIA / LITUANIE****Ms Kristina VYSNIAUSKAITE-RADINSKIENE**

Deputy Head, International Law Division, International Affairs Department, Ministry of  
Social Security and Labour - A. Vivulskio st. 11, 03610 Vilnius, Lithuania  
Tel. : +370 5 2664 231 Fax: +370 5 2664 209  
E-mail : [Kristina.Vysniauskaite@socmin.lt](mailto:Kristina.Vysniauskaite@socmin.lt)

**E****LUXEMBOURG****M. Joseph FABER 20-21**

Conseiller de direction première classe, Ministère du Travail et de l'Emploi, 26 rue Zithe,  
L - 2939 LUXEMBOURG  
Tel: +352 247 86113 Fax: +352 247 86191  
E-mail : [joseph.faber@mt.etat.lu](mailto:joseph.faber@mt.etat.lu)

**F****MALTA / MALTE****Mr Edward BUTTIGIEG**

Director, Contributory Benefits, Department of Social Security - 38 Ordnance Street,  
Valletta VLT2000, Malta  
Tel: 00356 2590 3224  
E-mail: [edward.buttigieg@gov.mt](mailto:edward.buttigieg@gov.mt)

**E****REPUBLIC OF MOLDOVA / RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA****Mme Lilia CURAJOS**

Chef de la Direction des relations internationales et integration europeenne, Ministère du  
Travail, de la Protection sociale et de la Famille, Vasile Alecsandri str 1., MD – 2009  
CHISINAU  
Tel: +373 22 26 93 12 Fax: +373 22 26 93 10  
E-mail : [lilia.curajos@mmpsf.gov.md](mailto:lilia.curajos@mmpsf.gov.md)

**F**

**MONACO**

**MONTENEGRO**

**Ms Vjera SOC**

Senior Advisor for International Cooperation, Ministry of Labour and Social Welfare, Rimski trg 46, Podgorica 20000 Podgorica / Montenegro

Tel: +382 (0)20 482-472; Fax: +382 (0)20 078 113351;

E-mail: [vjera.soc@mrs.gov.me](mailto:vjera.soc@mrs.gov.me)

**E**

**NETHERLANDS / PAYS-BAS**

**Mr Kees TERWAN**

Senior Policy Advisor, Ministry of Social Affairs and Employment, Directorate of International Affairs, Postbus 90801, 2509 LV The Hague, the Netherlands

Tel. +31 70 333 6649 Fax: +31 70 333 4007

E-mail: [kterwan@minszw.nl](mailto:kterwan@minszw.nl)

**E**

**NORWAY / NORVÈGE**

**Ms Ingrid SANDVEI FRANCKE (5-7 October)**

Senior Adviser, The Working Environment and Safety Department, Norwegian Ministry of Labour and Social Affairs - P.O. Box 8019 Dep, NO-0030 Oslo

Tel: +4722248355;

Fax: +47222

E-mail: [isf@asd.dep.no](mailto:isf@asd.dep.no)

**E**

**Ms Mona SANDERSEN (8-9 October)**

Senior Adviser, The Working Environment and Safety Department, Norwegian Ministry of Labour and Social Affairs - P.O. Box 8019 Dep, NO-0030 Oslo

Tel: +4722246952;

Fax: +4722249549

E-mail: [ms@asd.dep.no](mailto:ms@asd.dep.no)

**E**

**POLAND / POLOGNE**

**Mme Joanna MACIEJEWSKA**

Conseillère du Ministre, Département des Analyses Economiques et Prévisions, Ministère du Travail et de la Politique Sociale - ul. Nowogrodzka 1/3, 00-513 VARSOVIE, Pologne

Tel: +48 22 380 51 51

Fax: +48 22 380 51 03

E-mail: [Joanna.Maciejewska@mpips.gov.pl](mailto:Joanna.Maciejewska@mpips.gov.pl)

**F**

**PORTUGAL**

**Ms Odete SEVERINO**

Head of Unit, International Relations and Cooperation Units, Strategic and Planning Office, Ministry of Solidarity, Employment and Social Security, Praça de Londres, nº 2 - 5º - 1049-056 Lisbon

