



European
Social
Charter

Charte
Sociale
Européenne



Strasbourg, 24 janvier 2012

T-SG(2012)1_final

CHARTRE SOCIALE EUROPEENNE

COMITE GOUVERNEMENTAL

RAPPORT RELATIF AUX CONCLUSIONS XIX-3 (2010) DE LA CHARTRE SOCIALE EUROPEENNE

(Autriche, Croatie, République tchèque, Danemark, Allemagne, Grèce, Hongrie, Islande, Lettonie, Luxembourg, Pays-Bas (Antilles néerlandaises, Aruba,)), Pologne, République slovaque, Espagne, « l'ex-République yougoslave de Macédoine », et Royaume-Uni.)

*Rapport détaillé du Comité gouvernemental
établi en application de l'article 27, paragraphe 3, de la Charte sociale européenne¹*

Les informations écrites soumises par les Etats relatives aux Conclusions de non-conformité pour la première fois sont la seule responsabilité des Etats concernés et elles n'ont pas été examinées par le Comité gouvernemental. Ces informations restent en anglais ou en français, comme fournies par les pays.

¹ Le rapport détaillé et le rapport abrégé sont disponibles sur www.coe.int/socialcharter.

TABLE DES MATIERES

Page

I.	Introduction	3
II.	Examen des situations nationales à la lumière des Conclusions XIX-2 (2010) du Comité européen des Droits sociaux.....	4
<i>Annexe I</i>		
	Liste des participants	63
<i>Annexe II</i>		
	Tableau des signatures et ratifications.....	68
<i>Annexe III</i>		
	Liste des Conclusions de non-conformité	69
<i>Annexe IV</i>		
	Liste des Conclusions ajournées.....	71
<i>Annexe V</i>		
	Avertissement(s) et recommandation(s)	72

I. Introduction

1. Le présent rapport est soumis par le Comité gouvernemental de la Charte sociale européenne, composé de délégués de chacun des quarante-trois Etats liés par la Charte sociale européenne (Charte de 1961 et Charte révisée)¹. Des Représentants d'organisations internationales d'employeurs et de syndicats (à l'heure actuelle la Confédération européenne des syndicats (CES) et l'Organisation internationale des employeurs (OIE)) participent, à titre consultatif, aux travaux du Comité. BUSINESSEUROPE est également invitée mais n'y a pas participé.

2. Le contrôle de l'application de la Charte sociale européenne repose sur l'analyse des rapports nationaux que les Etats 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.

3. 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 l'examen oral lors des réunions de suivi présenté par les Etats, 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).

4. Conformément à l'article 21 de la Charte, les rapports nationaux à soumettre en application de la Charte sociale européenne concernaient l'Autriche, la Croatie, la République tchèque, le Danemark, l'Allemagne, la Grèce, la Hongrie, l'Islande, la Lettonie, le Luxembourg, les Pays-Bas (Antilles néerlandaises, Aruba), la Pologne, la République slovaque, l'Espagne, « l'ex-République yougoslave de Macédoine », et le Royaume-Uni. Les rapports devaient être présentés au plus tard le 31 octobre 2009 ; ils sont parvenus entre octobre 2009 et décembre 2010. La Hongrie, le Luxembourg et les Pays-Bas en ce qui concerne Aruba n'ont pas soumis un rapport avant la date limite pour l'examen. Le Comité gouvernemental rappelle qu'il attache une grande importance au respect du délai par les Etats Parties.

5. Les Conclusions XIX-3 (2010) du Comité européen des Droits sociaux ont été adoptées en décembre 2010 (Autriche, Croatie, République tchèque, Danemark, Allemagne, Grèce, Islande, Lettonie, les Pays-Bas (Antilles néerlandaises), Pologne, République slovaque, Espagne, « l'ex-République yougoslave de Macédoine », et Royaume-Uni). En absence d'un rapport avant la date limite pour l'examen, le Comité n'a pas été en mesure d'adopter des Conclusions pour la Hongrie, le Luxembourg et les Pays-Bas en ce qui concerne Aruba.

6. Le Comité gouvernemental a tenu deux réunions (2-5 mai 2011 et 17-20 octobre 2011), sous la présidence de Mme Alexandra PIMENTA (Portugal).

¹ Liste des Etats parties au 1^{er} décembre 2011 : Albanie, Andorre, Arménie, Autriche, Azerbaïdjan, Belgique, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Croatie, Chypre, République tchèque, Danemark, Estonie, Finlande, France, Géorgie, Allemagne, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, 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.

7. Le Comité gouvernemental a décidé que le nouveau Bureau serait élu lors de la 125^e réunion du 26 au 30 mars 2012. En même temps, le Comité a décidé qu'à partir du 1^{er} janvier 2012, un Bureau provisoire composé des membres actuels – sauf Mme PIMENTA et avec la participation de Mme WITSØ-LUND (Danemark), serait opérationnel.

8. Conformément à une décision des Délégués des Ministres de décembre 1998, les autres Etats signataires ont également été invités à assister aux réunions du Comité (Liechtenstein, Monaco, Saint-Marin et Suisse).

9. Le Comité gouvernemental relève avec satisfaction que, depuis le précédent cycle de contrôle, les ratifications suivantes sont intervenues :

- le 20 mai 2011, l'Autriche a ratifié la Charte sociale européenne (révisée).

- le 7 septembre 2011, par notification au Secrétaire Général, Chypre a accepté les Articles supplémentaires de la Charte révisée suivants : Articles 2§3, 2§6, 4§5, 7§7, 8§5, 22 (Partie b), 27§2, 25 et 29.

10. L'état des signatures et ratifications au 1 décembre 2011 figure à l'Annexe II du présent rapport.

II. Examen des situations nationales à la lumière des Conclusions XIX-3 (2010) du Comité européen des Droits sociaux

11. Destiné au Comité des Ministres, le rapport abrégé ne contient que les résumés des discussions relatives aux situations nationales dans l'éventualité que le Comité gouvernemental propose au Comité des Ministres d'adopter une recommandation ou de renouveler une recommandation. Il n'y avait pas de telles propositions pendant ce cycle de supervision. Le rapport détaillé est disponible sur www.coe.int/socialcharter.

12. Par ailleurs, le Comité gouvernemental poursuit les méthodes de travail adopté lors de sa 117^e réunion (16 mai 2008). En appliquant ces mesures et suite aux modalités décidé par le Bureau en décembre 2010, le Comité gouvernemental examine les conclusions de non-conformité de la manière suivante :

Conclusions de non-conformité pour la première fois : Les Etats concernés sont invités à fournir les informations prises ou prévues pour mettre la situation en conformité avec la Charte. Ces informations figurent *in extenso* dans les rapports de réunion du Comité Gouvernemental. Cependant, à cause de la gravité de quelques situations, le Bureau a décidé en décembre 2010 qu'elles devraient faire l'objet d'un débat au sein du Comité (voir la liste de ces Conclusions à l'Annexe III du présent rapport). Plusieurs Etats n'ont pas fourni les informations demandées et par conséquent, le Bureau a décidé le 12 décembre 2011, d'envoyer une lettre aux Représentations Permanentes des Etats concernés, leur demandant de fournir ces informations en vue d'un examen oral lors de la 125^e réunion de mars 2012.

Conclusions renouvelées de non-conformité : Ces situations font l'objet d'un débat au sein du Comité gouvernemental en vue de prendre une décision sur le suivi (voir la liste de ces Conclusions à l'Annexe III du présent rapport) ;

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

13. Le Comité gouvernemental a examiné les cas de non-conformité à la Charte sociale européenne figurant à l'Annexe III du présent rapport ; il a recouru à la procédure de vote pour 10 d'entre eux et adopté 6 avertissements (voir Annexe V). Voir le rapport détaillé sur www.coe.int/socialcharter pour plus d'informations sur ces cas de non-conformité.

14. Au cours de cet examen, le Comité gouvernemental a noté les évolutions positives importantes ayant eu lieu dans plusieurs Etats Parties. Il a également demandé aux gouvernements de prendre en considération toutes les recommandations précédentes adoptées par le Comité des Ministres.

15. Le Comité gouvernemental invite instamment les gouvernements à poursuivre leurs efforts en vue d'assurer le respect de la Charte sociale européenne.

16. 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 2005-2008 (Conclusions XIX-3 (2010), dispositions relatives au « Droits liés au travail »)

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

Le Comité des Ministres¹,

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'Autriche, la Croatie, la République tchèque, le Danemark, l'Allemagne, la Grèce, l'Islande, la Lettonie, les Pays-Bas (Antilles néerlandaises), la Pologne, la République slovaque, l'Espagne, « l'ex-République yougoslave de Macédoine », et le Royaume-Uni;

¹ Lors de la 492e 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 : l'Albanie, 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, République de Moldova, 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.

Considérant la non soumission d'un rapport dans les délais de la part de la Hongrie, Luxembourg et les Pays-Bas en ce qui concerne Aruba;

Considérant les Conclusions XIX-3 (2010) 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 XIX-3 (2010) du Comité européen des Droits sociaux et dans le rapport du Comité gouvernemental.

CONSIDÉRATION ARTICLE PAR ARTICLE¹

Conclusions XIX-3 (2010) – Charte de 1961 (CSE)

Autriche, Croatie, République tchèque, Danemark, Allemagne, Grèce, Hongrie, Islande, Lettonie, Luxembourg, Pays-Bas (Antilles néerlandaises, Aruba), Pologne, République slovaque, Espagne, « l'ex-République yougoslave de Macédoine » et Royaume-Uni ;

Article 2§1 - Durée raisonnable du travail

CSE 2§1 CROATIE

Le Comité conclut que la situation de la Croatie n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte révisée, au motif que les réglementations autorisent des durées hebdomadaires de travail de 14 heures sur de longues périodes dans le cadre de diverses activités saisonnières.

17. La Représentante de la Croatie a fourni par écrit les informations suivantes :

The new Labor Act (Official Gazette No. 149/09 and 61/11), Article 43 paragraph 2 provides following:

"(2) Full time may not exceed forty hours a week."

Furthermore, Article 45 stipulates the following:

"(1) In case of force majeure, an extraordinary increase of the scope of work or in other cases when that is absolutely necessary, an employee has to work longer hours than full-or part-time working hours (overtime) at the request of the employer, but maximum up to eight hours a week.

(2) Overtime of each employee shall not exceed thirty two hours a month or more than one hundred eighty hours per year.

(3) If a working time of a certain worker takes for four weeks or more consecutive weeks than twelve weeks during a calendar year, or if he works overtime exceeding ten percent of the total working time in a given month on overtime work the employer must notify the labor inspector within eight days of the occurrence of any of these circumstances.

(4) If the labor inspector believes that overtime work is harmful to health, work ability and safety of workers, he/she will determine the period within which the employer must obtain an expert medical opinion authorised by a special regulation.

(5) It is forbidden to work overtime for underage workers.

(6) Pregnant employees, a parent of a child under three years old, single parents with children under six years of age and a worker who works part-time employment, may work overtime only if the employer submits a written statement of voluntary consent to such work, except in the case of force.

(7) The labor inspector shall prohibit overtime work if it has adverse affects on health, work ability and safety or if contrary to the provisions of this Article."

¹ Etats suivant l'ordre alphabétique anglais.

18. Le Comité invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSE 2§1 REPUBLIQUE TCHEQUE

Le Comité conclut que la situation de la République tchèque n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que la durée journalière de travail peut être étendue jusqu'à 16 heures dans diverses activités.

19. Le Représentante de la République Tchèque a fourni par écrit les informations suivantes :

The reduction of the rest period per day between the shifts up to 8 hours is drawn up in a way so that it could only be used in an exceptional, exhaustive list of situations defined by law. Should there not be such an option allowed by the Labour Code, it would not be possible for the employer to instruct the employee to work overtime, being defined by the Labour Code as work exceeding the weekly working time and work outside the shift schedule of the employee.

It is true that the Labour Code allows that the employee can work up to 16 hours per day, but in the vast majority of cases this means overtime work which can only be done exceptionally and can be requested by the employer only for serious operational reasons. Therefore, it can be derived that the employer cannot schedule the work overtime in advance, and can request the employee to work overtime only in sudden emergencies (e.g. during natural disasters, breakdowns or for momentary illness of another employee). The performance of work up to 16 hours is thus an option, which is entirely exceptional, marginal and not regular.

20. Le Comité invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSE 2§1 ALLEMAGNE

Le Comité conclut que la situation de l'Allemagne n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte, au motif qu'en vertu de certaines conventions collectives, la période de référence pour le calcul de la durée moyenne de travail peut être prolongée au-delà de douze mois.

21. Le Représentant de l'Allemagne explique une nouvelle fois ce qu'il en est de la durée du travail et des formules d'aménagement du temps de travail. Il rappelle qu'aux termes de l'article 7§8 de la loi sur le temps de travail (*Arbeitszeitgesetz – ArbZG*), la durée de travail hebdomadaire ne doit pas être supérieure à une moyenne de 48 heures sur une période de douze mois. Lorsqu'une convention collective fixe une période de référence supérieure à un an (c.-à-d. 24, 27 ou 36 mois), cela ne signifie pas que l'on puisse ignorer la condition précitée. La moyenne de 48 heures de travail hebdomadaire est respectée dans toutes les conventions collectives, quelle qu'en soit la durée. Il donne un exemple qui illustre en quoi l'ajustement de la durée moyenne du travail dans une convention collective prévoyant une période de référence de 36 mois peut s'avérer une solution plus avantageuse pour les salariés, qui a en outre le mérite de ne pas soulever d'objections du point de vue de la santé et de la sécurité. Il considère que cette situation n'est pas contraire à la Charte.

22. Le Secrétariat rappelle qu'au regard de l'article 2§1, les périodes de référence supérieures à un an ne sont pas acceptables. C'est une question de sécurité juridique, puisqu'en principe plus la période de référence est longue, plus elle offre de souplesse aux partenaires sociaux pour répartir le temps de travail de façon inégale, ce qui pourrait aboutir à des durées de travail hebdomadaires excessivement longues, supérieures à 60 heures.

23. Le Comité invite le Représentant de l'Allemagne à préciser dans le prochain rapport si la législation allemande relative à la durée du travail est conforme à la Directive

2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, en indiquant donc si la Commission européenne a élevé des objections auprès du Gouvernement quant à la mise en œuvre de cette directive, y compris sur la question de la période de référence.

CSE 2§1 ISLANDE

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

- les partenaires sociaux peuvent convenir d'étendre la durée journalière de travail à seize heures dans certaines activités ;
- la durée de travail admise pour les marins peut atteindre 72 heures par semaine.

Premier motif de non-conformité

24. La Représentante de l'Islande a fourni par écrit les informations suivantes :

The Ministry of Social Affairs and Social Security has taken notice of the ECSR's conclusion on the situation in Iceland is not in conformity with the Social Charter on the ground that the social partners can agree to extend daily working time to 16 hours in various occupations. The Ministry has informed the Social Partners of the conclusion and started a dialogue on this issue. More information on this issue will be given in its next report to the ECSR.

25. Le Comité invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Deuxième motif de non-conformité

26. La Représentante de l'Islande fait savoir qu'aux termes de la loi n° 35/1985 relative aux marins, la durée hebdomadaire de travail de ces derniers est limitée à 48 heures en moyenne et calculée sur une période de référence n'excédant pas douze mois. Le calcul de la durée maximale de travail pouvant être effectuée sur une période de douze mois doit tenir compte de certaines limites, à savoir que le temps de travail ne peut dépasser 14 heures par période de 24 heures ou 72 heures par période de sept jours. Ces règles tiennent compte des conditions de travail particulières des marins employés sur des navires de pêche, auxquels il faut souvent laisser une certaine latitude pour faire de belles prises lorsque la pêche est bonne. Ces circonstances particulières ont également été prises en considération par la réglementation de l'OIT et de l'Union européenne. Toutefois, le ministère de l'Intérieur, qui est compétent en la matière, examinera la question avec les partenaires sociaux afin de voir comment faire au mieux pour rendre la situation conforme à la Charte.

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

CSE 2§1 POLOGNE

Le Comité conclut que la situation de la Pologne n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte, au motif que les dispositions réglementaires autorisent une durée de travail journalière supérieure à seize heures dans certaines activités.

28. La Représentante de la Pologne déclare qu'aucune modification n'a été apportée au cadre législatif qui autorise une durée du travail journalière atteignant 16 ou 24 heures pour des emplois, tels que la surveillance de machines ou le gardiennage. Elle déclare

que cette réglementation a été approuvée par les partenaires sociaux et que les autorités de son pays ne jugent pas nécessaire de modifier la législation en la matière.

29. Le Représentant de la CES affirme que le fait de devoir travailler 24 heures est excessif et risque de nuire à la santé et à la sécurité de l'intéressé, surtout s'il est amené à utiliser des machines. La situation lui paraît d'autant plus grave que le Gouvernement n'a pas l'intention de changer les choses. La Représentante de la France est du même avis.

30. La Représentante de l'OIE met en avant la spécificité de la législation examinée, qui prévoit des garanties supplémentaires et un repos compensatoire. L'allongement de la durée de travail ne lui semble s'appliquer, dans les faits, qu'à un nombre limité de catégories de travailleurs, et elle souhaite en savoir plus sur la proportion d'actifs concernés par ces dispositions. Tout en reconnaissant la nécessité de protéger la santé et la sécurité des travailleurs, elle considère que la réglementation revêt une légitimité d'autant plus grande qu'elle a été approuvée par les partenaires sociaux.

31. La Représentante de la Pologne explique que la durée journalière de travail ne peut être portée à 24 heures que pour des emplois de surveillance de biens ou de personnes (parkings, immeubles, etc.) et que, lorsqu'il s'agit de surveiller des machines, elle est limitée à seize heures.

32. Le Comité met aux voix un avertissement, qui n'est pas adopté (12 voix pour, 10 contre et 9 abstentions).

33. Le Comité invite instamment le Gouvernement à prendre des mesures adéquates pour mettre la situation en conformité avec la Charte.

CSE 2§1 REPUBLIQUE 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 Code du travail autorise pour certains types d'activités une durée de travail journalière pouvant aller jusqu'à 16 heures.

34. Le Représentant de la République slovaque informe le Comité qu'en vertu de l'article 92 du code du travail, l'employeur est tenu d'aménager la durée du travail de telle manière que les salariés disposent, entre la fin d'une période de service et le début de la suivante, d'un repos minimal de douze heures consécutives. Cet intervalle de temps peut être ramené à huit heures pour les opérations en continu, les déplacements professionnels planifiés, les travaux de réparation auxquels il doit être procédé immédiatement car il y va de la vie ou de la santé des salariés, ainsi qu'en cas d'urgence. Même dans les cas exceptionnels où une pause de huit heures entre deux services est possible, la durée du travail doit être programmée de façon à ne pas dépasser la durée maximale de douze heures par tranche de 24 heures.

35. Le Représentant de la CES note que la situation, jugée précédemment non conforme à la Charte, n'a pas changé.

36. Le Comité demande au Gouvernement de fournir dans le prochain rapport des informations sur les conditions dans lesquelles la période de repos peut être ramenée à huit heures tout en garantissant une durée maximale de douze heures de travail par tranche de 24 heures (il semble en effet que le salarié travaillerait alors seize heures sur une période de 24 heures). Cet éclaircissement est nécessaire pour permettre au CEDS d'apprécier correctement la situation.

CSE 2§1 ESPAGNE

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

- le Statut des travailleurs définit, comme règle générale, une période de référence d'un an pour le calcul de la durée moyenne de travail ;
- le Statut des travailleurs, en tant que législation propre à certaines catégories de travailleurs autorise une durée de travail hebdomadaire supérieure à 60 heures.

Premier et deuxième motifs de non-conformité

37. Le Représentant de l'Espagne estime que le libellé de l'article 2§1 de la Charte ne permet pas de déduire que la période de référence doit être d'une durée particulière. S'agissant du temps de travail, il rappelle que la législation espagnole a fixé la durée hebdomadaire maximale à 40 heures, calculées sur une période moyenne d'un an. Des formules d'aménagement du temps de travail peuvent cependant être prévues par les conventions collectives, et entraîner ainsi une répartition inégale du temps de travail sur les différentes semaines de l'année (50 heures de travail une semaine et 30 heures une autre, par exemple). En cas de répartition inégale du temps de travail, les périodes de repos obligatoires doivent toutefois être respectées, avec un minimum de douze heures par tranche de 24 heures. La situation lui paraît conforme à la Charte, puisque la limite de 60 heures par semaine ne peut être dépassée que dans quelques cas exceptionnels et justifiés.