Tel: (351) 21 115 50 46

E-mail : [odete.severino@gep.msess.pt](mailto:odete.severino@gep.msess.pt)

**E**

**ROMANIA / ROUMANIE**

**Ms Cristina ONCICA**

**E**

Consilier superior / Senior Counsellor

Directia relatii externe / Directorate for External Relations

Ministerul Muncii, Familiei, Protectiei Sociale si Persoanelor Varstnice / Ministry of Labour, Family, Social Protection and Elderly

2B Dem I Dobrescu, Sector 1 Bucharest

Tel-fax: 0040 21315 8609 / 0040 21 312 13 17

Email: [cristina.oncica@mmuncii.ro](mailto:cristina.oncica@mmuncii.ro)

**RUSSIAN FEDERATION / FEDERATION DE LA RUSSIE**

**Mme Elena VOKACH-BOLDYREVA**

**F**

Deputy Director, Legal Regulation and International Cooperation Department, Ministry of Labour and Social Protection of the Russian Federation – 127994 rue Iliyinka 21 103132

Moscow, Federation de la Russie

Tel : +7 (495) 606 15 41

Mobile: +7 (968)665 04 43

E-mail : [Vokach-Boldyrevaei@rosmintrud.ru](mailto:Vokach-Boldyrevaei@rosmintrud.ru)

**SAN MARINO/SAINT MARIN**

**SERBIA/SERBIE**

**Ms Dragana SAVIC**

**E**

Head of Group for International Cooperation and European Integration, Department for International Cooperation, European Integration and Project Management, Ministry of Labour, Employment, Veterans and Social Affairs, - Nemanjina St. 22-26, Belgrade

Tel.: + 381 11 36 16 261; Mob.: + 381 64 22 12 485

E-mail: [dragana.savic@minrzs.gov.rs](mailto:dragana.savic@minrzs.gov.rs)

**SLOVAK REPUBLIC / REPUBLIQUE SLOVAQUE**

**Mr Lukas BERINEC**

**E**

Department of International Relations and European Affairs Ministry of Labour, Social Affairs and Family - Spítálska 4-8, 816 43, Bratislava

Tel.: +421 2 2046 1638

E-mail : [Lukas.Berinec@employment.gov.sk](mailto:Lukas.Berinec@employment.gov.sk)

**SLOVENIA/ SLOVENIE**

**Ms Nina ŠIMENC**

**E**

Undersecretary

Labour Relations and Labour Rights Directorate

Ministry of Labour, Family, Social Affairs and Equal Opportunities of the Republic of Slovenia

T: + 386 1 369 76 13

F: +386 1 369 78 31

E-mail: [nina.simenc@gov.si](mailto:nina.simenc@gov.si)

**SPAIN / ESPAGNE****Ms Adelaida BOSCH VIVANCOS****E/F**

Technical Advisor, International Social and Labour Relations, Ministry of Employment and Social Security, C/María de Guzmán 52, 5ª planta, Madrid 28071- Spain  
Tel (34) 91 3633861 Fax (34) 91 363 38 85  
E-mail: [adelaida.bosch@meyss.es](mailto:adelaida.bosch@meyss.es)

**SWEDEN / SUÈDE****Ms Lina FELTWALL****E**

Deputy Head of Department, Senior Adviser, International Division, Ministry of Employment, Government Offices of Sweden, SE-103 33 Stockholm  
Tel: +46 8-405 46 71, +46 702-12 91 92  
E-mail: [lina.feltwall@gov.se](mailto:lina.feltwall@gov.se)

**Ms Susanna RIBRANT****E**

Deputy Director, Division for Labour Law and Work Environment  
Ministry of Employment  
Government Offices of Sweden, SE-103 33 Stockholm  
Tel: +46 8-405 90 83, +46 725-12 26 80

**SWITZERLAND / SUISSE**

**“THE FORMER YUGOSLAV REPUBLIC OF MACEDONIA”/  
”L’EX-RÉPUBLIQUE YOUGOSLAVE DE MACÉDOINE”**

**Mr Darko DOCINSKI****E**

Head of the Unit for EU Integration and Accession Negotiations, Department for European Integration, Ministry of Labour and Social Policy - Dame Gruev, 14, 1000 Skopje  
Tel.: +389 2 3106 358 Mob: + 389 75 359 893  
E-mail: [DDocinski@mtsp.gov.mk](mailto:DDocinski@mtsp.gov.mk); Web : [www.mtsp.gov.mk](http://www.mtsp.gov.mk)