38. Le Comité prend note des explications détaillées fournies par le Représentant de l'Espagne. Il rappelle qu'il faudra impérativement inclure ce type d'informations dans le prochain rapport, ce qui n'avait pas été fait dans le précédent, pour permettre au CEDS d'apprécier correctement la situation de l'Espagne.

Article 2§2 - Jours fériés payés

CSE 2§2 CROATIE

Le Comité conclut que la situation de la Croatie n'est pas conforme à l'article 2§2 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que le droit aux jours fériés payés est garanti.

39. La Représentante de la Croatie a fourni par écrit les informations suivantes :

Law on Holidays, Memorial Days and Non-Working Days in the Republic of Croatia (Official Gazette No. 33/96, 96/01, 13/02, 136/02, 112/05, 59/06 and 55/08) prescribes non-working days during whose all of employees are entitled to salary compensation.

Specifically, it is stipulated in Article 5 the same Act which provides following: "Employees in days listed in Article 1 and Article 3 shall have the right to salary compensation". Article 1 and Article 3 stipulate that these are the days of the year designated as holidays, Memorial or non-working days in Croatia:

"Article 1

Holidays in Croatia are:

- 1st January - New Year
- 6th January - Epiphany or Three Kings
- Easter Monday
- Corpus Christi
- 1st May - Labor Day
- 22nd June - Day of Antifascist Struggle
- 25th June - Statehood Day
- 5th August - Victory Day and National Thanksgiving, Day of Croatian Veterans
- 15th August - Assumption Day

- 8th October - Independence Day
 - 1st November - All Saints
 - 25th December - Christmas Day
 - 26th December, the first day after Christmas, St. Stephen.
- During the days of holidays in Croatia are not working days.”

Article 3

Croatian citizens who celebrate Christmas on 7th January in the day, the Islamic religion in the days of Ramadan Bairam and Kurban Bairam, and the Jewish religion in the days of Rosh Hashanah and Yom Kippur are entitled not to work. Furthermore, the right for increased salary is prescribed by the Labor Act, Article 86 which provides following: "For the more difficult working conditions, overtime and night work and for work on Sundays, holidays or other days for which law proscribes as no working days, worker has the right for increased salary...”.

40. Le Comité invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSE 2§2 GRECE

Le Comité conclut que la situation de la Grèce n'est pas conforme à l'article 2§2 de la Charte au motif que le travail effectué un jour férié n'est pas compensé à un taux suffisamment élevé.

41. La Représentante de la Grèce a fourni par écrit les informations suivantes :

The legal framework respecting public holidays with pay remains as it was described in the previous Greek report.

More specifically, in accordance with articles 1 and 3 of Royal Decree 748/1966, any industrial, handicraft, commercial work as well as any type of occupational activity in general, is prohibited on Sundays and on public holidays (as these are provided for by article 4 of the same Decree); similarly, the employment of their personnel is also prohibited. Work on public holidays is allowed only in the cases where this is explicitly provided for by the relevant provisions and under the preconditions determined by Royal Decree 748/66.

Furthermore, by virtue of the provisions of article 2 of Legislative Decree 3755/57, as amended by L.D.147/73 and L.D.435/1976 and currently in force, as well as by virtue of the provisions of the Joint Ministerial Decision No 8900/1946 of the Ministers of Labour and of Finance, it is provided for that the personnel of all enterprises in the country, who, due to the nature of their job have to work on the days which are established by law as exceptional holidays, receive for these days their legal daily wages increased by 75%.

Apart from the increase in remuneration, no compensatory rest is provided for. In any case, the lawful employment on public holidays must be carried out in accordance with the weekly working hours (five-day or six-day working week), as well as with the payment of the aforementioned increased remuneration.

Finally, it should be noted that, in our country, the decisions on crucial matters relating to labour legislation are taken by means of consultations with the Social Partners. Moreover, Labour Collective Agreements and Social Dialogue constitute a main and significant parameter in the formulation of Labour Law in Greece. Hence, a possible increase in the additional remuneration that the workers are entitled to when working on public holidays (75%) must be the result of dialogue with the Social Partners at the appropriate level, as – thus – Social Consensus is achieved and the decisions taken are accepted by all.

No change has been made since the previous Greek report relating to persons employed in public services, Public Bodies Corporate and Local Self-Government Agencies, who work on the day of weekly rest, as well as on a public holiday. Specifically, Act No1157/1981 defines public holidays and public semi-holidays and everything concerning the day of weekly rest, and also stipulates that the entire staff or part of it will work both on Sundays and on public holidays if this is imposed by the conditions under which the enterprise operates or by the type of work or service provided; thus, the said Act provides for that persons working on these days are granted a compensatory rest day within the following week (as amended by article 23 of Act No1735/1987).

Furthermore, we would like to inform the Committee that Saturday or Monday – as the case may be – are not considered public holidays (they are days that may not be public holidays for certain categories of workers); hence, the increases in remuneration that are provided for by law are not paid to those working on these days.

Finally, Act No3979/2011 increased weekly working hours and they are now set to forty (40) for permanent employees of the Public Sector as well as for those bound by a working relationship under private law for an indefinite period of time in the Public Sector, the self-government agencies of first and second degree and the rest public bodies corporate, as well as for the personnel of services and bodies of the Public Sector and of the broader Public Sector who have these working hours.

The in-accordance-with-the-above increase of weekly hours of work does not constitute overtime or any other type of additional work and is not ensued by any increase in remuneration or earnings or special allowances of any kind.

42. Le Comité invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSE 2§2 REPUBLIQUE SLOVAQUE

Le Comité conclut que la situation de la République slovaque n'est pas conforme à l'article 2§2 de la Charte au motif que le travail effectué un jour férié n'est pas compensé à un taux suffisamment élevé.

43. Le Représentant de la République Slovaque a fourni par écrit les informations suivantes :

Under article 2 paragraph 2 the Slovak Republic, as a signatory to the Revised European Social Charter, has undertaken to provide paid public holidays. In connection with this commitment an employee who works on a public holiday has under § 122(1) of the Labour Code a legal claim to remuneration higher than their normal remuneration; analogous entitlements are contained also in other labour laws.

Since the actual amount of wage benefits for work on a public holiday under the provisions of the Labour Code is arranged in a collective agreement or in an employment contract with the employee, the Labour Code governs only the minimum lower limit of this claim: The employee has, in addition to the wage achieved, a claim also to an increased wage (no less than 50% of their average wage) or may draw compensatory leave for work on a public holiday.

We consider it necessary to mention that if an employee and employer agree on the drawing of compensatory leave, the employee, while losing the claim to an increased wage for work on a public holiday, nevertheless has the option to not work on a day agreed with the employer and which would otherwise be a working day for the employee. If an employee draws compensatory leave for work on a public holiday, he shall have a legal claim to compensatory leave for wage compensation in the amount of his average earnings.

This provision of the Labour Code guarantees fulfilment for an employee also at a time when the employee did not work on a public holiday due to drawing compensatory leave. This fulfilment is provided in the amount of the employee's average earnings, which as a rule is significantly higher than the employee's tariff wage that the employee would otherwise receive if he had worked on that day.

44. Le Comité invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Article 2§3 - Congés payés annuels

CSE 2§3 DANEMARK

Le Comité conclut que la situation du Danemark n'est pas conforme à l'article 2§3 de la Charte au motif qu'en cas de maladie ou d'accident survenant pendant les congés, les travailleurs n'ont pas le droit de récupérer à un autre moment les jours ainsi perdus.

45. Le Représentant du Danemark indique que selon la loi sur les congés payés, l'employé bénéficie de 5 semaines de congés, à condition d'avoir travaillé pendant une année avant le droit au congé. Certains employés du secteur privé et public peuvent bénéficier d'une semaine de congés payés supplémentaire, soit 6 semaines de congés payés au total. Lorsque l'employé tombe malade après le début du droit au congé, il ne

bénéficie pas d'une indemnisation. Il est rare qu'une maladie ordinaire pendant une ou plusieurs périodes de congé ne dure assez longtemps pour empiéter sur les deux semaines de congé prévues par la Charte. Le Danemark envisage de modifier la loi, ce qui permettrait aux employés de bénéficier d'une indemnisation lorsqu'ils tombent malades pendant les congés. En octobre 2010, un groupe de travail s'est penché sur la question. Par ailleurs, le Gouvernement est dans l'attente d'un arrêt de la Cour suprême qui doit se prononcer sur ce sujet. En tout état de cause, la loi prévoit plus de 4 semaines de congés payés annuels.

46. En réponse à la Représentante de la Belgique, le secrétariat précise que l'article 2§3 prévoit uniquement le report des congés annuels en cas de maladie ou d'accident et ne prévoit pas la possibilité d'une indemnisation en faveur du travailleur qui a perdu ses congés pour cause de maladie.

47. Le Comité prend note des informations données, invite le Gouvernement à fournir des informations détaillées sur l'arrêt de la Cour suprême dans le prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSE 2§3 ESPAGNE

Le Comité conclut que la situation de l'Espagne n'est pas conforme à l'article 2§3 de la Charte au motif qu'en cas de maladie ou d'accident survenant pendant les congés, les travailleurs n'ont pas le droit de récupérer les jours perdus à un autre moment.

48. Le Représentant de l'Espagne indique que, depuis l'arrêt de la CJCE « Pereda contre Madrid Movilidad SA » du 10 septembre 2009, la situation a été modifiée. Toutefois, l'arrêt de la CJCE concerne la situation d'une incapacité temporaire de travail qui a débuté avant la période de congés et non pas après le début du congé. La durée des congés payés en Espagne est de toute façon supérieure aux deux semaines de congés prévus par la Charte, puisqu'elle est de 36 jours.

49. Le Comité prend note des informations, invite le Gouvernement à modifier la situation, à fournir des informations détaillées dans le prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSE 2§3 ROYAUME-UNI

Le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 2§3 de la Charte, au motif qu'en cas de maladie ou d'accident survenant pendant les congés, les travailleurs n'ont pas le droit de récupérer les jours perdus à un autre moment.

50. Le Représentant du Royaume-Uni indique qu'en 2009, le congé annuel a été prolongé à 5,6 semaines, ce qui est supérieur à ce qui est exigé par la Charte. Il mentionne les arrêts de la CJCE « Stringer e.a. (C-520/06) contre Her Majesty's Revenue and Customs » du 20 janvier 2009 et « Pereda contre Madrid Movilidad SA » du 10 septembre 2009 relatifs au report des congés annuels en cas de maladie.

51. Le Comité prend note des informations, invite le Gouvernement à modifier la loi, à fournir des informations détaillées dans le prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

ARTICLE 2§4 – Durée du travail réduite ou congés supplémentaires en cas de travaux dangereux ou insalubres

CSE 2§4 AUTRICHE

Le Comité conclut que la situation de l'Autriche n'est pas conforme à l'article 2§4 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que, lorsqu'il subsiste des activités dangereuses ou insalubres malgré la politique d'élimination des risques, les travailleurs employés à ces activités aient droit à une compensation appropriée.

52. La Représentante de l'Autriche a fourni par écrit les informations suivantes :

The negative conclusion of the European Committee of Social Rights is primarily based on the information given by Austria in the last report on Article 2 § 4.

This information was admittedly an abbreviated version of what actually is a very complex legal situation.

The Austrian authorities are of the opinion that the full picture of the situation – which will be given in the next report - will most likely alter the Committee's conclusions.

More detailed information has already been given in previous reports, but the last report mainly focused on very specific questions raised by the Committee, primarily concerning § 21 of the Working Time Act.

Furthermore, Austria has already ratified the revised Charter and will soon be bound by Article 2 § 4 in its revised version, which clearly states that prevention has to be the priority and Member States are primarily required to eliminate risks in inherently dangerous or unhealthy occupations.

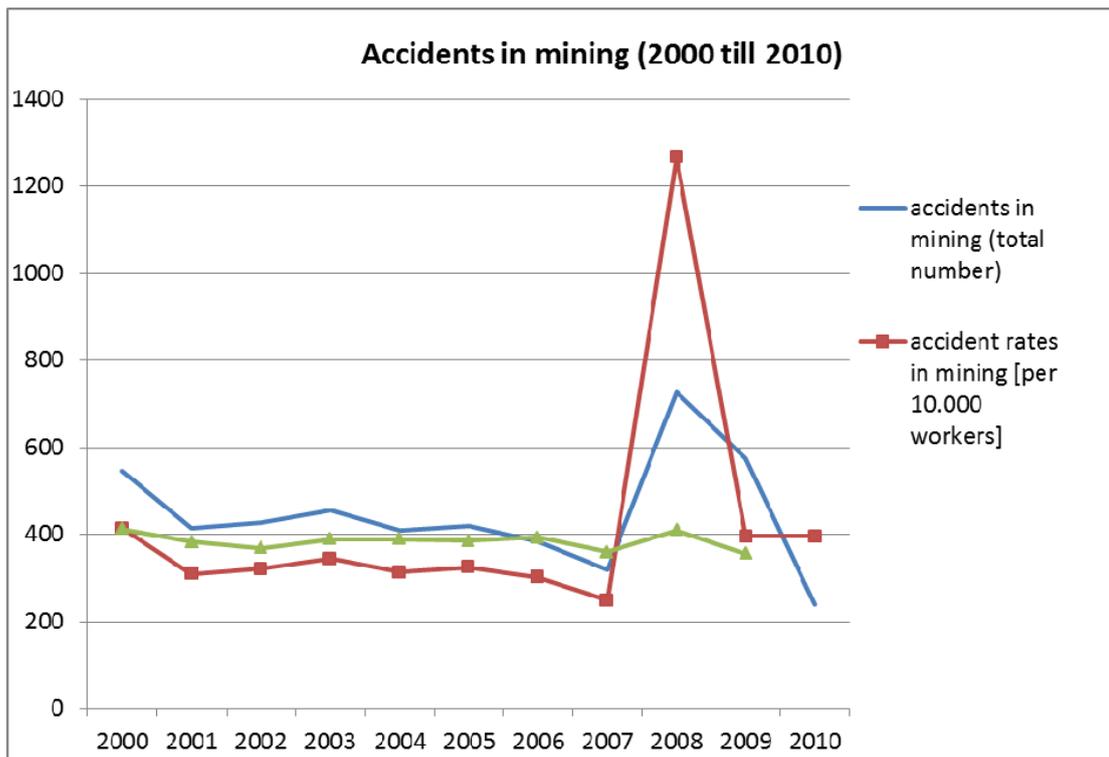
The Austrian legislation generally aims at preventing, avoiding and reducing risks to the employees' health and safety. Preventive action for avoiding hazards is primarily laid down in the Occupational safety and health Act and, for employees in agriculture and forestry, in the Agricultural Labour Act

In this regard, reference is made to the Austrian report on Article 3 of the Charter.

Over the last 20 years (from 1990 onwards) the number of occupational accidents has decreased by 35,4% over all sectors. Fatal accidents have even declined by 46,6 % (Source Statistics Austria). This can be seen both in low risk as well as in high risk sectors.

For example in the mining sector the accident numbers as well as the accident rates also show a falling trend. What makes the estimation of accidents in mining difficult was the change in the classifying system what is considered to be mining in 2008 which caused a freak value. In this year companies that process mining products were taken out of the mining sector leaving only real mining plants in which the accident rates are always higher. Still with these concentrated data on "real mining" the accident rates have fallen below of those in 2000 (2010: 395; 2000: 414) and are just slightly above the average accident rate (2009: 356)

In total it can be said that accident rates are declining even in high risk sectors as mining.



This decline in accidents at work is based on

- continuing improvement of the occupational safety and health regulations,
- updated state of technology,
- continuing improvement of work equipment and working procedures,
- preventive measures in the workplace (based on risk assessment),
- rising awareness for occupational safety and health within the companies,
- the obligation to consult preventive services, as well as the activities of safety representatives
- prevention work performed by the labour inspection and by the accident insurance institutions,
- enforcement by labour inspection as well as taking an active part in industrial licencing procedures

In addition to that, compensational measures for particularly dangerous jobs were laid down in the Heavy Night Work Act.

Daily working hours are reduced by granting rest periods of at least 10 minutes that have to be counted as working time and thus reduce overall daily and weekly working hours.

Additional paid annual leave from 2 to 6 days depending on the length of service is also granted for these jobs.

Workers are covered by these compensatory measures if they perform night work under specific conditions, which are listed in the Heavy Night Work Act, in particular:

- Work in the mining sector under extremely wearing conditions, such as underground mining,
- work entailing exposure to special cold or heat stress or permanent loud noise.
- the use of equipment, machines or vehicles exposing the body to vibration with adverse health effects.
- regular wearing of respirators (with filters or backpacks) for at least four hours of working time,
- working on computer workstations,
- permanent effects of noxious inhalable pollutants that can cause occupational disease,
- work on special firing installations in hot furnaces,
- if heavy physical work is performed with simultaneous exposure to special heat stress.

Apart from the Heavy Night Work Act several other statutory measures have been introduced:

The Working Time Act authorizes the labour inspection to require additional rest breaks for companies, departments or specific activities (such as assembly line work), if such heavy work or any other factor affecting workers' health so require.

The Working Time Act also stipulates that workers performing work that involves special health hazards may be ordered by ordinance to work fewer hours or to take longer rest breaks or rest periods than other workers. This authorisation has not been exercised to date because the Heavy Night Work Act entered into force in 1981. Legislators at that time decided to create a comprehensive statutory framework for employees working under extremely wearing conditions rather than making use of the authorisation to issue ordinances.

The health protection for groups of employees subject to the Heavy Night Work Act was continually extended through amendments of the Working Hours Act (e.g. the amendment granting additional rest periods if the daily working time of eight hours including overtime is exceeded) or by extending its scope to include other groups of employees (e.g. nurses).

Occupational safety and health for miners is regulated both in the Occupational Safety and Health Act as well in some specific provisions for the mining sector (Mineral Raw Materials Act and General Mining Regulation Ordinance).

As a consequence the same rules have to be observed as in other sectors with a few exceptions specific to the particular character of mining.

The General Mining Regulation Ordinance e.g. stipulates that if the temperature is 30 degrees Celsius or higher, the working time has to be reduced to a maximum of 6 hours. Work entailing exposure to that kind of heat stress is only permissible for a duration of up to one month. After having worked in a hot environment, workers may only perform work in a cool environment for a whole month following this period.

Finally it has to be pointed out that 1- to 2-hour reductions of working hours as compared with the statutorily determined normal 40-hour working week are laid down by collective agreements for branches of economy, which are considered unhealthy and dangerous.

In the chemical industry the normal working week is 38 hours. In the metallurgical and metal processing industries, the iron and metalworking trade and in the wood treatment industry it is 38.5 hours. In building and carpentry it is 39 hours.

Pursuant to the Heavy Night Work Act, collective agreements may also put other work activities as defined by the Act on the same level as heavy night work if they entail extraordinary demands or if the employees are exposed to harmful substances or radiation. The Collective Agreement for Non-University Research Institutions for instance made use of this option and included work under exposure to ionising radiation.

The Collective Agreement for Hospitals of Religious Orders in Upper Austria provides for an additional paid annual leave of 4 days for technical personnel in X-ray departments and in departments for nuclear medicine.

The Collective Agreement for Private Hospitals provides for an additional paid annual leave of 5 days for employees who work in radiation departments (X-ray, CT, MRT). Personnel in departments for nuclear medicine, laboratory services, isolation wards and tuberculosis departments are entitled to an additional paid annual leave of 6 days.

For these reasons the Austrian authorities feel confident that the European Committee of Social Rights will reconsider its finding of non-conformity with Article 2 § 4. The next report will contain comprehensive and up-dated information on the implementation of Article 2 § 4 of the Charter.

53. Le Comité invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSE 2§4 GRECE

Le Comité conclut que la situation de la Grèce n'est pas conforme à l'article 2§4 de la Charte, au motif que certains travailleurs employés dans l'industrie minière ne bénéficient pas de compensations liées la pénibilité de leurs tâches.

54. La Représentante de la Grèce rappelle que cette conclusion ne concerne que certains travailleurs. Beaucoup de travailleurs ne travaillent que dans des mines en surface et non pas dans des mines souterraines. Après la résolution du Comité des Ministres, le ministère du Travail a invité le syndicat de l'entreprise concernée, l'employeur et le médiateur. Le Gouvernement a fait des propositions pour régler ces questions par le biais de conventions collectives entre les partenaires sociaux, mais aucune demande n'a été formulée par les syndicats de travailleurs. Il n'y a que 5 industries en Grèce concernées par cette situation et pas plus de 600 travailleurs qui travaillent dans les mines souterraines.

55. En réponse à la Représentante de la République tchèque, la Représentante de la Grèce indique que le Gouvernement va soulever ce problème lors de l'élaboration des prochaines conventions collectives.

56. La Représentante de la France demande s'il y a eu un mouvement pour améliorer la situation, quel est le calendrier prévu et fait part de sa surprise en raison du fait que les partenaires sociaux ne demandent rien.

57. La Représentante de la Grèce rappelle que dans le rapport soumis en 2009, des informations ont été données sur l'article 3. Le Comité constate que la situation serait conforme à ce sujet. L'Etat fait tous les efforts nécessaires pour améliorer les conditions de travail.

58. La Représentante de l'Estonie rappelle qu'il faut garder à l'esprit que les congés supplémentaires ne minimisent pas les risques liés au travail dangereux.

59. La Représentante de la Grèce précise que tous les travailleurs des mines sont inclus dans les professions présentant un haut facteur de pénibilité. Ils peuvent partir à la retraite 5 ans avant les autres travailleurs.

60. Le Comité prend note des informations et de la proposition faite concernant un accord envisagé avec les partenaires sociaux. Le Comité décide d'attendre les conclusions de cette convention collective, ainsi que la prochaine appréciation du CEDS.

CSE 2§4 ROYAUME-UNI

Le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 2§4 de la Charte, au motif qu'il n'a pas été établi que des mesures permettent la réduction de l'exposition aux risques.

61. Le Représentant du Royaume-Uni indique que le Gouvernement travaille plus sur le volet préventif que sur la compensation. Il insiste sur la réduction des risques. Cela reflète l'approche adoptée par l'OIT dans le cadre de la Convention 187.

62. La Présidente, soutenue par la Représentante de la France, estime que ce point pourra être examiné lors de la prochaine réunion jointe des deux Bureaux (CG et CEDS).

63. Le Comité prend note des informations, demande que le prochain rapport fournisse des informations sur la prévention des risques et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Article 2§5 – Repos hebdomadaire

CSE 2§5 REPUBLIQUE TCHEQUE

Le Comité conclut que la situation de la République tchèque n'est pas conforme à l'article 2§5 de la Charte, au motif que les travailleurs agricoles peuvent, sur la base d'une convention collective ou d'un accord individuel, différer à ce point le repos hebdomadaire qu'il en résulte un nombre excessif de jours de travail consécutifs.

64. La Représentante de la République tchèque indique que la possibilité de différer le repos hebdomadaire est due à la spécificité du secteur agricole dépendant des conditions climatiques. Il faut toutefois respecter les ouvriers agricoles et cela se fait dans le cadre de contrats individuels et de conventions collectives. C'est pour cette raison que la situation

n'a pas changé. En tout état de cause, il n'y a pas de requête de la part des syndicats de changer la législation. Même s'il y avait un changement de législation, il reste des moments dans l'agriculture où les ouvriers doivent travailler davantage sous peine de perdre la récolte.

65. En réponse à la Présidente, la Représentante de la République tchèque indique que l'inspection du travail effectue des vérifications.

66. La Représentante de l'OIE précise que le secteur agricole est considéré comme un secteur spécifique en raison de la nature de l'activité, car il y a des périodes de travail nécessaires à la récolte. Il faut tenir compte des spécificités du secteur agricole et du fait qu'il y a suffisamment de protection au niveau national avec des conventions collectives et des contrôles de l'inspection du travail. Il n'y a dès lors pas de problème avec cette disposition dans cette situation.

67. La Présidente constate qu'il ne semble pas y avoir de volonté du Gouvernement de changer la situation.

68. La Représentante de la France demande si les travailleurs qui travaillent par exemple trois semaines consécutives ont une compensation financière pour les 6 jours de repos durant lesquels ils ont travaillé.

69. La Représentante de la République tchèque précise qu'ils ont droit à un repos compensatoire après la période de travail et à une compensation financière. Toutefois, les entrepreneurs peuvent surseoir à l'application de cette règle lorsqu'il n'est pas possible de suspendre le travail au cours des récoltes.

70. La Représentante de la Lituanie estime que les explications données par la République tchèque sont insuffisantes et propose de voter en faveur d'un avertissement.

71. La Représentante de la République tchèque estime que la situation est différente et exceptionnelle en raison de saisons particulières et de conditions climatiques qui dictent le rythme de travail dans l'agriculture.

72. La Présidente estime que, même s'il s'agit d'une situation exceptionnelle, toutes les garanties ne sont pas apportées.

73. Le Représentant de l'Azerbaïdjan ne pense pas qu'il faille voter un avertissement.

74. En réponse à sa question, la Représentante de la République tchèque indique que les syndicats ne se sont pas plaints.

75. La Représentante de la France considère que les problèmes ne sont pas connus véritablement. Il serait utile d'avoir des informations précises, par exemple le nombre d'accidents dans ce secteur ou la durée exacte de travail au cours de certaines saisons.

76. La Représentante de l'OIE précise qu'il y a différentes sortes de récoltes, on parle de travail saisonnier. A son avis la situation concerne l'article 2§5 de la Charte et non pas l'article concernant les accidents du travail. D'après les informations fournies, des accords collectifs régissent la situation.

77. En réponse à la Représentante de la Norvège, la Représentante de la République tchèque indique que la durée de travail maximum est de 12 heures par jours, mais cela peut aller jusqu'à 16 heures. La norme est de 8 heures par jour et 40 heures par semaine.

78. La Représentante de la Lituanie estime que la situation est assez grave et que la durée de travail quotidienne est excessive.

79. La Représentante de Chypre estime qu'étant donné la nature de l'occupation saisonnière des travailleurs agricoles et du fait qu'il y a des conventions collectives, il n'y a pas lieu d'adopter un avertissement. Il faut donner le temps au Gouvernement de prendre des mesures.

80. La Présidente propose de voter un avertissement, qui n'est pas adopté (Pour : 1, Contre : 20, Abstentions : 14).

81. Le Comité invite instamment le Gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour garantir le droit au repos des travailleurs et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSE 2§5 ALLEMAGNE

Le Comité conclut que la situation de l'Allemagne n'est pas conforme à l'article 2§5 de la Charte au motif que le délai d'octroi du repos hebdomadaire peut excéder douze jours de travail consécutifs.

82. Le Représentant de l'Allemagne a fourni les informations suivantes par écrit :

According to section 12 (2) of the Working Time Act (ArbZG) a collective agreement or a works or establishment agreement based on a collective agreement may specify the time limit within which compensatory time off has to be granted. This means that the two-week time frame for the day off to compensate for work on Sunday laid down in section 11 (3) of the Working Time Act may be prolonged by the parties to collective bargaining. It cannot be ruled out that, in exceptional cases, employees may work more than 12 days in succession.

With this exemption clause the German legislator makes it possible for the parties to collective agreements to provide for derogations for sectors of employment where compliance with the requirements of section 11 (3) of the Working Time Act is not feasible. Here the legislator's specific focus was on part-time businesses (whose operations are limited to specific seasons) and seasonal businesses (which have an exceptional workload at particular times of the year).

The provision of section 12 (2) of the Working Time Act does not amount to a departure from the basic conditions that have to be satisfied when employees are required to work on Sunday. Work on Sunday is only allowed if the specific requirements are met. According to section 10 (1) of the Working Time Act exceptions from the prohibition of work on Sunday are only possible in specific sectors and only when the work cannot be done on workdays. It is not permissible to arrange for a waiver of compensatory time off for work on Sunday. The only permissible measure is a prolongation of the time span within which compensatory time off has to be granted.

Collectively agreed arrangements have to respect the objectives of the Working Time Act; hence working time arrangements must be such as to safeguard the health and safety of employees at work (section 1 (1) of the Working Time Act).

The right to bargain collectively with a view to the regulation of terms and conditions of employment is one of the fundamental rights and protected by Article 6 of the European Social Charter. In Germany, the delegation of powers to the social partners is one of the fundamental principles of the social market economy and traditional practice. The social partners play a significant role also in the area of health and safety at work. The social partners are in a better position than the legislator to assess the working conditions and the work-related strain in the undertakings in their respective

sectors and to find practical, adequate and effective solutions that meet the needs of the companies while taking into account occupational health and safety considerations.

The Federal government is of the opinion that this approach, which incidentally is also in line with the EU Working Time Directive, is in conformity with Article 2 (5) of the Charter. In its view the term "weekly rest period" does not mean that in all cases a day off has to be granted within each week, but rather that one day-off per week has to be granted. The Committee seems to assume the same since it generally accepts a time frame of two weeks for granting compensatory time off. Against this background the view upheld by the Committee that the time frame must be limited to 12 working days, without exception, does not appear plausible. It must be possible for the social partners in exceptional cases to settle for a longer time frame for granting compensatory time off as long as the health and safety of the employees is guaranteed.

83. Le Comité invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSE 2§5 GRECE

Le Comité conclut que la situation de la Grèce n'est pas conforme à l'article 2§5 de la Charte, au motif que les marins et les employés de maison ne sont pas couverts par la législation garantissant une période de repos hebdomadaire.

84. La Représentante de la Grèce rappelle que cette conclusion ne concerne que les marins et les employés de maison. En ce qui concerne les marins, ils sont couverts par le décret présidentiel n°152/2003. Selon ce décret, l'horaire de travail est de 8h par jour, plus un jour de repos par semaine et les jours fériés. Par contre, le personnel de maison n'est pas couvert par le décret présidentiel n°76/2005. Cette question est à l'étude devant le Parlement européen. Une motion de 2011 demande d'élargir la directive-cadre au personnel de maison. Lors de la prochaine conférence de l'OIT en juin 2011, une convention sera adoptée. Après l'adoption de cette convention, la Grèce va mettre sa législation en conformité avec cette convention.

85. La Représentante de l'Estonie indique qu'il y a une amélioration de la situation des marins et qu'il faut tenir compte de l'élément nouveau fourni. Il reste un problème uniquement pour le personnel de maison.

86. Le Comité prend note des informations fournies pour les marins et invite instamment le Gouvernement à mettre la situation en conformité avec la Charte en ce qui concerne les employés de maison.

CSE 2§5 ROYAUME-UNI

Le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 2§5 de la Charte au motif qu'il n'y a pas de garanties suffisantes pour empêcher que les salariés travaillent plus de douze jours consécutifs sans bénéficier de période de repos.

87. Le Représentant du Royaume-Uni indique que la liste des situations dans lesquelles il est possible de différer le repos hebdomadaire et de travailler pendant plus de douze jours consécutifs provient de la directive sur le temps de travail qui prévoit des exceptions. Il considère de ce fait que la protection fournie est adéquate.

88. La Représentante de la République tchèque estime qu'il faut insister auprès du Gouvernement afin qu'il mette la situation en conformité avec la Charte.

89. Le Comité invite instamment le Gouvernement à mettre la situation en conformité avec la Charte.

Article 4§1 - Rémunération décente

CSE 4§1 ALLEMAGNE

Le Comité conclut que la situation de l'Allemagne n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte au motif que le salaire le plus faible versé est manifestement inéquitable.

90. Le Représentant de l'Allemagne fait la déclaration ci-après:

En Allemagne, les salaires sont fixés de commun accord entre les parties aux conventions collectives ou aux contrats de travail, sous leur propre responsabilité. L'Etat n'intervient pas dans cette négociation. Cela étant, le résultat de ces dernières est encadré par des textes réglementaires au niveau national. Il est ainsi possible, premièrement, de fixer des salaires sectoriels minima, sur la base de la loi relative au détachement des travailleurs (*Arbeitnehmer-Entsendegesetz*) et de la loi sur les conditions de travail minimales (*Mindestarbeitsbedingungengesetz*). Le nombre de secteurs concernés a été considérablement étendu depuis 2006. Ce processus entend toutefois respecter le principe d'autonomie des négociations collectives. Deuxièmement, les salariés qui ne sont pas en mesure de subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille par une activité professionnelle rémunérée se voient octroyer une aide sous forme d'un complément lié à l'emploi.

La sécurité économique et sociale de tous les salariés est donc garantie, quel que soit le montant de leur rémunération.

91. Le Comité prend note des évolutions positives annoncées et invite le Gouvernement à fournir dans son prochain rapport toutes les informations utiles, pour permettre au CEDS d'apprécier correctement la situation, en particulier en ce qui concerne le complément lié à l'emploi.

ESC 4§1 ICELAND

The Committee concludes that the situation in Iceland is not in conformity with Article 4§1 of the Charter on the ground that the minimum wage is not fair.

92. La Représentante de l'Islande fournit les informations suivantes :

A l'heure actuelle, il est difficile d'obtenir en Islande des données sur les rémunérations moyennes tous secteurs économiques confondus. L'Office islandais des statistiques publie des informations sur les rémunérations perçues dans le secteur privé et le ministère des Finances sur celles des agents en poste dans les administrations centrales. Ces deux groupes de données ne sont pas entièrement compatibles, mais l'Office s'emploie actuellement à établir des statistiques globales. Des données sur les rémunérations moyennes pour l'ensemble de l'Islande devraient donc être disponibles prochainement.

Salaires mensuels minima et moyens dans le secteur privé, après déduction des cotisations de pension et des impôts, 2003-2010

Année	Salaire moyen net Travail de jour	Salaire moyen total net	Salaire minimum net
2003	162 507	192 003	80 508
2004	170 187	204 386	86 459
2005	190 920	234 559	90 192
2006	209 453	261 697	103 750
2007	235 789	293 178	109 286
2008	253 100	314 192	123 512
2009	262 859	297 223	136 857
2010	269 022	301 683	143 649

Bien qu'elles soient incomplètes, il a été jugé opportun, après mûre réflexion, d'utiliser les données fournies par l'Office islandais des statistiques, dans la mesure où elles portent sur le plus grand nombre de salariés et offrent par conséquent la vision la plus fidèle possible du marché du travail islandais. Il faut néanmoins savoir que ces chiffres ne concernent que le secteur privé.

La méthode utilisée pour déterminer le salaire moyen net et le salaire moyen total net dans le tableau ci-dessus est identique à celle utilisée dans le 23^e rapport du Gouvernement islandais et concernent toutes deux le secteur privé. Le salaire moyen net pour un travail de jour correspond à la rémunération versée pour des horaires normaux tels que définis par les conventions collectives, qui couvrent aussi bien le travail de jour que le travail posté. Le salaire moyen total net correspond à la rémunération mensuelle assortie des salaires à la pièce, des primes ponctuelles et autres paiements non récurrents.

Le salaire minimum net mentionné dans le tableau est le salaire minimum de base (*tekjutrygging*) garanti pour un emploi à temps plein sur le marché du travail islandais, tel que le prévoient les conventions collectives. Le salaire minimum mentionné dans le 23^e rapport correspond au salaire de départ garanti par la convention collective conclue entre un syndicat donné et la Confédération des employeurs islandais. Il est légèrement inférieur au salaire mentionné dans le tableau ci-dessus, car un salarié ayant travaillé sans interruption pendant quatre mois a droit au salaire minimum de base. Le salaire minimum mentionné dans le tableau donne une vision plus exacte du salaire minimum net obtenu sur le marché du travail islandais, dans la mesure où il correspond, lorsque les conditions sont remplies, au salaire minimum garanti pour un emploi à temps plein.

Dans ses Conclusions, le Comité a demandé des explications concernant les divergences observées entre les rapports ; il s'est en particulier enquis de la méthode utilisée dans les 23^e et 20^e rapports pour calculer les rémunérations nettes. La méthode utilisée dans le 23^e rapport a été expliquée ci-dessus. En revanche, nous n'avons malheureusement pas d'explications concernant celle employée dans le 20^e rapport. Après examen approfondi des données disponibles, il est apparu que la méthode utilisée pour le tableau ci-dessus donnait l'aperçu le plus fidèle du marché du travail islandais en attendant de disposer de données complètes pour l'ensemble des secteurs économiques.

Dans ses Conclusions XIX-3, le Comité a jugé la situation de l'Islande non conforme à l'article 4§1 de la Charte au motif que le salaire minimum n'était pas équitable. Pour être jugé équitable, le salaire minimum net ne doit pas être inférieur à 60 % du salaire moyen net. S'il se situe entre 50% et 60% du salaire moyen net, il est demandé à l'Etat concerné de démontrer que la rémunération est suffisante pour assurer un niveau de vie décent.

Le Gouvernement concède que le pourcentage qui résulte des chiffres présentés dans le tableau ci-dessus ne dépasse pas la barre des 60 %. En 2009 et en 2010, le salaire minimum net représentait 46 % et 48 % du salaire moyen total net. Rapportée au salaire moyen net, ce pourcentage était supérieur, puisqu'il s'établissait à 52 % et 53 % respectivement. La comparaison de ces pourcentages appelle cependant quelques précisions de la part du Gouvernement.

Comme indiqué plus haut, les chiffres renseignés comme salaire moyen net pour un travail de jour et comme salaire moyen total net concernent exclusivement le secteur privé. Or chacun sait que les salaires moyens du secteur privé sont supérieurs à ceux du secteur public. Si l'on compare le salaire minimum net aux salaires versés pour un travail de jour et aux salaires totaux pratiqués dans le secteur public, le différentiel atteint respectivement 62 % et 51 %. Sachant que le secteur public et semi-public représente plus de 30 % du marché du travail islandais, les salaires moyens nets pour l'ensemble de l'économie sont, en réalité, légèrement inférieurs à ceux présentés dans le tableau ci-dessus.

Le tableau fait en outre ressortir très clairement une tendance, à savoir que les salaires minima nets ont augmenté de 31 % entre février 2007 et février 2010. Sur la même période, les salaires moyens nets versés pour un travail de jour et les salaires moyens totaux nets ont enregistré une hausse de 14 % pour les premiers et de 3 % pour les seconds. Ainsi, entre 2007 et 2010, le différentiel entre les salaires minima nets et les salaires moyens nets pour un travail de jour est passé de 46 % à 53 %. Sur la même période, le différentiel entre les salaires minima nets et les salaires moyens totaux nets est passé de 37 % à 48 %. Cette évolution devrait se poursuivre, dans la mesure où les négociations collectives menées récemment en Islande ont été marquées par une forte volonté d'augmenter les salaires les plus bas. La convention collective conclue dernièrement entre les syndicats et la Confédération des employeurs islandais en témoigne clairement. Signé le 5 mai 2011, cet accord prévoit une augmentation du salaire minimum garanti de 23,6 % à compter du 1^{er} février 2013. Les autres salaires augmenteront quant à eux de 11,4 %.

Le Gouvernement espère que, grâce à cette nouvelle convention collective, le salaire minimum dépassera le seuil des 60 % du salaire moyen dans les prochaines années et sera ainsi pleinement conforme à la Charte sociale européenne.

93. La Représentante de l'Islande indique que certaines des données communiquées dans le rapport précédent se sont avérées erronées et qu'une version corrigée sera envoyée ultérieurement. En réalité, le salaire minimum représente environ 55 % du salaire moyen.

94. Le Comité prend note de ces faits nouveaux et appelle instamment l'Islande à fournir des informations sur l'évolution du salaire minimum dans le prochain rapport. Si le salaire minimum n'atteignait pas le seuil de 60 % au cours de la prochaine période de référence, le rapport devrait démontrer que son montant est suffisant pour assurer un niveau de vie décent, par exemple en présentant des informations détaillées sur le coût de la vie.

CSE 4§1 REPUBLIQUE 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 net est manifestement inéquitable.

95. Le Représentant de la République slovaque fait la déclaration ci-après.

En République slovaque, le salaire minimum est fixé chaque année à l'issue de négociations entre les partenaires sociaux. En 2009, il représentait plus de 50% du salaire moyen ; en 2010 il a atteint un peu plus de 51%. Cette hausse assez faible est en partie due à la crise économique mondiale, mais en 2011, le salaire minimum devrait représenter un pourcentage légèrement supérieur - les données exactes ne sont cependant pas encore disponibles.

Outre les retombées négatives de la crise économique, cette progression par petits paliers s'explique aussi par l'existence de fortes disparités économiques entre les différentes régions du pays – ainsi, le salaire moyen versé dans la région qui compose la capitale est de plus de 30% supérieur à celui perçu dans le reste du pays. Les écarts très marqués entre la région de Bratislava et, en particulier, les zones orientales de la République slovaque tiennent à des raisons historiques auxquelles s'ajoutent des spécificités géographiques et des évolutions économiques inégales.