**TURKEY / TURQUIE****Ms Selmin ŞENEL****E**

Expert, Ministry of Labour and Social Security of the Republic of Turkey, Directorate General for External Relations and Labour Services Abroad - , İnönü Bulvari No. 42, EMEK TR - 06100 – ANKARA  
Tel.: +90 312 296 74 52 Fax: +90 312 215 23 12  
E-mail: [ssenel@csgb.gov.tr](mailto:ssenel@csgb.gov.tr)

**Mr Oğuz ERTOĞDU****F**

Expert, Ministry of Labour and Social Security of the Republic of Turkey, Directorate General for External Relations and Labour Services Abroad - , İnönü Bulvari No. 42, EMEK TR - 06520 – ANKARA  
Tel.: +90 312 296 65 21 Fax: +90 312 215 2312  
E-mail: [oguz.ertogdu@csgb.gov.tr](mailto:oguz.ertogdu@csgb.gov.tr)

**UKRAINE**

**Ms Natalia POPOVA**

Head of the International Relations Department, Ministry of Social Policy - 8/10,  
Esplanadna St, 01601 Kiev, Ukraine

Tel.: +38 044 289 84 51;

Fax: +38 044 289 71 85

E-mail: [pnn@mlsp.gov.ua](mailto:pnn@mlsp.gov.ua)

**E**

**UNITED KINGDOM / ROYAUME-UNI**

**Mr Wayne MITCHELL (8-9 October)**

Tel.: +44 ;

Fax: +44

E-mail: [wayne.mitchell@bis.gsi.gov.uk](mailto:wayne.mitchell@bis.gsi.gov.uk)

**E**

<b>OTHER PARTICIPANTS</b>
---------------------------

**EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION (ETUC) / CONFEDERATION EUROPÉENNE  
DES SYNDICATS (CES)**

**Mr Stefan CLAUWAERT**

ETUC Advisor, ETUI Senior researcher, European Trade Union Institute (ETUI), Boulevard du  
Roi Albert II, 5, Boîte 4, B 1210 BRUXELLES

Tel: +32 2 224 05 04

Fax: +32 2 224 05 02

E-mail : [sclauwae@etui.org](mailto:sclauwae@etui.org)

**E**

**INTERNATIONAL ORGANISATION OF EMPLOYERS (IOE) / ORGANISATION  
INTERNATIONALE DES EMPLOYEURS (OIE)**

**Ms Alessandra ASSENZA**

Adviser, International Organisation of Employers, Avenue Louis Casai, 71, CH-1216 Genova

Tel : +41(0)22 929 00 09

Fax : +41(22) 929 00 01

E-mail : [assenza@ioe-emp.org](mailto:assenza@ioe-emp.org)

**F**

**Interpreters / interprètes**

Grégoire DEVICTOR (6-9 oct)

Nicolas GUITTONNEAU (5 oct)

Corinne McGEORGE

Christine TRAPP

**SECRETARIAT**

**SERVICE DE LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE ET DU CODE EUROPÉEN DE SÉCURITÉ SOCIALE / DEPARTMENT OF THE EUROPEAN SOCIAL CHARTER AND THE EUROPEAN CODE OF SOCIAL SECURITY**

**M. Régis BRILLAT**, Chef de Service / Head of Department ..... +33 (0)3 88 41 22 08  
[regis.brillat@coe.int](mailto:regis.brillat@coe.int)

**Mr Henrik KRISTENSEN**, Chef de Service adjoint / Deputy Head of Department .....  
.....+33 (0)3 88 41 39 47  
[henrik.kristensen@coe.int](mailto:henrik.kristensen@coe.int)

**Mr Karl-Friedrich BOPP**, Chef de Division / Head of Division .....+33 (0)3 88 41 22 14  
[karl-friedrich.bopp@coe.int](mailto:karl-friedrich.bopp@coe.int)