Le niveau relatif du salaire minimum établi à partir de données valables pour l'ensemble de la République slovaque ne tient pas compte de ces disparités. Le nouveau Gouvernement slovaque, ainsi que les partenaires sociaux sont néanmoins très attentifs à ces différences lorsqu'ils arrêtent le montant du salaire minimum, et sont conscients de l'impact négatif que pourrait avoir une augmentation disproportionnée du salaire minimum national. Une hausse indifférenciée du salaire minimum, qui ne s'accompagnerait pas d'un développement économique adéquat ne contribuerait en effet qu'à accentuer davantage les disparités sociales entre les régions et à aggraver le chômage.

Nous avons également envisagé d'instaurer un salaire minimum différencié selon les régions, mais il est apparu, à l'issue des discussions qui ont eu lieu entre le nouveau Gouvernement, les partenaires sociaux et l'OCDE, que cela aboutirait au même résultat, c'est-à-dire à renforcer considérablement les inégalités sociales entre les différentes régions.

Je tiens en outre à souligner que, si le salaire minimum augmente chaque année, le nombre de salariés qui le perçoivent effectivement diminue rapidement : selon le Bureau national des Statistiques, ils n'étaient que 1,36% à être payés au salaire minimum en 2010.

96. Le Représentant de la République slovaque déclare par ailleurs que le nombre de travailleurs rémunérés au salaire minimum diminue et ne représente plus que 1,3%. De plus, il précise que ces travailleurs ont également droit aux prestations d'assistance sociale.

97. La Présidente souligne que le salaire minimum n'a pas seulement des répercussions sociales ; il est également lié à et dicté par des facteurs tels que la croissance économique, l'information, le chômage, etc.

98. La Représentante de la République tchèque suggère de prendre acte de l'évolution positive de la situation et d'inviter le Gouvernement à en rendre compte dans son prochain rapport. La Représentante de la Lituanie considère elle aussi que les autorités slovaques devraient fournir les informations requises concernant les valeurs brutes et nettes du salaire minimum et de toute prestation supplémentaire versée à une personne seule percevant le salaire minimum.

99. Le Comité note que le salaire minimum représente désormais plus de 50% du salaire moyen. Il invite instamment le Gouvernement à inclure dans le prochain rapport des informations relatives à l'évolution du salaire minimum. Dans l'hypothèse où celui-ci n'atteindrait pas le seuil de 60% au cours de la prochaine période de référence, le rapport devra démontrer qu'il est suffisant pour permettre aux intéressés d'avoir un niveau de vie décent, en présentant par exemple des données précises sur le coût de la vie.

CSE 4§1 ESPAGNE

Le Comité conclut que la situation de l'Espagne n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte au motif que le salaire minimum est manifestement inéquitable.

100. Comme indiqué dans le 19^e rapport, le Décret-loi Royal 3/2004 du 25 juin sur la rationalisation de la réglementation du salaire minimum et sur le montant de celui-ci a été le point de départ d'un processus de revalorisation du salaire minimum interprofessionnel (ci-après le SMI) visant à récupérer le pouvoir d'achat perdu les années précédentes, lorsque le SMI était fixé annuellement et que les prévisions d'inflation différaient de la hausse des prix réelle. Le décret-loi a relevé le salaire minimum de 6,6% et fixé à 600€ mensuels l'objectif à atteindre en 2008 (ou 700€, en y incluant les compléments de salaire spéciaux).

101. Depuis lors, l'augmentation cumulée du SMI dans la période 2004-2008 a été de 30%.

102. Dans le contexte économique défavorable de 2009, le SMI augmente de 3,5%; en 2010, alors que la situation demeure difficile, il augmente de 1,5%, passant à 633,30 euros par mois (ou 738,85 en y incluant deux compléments spéciaux).

103. La revalorisation du SMI en 2011 est à inscrire dans le contexte très médiatisé de la crise économique et de ses très lourdes conséquences en termes de pertes d'emplois. L'extrême gravité de la situation, depuis deux ans et demi, est à prendre en considération dans toutes décisions en matière de politique salariale, vu les incidences majeures de celle-ci sur la création d'emplois.

104. Le Décret Royal de 2011 sur le salaire minimum incorpore un changement conceptuel par rapport aux années précédentes, suite à la modification de l'article 26.1 des conditions d'emploi des travailleurs dans la Loi 35/2010 du 17 septembre sur les mesures à prendre d'urgence pour réformer le marché du travail. Ceci s'est traduit par l'impossibilité d'inclure dorénavant les rétributions en nature dans le salaire minimum. Par conséquent, les employeurs doivent verser dans tous les cas à leurs employés à tout le moins le montant total du salaire minimum en espèces, par tout moyen de paiement généralement admis. Ils ne sont plus autorisés, comme ils l'étaient précédemment, à inclure dans le salaire minimum, la valeur imputée de la rétribution en nature, comme le logement, ou d'autres formes de soutien non financier.

105. Ce changement améliore la rémunération d'employés qui, comme c'est le cas des auxiliaires familiales, perçoivent une rétribution en nature, puisque la partie en espèces de la rémunération qu'ils touchaient avant la modification de l'article susmentionné doit être revalorisée pour atteindre au moins le montant du salaire minimum. Depuis l'entrée en vigueur de la Loi 35/2010, il est impossible d'imputer la valeur de la rétribution sur le montant du salaire minimum.

106. Le Comité demande aussi quel est le nombre de travailleurs touchant le SMI. Selon les dernières données publiées dans le cadre de l'Enquête nationale sur l'emploi pour le troisième trimestre de 2010, ils sont 124 300 (soit 0,7% du nombre total de travailleurs).

107. Le nombre de travailleurs touchant le SMI semble donc être très faible. Il ne faut pas oublier qu'il concerne les travailleurs non couverts par des conventions collectives, ceux n'ayant pratiquement aucune qualification. Étant donné le fort taux de couverture de la négociation collective en Espagne, la majorité des travailleurs sont visés par les salaires minimums définis dans les conventions collectives.

108. En ce qui concerne le salaire mensuel net moyen, selon l'Enquête nationale sur le coût du travail de l'Institut de la Statistique, il s'élevait, en 2008, déduction faite des impôts et cotisations de sécurité sociale, à 1 545 euros, (ou 1.244 euros/mois hors compléments de salaire spéciaux). Le SMI a donc augmenté ces dernières années pour s'établir aujourd'hui à près de 50% du salaire moyen. Il faut toutefois souligner une nouvelle fois que les travailleurs touchant le SMI (en 2008, 600 euros/mois, 700 en incluant deux compléments spéciaux) sont très peu nombreux.

109. Le Comité note que le salaire minimum s'élève maintenant à près de 50% du salaire moyen. Il invite le Gouvernement à fournir dans le prochain rapport des informations sur l'évolution du salaire minimum. Si celui-ci n'atteignait pas le seuil de 60% au cours de la prochaine période de référence, le rapport devra démontrer qu'il est suffisant pour permettre aux intéressés d'avoir un niveau de vie décent, en présentant, par exemple, des données précises sur le coût de la vie.

CSE 4§1 ROYAUME-UNI

Le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte au motif que le salaire minimum est manifestement inéquitable.

110. Le Représentant du Royaume-Uni déclare que le salaire minimum national, qui était de 5,73£ par heure en 2008, passera à 6,08£ à compter d'octobre 2011. Le Gouvernement estime que cette augmentation portera le salaire minimum à environ 51% du revenu médian. Pour déterminer le montant du salaire minimum, le Gouvernement se fonde sur des recommandations annuelles émanant d'un organe indépendant, la Commission des bas salaires, qui mène à cet effet d'amples consultations et de vastes études.

Le Représentant souligne que le salaire minimum ne se veut pas, et n'a jamais voulu être, un salaire décent. Il s'agit d'une somme plancher au-dessous de laquelle aucune rémunération ne peut tomber. Il doit donc être apprécié en tenant compte des prestations que l'Etat alloue aux travailleurs aux revenus modestes. Peser sur le seul salaire minimum pour augmenter les revenus du travail reviendrait à le fixer à un niveau tel que cela ferait perdre des emplois aux travailleurs peu qualifiés. Selon le Représentant britannique, le salaire minimum des adultes devrait être, en octobre 2011, supérieur de 28% environ (par rapport à l'indice des prix à la consommation) et de quelque 17% (par rapport à l'indice des prix au détail), en valeur réelle, à ce qu'il était lors de son instauration en 1999.

Le correctif budgétaire de cette année a permis d'exonérer de l'impôt sur le revenu 1,1 million des foyers aux revenus les plus modestes. Le Gouvernement vient également d'annoncer une réforme importante du système des prestations, qui aura pour effet de fusionner prestations et crédits d'impôt en un mécanisme unique et plus simple - le « crédit universel ». L'objectif de ce dernier est de renforcer les avantages que procure le fait d'exercer un emploi - les salariés pourraient ainsi conserver une plus grande partie de leurs revenus, et ne devraient plus dépendre de la protection sociale.

111. La Présidente rappelle qu'à sa dernière session, le Comité a adopté un avertissement à l'encontre du Royaume-Uni.

112. La Représentante de la France attire l'attention du Comité sur le fait que le constat de non-conformité perdure depuis 24 années et trouve étonnant que le Royaume-Uni invoque un problème de disponibilité des données.

113. La Représentante de la Lituanie souligne elle aussi qu'il est important d'avoir des informations sur le montant net des salaires minima et des salaires moyens. Le Représentant de l'Irlande se dit certain que la situation est conforme à la Charte lorsque l'on cumule le salaire minimum et les prestations.

114. Le Secrétariat précise que le problème lié au manque d'informations concerne principalement le salaire moyen net, dont le Gouvernement a été invité à donner une estimation.

115. Le Comité met aux voix un avertissement, qui est rejeté par 12 voix pour, 15 contre et 5 abstentions.

116. Le Comité invite instamment le Gouvernement à fournir dans le prochain rapport des informations relatives à l'évolution du salaire minimum. Dans l'hypothèse où celui-ci n'atteindrait pas le seuil de 60% au cours de la prochaine période de référence, le rapport devra démontrer qu'il est suffisant pour permettre aux intéressés d'avoir un niveau de vie décent, en présentant, par exemple, des données précises sur le coût de la vie.

Article 4§2 - Rémunération majorée pour les heures supplémentaires

CSE 4§2 DANEMARK

Le Comité conclut que la situation du Danemark n'est pas conforme à l'article 4§2 de la Charte aux motifs suivants :

- il n'a pas été établi que les modalités de flexibilité du temps de travail n'ont pas eu un impact négatif sur le droit des travailleurs à une rémunération majorée pour les heures supplémentaires ;
- que les travailleurs du secteur privé ne disposent pas de garanties juridiques suffisantes en ce qui concerne la rémunération majorée des heures supplémentaires.

117. Le Représentant de Danemark a fourni par écrit les informations suivantes :

Background information

The Danish labour market model was established as far back as in 1899 as a result of a major industrial dispute on the Danish labour market. The industrial dispute took place during 3 years and ended in 1899 where the social partners recognised each other and made an agreement about the rules on the labour market. The agreement is still valid today although it has been revised over the years.

The Danish labour market is very well functioning and very peaceful compared to many other countries. "The Danish model" is famous world wide due to its special division of labour between the state and the social partners.

In general, the state has the responsibility for the social provisions and measures such as economic support during sickness and unemployment, employment service (placements responsibilities) and occupational safety and health, while the social partners have the responsibility for regulating wage, hours of work and other working conditions at the workplace.

The philosophy of the Danish model is that the social partners are more willing to respect and follow terms and conditions which they have themselves negotiated and accepted.

Apart from the strong labour market organisations one of the main reasons for the success of the model is the extensive right for the unions to take industrial action and sympathetic action in order to obtain collective agreements with employers. Strike, boycott and sympathetic action are types of collective industrial action that trade unions may take. The lawfulness of an industrial action depends on whether the action concerns work that falls within the trade union's usual field of activity. But it is not a condition that the trade union has members employed in the enterprise. Questions concerning the lawfulness of an industrial dispute may be brought before the Industrial Court that decides the question through a special summary procedure.

The Danish model with its special feature of leaving the regulation of pay and other working conditions to the social partners is supported by all parties in the Danish Parliament.

Premier motif de non-conformité

As concerns the question of whether flexible working time arrangements have a negative impact on workers rights to increased remuneration for overtime, the government has no information that this should be the case.

According to a survey from Statistics Denmark from 2006, 735.000 employees have flexible working hours (29% of all employees). Flexible working time arrangements are regulated in the collective agreements or in agreements concluded at the workplace. In these agreements it is regulated when work is considered flexible working time and when it is considered overtime. If one of the parties to a collective agreement breaches the agreement, this party may be liable to pay a penalty. The amount of the penalty may be negotiated by the parties or be imposed on one of the parties by the Industrial Court.

Flexible working time arrangements are popular among the employees especially among families since flexible working hours facilitate a better balance between family and working life.

Deuxième motif de non-conformité

As far as the Committee's comment about the absence of legal guarantees to ensure increased remuneration for overtime, it can be informed that Denmark does not have mandatory legislation concerning remuneration, including minimum wage and overtime. The state has delegated the responsibility to regulate remuneration, including minimum wage and overtime to the social partners.

Payment for overtime is regulated in the collective agreements and these collective agreements have a significant rub-off effect in fields that are not covered by any collective agreement. Therefore, the collective agreements determine the general level of remuneration in Denmark, including overtime.

In case that wage dumping should take place on the part of non-organised employers, the trade union would start negotiations with the employer in order to avoid that their negotiated level of remuneration should be undermined. If this fails, the union can support its demand by taking industrial action against the employer. Boycott and sympathetic action are very effective tools against employers. Even the possibility of taking industrial actions has in itself a positive effect giving non-organised employers an incentive to follow the level in the collective agreements even though they are not legally obliged to do so.

118. Le Comité invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSE 4§2 POLOGNE

Le Comité conclut que la situation de la Pologne n'est pas conforme à l'article 4§2 de la Charte au motif que le repos compensatoire pour les heures supplémentaires est d'une durée insuffisante.

119. La Représentante de la Pologne informe le Comité que les modifications annoncées du cadre législatif n'ont pas encore eu lieu. Elle indique une nouvelle fois qu'un amendement au code du travail est à l'étude dans le but de compenser les heures supplémentaires par un temps de repos majoré de 50% pour les salariés qui demandent ce type de compensation. Elle n'a toutefois pas pu fournir de calendrier ou de délai quant à l'adoption de cet amendement. Elle déclare en outre que les autorités n'ont pas l'intention de donner suite à l'amendement annoncé précédemment à la loi relative à la fonction publique concernant l'indemnisation des heures supplémentaires effectuées par les fonctionnaires. Le projet ne sera donc pas présenté au Parlement.

120. Le Comité estime qu'il s'agit d'une atteinte grave à la Charte qui persiste et qui ne tient pas compte du fait que les heures supplémentaires représentent un effort accru de la part du travailleur, qui mérite une meilleure compensation. Il met donc aux voix un avertissement qui est adopté (14 voix pour, 3 contre et 17 abstentions).

121. Le Comité invite le Gouvernement à procéder aux modifications législatives nécessaires pour mettre la situation en conformité avec la Charte.

CSE 4§2 REPUBLIQUE SLOVAQUE

Le Comité conclut que la situation de la République slovaque n'est pas conforme à l'article 4§2 de la Charte révisée au motif que le repos compensatoire pour les heures supplémentaires est d'une durée insuffisante.

122. Le Représentant de la République slovaque indique au Comité que lorsque le salarié convient avec l'employeur de compenser ses heures supplémentaires par un congé (au lieu d'une rémunération majorée), le code du travail dispose que le congé compensatoire accordé doit être au minimum égal au nombre d'heures travaillées. Les parties peuvent toutefois convenir d'un congé compensatoire d'une durée plus longue, ce point relevant uniquement d'un accord individuel. Il précise qu'à ce jour les partenaires sociaux ne se sont pas plaints de ce système.

123. Le Comité prend note des informations et demande au Gouvernement de procéder aux modifications législatives requises pour mettre la situation en conformité avec la Charte.

CSE 4§2 ESPAGNE

Le Comité conclut que la situation de l'Espagne n'est pas conforme à l'article 4§2 de la Charte au motif que le Statut des travailleurs ne garantit pas aux travailleurs le droit à une rémunération majorée ou à un repos compensatoire plus important pour les heures supplémentaires.

124. Le Représentant de l'Espagne déclare que l'article 35.1 du Statut des travailleurs prévoit deux options pour la compensation des heures supplémentaires (i) rémunération selon un taux fixé par convention collective ou par contrat de travail, qui ne peut être inférieure au taux horaire normal ou (ii) repos compensatoire, option que le législateur privilégie en l'absence d'accord entre les parties.

125. Il indique également qu'en 2009, 55,99% des conventions collectives enregistrées – concernant 52,2% des travailleurs – prévoyaient un taux de rémunération majoré pour les heures supplémentaires et que 19,3% d'entre elles (couvrant 17,3% des travailleurs)

prévoient une compensation des heures supplémentaires par un congé de durée supérieure à celle prévue par la loi.

126. Le Comité note les avancées concrètes positives concernant la proportion de travailleurs bénéficiant d'une compensation majorée des heures supplémentaires (sous forme de rémunération ou de congé) via les conventions collectives.

127. La Représentante de la République tchèque déclare toutefois que la législation n'a pas changé et que le Gouvernement espagnol n'a pas fourni d'informations sur l'article 4§2 dans son rapport. Pour ces motifs, elle propose de mettre aux voix un avertissement ou une recommandation.

128. Le Représentant de la CES partage cet avis. Il souligne l'absence de toute évolution législative et, étant donné qu'un avertissement a déjà été adressé à l'Espagne la dernière fois, sans aucun effet, il estime que cette fois il faudrait mettre aux voix une recommandation.

129. Le Comité met aux voix une recommandation qui n'est pas adoptée (5 voix pour, 29 contre et 1 abstention). Il met ensuite aux voix un avertissement qui n'est pas non plus adopté (18 voix pour, 13 contre et 2 abstentions).

130. Le Comité estime qu'il s'agit d'une violation grave et persistante de la Charte, du fait qu'il n'est pas reconnu que les heures supplémentaires représentent un effort accru de la part du travailleur méritant une compensation majorée. Il répète que l'avertissement adressé lors de la précédente réunion (et ce pour la deuxième fois) reste valable et invite le Gouvernement à prendre toutes les mesures nécessaires pour mettre la situation en conformité avec la Charte.

CSE 4§2 ROYAUME-UNI

Le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 4§2 de la Charte, au motif que les travailleurs ne disposent pas de garanties juridiques suffisantes en ce qui concerne la rémunération majorée des heures supplémentaires.

131. Le Représentant du Royaume-Uni déclare que dans son pays le droit à une rémunération majorée pour les heures supplémentaires n'est pas inscrit dans la loi. Il répète que c'est une question déterminée librement par l'employeur et le salarié et régie par le droit anglais des contrats. Les autorités compétentes ont néanmoins publié des lignes directrices avec formulant certaines recommandations dans ce domaine.

132. La Représentante de l'OIE estime que l'absence de législation sur le droit à une rémunération majorée des heures supplémentaires n'est pas, en soi, contraire à la Charte. Avant de formuler une conclusion, il est nécessaire, dit-elle, de disposer de davantage d'informations, notamment pour ce qui est des accords d'entreprise sur ce point.

133. Le Représentant de la CES déclare que la situation de non-conformité dure depuis 1999, et que le Gouvernement du Royaume-Uni a systématiquement omis de fournir dans ses rapports des données sur le pourcentage de travailleurs bénéficiant effectivement d'un taux majoré ou d'une période de repos plus longue en compensation des heures supplémentaires effectuées.

134. Étant donné qu'il s'agit d'une atteinte grave et persistante à la Charte, les heures supplémentaires représentant un effort accru de la part des travailleurs, qui mérite une

meilleure compensation, le Comité met aux voix une recommandation, qui n'est pas adoptée (9 voix pour, 12 contre et 11 abstentions).

135. Il met ensuite aux voix un avertissement, qui est adopté (27 voix pour, 4 contre et 3 abstentions).

136. Le Comité demande au Gouvernement de prendre les mesures législatives nécessaires pour mettre la situation en conformité avec la Charte.

Article 4§3 - Non-discrimination entre femmes et hommes en matière de rémunération

CSE 4§3 ALLEMAGNE

Le Comité conclut que la situation de l'Allemagne n'est pas conforme à l'article 4§3 de la Charte au motif que l'indemnité compensatoire versée au salarié lorsqu'il est licencié par représailles est plafonnée.

137. Le Représentant de l'Allemagne fait part des informations suivantes :

Si un salarié est licencié à titre de représailles, lui seul – et non l'employeur – peut demander la dissolution de son contrat de travail par voie judiciaire, conformément à l'article 9 de la loi relative à la protection contre le licenciement (Kündigungsschutzgesetz), dès lors que le tribunal a jugé que son licenciement était socialement injustifié au sens de la loi précitée, et qu'il n'était pas raisonnable de s'attendre à ce que le salarié poursuive la relation de travail.

Le salarié, malgré la nullité du licenciement constatée par le tribunal, dispose en outre d'une option supplémentaire: il peut mettre fin à la relation de travail par voie judiciaire contre paiement par l'employeur d'une indemnité. S'il n'utilise pas cette possibilité, la relation de travail se poursuit dans les conditions antérieures. S'il demande la fin du contrat, il accepte sciemment et volontairement le plafonnement des indemnités, tel que prévu par la loi.

L'indemnité, qui doit être déterminée par le tribunal, tient lieu de dédommagement et d'indemnisation pour la perte socialement injustifiée de l'emploi. Elle se substitue à la poursuite de la relation de travail et son montant est fixé par le juge, à sa discrétion, en tenant compte des circonstances particulières de chaque cas. Parmi les éléments retenus pour déterminer le montant de l'indemnité figurent notamment le montant de la rémunération, la durée de la relation de travail, l'âge, l'existence d'obligations alimentaires, les possibilités de retour à l'emploi ainsi que le degré d'inacceptabilité sociale du licenciement. Si le licenciement est non seulement socialement inacceptable, mais également non valable pour d'autres raisons (parce qu'il porte atteinte, par exemple, à l'interdiction de la victimisation prévue par l'article 612a du code civil [BGB]), le juge en tiendra compte pour fixer le montant de l'indemnisation. Celui-ci est donc approprié.

Contrairement à la loi en vigueur avant le 18 août 2006, les modalités relatives aux demandes de dommages-intérêts formées par les personnes victimes de discrimination figurent désormais, d'une manière facile à appliquer, dans une seule disposition. Les demandes de dommages-intérêts sont régies par l'article 15 de la loi relative à la protection contre le licenciement. Celle-ci prévoit, en son paragraphe premier, que l'employeur doit indemniser le préjudice matériel subi par le salarié en cas de violation de l'interdiction de la discrimination (article 7 de la loi précitée, lu en combinaison avec l'article 2, par. 1, al. 2 en cas de traitement inégal en matière de rémunération). Si un salarié subit une discrimination salariale en raison de son sexe, il a droit au versement de la différence entre la rémunération due et la rémunération réellement perçue.

Conformément à l'article 15, par. 2, de la loi relative à la protection contre le licenciement, outre le versement de la différence de rémunération, la victime peut demander une indemnisation appropriée pour les dommages non matériels. Le montant de l'indemnisation doit être suffisant; aucun plafond n'est fixé en cas d'indemnisation pour discrimination salariale.

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

CSE 4§3 ISLANDE

Le Comité conclut que la situation de l'Islande n'est pas conforme à l'article 4§3 de la Charte aux motifs que :

- la législation n'autorise pas à chercher des éléments de comparaison des rémunérations, pour déterminer l'égalité pour un même travail et un travail de valeur égale, en dehors du même employeur ;
- la législation ne prévoit pas la nullité du licenciement et/ou la réintégration en cas de licenciement par représailles à la suite d'une revendication liée à l'égalité salariale

Premier motif de non-conformité

139. La représentante de l'Islande communique les informations ci-après :

Lors de notre dernier échange, je vous ai indiqué que la loi relative à l'égalité de statut et de droits entre les femmes et les hommes avait fait l'objet d'une révision en 2007 et 2008 et que la commission qui en était chargée avait accordé une attention particulière aux conclusions du CEDS concernant la mise en œuvre de la Charte sociale en Islande.

Le Gouvernement estime qu'il est très important de trouver des moyens de lutter contre le problème chronique de la discrimination salariale fondée sur le sexe et de parvenir à une plus grande transparence dans les rémunérations.

Une nouvelle disposition a été ajoutée au texte de la loi de 2008, qui autorise les salariés à divulguer à tout moment le montant de leur salaire s'ils le souhaitent; les entreprises ne peuvent désormais plus interdire à leurs salariés de discuter de leur rémunération avec des tiers. Le reste de l'article relatif à l'égalité salariale entre les sexes n'a pas changé.

La loi précitée interdit aux employeurs de verser à un salarié, homme ou femme, une rémunération inférieure à celle qu'il accorde à un salarié de l'autre sexe pour un travail comparable et de valeur égale. Ils sont toutefois libres de négocier avec leur personnel des salaires meilleurs que ceux prévus par les conventions collectives, par exemple lorsque leur entreprise enregistre de bons résultats. Bien entendu, toutes les entreprises ne font pas les mêmes bénéfices et n'ont donc pas les mêmes marges de manœuvre en matière de rémunération. En fait, les employeurs peuvent fixer comme bon leur semble les salaires de leur personnel pour autant qu'ils respectent les conventions collectives et la loi relative à l'égalité entre les femmes et les hommes. On notera aussi que tout contrat conclu entre un salarié et un employeur prévoyant des conditions d'emploi inférieures à celles prévues par la convention collective générale est frappé de nullité.

Toutefois, le Ministre de la Protection sociale a décidé de réexaminer ce point afin de voir comment modifier la loi pour la rendre conforme à la Charte sociale. Nous espérons que ce sera chose faite en 2012.

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

Deuxième motif de non-conformité

141. La Représentante de l'Islande communique les informations ci-après :

Le droit islandais ne permet pas de contraindre un individu, par décision judiciaire, à occuper un poste d'emploi, et ce quelle que soit le cas de figure envisagé – que ce soit employeur qui ne souhaite pas prendre le travailleur concerné à son service ou que ce soit le travailleur qui ne souhaite pas occuper le poste en question. Il s'agit là d'un principe de base en usage depuis fort longtemps sur le marché du travail islandais qui a été maintes fois confirmé par la jurisprudence.

D'une manière générale, l'employeur est libre de recruter ou de licencier son personnel, à condition cependant de respecter les règles applicables aux activités qui sont les siennes telles que le prévoient les textes de loi, les conventions collectives et les contrats de travail. De même, tout travailleur est libre d'accepter ou de refuser un emploi particulier.

Aux termes de la loi relative à l'égalité de droits et de statut entre les femmes et les hommes, un salarié qui demande réparation sur la base de cette loi ne peut être licencié pour ce motif. L'employeur doit également veiller à ce qu'aucun salarié ne soit défavorisé dans son emploi, par exemple en matière de santé et de sécurité professionnelles, de conditions de travail ou

d'évaluation des performances, au motif qu'il se serait plaint de harcèlement sexuel ou de discrimination fondée sur le sexe. Dès lors qu'il existe des éléments attestant d'une discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe, l'employeur doit apporter la preuve que sa décision reposait essentiellement sur d'autres motifs que l'appartenance à l'un des deux sexes.

De même, lorsqu'un employeur enfreint l'interdiction de licencier, il doit démontrer que le licenciement ou l'injustice présumée n'a pas été décidé à la suite d'une demande de réparation ou d'une plainte pour harcèlement sexuel ou discrimination fondée sur le sexe de la part du salarié. Cette règle ne s'applique pas lorsque le licenciement a lieu plus d'un an après que le salarié ait demandé réparation sur la base de la loi précitée.

En cas de non-embauche ou de licenciement en violation de la loi relative à l'égalité entre les femmes et les hommes, les tribunaux accordent à l'intéressé une indemnisation à hauteur de ce qu'il aurait perçu s'il avait été embauché ou avait conservé son emploi.

Il n'est pas bon de forcer un employeur à embaucher quelqu'un ou à continuer à employer un salarié qui ne lui convient pas. Il en va de même pour les salariés : ils doivent pouvoir choisir leur employeur et avoir la possibilité de décider de quitter un emploi qui ne leur convient pas. La relation de travail repose sur des règles prévoyant l'éventualité d'une séparation mutuelle, règles qui doivent être respectées tant par l'employeur que par le salarié. Il est très important de préserver la souplesse du marché du travail, surtout lorsque les petites et moyennes entreprises, que l'on sait vulnérables aux mutations économiques, sont si nombreuses. Le Gouvernement estime qu'il n'est pas réaliste d'imposer des restrictions supplémentaires dans ce domaine, surtout si elles émanent de l'Etat.

142. Les représentantes de la Lituanie et du Portugal se déclarent préoccupées par la gravité de la situation

143. Le Comité prend note des informations communiquées, s'inquiète des conséquences de cette absence de législation et exhorte le Gouvernement à prendre les mesures qui s'imposent pour mettre fin à la violation constatée.

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

CSE 4§4 REPUBLIQUE TCHEQUE

Le Comité conclut que la situation de la République tchèque n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte au motif que 2 mois de préavis n'est pas un délai raisonnable pour les travailleurs justifiant de plus de quinze ans d'ancienneté.

144. La Représentante de la République tchèque indique que ses autorités sont de l'avis qu'il n'est pas nécessaire de modifier la législation concernant les délais de préavis. Ceci est notamment due à la préoccupation de ne pas modifier la situation d'autres travailleurs et à la constatation que les partenaires sociaux semblent satisfaits des dispositions normatives en vigueur.

145. La Représentante de l'OIE demande des informations complémentaires sur les délais de préavis fixés dans le cadre des contrats individuels. La Représentante de la République tchèque déclare ne pas disposer d'informations spécifiques à ce sujet. Elle indique que les parties concernées peuvent se mettre d'accord sur des délais supérieurs à 2 mois, le minimum fixé par la loi.

146. La Représentante de la République tchèque précise que dans la pratique les délais de préavis sont en tout cas supérieurs à 2 mois car ils commencent le premier jour du mois suivant l'annonce du licenciement.

147. Le Représentant de la CES fait remarquer que son organisation n'est pas informée de l'attitude favorable des partenaires sociaux de la République tchèque par rapport aux

dispositions actuellement en vigueur et de leur manque d'intérêt pour des éventuels changements. Toutefois, il observe qu'en ce qui concerne la Charte, la mission du Comité gouvernemental n'est pas celui d'évaluer le comportement des partenaires sociaux des différents pays mais plutôt celui des gouvernements.

148. La Représentante de l'OIE considère qu'il n'est pas opportun de se référer à la position des représentants des syndicats nationaux en leur absence, étant donné que le Comité ne dispose pas d'informations fiables à cet égard. Elle estime que c'est aux États d'assumer la responsabilité de la situation et des prendre des initiatives afin de l'améliorer, si nécessaire. Elle est d'avis qu'aucune information spécifique sur le contenu des conventions collectives en question n'a été fournie.

149. La Représentante de la République tchèque insiste sur le point que la situation de non-conformité se réfère uniquement à une petite partie des travailleurs, à savoir les travailleurs qui ont une ancienneté de service supérieure à 15 ans.

150. La Représentante de la Lituanie demande quel est le nombre de contrats individuels ou de conventions collectives prévoyant des délais de préavis supérieurs au minimum fixé par la loi. Elle considère qu'en tout état de cause, la catégorie de travailleurs ayant une ancienneté de service supérieure à 15 ans, même si limitée en nombre, ne devrait pas être 'sacrifiée' par rapport à d'autres catégories de travailleurs.

151. En réponse, la Représentante de la République tchèque déclare ne pas disposer d'informations sur des éventuelles extensions des délais de préavis réalisées dans le cadre de négociations collectives ou individuelles.

152. Sur la proposition de la Présidente, le Comité invite instamment le Gouvernement à prendre toutes les mesures nécessaires afin de garantir un délai de préavis raisonnable aux travailleurs qui ont une ancienneté de service supérieure à 15 ans.

CSE 4§4 GRECE

Le Comité conclut que la situation de la Grèce n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte au motif que les travailleurs manuels ayant moins de vingt années d'ancienneté ne perçoivent pas une indemnité de préavis suffisante.

153. La Représentante de la Grèce indique que le niveau de compensation ainsi que les délais de préavis sont réglés uniquement par des conventions collectives. Ces thèmes font partie du dialogue social et représentent un pilier de l'Etat social. Les partenaires sociaux sont convenus que dans le cadre des négociations collectives il est équitable d'assurer la priorité aux travailleurs manuels avec une grande ancienneté de service qui représentent une des catégories de travailleurs les plus affectées par la crise économique et qui ont des difficultés importantes à réintégrer le marché du travail.

154. La Représentante de la Grèce indique également que dans le cadre des négociations collectives, les représentants des syndicats des travailleurs n'ont jamais soulevé la question de la modification des délais de préavis pour les travailleurs manuels ayant moins de 20 ans d'ancienneté de service.

155. Sur la proposition de la Présidente, le Comité invite instamment le Gouvernement à prendre toutes les mesures nécessaires afin de garantir un délai de préavis raisonnable aux travailleurs manuels qui ont une ancienneté de service inférieure à 20 ans.

CSE 4§4 ISLANDE

Le Comité conclut que la situation de l'Islande n'est pas conforme à l'Article 4§4 de la Charte au motif que le préavis de deux semaines prévu dans la convention collective conclu entre la Confédération des employeurs islandais et les travailleurs qualifiés du secteur du bâtiment et de l'industrie ne constitue pas un délai raisonnable pour des travailleurs ayant plus de six mois d'ancienneté.

156. La représentante de l'Islande indique que le Gouvernement reconnaît que le délai de préavis de deux semaines prévu dans la convention collective conclue entre la Confédération des employeurs islandais et les travailleurs qualifiés du secteur du bâtiment et de l'industrie ne constitue pas un délai raisonnable pour les travailleurs ayant plus de six mois d'ancienneté.

Compte tenu de cela, elle confirme que le Gouvernement a entamé une discussion avec les partenaires sociaux en vue de la révision des conventions collectives en question et que cette discussion pourrait aboutir à un changement de la législation concernée.

157. Le représentant de la CES observe que le Gouvernement islandais s'était déjà engagé par le passé à ouvrir une discussion avec les partenaires sociaux afin de mettre la situation en conformité.

Dans cette optique, il considère qu'il serait opportun que le Comité gouvernemental envoie dès à présent un message fort au Gouvernement islandais pour que ce dernier prenne des mesures afin de mettre rapidement la situation en conformité avec la Charte.

158. La Présidente demande à la représentante de l'Islande si l'absence de progrès en ce qui concerne la situation de non-conformité est due aux conséquences de la crise économique. La représentante de l'Islande confirme que la discussion avec les partenaires sociaux a commencée et que cela pourrait conduire à la modification des conventions collectives concernées. Toutefois, elle souligne que les syndicats impliqués ne sont pas intéressés à des changements concernant les délais de préavis.

Cela étant dit, elle ajoute qu'au cas où le Gouvernement devait investir le Parlement de cette question en vue d'une modification de la législation, ce dernier n'entamerait pas une discussion avant le printemps ou l'automne 2012.

159. La représentante de la France considère que la question du délai de préavis représente une question complexe.

Elle estime que les conclusions du CEDS à ce propos ne sont pas assez précises car elles n'indiquent pas quel devrait être le délai raisonnable à respecter ou, au moins, des critères permettant de le déterminer. Par ailleurs, elle estime que la jurisprudence du CEDS concernant le point en question n'est pas cohérente.

160. Le Secrétariat appelle l'attention du Comité gouvernemental sur le fait qu'en ce qui concerne la question du délai de préavis, le CEDS s'est toujours référé à des cas précis et il a délibérément évité de donner des indications en abstrait concernant le caractère raisonnable dudit délai.

161. Le représentant de la CES observe que la représentante de l'Islande n'a pas été en mesure de fournir des nouvelles informations en la matière et demande des précisions complémentaires.

162. Le représentant de la Belgique observe que le Gouvernement islandais a reconnu le bien fondé de la conclusion de non-conformité et que, sur cette base, il a confirmé sa volonté de poursuivre le débat avec les parties concernées dans la perspective d'une éventuelle modification des conventions collectives et de la législation mises en question.

Compte tenu de ce qui précède, il propose que le Comité gouvernemental attende le résultat du débat susmentionné.

163. .Faisant suite à une proposition de la Présidente, le Comité demande au Gouvernement islandais d'adopter les mesures appropriées afin de mettre la situation en conformité avec l'article 4§4 de la Charte

CSE 4§4 POLOGNE

Le Comité conclut que la situation de la Pologne n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte au motif qu'un préavis de deux semaines n'est pas suffisant en cas de licenciement de travailleurs avant l'échéance du contrat à durée déterminée.

164. La Représentante de la Pologne indique qu'il est important de tenir compte de l'objectif des contrats à durée déterminée, à savoir la nécessité d'assurer une relation de travail pendant un temps limité, ce qui peut répondre soit aux besoins de l'employeur, soit à ceux du travailleur. Dans ces conditions, la résiliation anticipée du contrat doit être traitée comme une exception. Elle ajoute que le Code du travail prévoit un délai de préavis de 2 semaines. Les délais de préavis de deux semaines sont des délais minimum, les parties au contrat ayant la possibilité de prévoir des délais plus longs. Elle indique que le sujet est peu développé par la doctrine et qu'il n'y a pas de jurisprudence à ce sujet.

165. La Représentante de la Pologne indique également que c'est aux tribunaux de déterminer si un contrat à durée déterminée a été conclu de bonne foi. Un tribunal peut en effet arriver à la conclusion qu'un contrat à durée déterminée conclu pour une très longue durée a été conclu dans le but de détourner la loi (il y a un arrêt de la Cour Supérieure de 2005 à ce sujet) et de le considérer ainsi comme un contrat à durée indéterminée, avec toutes les conséquences en ce qui concerne la protection des droits du travailleur concerné, y compris les délais de préavis.

166. Le Représentant de la CES observe que la Directive 1999/70/CE de l'Union européenne reprenant l'accord cadre CES, UNICE et CEP sur le travail à durée déterminée n'a pas été adoptée afin de permettre de discriminations comme celles qui se produisent en Pologne.

167. Les Représentantes de la Lituanie et de la République tchèque demandent si la loi fixe des limites en ce qui concerne la durée des contrats à durée déterminée. La Représentante de la Pologne indique que même si en règle générale ces limites ne sont pas admises, une loi a établi en 2009 que jusqu'à 2011, pendant la période de crise économique, les contrats à durée déterminée ne peuvent pas dépasser 24 mois. Cependant, cette loi ne traite pas la question du préavis.

168. En répondant à une question de la Représentante de la République tchèque, la Représentante de la Pologne indique également qu'elle ne dispose pas de données sur le nombre de contrats à durée déterminée et indéterminée.

169. Sur proposition de la Présidente, le Comité invite instamment le Gouvernement à prendre les mesures nécessaires afin de garantir un délai de préavis raisonnable dans les cas de licenciement anticipé dans le cadre de contrats à durée déterminée.

CSE 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 au motif que l'ancienneté des salariés qui travaillent moins de quinze heures par semaine n'est pas prise en compte dans le calcul du délai de préavis.

170. Le Représentant de la République slovaque indique que la Loi no. 574/2009, entrée en vigueur le 1er mars 2010, a modifié un certain nombre des dispositions du chapitre 49 du Code de travail.

171. Actuellement, selon l'article 49(5) du Code de travail, un employé qui travaille à temps partiel ne peut pas être privilégié ou défavorisé par rapport à un autre employé, et ce même en termes de délais de préavis.

172. Dans le but de respecter le principe de non discrimination des travailleurs à temps partiel, l'amendement au Code de travail a éliminé du chapitre 49 les articles 6 et 7 qui, en ce qui concerne les délais de préavis, permettaient des discriminations.

173. Dans cette nouvelle situation juridique, tous les travailleurs ont le droit à un délai de préavis calculé en fonction de l'ancienneté de service, sans possibilité de discriminations.

174. Le Représentant de la CES considère que les modifications réalisées représentent un exemple d'application correcte de la Directive 1999/70/CE de l'Union européenne sur le travail à durée déterminée.

175. Le Comité prend note des évolutions positives réalisées au niveau législatif, félicite le Gouvernement slovaque pour les progrès accomplis et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSE 4§4 ESPAGNE

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

- les travailleurs sous contrat à durée déterminée de moins d'un an dont le contrat est rompu de façon anticipée n'ont droit à aucun préavis;
- les travailleurs sous contrat à durée déterminée de plus d'un an dont le contrat est rompu de façon anticipée n'ont droit qu'à un préavis de quinze jours.