**Mme Danuta WISNIEWSKA-CAZALS**, Administrateur / Administrator.  
.....+33 (0)3 88 41 28 51  
[danuta.wisniewska-cazals@coe.int](mailto:danuta.wisniewska-cazals@coe.int)

**Mr Pio Angelico CAROTENUTO**, Administrateur / Administrator.  
.....+33 (0)3 90 21 61 76  
[pioangelico.carotenuto@coe.int](mailto:pioangelico.carotenuto@coe.int)

**Ms Sheila HIRSCHINGER**, Assistante administrative principale /  
Principal Administrative Assistant.....+33 (0)3 88 41 36 54  
[sheila.hirschinger@coe.int](mailto:sheila.hirschinger@coe.int)

**Ms Francesca CALDARI**, Stagiaire / Study visitor  
.....+33 (0)3 88 41 60.44  
[francesca.caldari@coe.int](mailto:francesca.caldari@coe.int)

**Pour le point X**  
**Mr Riccardo PRIORE**, Administrateur / Administrator.  
.....+33 (0)3 88 41 28 33  
[riccardo.priore@coe.int](mailto:riccardo.priore@coe.int)

Secrétariat :  
**Ms Caroline LAVOUE (Finances, prepaid tickets)**.....+33 (0)3 88 41 32 14  
[caroline.lavoue@coe.int](mailto:caroline.lavoue@coe.int)

Télécopieur ..... +33 (0)3 88 41 37 00  
E-mail [social.charter@coe.int](mailto:social.charter@coe.int)

**Adresse postale :**

Service de la Charte sociale européenne  
et du Code européen de Sécurité sociale  
Direction Générale I  
Droits de l'Homme et Etat de Droit  
**Conseil de l'Europe**  
**F-67075 Strasbourg Cedex**

**Postal address :**

Department of the European Social Charter  
and European Code of Social Security  
Directorate General I  
Human Rights and Rule of Law  
**Council of Europe**  
**F-67075 Strasbourg Cedex**

## Annexe II

### Table of signatures and ratifications – situation at 1 December 2015

MEMBER STATES		SIGNATURES	RATIFICATIONS	Acceptance of the collective complaints procedure	
Albanie		21/09/1998	14/11/2002		
Andorre		04/11/2000	12/11/2004		
Arménie		18/10/2001	21/01/2004		
Autriche		07/05/1999	20/05/2011		
Azerbaïdjan		18/10/2001	02/09/2004		
Belgique		03/05/1996	02/03/2004	23/06/2003	
Bosnie et Herzégovine		11/05/2004	07/10/2008		
Bulgarie		21/09/1998	07/06/2000	07/06/2000	
Croatie		06/11/2009	<b>26/02/2003</b>	26/02/2003	
Chypre		03/05/1996	27/09/2000	06/08/1996	
République tchèque		04/11/2000	<b>03/11/1999</b>	04/04/2012	
Danemark	*	03/05/1996	<b>03/03/1965</b>		
Estonie		04/05/1998	11/09/2000		
Finlande		03/05/1996	21/06/2002	17/07/1998	X
France		03/05/1996	07/05/1999	07/05/1999	
Géorgie		30/06/2000	22/08/2005		
Allemagne	*	29/06/2007	<b>27/01/1965</b>		
Grèce		03/05/1996	<b>06/06/1984</b>	18/06/1998	
Hongrie		07/10/2004	20/04/2009		
Islande		04/11/1998	<b>15/01/1976</b>		
Irlande		04/11/2000	04/11/2000	04/11/2000	
Italie		03/05/1996	05/07/1999	03/11/1997	
Lettonie		29/05/2007	26/03/2013		
Liechtenstein		<b>09/10/1991</b>			
Lituanie		08/09/1997	29/06/2001		
Luxembourg	*	11/02/1998	<b>10/10/1991</b>		
Malte		27/07/2005	27/07/2005		
République de Moldova		03/11/1998	08/11/2001		
Monaco		05/10/2004			
Monténégro		22/03/2005	03/03/2010		
Pays-Bas		23/01/2004	03/05/2006	03/05/2006	
Norvège		07/05/2001	07/05/2001	20/03/1997	
Pologne		25/10/2005	<b>25/06/1997</b>		
Portugal		03/05/1996	30/05/2002	20/03/1998	
Roumanie		14/05/1997	07/05/1999		
Fédération de Russie		14/09/2000	16/10/2009		
San Marino		18/10/2001			
Serbie		22/03/2005	14/09/2009		