176. Le Représentant de l'Espagne déclare ce qui suit :

Premier et deuxième motifs de non-conformité

Il semble convenable de faire une observation préalable motivée par le raisonnement fait dans la conclusion du Comité. Une chose est le préavis prévu pour les contrats temporaires, quant à l'obligation de communiquer au travailleur que son contrat va à finir, par expiration du délai convenu ou réalisation du travail ou service objet du contrat, conformément aux termes initialement convenus, selon les différentes modalités de contrats, par rapport à ceux qui la législation distingue selon leur durée, inférieure ou supérieure à une année, en prévoyant un délai de préavis de 15 jours dans ce dernier cas. Et une autre chose très différente est, conformément aux motifs exposés par le Comité, le préavis pertinent lorsque le contrat temporaire finit par anticipation, et pour autant précédemment au temps de durée initialement prévu, auquel cas seraient d'application les règles générales qui réglementent le préavis dans le Statut des Travailleurs.

Ces règles générales – applicables aussi aux contrats temporaires qui finissent par des raisons différentes à leur nature des contrats à durée déterminée précédemment à la durée initialement prévue ou découlant de leur nature - différencient les périodes de préavis conformément à la cause de la fin du lien juridique professionnel. Le préavis est, donc, en fonction de la cause de la fin du contrat.

Dans le cas de licenciement collective, motivé par des raisons économiques, techniques, d'organisation ou de production, il faut autorisation de l'autorité du travail, dont la demande, outre

l'ouverture simultanée d'une période de consultations avec les représentants des travailleurs, serait assimilable au préavis que nous sommes en train d'analyser, par rapport à la fonction attribuée à celui-ci. La période de consultations aura une durée de trente jours et de quinze par rapport aux entreprises de moins de cinquante travailleurs (article 51 du Statut des Travailleurs).

Dans le cas de licenciement pour des causes objectives, le délai de préavis est de quinze jours, compté dès la remise de la communication personnelle au travailleur jusqu'à l'extinction du contrat de travail (article 53 du Statut des Travailleurs).

Lorsque la fin du contrat a lieu par l'une des causes donnant lieu au licenciement disciplinaire, la décision patronale doit être notifiée par écrit au travailleur, en constatant les faits donnant lieu au licenciement et la date où aura effets.

Par convention collective d'autres exigences formelles pour le licenciement pourront être établies.

Lorsque le travailleur était représentant légal des travailleurs ou délégué syndical aura lieu l'ouverture de dossier contradictoire, où seront écoutés, outre l'intéressé, les membres restants de la représentation à laquelle appartiendrait, le cas échéant. Si le travailleur serait affilié à un syndicat et l'employeur serait sûr, devra donner audience préalable aux délégués syndicaux de la section syndicale correspondante à ce syndicat (article 55 du Statut des Travailleurs).

Comme conclusion de cette observation préalable, les contrats temporaires qui finissent précédemment à l'expiration du temps convenu ou réalisation du travail ou service objet du contrat, et pour autant pour des raisons étrangères à la cause de temporalité, étant soumis à la réglementation générale en matière de préavis.

Éclairci tout ce qui précède, nous croyons que notre réglementation sur le préavis est conforme aux exigences de la Charte Sociale interprétée conformément à la Convention 158 de l'Organisation Internationale du Travail, sur la fin de la relation de travail à l'initiative de l'employeur, qui permet l'exclusion de l'application de la Convention aux travailleurs avec contrat à durée déterminée ou pour effectuer un travail déterminé, en ne pas connaissant pourquoi entend le Comité qui doit concerner une période de trente jours et pourquoi devrait être appliquée aussi à la fin des contrats à durée déterminée inférieure à une année, étant donné la note de caractère raisonnable spécifiée dans la disposition.

177. Le Représentant de la CES considère que les informations communiquées n'apportent rien de nouveau par rapport à ce qui a été constaté par le CEDS.

178. Le Représentant de l'Espagne observe qu'en ce qui concerne le premier motif de conformité, la situation a évolué. A ce sujet, la Présidente propose au Comité d'en prendre note et d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

179. Concernant le deuxième motif de non-conformité, compte tenu du fait que la situation n'a pas changé, elle propose au Comité de voter sur une proposition d'avertissement à l'encontre de l'Espagne ou directement sur une proposition de recommandation.

180. Le Représentant de la CES demande si la proposition d'avertissement est fondée sur le manque d'informations constaté par le CEDS ou sur une question de substance, à savoir la non-conformité de la situation présentée par le Représentant de l'Espagne.

181. La Représentante de la Lituanie, soutenue par la Représentante du Norvège, considère il serait convenable d'adopter un avertissement à l'encontre de l'Espagne en référence aux deux motifs de non-conformité.

182. Compte tenu des précisions fournies par le Secrétariat sur les précédentes conclusions du CEDS en ce qui concerne la mise en œuvre de l'article 4§4 par l'Espagne, la Présidente rappelle que le CEDS a constaté l'absence d'informations dans le rapport espagnol concernant les délais de préavis raisonnables en cas de cessation d'emploi. Sur cette base, le CEDS a considéré que la situation sur ce point, précédemment jugée non-conforme à la Charte, n'a pas évolué. Par conséquent, il a conclu que la situation de l'Espagne n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte pour les deux motifs en question.

183. La Représentante de l'OIE estime qu'au vu des informations communiquées par le Représentant de l'Espagne, la réglementation nationale semble conforme aux dispositions de la Charte. La Présidente considère que ces évolutions devront faire l'objet – tout comme les informations fournies en relation au deuxième motif de non-conformité – d'une appréciation par le CEDS.

184. Se référant aux deux motifs de non-conformité, le Comité adopte un avertissement à l'encontre de l'Espagne par 18 voix pour, 5 contre et 8 abstentions.

CSE 4§4 ROYAUME-UNI

Le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte au motif que les délais de préavis sont trop courts en cas de licenciement des travailleurs ayant moins de trois ans d'ancienneté.

185. Le Représentant du Royaume-Uni indique que la situation n'a pas évolué. Le Gouvernement regrette la conclusion du CEDS car il estime que la situation actuelle est équilibrée et respectueuse des différents intérêts en jeu.

186. Compte tenu de ce qui précède, il informe le Comité que ses autorités n'entendent pas modifier la législation mise en cause. Il indique qu'à la suite de la demande du CEDS, le prochain rapport contiendra des exemples de délais de préavis faisant l'objet de négociation entre les parties à un contrat de travail.

187. La Présidente considère que les délais de préavis sont insuffisants et rappelle que la loi en question n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte. Dans cette perspective, en tant que Représentante du Portugal, elle propose de voter sur une proposition de recommandation à l'encontre du Royaume-Uni.

188. Le Comité rejette la proposition de recommandation par 13 voix pour, 14 contre et 3 abstentions.

189. Compte tenu de ce qui précède et du Règlement intérieur du Comité, la Représentante de la Lituanie propose de voter un avertissement à l'encontre du Royaume-Uni. L'avertissement est adopté par le Comité par 23 voix pour, 3 voix contre et 5 abstentions.

Article 4§5 - Limitation de retenues sur salaire

CSE 4§5 POLOGNE

Le Comité conclut que la situation de la Pologne n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte au motif qu'après déduction des retenues, le salaire des travailleurs ayant les plus bas salaires ne permet pas d'assurer leur subsistance et celles des personnes dont ils ont la charge.

190. La Représentante de la Pologne observe tout d'abord que bien que le CEDS ait donné une description détaillée du cadre juridique national, la conclusion elle-même présente un caractère trop général. Elle répète les informations figurant dans le rapport, à savoir que les retenues sur salaires et les limitations des retenues sont fixées par la loi. Elle ajoute qu'en cas de conflit, les tribunaux tiennent dûment compte des intérêts de l'une et l'autre partie et veillent à ce qu'aucun intéressé ne tombe dans la pauvreté. Elle s'engage à expliquer une nouvelle fois la situation dans le prochain rapport.

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

CSE 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 révisée aux motifs que les retenues sur salaire peuvent priver le travailleur d'un niveau minimum de revenu nécessaire pour assurer la subsistance du travailleur et de sa famille.

192. Le Représentant de la République slovaque fait la déclaration suivante :

La loi n° 460/2008 portant modification de l'article 131(4) du code du travail a étendu la limitation des retenues telle que fixée par un texte réglementaire spécifique aux retenues sur salaire prévues par l'article 20(2) du code du travail. Le texte spécifique en question est l'arrêté ministériel n° 268/2006 relatif à l'étendue des retenues sur salaire opérées en exécution d'une décision de justice :

(1) Le montant de base de la part non saisissable du salaire mensuel du travailleur équivaut à 60% du minimum vital pour un adulte, applicable le mois où les retenues sont effectuées ;

(2) chaque adulte à charge du travailleur ouvre droit à une somme supplémentaire, non saisissable, équivalant à 25% du minimum vital (applicable le mois où les retenues sont effectuées; cela concerne également le conjoint du débiteur qui perçoit un revenu distinct) ;

(3) si les retenues sont effectuées sur les salaires des deux conjoints, chaque enfant dont ils s'occupent ensemble, ouvre droit pour chacun d'entre eux, à 25% supplémentaires non saisissables, applicable le mois où les retenues sont effectuées ;

(4) une personne en faveur de laquelle l'exécution d'une décision de justice pour recouvrement d'une créance alimentaire est en cours a droit à une part supplémentaire non saisissable de 25% du minimum vital par adulte, applicable le mois où les retenues sont effectuées.

Quand les retenues concernent des pensions alimentaires dues pour des enfants mineurs, le montant de base du salaire non saisissable représente 70% du montant de base fixé au paragraphe 1er.

Conformément à cet amendement au code du travail, les retenues effectuées par l'employeur ne peuvent aller au-delà des limites fixées par l'arrêté ministériel susmentionné, même lorsqu'elles font l'objet d'un accord entre les parties et qu'elles visent à satisfaire aux droits et obligations issus des relations de travail et y compris les retenues effectuées au titre d'une créance de l'employeur à l'égard d'un salarié – pour compenser les dommages causés par le salarié par exemple.

Cette modification du code du travail a donc instauré un seuil en-deçà duquel il n'est pas possible d'effectuer des retenues, même en vertu d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié.

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

Article 5 - Droit syndical

CSE 5 REPUBLIQUE TCHEQUE

Le Comité conclut que la situation de la République tchèque n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte au motif qu'il n'a pas été établi qu'il était justifié de priver les membres du Service de sécurité et de renseignement du droit de constituer des syndicats (article 49 de la loi n° 154/1994 relative au Service de sécurité et de renseignement) et leur interdire de recourir à tout type d'association en vue de protéger leurs intérêts économiques et sociaux.

194. La Représentante de la République tchèque a fourni par écrit les informations suivantes :

Under Act No. 154/1994 Coll., on the Security and Intelligence Service, as amended, the Security and Intelligence Service (SIS) is an armed intelligence force of the Czech Republic. Within the meaning of Act No. 361/2003 Coll., on the Service of Members of Security Corps, SIS is a security corps.

The intelligence services can traditionally be distinguished as civil and military ones and further as internal and external. SIS is an internal civil intelligence service.

The tasks of SIS are executed by members of SIS who are authorised to hold and carry service weapons. There are also employees working at SIS. These are persons who are not in service relationships but work under employment contracts and do not participate in fulfilling the legally prescribed scope of work of SIS and execute only such activities that can be characterized as supportive. Pursuant to Section 48 (2) of Act No. 361/2003 Coll. only a member of the intelligence service cannot be a member of the trade union.

It follows from this that there are two categories of persons within SIS – the members of the service and the employees. The members of the services cannot be members of trade unions. The right of employees to form trade unions and their freedom of association in trade unions is not limited and it must be said that there is a trade union of the employees working with SIS.

It cannot be derived from the fact that the members of security services cannot be organised in the trade unions, that their economic and social interests are not protected. Section 77 of Act No. 361/2003 Coll., places upon the security corps duties regarding the care for their members and it should be said that many duties are connected with economic and social area. The members have right to receive information and to hold discussion of matters concerning the execution of the service even if there is no trade union working within the security corp. The decision regarding the rights of the member can only be taken by a decision in proceedings in service relationships matters, against which a legal remedy can be lodged (appeal or remonstrance) and against potential decision in the second instance an action can be taken. The member is entitled to bring his case before the court even if the infringement of rights and obligations is caused by other act than through a decision of an official or when his rights to equal treatment are breached. It can therefore be summed up that if economic, social or other rights resulting from the service relationships are infringed without due cause, these rights are subject to judicial protection (that is, protection independent from the security corps).

Given the fact that SIS is an organisation, which is part of the state security forces and that the limitation of the freedom of association pertains only to the members of SIS and not to the employees, the Czech Republic believes that Article 5 of the Charter is fully applicable.

195. Le Comité invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSE 5 DANEMARK

Le Comité conclut que la situation du Danemark n'est pas conforme à l'article 5 au motif que la législation relative au registre maritime international danois (DIS) dispose que les conventions collectives sur les salaires et les conditions de travail conclues par les syndicats danois ne s'appliquent qu'aux marins résidant au Danemark.

196. La Représentante du Danemark réitère les explications fournies précédemment (voir document T-SG (2007)10). Elle ajoute que l'accord-cadre conclu entre l'association d'armateurs et les syndicats danois de marins, qui fixe des conditions de travail minimales applicables également aux marins étrangers a vu son champ d'application s'élargir progressivement. Il permet aux syndicats de participer aux négociations entre l'association des armateurs et les syndicats des marins non Danois pour veiller à ce que les conditions de travail soient satisfaisantes. Elle ajoute que les modifications apportées en 2009 à la législation sur le registre maritime international étaient de nature technique et concernaient l'alignement de la législation interne sur la législation communautaire.

197. Répondant à une question du Représentant de la Turquie, elle indique que la distinction repose uniquement sur la résidence, et que les ressortissants danois qui ne résident pas au Danemark sont dans la même situation que les marins étrangers qui n'ont pas de résidence au Danemark. Le Représentant du Royaume-Uni souligne qu'il ne s'agit donc pas d'une question de discrimination fondée sur la nationalité.

198. Le Comité répète que la Recommandation RecChS(95)2 est toujours en vigueur. Il invite instamment le Gouvernement à prendre des mesures pour mettre la situation en conformité avec la Charte.

CSE 5 ISLANDE

Le Comité conclut que la situation de l'Islande n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte, au motif que l'existence dans les conventions collectives de clauses de priorité qui donnent la priorité aux membres de certains syndicats en termes de recrutement et de cessation d'emploi porte atteinte au droit de pas adhérer à un syndicat.

199. La représentante de l'Islande précise que la Constitution islandaise garantit le droit de ne pas adhérer à un syndicat (article 74). Elle indique que la conclusion du CEDS a été communiquée aux partenaires sociaux. Elle ajoute que les clauses de priorité existent de longue date en Islande et qu'elles ont été initialement mises en place pour protéger le droit syndical. Le fait qu'un syndicat ait prévu des clauses de priorité n'empêche pas d'autres syndicats de la même branche d'en établir lui aussi. Le Gouvernement islandais estime qu'une intervention du législateur en cette matière risquerait de perturber le marché du travail, car les clauses de priorité font partie intégrante de son fonctionnement.

200. La représentante de l'Italie fait observer qu'il s'agit là d'un vieux problème structurel et demande si la motivation initiale, qui était de protéger de droit syndical, justifie toujours l'existence des clauses de priorité.

201. La représentante de la Lituanie insiste sur l'importance du droit syndical et propose d'adresser un avertissement à l'Islande afin qu'elle corrige la situation.

202. Le Comité met aux voix un avertissement qui est adopté (19 voix pour, 1 contre et 17 abstentions) et appelle instamment le Gouvernement à prendre toutes les mesures qui s'imposent pour rendre la situation conforme à la Charte.

CSE 5 LETTONIE

Le Comité conclut que la situation de la Lettonie n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte au motif qu'il faut réunir un minimum de 50 membres ou le quart au moins des salariés d'une entreprise pour pouvoir constituer un syndicat, ce qui représente une restriction excessive du droit syndical.

203. La Représentante de la Lettonie répète que l'article 3 de la loi sur les syndicats exige de réunir un minimum de 50 membres ou le quart au moins des salariés d'une entreprise, d'une association, d'une organisation, d'une profession ou d'un secteur d'activité pour pouvoir constituer un syndicat. Elle ajoute que les syndicats existants peuvent constituer des sections comptant seulement trois membres. Elle souligne aussi que les deux conditions ne sont pas cumulatives et que dans les petites entreprises, c'est la condition d'un quart des salariés qui s'applique. Cela signifie que, par exemple, dans une entreprise de douze salariés, seuls trois membres sont nécessaires pour pouvoir former un syndicat. Elle déclare toutefois qu'à la suite de la conclusion du CEDS, le ministère de la Protection sociale et la Confédération des syndicats libres ont entamé de premières discussions et prévoient d'en organiser une deuxième série dans un avenir proche pour aboutir à une position commune sur ce point.

204. Le Représentant de la CES indique que la situation n'a pas changé, mais que des discussions entre le Gouvernement et les partenaires sociaux ont en effet démarré sur cette question.

205. Le Comité prend note de ce développement et invite le Gouvernement à mettre la situation en conformité avec la Charte.

CSE 5 POLOGNE

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

- certaines catégories de fonctionnaires (délégués auprès des services vétérinaires des voïvodes, de l'Office d'enregistrement des médicaments, appareils médicaux et produits biocides et de l'Office des semences forestières) ne peuvent pas exercer de fonctions syndicales ;
- une partie du personnel de l'Agence de sécurité interne ne jouit pas du droit syndical ;
- les travailleurs à domicile ne jouissent pas du droit de constituer des syndicats.

Premier motif de non-conformité

206. Le Représentant de la Pologne a fourni par écrit les informations suivantes :

Le 21 novembre 2008 une nouvelle loi sur le service public (abrogeant la loi du 24 août 2006 sur le service public) a été adoptée. Dès son entrée en vigueur (le 24 mars 2009), en vertu de l'article 67, paragraphe 6 de la loi les fonctions dans les syndicats peuvent être exercées par les membres du corps de la fonction publique, à l'exclusion de hauts fonctionnaires de la fonction publique (ceux exerçant la puissance publique) uniquement. En vertu de la loi (article 52), les postes de hauts fonctionnaires sont les suivants :

- 1) directeur général de l'office,
- 2) chef du département ou d'une unité équivalente de la Chancellerie du Président du Conseil des Ministres, chef du département ou d'une unité équivalente de l'office du ministre, chef du département ou d'une unité équivalente de l'office assurant les services au président du comité faisant partie du Conseil des Ministres, chef du département ou d'une unité équivalente de l'office d'administration gouvernementale et du département ou d'une unité équivalente à l'office de voïvodie, et ses adjoints,
- 3) médecin vétérinaire de voïvodie et ses adjoints,
- 4) chef d'une unité organisationnelle à l'Agence d'enregistrement des produits médicaux et produits biocides et à l'Office des semences forestières, ainsi que ses adjoints.

A la communication de la conclusion négative la question des droits syndicaux de trois groupes des fonctionnaires particulières (médecin vétérinaire de voïvodie et ses adjoints, chef d'une unité organisationnelle à l'Agence d'enregistrement des produits médicaux et produits biocides et à l'Office des semences forestières, ainsi que ses adjoints) a été soumise à l'analyse. Suite à cela la nécessité d'interdire d'exercer de fonctions syndicales a été confirmée. Il n'est pas prévu que les dispositions en vigueur soient amendées.

1/ Service Vétérinaire

Les adjoints du Chef de l'Inspection Vétérinaire sont des subordonnés du Chef et ses employés. Ils ont leur propre champ de responsabilité, en plus en cas d'absence du Chef de l'Inspection Vétérinaire ils le remplacent. Cela veut dire qu'aux termes du Code du travail ils peuvent assumer les fonctions dans le cadre de relations de travail avec d'autres fonctionnaires de l'Inspection. Il en ressort qu'ils ont droit d'entreprendre des actes du droit de travail, y compris la conclusion ou la dissolution des relations de travail. Le fait d'exercer les fonctions syndicales dans les syndicats qui représentent les travailleurs pourrait créer des conflits d'intérêts dans de tels cas.

Il est donc justifié que les personnes qui assument de telles tâches s'abstiennent d'exercer de fonctions syndicales.

2/ Office d'enregistrement des médicaments, appareils médicaux et produits biocides, Office des semences forestières

La situation est similaire dans ces deux Offices.

Les chefs des cellules organisationnelles et leurs adjoints sont responsables pour le travail effectué par ces cellules et les décisions prises. Le chef de la cellule est le supérieur du personnel de la cellule, en son absence ce sont ses adjoints qui assument ces tâches. Vu le risque de conflit entre les tâches du chef (et de ses adjoints) et la mission d'un fonctionnaire syndical les dispositions légales en vigueur qui limitent les droits syndicaux sont pleinement justifiées

La position et les tâches des chefs des cellules organisationnelles et de leurs adjoints peuvent être assimilées à la position et les tâches des chefs des départements dans l'administration gouvernementale et de leurs adjoints. Par conséquent ces chefs et leur adjoints n'ont pas de droit

d'exercer des fonctions syndicales ce qui a été jugé conforme à la Charte par des experts indépendants.

207. Le Comité invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Deuxième motif de non-conformité

208. La Représentante de la Pologne indique que seuls les fonctionnaires de l'Agence de sécurité interne qui exercent des activités liées à la défense du pays ne jouissent pas du droit syndical en raison des tâches qui sont les leurs, à savoir, l'identification et la prévention de menaces contre l'intégrité territoriale, la défense des frontières, la protection contre les menaces pesant sur des intérêts économiques, la lutte contre la corruption, le terrorisme, etc. Elle déclare que son Gouvernement n'a pas l'intention de modifier la législation pertinente et considère que l'appréciation du CEDS n'a pas pleinement pris en compte toutes les tâches incombant aux fonctionnaires concernés et leur spécificité, en lien direct avec la défense du territoire. Elle souligne que les Etats sont mieux placés pour se prononcer sur les exceptions de cette nature. Elle ne comprend pas pourquoi le CEDS a estimé que ces fonctionnaires directement impliqués dans la défense nationale pouvaient ne pas être privés de leur droit syndical. Plusieurs Représentants sont également de cet avis (République tchèque, Estonie et Lituanie).

209. Le Représentant de la CES souligne que le Comité doit tenir compte du fait que la situation, précédemment jugée non conforme, n'a pas changé, et que le Gouvernement n'a pas l'intention de la changer.

210. Le Comité prend note des informations fournies. Il demande au Gouvernement de communiquer toutes les informations pertinentes dans le prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Troisième motif de non-conformité

211. La Représentante polonaise indique qu'un processus de réflexion a été engagé concernant les travailleurs à domicile et le fait qu'ils ne peuvent pas former de syndicats, mais précise qu'il n'a pas été établi de calendrier pour l'instant.

212. Le Comité prend note des informations fournies et demande au Gouvernement de mettre la situation en conformité avec la Charte.

CSE 5 ESPAGNE

Le Comité conclut que la situation de l'Espagne n'est pas conforme à l'article 5 au motif qu'il n'a pas été établi que les représentants d'autres syndicats que les plus représentatifs ont accès aux lieux de travail.

213. Le Représentant de l'Espagne a fourni par écrit les informations suivantes :

Le Comité conclut que la situation de l'Espagne n'est pas conforme à la Charte Sociale Européenne en ne réglementant le droit d'accès aux lieux de travail des Représentants syndicaux différents des plus représentatifs.

Cette conclusion ne correspond pas à la réalité de notre ordre juridique social, qui a été expliqué à plusieurs reprises.

En la matière, des informations ont été fournies sur le système de représentation des travailleurs dans l'entreprise qui comporte deux aspects : unitaire, en vertu des résultats des élections syndicales correspondantes (comités d'entreprise et délégués de personnel), et syndical.

La représentation syndicale est développée à différents niveaux ou instances syndicales. L'article 8.1 de la Loi Organique de la Liberté Syndicale prévoit la possibilité pour les travailleurs affiliés à un syndicat de constituer dans leur entreprise ou lieu de travail des sections syndicales, qui seront régies par les statuts dudit syndicat. Ces travailleurs peuvent organiser des réunions (avec notification préalable à l'employeur), recouvrer des cotisations et distribuer des informations syndicales en dehors des heures de travail et sans troubler l'activité normale de l'entreprise, ainsi que recevoir l'information remise par le syndicat.

Par ailleurs, le paragraphe 2 de l'article 8 de la Loi Organique de la Liberté Syndicale concerne les syndicats les plus représentatifs et ceux qui sont représentés dans les comités d'entreprise et dans les organes de représentation ayant des délégués du personnel, auxquels l'on attribue une position juridique à part, produisant des effets tant pour la participation institutionnelle que l'action syndicale.

En conséquence, les travailleurs d'une entreprise qui sont affiliés à un syndicat différent de ceux qui ont une plus grande représentativité ont néanmoins accès à l'entreprise en tant que travailleurs et peuvent exercer des fonctions syndicales dans les conditions susmentionnées.

214. Le Comité invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSE 5 ROYAUME-UNI

Le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte au motif que l'article 15 de la Loi consolidée de 1992 sur les syndicats et les relations de travail qui rend illégal le fait pour un syndicat d'indemniser l'un de ses membres sanctionné pour infraction ou *contempt of court* et l'article 65 de cette même loi qui limite considérablement les motifs pour lesquels un syndicat a légalement le droit de prendre des mesures disciplinaires à l'égard de ses membres, constitue une atteinte injustifiée à l'autonomie des syndicats.

215. Le Représentant du Royaume-Uni déclare que le Gouvernement a la ferme conviction que la restriction prévue par l'article 15 de la loi consolidée de 1992 sur les syndicats et les relations de travail est nécessaire dans une société démocratique afin de protéger les droits d'autrui. Il ajoute que le champ d'application de cette disposition est assez limité et que l'article 15 ne s'applique que lorsque des actes illicites sont commis par certains individus. En ce qui concerne le droit pour les syndicats de prendre des mesures disciplinaires à l'encontre de leurs membres, le représentant du Royaume-Uni précise que la loi en question laisse une importante marge de manœuvre aux syndicats et que le Gouvernement ne considère pas les dispositions en la matière comme excessivement restrictives.

216. Le Représentant de la CES souligne qu'il s'agit là d'une situation grave, qui pourrait justifier que l'on mette aux voix le renouvellement de la recommandation.

217. La Représentante de la France se demande si la meilleure voie à suivre est d'adopter une nouvelle recommandation ou simplement de renouveler la recommandation existante, sachant que la situation n'a pas changé depuis son adoption.

218. Plusieurs représentants (Islande, Lituanie et Portugal) préféreraient renouveler la recommandation plutôt que d'en adopter une nouvelle, dans la mesure où le contenu de l'une comme de l'autre reste le même.

219. Le représentant des Pays-Bas soutient la position du représentant du Royaume-Uni et ne voit pas la nécessité de prendre des mesures.

220. Le Comité se déclare préoccupé par cette situation déjà ancienne de non-conformité et appelle instamment le Gouvernement à prendre toutes les mesures qui s'imposent pour y remédier, compte tenu de l'importance que revêt l'article 5 et de la recommandation déjà adressée au Royaume-Uni.

Article 6§1 - Consultation paritaire

CSE 6§1 CROATIE

Le Comité conclut que la situation de la Croatie n'est pas conforme à l'article 6§1 de la Charte, puisqu'il n'est pas établi que la consultation paritaire couvre toutes les questions d'intérêt mutuel.

221. La Représentante de la Croatie a fourni par écrit les informations suivantes :

The Economic and Social Council was established (Treaty establishing the Economic and Social Council, Official Gazette No. 34/11).to determine and implement coordinated activities to protect and promote the economic and social rights and interests of workers and employers, harmonized economic, social and development policies; to encourage the conclusion and implementation of collective agreements and their compliance with the measures of economic, social and development policy.,

Activities of the Economic and Social Council are based on trilateral cooperation between the Croatian Government (hereinafter: Government), trade unions and employers.

The Economic and Social Council is established by agreement of the Government, trade unions and employers' associations. This agreement sets out the powers of the Economic and Social Council. The Economic and Social Council may establish committees and commissions for specific matters within its competence. The Economic and Social Council shall adopt rules that will govern its decision making. Each member of the Economic and Social Council may submit a proposal for consideration of issues, or for making decisions within the competences of the Economic and Social Council.

222. Le Comité invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Article 6§2 - Procédures de négociation

CSE 6§2 CROATIE

Le Comité conclut que la situation de la Croatie n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte, au motif qu'il n'est pas établi que les fonctionnaires ont le droit de participer aux processus au terme desquels sont définies les règles qui leur sont applicables.

223. La Représentante de la Croatie a fourni par écrit les informations suivantes :

The negotiation and the conclusion of collective contracts in Croatia for civil servants is limited only by the extent of the amount for the base salary which is regulated by a law and by the procedure on the basis of which the Croatian Parliament decides the amount of the budget allocated for the salaries of civil servants. Thus, civil servants have almost the same collective labor rights as the workers in the sector of economy.

The Government and civil service unions have concluded on 31st July 2008 the collective agreement for civil servants (Official Gazette No. 93/08) which was concluded for a period of four years.

In the meantime, the following have also been agreed: an amended version of the Collective Agreement for Civil Servants and Employees Act (Official Gazette No. 23/09), an Annex to the Collective Agreement for Civil Servants and Employees Act (Official Gazette No. 39/09) and Annex II to the Collective Agreement for State Officials and Clerks (Official Gazette No. 90/10).

With these collective agreement the rights of civil servants related to weekly working hours, vacations and holidays, salary supplements and other benefits of civil servants such as the right to reimbursement, severance pay in case of retirement or conditions according to which the families of servants and employees shall be entitled to assistance, are regulated.

This collective agreement was concluded under the same conditions as all other collective agreements in Croatia. So, this agreement is a legal document signed by two authorized parties, who agreed about workers' rights and obligations of employers in the area for which the collective agreement was concluded. Regarding the conditions, content, the period of validity and the way of publication of the Collective Agreement for Civil Servants and Employees applies the Labor Act

(Official Gazette No. 149/09 and 61/11), which is the general regulation governing labor relations in the Republic of Croatia.

224. Le Comité invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSE 6§2 DANEMARK

Le Comité conclut que la situation du Danemark n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte en raison des restrictions apportées au droit de négociation collective des marins non-résidents travaillant à bord de navires inscrits au registre maritime international.

225. La Représentante du Danemark demande que ce motif de non-conformité soit traité de pair avec celui relatif à l'article 5 de la Charte, puisqu'ils sont comme les deux faces d'une même pièce. Elle renvoie par conséquent aux informations données au titre de l'article 5 pour des précisions sur la situation et à la discussion qui a suivi.

226. Le Comité répète que la Recommandation RecChS(95)2 est toujours en vigueur. Il invite instamment le Gouvernement à prendre des mesures pour mettre la situation en conformité avec la Charte et à fournir toutes les informations pertinentes dans le prochain rapport. Il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSE 6§2 LETTONIE

Le Comité conclut que la situation de la Lettonie n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte, au motif que le taux de couverture des travailleurs par les conventions collectives est faible.

227. Le Représentant de la Lettonie a fourni par écrit les informations suivantes :

The Committee notes from statistics from the European industrial relations observatory (ERIO) and the European trade union institute (ETUI) that it is estimated that approximately 20% of the workforce is covered by collective agreements. The Committee considers this coverage to be too weak and thus not in conformity with Article 6§2 of the Revised Charter.

We would like to draw your attention that all minimum requirements, detailed rights and duties of employers and employees are incorporated mainly in laws (Labour Law, Labour Protection Law etc.) and in regulations of the Cabinet of Ministers. Both parties – employers and employees, often prefer to use these minimum requirements instead of conclusion of the collective agreements. This practice may be reason why percentage of workforce covered by collective agreements is rather small.

The purpose of the Law "On the Remuneration of State and Local Government Institutions Officials and Employees in 2009", which was in force till 10 January 2010, was to restrict all state and local government institutions expenditures of officials (employees) remuneration. This Law was developed having regard of the current economic situation and taking into account requirements of the International Monetary Fund – to restrict budget expenditures regarding officials (employees) remuneration in state and local government budget funded institutions. Previously laws and regulations stated supplements, bonuses, benefits and compensations, that caused substantial budget expenditures.

The State and Local Government Institutions Officials and Employees Remuneration Law of 1 December 2009 is in force at present. It prescribes prohibition to bargain and include into a collective agreement remuneration conditions that differ from those enshrined in the Law (Paragraph 3 of Article 3). In 2010, the Informative Report "On Proposals for Solutions to the Application of Legal Provisions Included in Collective Agreements in current economic conditions" was developed to identify problems and possible solutions to collective bargaining in the public administration and to improve legal regulations inter alia legal provisions included in The State and Local Government Institutions Officials and Employees Remuneration Law. Objective of the aforementioned report is to develop proposals for amendments in The State and Local Government Institutions Officials and Employees Remuneration Law.

Amendments of 14 October 2010 in The State and Local Government Institutions Officials and Employees Remuneration Law were elaborated with purpose to promote the collective bargaining in the public administration. These amendments envisage that the state or the local government

institution may provide additional fee related activities by collective agreements in the framework of granted means:

- reduction of the length of the working day over one hour before holidays;
- one paid day off in the first school day due to the child's education commencement in the primary school (from first till fourth grade);
- no more than three paid holidays owing to entrance into marriage;
- one paid holiday in graduation day, when an official (employee) or his (her) child finishes educational institution;
- prize-money no more than one minimum monthly salary amount due to the significant event (achievement) of an official (employee) or a state or local government institution, taking into account a contribution of an official (employee) in respective institution attainment of objective;
- ensuring of collective activities of the state or the local government institutions officials (employees). The Cabinet of Ministers determines organization order and financing restrictions of such activities (Paragraph 4 of Article 3).

These additional social guarantees do not provide the right to request additional financing from the state or local government budget. In the opinion of social partners of Latvia such regulation significantly limits right to bargain collectively for the public administration workers and reduces their possibility to agree on better employment conditions.

Collective agreements in institutions subordinated to the ministries

No.	Ministry	Number of institutions	Number of institutions with valid collective agreement
1.	Ministry of Finance	5	2
2.	Ministry of Interior	8	1
3.	Ministry of Culture	33	7
4.	Ministry of Welfare	11	7
5.	Ministry of Transport	5	1
6.	Ministry of Justice	11	1
7.	The Ministry of Environmental Protection and Regional Development	7	6
8.	Ministry of Healthcare	11	6
	Total:	91	31

Source: Information of the **Ministry of Welfare** for May, 2010

Statistics shows there are approximately 34% valid collective agreements in the public sector but 16% of the workforce in the public sector is covered by collective agreements. According to statistics from the Central Statistical Bureau and the Free Trade Union Confederation of Latvia approximately 11,6% of the workforce in the private sector is covered by collective agreements.

228. Le Comité invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSE 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 pour les motifs suivants :

- Il n'est pas établi que le développement de la négociation collective est encouragé ;
- Il n'est pas établi que les fonctionnaires de police ont le droit de participer aux processus aboutissant à la détermination des règlements qui leur sont applicables.

Premier et deuxième motifs de non-conformité

229. Le Représentant de la République slovaque a fourni par écrit les informations suivantes :

Employers associations are formed under Act no. 83/1990 Coll. independently from the state. The state cannot interfere in their freedom, cannot compel them to enter an association and, likewise, cannot prevent them from leaving an association. Through such an approach the state would interfere in their freedoms of coalition.

Responsibility for deriving accountability for a breach of employment law and for breaches of obligations arising from collective agreements, for supervision over compliance with employment law lies within the competence of the labour inspectorate, whose activity is regulated by Act no. 125/2006 Coll. on the labour inspectorate and amending Act no. 82/2005 Coll. on illegal work and illegal employment and on consequential amendments. The labour inspectorate imposes penalties for breaches of statutory regulations laid down in the Labour Code and for non-compliance with obligations agreed in collective agreements. *The frequency of penalties is shown below:*

Number of penalties imposed on organisations found in breach of the Labour Code and Act no. 2/1991 Coll.:

2005	5
2006	1
2007	3
2008	2
2009	0
2010	8

Despite the fact that sufficient legal frameworks are created in the Slovak Republic for the problem-free operation of collective bargaining, available data indicate that approximately only 30% of employed persons are covered by collective agreements in the Slovak Republic.

In 2010 in total 19 collective master agreements, 14 collective master agreements and 5 addenda to collective master agreements were filed with the Ministry of Labour, Social Affairs & Family of the Slovak Republic (hereinafter simply the "Ministry"). Of these, 4 collective master agreements were concluded in the public sector and 8 collective agreements, including addenda, were in the private sector.

During the first quarter of this year a total of 15 collective master agreements, 11 collective master agreements and 4 addenda to collective master agreements were filed with the Ministry. The number of collective master agreements is thus expected to be higher by the end of 2011 than the figure for last year, whereby it may be concluded that collective bargaining in Slovakia is growing.

Collective master agreements in 2010 covered 374 employers; however, the number of employees covered by collective master agreements in the private sector cannot be calculated. This information is not collected in the SR and is not precisely monitored; it is estimated that 30% of the total number of employees are covered by collective master agreements.

By contrast, in the public sector this data is monitored and collective master agreements cover approximately 195 652 civil servants and public servants.

In 2011, collective master agreements applied to 261 employers. The number of employees in the civil service remains unchanged; we expect this to rise by a further 30 000 employees.

On 31 December 2010 Act no. 557/2010 entered into effect, amending Act no. 2/1991 Coll. on collective bargaining as amended, on the basis of which the Ministry of Labour, Social Affairs & Family of the Slovak Republic (hereinafter simply the "Ministry") can extend a collective master agreement by a generally binding legal regulation published in the Collection of Laws in its complete wording at the joint written proposal of the contracting parties and provided that the employer to whom the collective agreement is to be extended consents to its extension, though the Ministry shall not extend a collective master agreement unless it fulfils the conditions set by law.

Social dialogue in Slovakia is supported by the government; is one of the government's priorities and its plan of legislative tasks seeks also to support and develop social dialogue in Slovakia, something which the social partners themselves have endorsed. Currently in interdepartmental comment is an amendment to Act no. 311/2001 Coll. as amended, the Labour Code, which should enter into effect on 1 September 2011. This amendment gives social partners great room for negotiating working conditions, with many institutes being left to the agreement of the social

partners, though the Labour Code does set certain limits on them. Collective bargaining should, therefore, again grow in the Slovak Republic and achieve a certain momentum, since the Labour Code will no longer contain numerous binding provisions from the past and employers will have an appetite also for conditions that provide for simpler communication with employee representatives. In this regard it should be noted that members of the SR police force have the right to act to protect the rights and eligible interests of police officers in the respective trade union organisations, as laid down in §§ 225 – 230 of Act no. 73/1998 Coll. on the service of members of the police force, Slovak Information Service, Prison and Court Guard of the Slovak Republic and railways police. The act also prohibits the dismissal of a police officer's for performing a union function in a trade union body.

230. Le Comité invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSE 6§2 « 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 6§2 de la Charte, puisque pendant la période de référence, les conditions pour engager des négociations étaient de nature à porter atteinte au droit de négociation collective.

231. Le Représentant de « l'ex République yougoslave de Macédoine » a fourni par écrit les informations suivantes :

As it is clearly noted by the European Committee of Social Rights in its **Conclusions XIX-3 (2010)** concerning the situation in the Republic of Macedonia in respect to the Article 6/Paragraph 2 of the European Social Charter, during the reference period of the Report , i.e. the period 2005-2008, the situation in the country was not in conformity with the requirements of the respective Article of the Charter, due to the very high requirements for the representatives of the trade unions at various levels (i.e. 33% of the employees) in order to enter into collective bargaining and to sign collective agreements.

Being aware of this situation, of the imposed restrictions and the problems created in the practice due to the excessive percentage requirement for determining the representativeness of certain trade union and/or employers' association, the Government of the Republic of Macedonia during 2009, in consultation with the social partners in the country and in consultation with international experts in this field, has prepared and proposed the amendments to the Law on Labour Relations.

The **Law amending the Law on Labour Relations** was adopted by the Parliament of the Republic of Macedonia in October 2009 and it was published in the "Official Gazette of the Republic of Macedonia" No. 130/2009, dated October 28, 2009.

The most important amendments to the Law on Labour Relations Law were the ones related to the provisions defining the threshold of representativeness of the trade unions and employers' association, the introduction of a clear definition of the criteria for representativeness, together with the clear establishment of the manner and procedure for determining the representativeness.

The provisions specified that the representativeness of the employers and the trade unions is determined for the purpose of collective bargaining, participation in tripartite bodies and tripartite delegations of social partners.

The amendments to the Law regulate new criteria for **representativeness of the trade unions at the national level**. The new conditions for representativeness, which the trade union need to cumulatively fulfill in order to be representative at the national level, are the following:

- to be registered in the trade union Registry, kept in the Ministry competent for issues in the area of labour (i.e. the Ministry of Labour and Social Policy);
- to have a membership of at least 10% of the total number of employees in the Republic of Macedonia, which pay membership fee to the trade union;
- to affiliate at least three trade unions on national level from different branches or sectors that are registered in the Registry of trade unions;
- to act on a national level and to have registered members in at least 1/5 of the municipalities in the country;
- to act in accordance with its statute and democratic principles;
- to affiliate trade unions that have signed or joined to at least three collective agreements on a level of branch or sector.