République slovaque		18/11/1999	23/04/2009	
Slovénie		11/10/1997	07/05/1999	07/05/1999
Espagne		23/10/2000	<b>06/05/1980</b>	
Suède		03/05/1996	29/05/1998	29/05/1998
Suisse		<b>06/05/1976</b>		
«l'ex-République yougoslave de Macédoine»		27/05/2009	06/01/2012	
Turquie		06/10/2004	27/6/2007	
Ukraine		07/05/1999	21/12/2006	
Royaume-Uni	*	07/11/1997	<b>11/07/1962</b>	
<b>Nombre d'Etats</b>	47	<b>2</b> + 45 = 47	<b>10</b> + 33 = 43	15

Les **dates en gras** sur fond gris correspondent aux dates de signature ou de ratification de la Charte de 1961 ; les autres dates correspondent à la signature ou à la ratification de la Charte révisée de 1996.

\* Etats devant ratifier le Protocole d'amendement de 1991 pour que ce dernier entre formellement en vigueur. En pratique, par décision du Comité des Ministres, ce protocole s'applique déjà.

**X** Etat ayant reconnu aux ONG nationales le droit de présenter des réclamations collectives à son encontre.

### **Annexe III**

#### **Liste des Conclusions de non-conformité examinée oralement suite aux propositions du Comité européen des Droits sociaux**

CSER 2§1 ARMENIE  
CSER 2§1 ESTONIE  
CSER 2§1 FRANCE  
CSER 2§1 IRELANDE  
CSER 2§1 ITALIE  
CSER 2§1 LITHUANIE  
CSER 2§1 NORVÈGE  
CSER 2§1 RÉPUBLIQUE SLOVAQUE  
CSER 2§1 SLOVENIE  
CSER 2§1 "L'EX RÉPUBLIQUE YOUGOSLAVE DE MACÉDOINE"  
CSER 2§1 TURQUIE

CSER 2§3 BOSNIE ET HERZEGOVINE

CSER 4§1 ANDORRE  
CSER 4§1 AUTRICHE  
CSER 4§1 AZERBAÏDJAN  
CSER 4§1 BELGIQUE  
CSER 4§1 IRLANDE  
CSER 4§1 LITHUANIE  
CSER 4§1 PAYS-BAS  
CSER 4§1 PORTUGAL  
CSER 4§1 ROUMANIE  
CSER 4§1 RÉPUBLIQUE SLOVAQUE

CSER 4§4 ANDORRE  
CSER 4§4 ARMENIE  
CSER 4§4 AZERBAÏDJAN  
CSER 4§4 BULGARIE  
CSER 4§4 ESTONIE  
CSER 4§4 GEORGIE  
CSER 4§4 IRLANDE  
CSER 4§4 LITHUANIE  
CSER 4§4 MALTE  
CSER 4§4 RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA  
CSER 4§4 PAYS-BAS  
CSER 4§4 NORVÈGE  
CSER 4§4 PORTUGAL  
CSER 4§4 ROUMANIE  
CSER 4§4 FÉDÉRATION DE RUSSIE  
CSER 4§4 RÉPUBLIQUE SLOVAQUE  
CSER 4§4 SLOVENIE  
CSER 4§4 TURQUIE  
CSER 4§4 UKRAINE

CSER 4§5 ARMENIE  
CSER 4§5 AZERBAÏDJAN  
CSER 4§5 BULGARIE  
CSER 4§5 CHYPRE  
CSER 4§5 ESTONIE  
CSER 4§5 FINLANDE  
CSER 4§5 IRLANDE  
CSER 4§5 ITALIE  
CSER 4§5 LITHUANIE  
CSER 4§5 RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA  
CSER 4§5 NORVÈGE  
CSER 4§5 PORTUGAL  
CSER 4§5 ROUMANIE  
CSER 4§5 FÉDÉRATION DE RUSSIE  
CSER 4§5 RÉPUBLIQUE SLOVAQUE  
CSER 4§5 TURQUIE  
CSER 4§5 UKRAINE

CSER 5 ARMENIE  
CSER 5 AZERBAÏDJAN  
CSER 5 BULGARIE  
CSER 5 ESTONIE  
CSER 5 GEORGIE  
CSER 5 IRLANDE  
CSER 5 RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA  
CSER 5 PORTUGAL  
CSER 5 ROUMANIE  
CSER 5 SERBIE  
CSER 5 UKRAINE

CSER 6§2 AZERBAÏDJAN  
CSER 6§2 BULGARIE  
CSER 6§2 ESTONIE  
CSER 6§2 GEORGIE  
CSER 6§2 HONGRIE  
CSER 6§2 IRLANDE  
CSER 6§2 RÉPUBLIQUE SLOVAQUE  
CSER 6§2 SUÈDE

## Annexe IV

### Liste des Conclusions ajournées

ANDORRE	CSER 4§3
ARMENIE	CSER 2§4, 4§3, 6§2
AUTRICHE	CSER 4§3, 4§5
AZERBAÏDJAN	CSER 29
BELGIQUE	CSER 4§4, 4§5
BOSNIE AND HERZEGOVINE	CSER 2§2, 2§5, 2§6, 4§3, 5, 6§1, 6§2, 6§3, 6§4,
21, 28, 29	
CHYPRE	CSER 2§1, 2§3, 29
ESTONIE	CSER 6§4, 22
FINLANDE	CSER 2§4, 6§4, 22
FRANCE	CSER 2§2, 4§1, 4§5, 5
GEORGIE	CSER 4§2
HONGRIE	CSER 2§2, 5, 21, 22
IRLANDE	CSER 22
ITALIE	CSER 2§2, 4§1, 4§3, 6§3
LITHUANIE	CSER 4§3, 26§1
MALTE	CSER 2§4, 4§1, 4§3, 4§5, 6§4, 26§2, 28
RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA	CSER 2§2, 2§4, 4§3, 6§3, 26§1, 29
MONTÉNÉGRO	CSER 2§2, 4§2, 4§3, 4§5, 5, 6§1, 6§2, 6§3, 6§4, 28
PAYS-BAS	CSER 4§5
NORVÈGE	CSER 2§2, 4§1
PORTUGAL	CSER 4§3
ROUMANIE	CSER 2§2, 4§3, 6§2
FÉDÉRATION DE RUSSIE	CSER 2§3, 2§7, 4§3, 5, 6§1, 6§3, 6§4, 21, 22, 28, 29
SERBIE	CSER 2§2, 4§1, 4§3, 4§5, 6§1, 6§2, 6§3, 21, 22, 26§1, 28
SLOVENIE	CSER 2§2, 4§1, 4§3, 4§5
SUÈDE	CSER 4§4
“L’EX RÉPUBLIQUE YOUGOSLAVE DE MACÉDOINE”	CSER 4§2, 4§3, 4§5, 6§2, 21, 26§1,
	26§2, 28, 29
TURQUIE	CSER 4§3, 28
UKRAINE	CSER 2§5, 4§3, 29

## Annexe V

### Avertissement(s) and Recommandation(s)

#### Avertissements<sup>3</sup>

##### **Article 5 (Droit syndical)**

###### **– Azerbaïdjan**

La législation ne prévoit pas de réparation suffisante et proportionnée au préjudice subi par la victime en cas de licenciement discriminatoire pour cause d'exercice d'activités syndicales.

###### **– Irlande**

Les clauses des conventions collectives ou des accords légalement autorisés en vertu desquelles des emplois sont réservés en pratique aux membres d'un syndicat donné constituent une violation de la liberté d'adhérer ou de ne pas adhérer à un syndicat.

#### Recommandation(s)

–

#### **Recommandation(s) renouvelée(s)**

---

<sup>3</sup> Lorsqu'un avertissement suit un constat de non-conformité (« conclusion négative »), ceci constitue une indication pour l'Etat concerné qu'il doit prendre les mesures lui permettant de satisfaire à ses obligations découlant de la Charte et que, dans le cas contraire, une recommandation pourrait être proposée lors de la prochaine partie du cycle au cours de laquelle cette disposition sera examinée.