The same article of the Law (Article 212), also determines the criteria for representativeness of a trade union in the public sector, on the level of the private sector, on a level of branch or sector and the trade union on a level of employer.

In this respect, the representative **trade union at a public sector level** is the one registered in the Registry of trade unions in the Ministry, with membership of at least 20% of the number of employees in the public sector that pay membership fee.

A representative **trade union at a private sector level** in the field of economy is the trade union registered in the Registry of trade unions kept in the Ministry, with membership of at least 20% of the number of employees in the private sector in the field of economy that pay membership fee.

Representative **trade union at a branch or sector level** is the one registered in the Registry of trade unions kept in the Ministry, with membership of at least 20% of the number of employees in the branch or sector that pay membership fee. Representative **trade union at an employer level** is the trade union with membership of at least 20% of the number of employees employed by that employer that pay membership fee.

The Law (Article 213) also, establishes the new criteria for **representativeness of the employers' associations** on a national level, on a level of private sector and on a level of branch or sector.

The representative employers' association on the territory of the Republic of Macedonia is the one that cumulatively fulfils the following conditions:

- to be registered in the Registry of employers' associations, kept by the Ministry competent for issues in the area of labour (i.e. the Ministry of Labour and Social Policy),
- to have membership of at least 5% of the total number of employers in the private sector in the field of economy in the country or the employers that are members of the association should employ at least 5% of the total number of employees in the private sector in the Republic of Macedonia;
- the members of the association to be employers from at least 3 branches or sectors;
- to have members in at least 1/5 of the municipalities in Macedonia;
- to have signed or joined to at least three collective agreements on a level of branch or sector;
- to act in accordance with its statute and democratic principles.

Representative **employers' association at a private sector level** in the field of economy is the association registered in the Registry of employers' associations maintained by the Ministry, which has a membership of at least 10% of the total number of employers in the private sector or the employers - members of the association, should employ at least 10% of the total number of employees in the private sector.

The representative **employers' association at a branch or sector level** is the association registered in the Registry in the Ministry, that has a membership of at least 10% of the total number of employers in the branch or sector or the employers - members of the association, should employ at least 10% of the total number of employees in the branch or sector.

The Law amendments established also the body competent for determining the representativeness of the trade unions and employers' associations on a national level, public and private sector level and on a level of branch or sector, i.e. the **Commission for determining the representativeness**.

In addition, the composition and the manner of work for the Commission are defined as well. The Commission is composed of nine members, with the possibility for the registered trade unions and employers' associations to determine their representatives that will participate in the work of the Commission in order to provide transparency of the process.

In addition, the Law in details defines the procedure for determining the representativeness, the applications, necessary documentation and the manner of work of the Commission and the decision making process.

In accordance with the provisions from the Law Amending the Law on Labour Relations, a procedure for re-registration of the trade unions and the employers' associations on higher level and registration of new trade unions and employers' associations was initiated and also, in February 2010 the Commission for establishing the representativeness was established and it started working on the submitted applications for establishing the representativeness of the trade unions and employers' associations registered on a higher level.

By the end of 2010, 36 trade unions and 2 newly registered trade unions have been re-registered, as well as 7 employers' associations. 16 trade unions obtained the representative status on a branch level.

In accordance with the prescribed procedure, the Commission for establishing representativeness, after reviewing the submitted requests and documentation, established that the "Association of Trade Unions of Macedonia", "Confederation of Free Trade Unions" and the "Organization of

Employers of Macedonia”, fulfill the conditions for representativeness at the level of the territory of the Republic of Macedonia, i.e. at national level. Based on these findings, the Minister of Labour and Social Policy issued the decisions for representativeness at national level for those two trade unions and one employer’s association.

Following this, on the 25th of August 2010, the new Agreement establishing the **Economic and Social Council** has been signed by the Government and the social partners - representative at national level.

The agreement defined the competencies, requirements and the manner of work of the Council and it precisely defined the composition and competencies of the Economic and Social Council as a body with advisory and consultative role in the creation and implementation of economic and social strategies and policies, influencing the creation of conditions for economic and social stability in the country.

By describing the content of the relevant legislative changes, as well as some of the developments in the area of social dialogue and collective bargaining that took place after adoption of the amendments to the Law on Labour Relations, we believe that the situation in Macedonia in this respect is substantially improved and that the legislation and the practice in this field is now in conformity with the requirements prescribed by the corresponding provisions of the European Social Charter, accepted by the Republic of Macedonia. We expect that this will also be confirmed by the European Committee of Social Rights in its next assessment of the situation in the country.

232. Le Comité invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d’attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSE 6§2 ROYAUME-UNI

Le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni n’est pas conforme à l’article 6§2 de la Charte aux motifs que :

- les employés n’ont pas le droit de recours pour dénoncer le fait que des collègues ont reçus des offres les incitant à abandonner leurs droits syndicaux
- et que dans de tels cas, les syndicats ne peuvent pas non plus faire recours pour invoquer une violation du droit de négociation collective.

233. Le représentant du Royaume-Uni déclare qu’aux yeux du Gouvernement, l’article 6§2 de la Charte ne confère pas aux travailleurs ou aux syndicats le droit d’intenter une action en justice pour dénoncer des offres qui inciteraient à renoncer aux droits syndicaux. Le Gouvernement reconnaît cependant que le fait d’empêcher que des travailleurs ne soient incités à abandonner leurs droits syndicaux fait partie du droit individuel de négociation collective. Il estime que l’instauration d’une interdiction légale de faire des propositions visant à inciter des travailleurs à renoncer à leurs droits syndicaux est conforme à l’obligation d’assurer l’exercice effectif du droit de négociation collective qui découle de l’article 6§2 de la Charte. Le représentant du Royaume-Uni fait toutefois remarquer qu’en pratique, depuis la mise en place de cette interdiction, aucune procédure n’a été engagée au motif qu’un employeur aurait fait une offre incitant des travailleurs à renoncer à leur droit d’être représentés dans les négociations collectives.

234. Le Comité invite le Gouvernement à communiquer toutes informations utiles dans son prochain rapport et décide d’attendre la prochaine appréciation du CEDS

Article 6§3 - Conciliation et arbitrage

CSE 6§3 CROATIE

Le Comité conclut que la situation de la Croatie n’est pas conforme à l’article 6§3 au motif que l’existence de procédures de conciliation et d’arbitrage dans le secteur public n’est pas établie.

235. La Représentante de la Croatie a fourni par écrit les informations suivantes :

Provisions of Labor Act includes the possibility of conciliation and arbitration for solving collective labor disputes. Regarding the question of mediation, Article 270 of Labor Act prescribes mandatory mediation.

According to Paragraph 1 of this Article in case of dispute which could lead to a strike or other form of industrial action, the parties must conduct the conciliation process prescribed by this Act, if the parties have not agreed on some other peaceful resolution. So, the statutory conciliation proceedings prescribed have a subsidiary character, since it applies only if the parties of collective employment relations are not bound by a collective agreement setting out agreed conciliation procedures.

Arbitration is provided for by Article 274 of Labor Act. According to this Article, the parties can resolve collective labor dispute by arbitration, the appointment of an arbitrator or arbitrators and other matters of arbitration, may be governed by collective agreement or by agreement of the parties made after the dispute.

According to Article 275 of Labor Act, on arbitration, the parties shall determine the issue to the arbitration. Arbitration can only decide on issues brought before it by the parties to the dispute. Arbitration according to Labor Act - is voluntarily.

The sole exception of Labor Act provides for the case when the union and the employer can not reach an agreement on production and maintenance assignments and essential tasks that can not be interrupted during the strike.

Under Article 278th Paragraph 4 of the Labor Law, if an employer and union fail to reach agreement within fifteen days from receipt of the proposal of the employer, the employer or union can for fifteen days, request that these matters fall under arbitration. Arbitration consists of one trade union representative and one representative of the employer and an independent chairperson by agreement between the union and the employer.

On the 4th October 2010 Government has concluded the Basic Collective Agreement for Employees in the Public Sector with the trade unions (Official Gazette No. 115/10), which defines the rights and obligations at work and on the basis of work for civil servants and public services to which the Act on salaries of employees in public services applied.

The provision of Article 7 above the Basic Collective Agreement stipulates that, in case if there is a collective labor dispute that could lead to a strike, the procedure of conciliation by the Labor Act and the provisions of the Ordinance on the selection of conciliators and conciliation proceedings will be followed (Official Gazette No. 122/10 and 56/11).

According to Article 9 of the collective agreement the parties may agree that the dispute go before arbitration. If the parties agree to arbitration, and otherwise agree the composition of the arbitration procedure, the composition of the arbitration and the arbitration procedure will apply the provisions of the Labor Act that govern arbitration in case of jobs that can not be interrupted during the strike.

Article 10 of the collective agreement governing the issue of mandatory arbitration, and according to it, if in a public service strike is prohibited by law, in the case of a collective dispute it will be arbitration.

236. Le Comité invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Article 6§4 - Actions collectives

CSE 6§4 CROATIE

Le Comité conclut que la situation de la Croatie n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte révisée au motif que le droit de déclencher une grève est réservé aux seuls syndicats, alors que le délai pour former ceux-ci, qui peut aller jusqu'à 30 jours, est excessif.

237. La Représentante de la Croatie a fourni par écrit les informations suivantes :

The provision of Article 226 Paragraph 1 Labor Law stipulates that workers have the right, without any difference according to their discretion, establish a trade union and join it with conditions that may be prescribed by the statute or the rules of that union. In Paragraph 3 explicitly states that the association can be established without any prior approval, which relates primarily to the influence of government on the establishment of associations. Labor Law of Article 232 to Article 241 regulates the procedure of establishment and registration of associations. According to the provisions of Article 236 Act on the work of the application for registration, the association must

provide: the deed records at the founding assembly, the statute, the list of founders and members of the executive authority, name and surname of the person or persons authorized to represent. In accordance with the provisions of Article 239 Paragraph 1 the Labor Law authority responsible for registration shall make a decision on an application for registration of associations within thirty days from the filing requirements. If the competent authority does not issue a decision within thirty days, it shall be deemed that the association has registered the following day from the expiration of that period. The above provision comes as the deadline of thirty days is the maximum period within which the authority responsible for registration shall make a decision on an application for registration of associations and that the procedure can be carried out within a shorter period. The above-mentioned provisions should protect unions from time-consuming procedures, since in the event the decision on registration within the prescribed period is considered that the association has registered the following day of the deadline. Also, past practice has shown that properly submitted claims are resolved in a shorter time that limits prescribed by the Act, in particular provision of Article 239 Paragraph 1 Labor Law, and founder of the association so far had no objection to the above provision.

238. Le Comité invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSE 6§4 REPUBLIQUE TCHEQUE

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

- l'interdiction de grève vaut pour toutes les catégories de personnels des centrales nucléaires, des réseaux d'oléoducs ou gazoducs, pompiers et contrôleurs aériens ;
- il n'est pas établi que les restrictions au droit de grève des personnels des services de santé et structures d'aide sociale ou du secteur des télécommunications sont conformes à l'Article 31 de la Charte.

239. La Représentante de la République tchèque a fourni par écrit les informations suivantes :

Premier motif de non-conformité

The conclusion that all categories of personnel are prohibited from striking at nuclear power stations, oil or gas pipelines, in the fire service and air traffic control centres is wrong. The restriction does not cover all employees.

Under Section 17 of Act No. 2/1991 Coll., on Collective Bargaining, regulating the strikes when a collective agreement is concluded, the strikes of **operators of equipment** at nuclear power stations, equipment working with fissile materials and equipment of oil and gas pipelines and **employees at air traffic control centres** are deemed as illegal. This concerns only employees working at **specifically determined workplaces**, which meet the requirement that the work stoppage would threaten the rights of persons, public interest, national security and public health within the meaning of Article 31 of the Charter.

The strike of the members of the fire protection corps and company fire protection personnel during the term of a collective agreement would be illegal if lives or health of citizens or the property, as the case may be, were jeopardized by the strike. When a strike occurs it will be assessed ad hoc, which members of the fire protection cannot participate in the strike so that the lives and health of citizens or the property are not jeopardized. In practice, the trade unions and confederations post methodical instruction on their websites how to organise and hold strikes without lives and health of citizens being jeopardized.

The Czech Republic believes that its legislation and practice limiting the right to strike is in conformity with Article 31 of the Charter.”

Deuxième motif de non-conformité

The limitation of the right to strike for employees of medical care facilities, social care facilities, and employees securing the operation of telecommunications is a subject to the strict condition - the **strike should not jeopardize the lives and health of citizens**.

The right of all other employees in the above mentioned facilities is not limited. However, in the

above mentioned cases the specific workplaces cannot be listed; therefore the legal definition can only be of general nature. The condition given above must be interpreted and applied according to the circumstances of any individual case. This is also a common practice. The relevant workplaces or employees are determined with the individual employers based on the characteristics generally defined by law. In practice, the trade unions and confederations post methodical instruction on their websites. Such instructions are sometimes general and sometimes concern the particular strike (for instance CMKOS, Trade Union of Health Service and Social Care of the Czech Republic). These also contain instruction how to ensure the so called minimum level of service and secure workplaces where strikes are not allowed. This requirement of minimum level of service is met by trade unions. The agreement on specific service levels and workplaces can have a form of an agreement between the employer and the trade union or be made part of the collective or other agreement, be set by an in-house corporate standard or ad hoc, if needed.

We have no signals that the above mentioned legal provisions would raise problems in practice. In cases where the employees resorted to collective actions, strike alerts and strikes, e.g. in the health care industry, the minimum service levels were always ensured according to the specific circumstances so that there would be no limitation of the right to strike in excess of Article 31 of the Charter.”

240. Le Comité invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d’attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSE 6§4 DANEMARK

Le Comité conclut que la situation du Danemark n’est pas conforme à l’article 6§4 de la Charte pour les motifs suivants :

- le pouvoir reconnu au médiateur public d’appliquer le mécanisme de couplage, indépendamment de tout critère préétabli, constitue une restriction excessive au droit de grève ;
- le droit de grève n’est pas reconnu aux fonctionnaires recrutés en vertu des dispositions de la loi relative à la fonction publique.

Premier motif de non-conformité

241. La Représentante du Danemark fournit les informations suivantes :

Le mécanisme de couplage permet au médiateur public de combiner les propositions de médiation lors du processus de négociation collective.

Le marché du travail danois se caractérise par le fait que l’influence mutuelle et la participation y occupent une place très importante. Le Danemark est par ailleurs, d’une manière générale, l’un des pays d’Europe qui offre les meilleures conditions de rémunération et de travail. Il compte quelques organisations extrêmement puissantes, notamment parmi les travailleurs, mais aussi du côté patronal. Environ 73 % de la main d’œuvre est couverte par des conventions collectives. Cela signifie que la société laisse en toute confiance le soin aux partenaires sociaux de régler les conditions de rémunération et de travail. Les partenaires sociaux ont conclu leur propre convention – « la Convention de base » [*Hovedaftalen*], qui régit le marché du travail, notamment le droit syndical et le droit de négociation collective, et fixe les règles concernant le préavis à respecter en cas d’action collective. L’Etat n’intervient pas dans les négociations menées par les partenaires sociaux. Il n’existe qu’un texte de loi en matière de négociation collective : il s’agit de la loi relative au règlement des conflits du travail, qui cherche à faciliter la conciliation des parties, notamment lors du renouvellement des conventions collectives.

De très nombreuses conventions collectives ont été conclues sur le marché du travail danois. Il en existe plus de 600 dans le seul secteur privé. Contrairement à plusieurs autres pays, le Danemark n’a pas de syndicats de branche, de sorte qu’il n’y a pas dans ce pays de conventions collectives couvrant l’ensemble des catégories professionnelles d’une branche ou d’un domaine d’activité donné.

Les syndicats danois sont traditionnellement liés à des professions et à des filières de formation particulières. Les conventions collectives danoises sont par conséquent professionnellement délimitées.

Les conventions collectives ayant été conclues sur la base de fonctions ou de secteurs professionnels précis, les conditions de rémunération et de travail des salariés d’une même entreprise sont souvent régies par plusieurs conventions. C’est là ce qui explique pourquoi le renouvellement des différentes conventions collectives se fait simultanément et pourquoi les

partenaires sociaux ont à cœur d'assurer une évolution uniforme des conditions en vigueur sur le marché du travail.

Les conventions collectives ne peuvent, de par la loi, être étendues au-delà du cercle de leurs signataires. En d'autres termes, l'extension « erga omnes » n'existe pas au Danemark. Les conventions collectives sont considérées comme des accords privés et le Gouvernement n'a donc qu'une connaissance limitée de la teneur exacte de chacune d'elles.

Il faut bien comprendre les implications du système danois des conventions collectives : si l'on ne parvient pas à renouveler la convention collective d'une seule profession (même mineure) représentée dans une entreprise, le conflit affectera toute l'entreprise – quand elle ne l'empêchera tout simplement de fonctionner -, même si de nouveaux accords ont été passés dans d'autres domaines.

C'est en raison de ce système très particulier que le mécanisme de couplage a été institué.

Le mécanisme de couplage est avant tout la conséquence logique de la façon dont les organisations syndicales et patronales danoises ont souhaité organiser le système compte tenu de la structure spécifique des syndicats et des pratiques de négociation en usage dans le pays.

Le Service de conciliation est un mécanisme de négociation volontaire dont le but est essentiellement d'offrir une assistance – de sa propre initiative ou à la demande des partenaires sociaux – lors du renouvellement des conventions collectives.

Au cours du processus de conciliation, le médiateur public est habilité à suggérer des concessions susceptibles de contribuer au règlement pacifique d'un conflit. Il n'est cependant pas question pour lui d'imposer une solution de conciliation aux parties – il peut présenter une proposition de compromis lorsqu'il le juge approprié. Dans ce cas, son rôle se borne à voir dans quelle mesure cette proposition pourrait être acceptée.

En effet, une proposition de compromis ne sera pas avancée si elle est contraire aux vœux des parties. Si l'on ne parvient pas à trouver de compromis, la conséquence sera le déclenchement d'une grève ou d'un *lock-out*.

Par ailleurs, les litiges relatifs aux prérogatives des conciliateurs peuvent être portés devant les juridictions du travail. Il faut savoir également que les partenaires sociaux pèsent d'un grand poids dans la désignation des conciliateurs.

L'indépendance de ces derniers – tant vis-à-vis des partenaires sociaux que de l'Etat - est aussi un élément important. Aussi fait-on souvent appel à des juges pour tenir ce rôle ; les conciliateurs ne reçoivent pas d'instructions de l'Etat et aucune considération financière n'est prise en compte lorsqu'une proposition de compromis est avancée.

Le mécanisme de couplage n'empêche pas les parties de négocier et ni de faire pression. La proposition de médiation n'est soumise qu'après épuisement de toutes les autres possibilités de négociation. L'influence de chacune des parties prenantes à la négociation est garantie par le fait que la proposition de médiation est mise aux voix.

Une proposition de compromis prend toujours pour point de départ les éléments de la négociation menée entre les parties et les résultats obtenus à la suite d'une négociation sans l'aide du Service de conciliation peuvent faire partie de la proposition de compromis si les parties le souhaitent.

Le mécanisme de couplage est un gage de solidarité lorsqu'une majorité des salariés concernée a voté en faveur de la proposition de médiation. Il permet d'empêcher qu'un certain nombre de délégations qui participent aux négociations soient engagées dans un conflit au seul motif qu'un groupe formant une délégation distincte mais représentant une minorité – voire une très faible minorité – s'est prononcé, pour l'une ou l'autre raison, contre la proposition.

Enfin, les partenaires sociaux adhèrent sans réserve au mécanisme de couplage. En effet, avant la présente réunion, le Gouvernement a contacté les organisations syndicales et patronales danoises les plus représentatives afin de s'assurer de leur position à l'égard du mécanisme de couplage compte tenu des conclusions du CEDS. Elles ont toutes confirmé qu'elles y étaient pleinement favorables. Se sont exprimées en ce sens :

la Confédération des employeurs danois ;

la Fédération des syndicats danois ;

la Fédération des organisations de fonctionnaires et de salariés danois ;

la Confédération danoise des syndicats professionnels ;

l'Association nationale des collectivités locales du Danemark.

242. Le Comité prend note des informations fournies, et notamment du fait que le Gouvernement a consulté les partenaires sociaux, qui ne souhaitent pas modifier la situation ; il appelle instamment les autorités à poursuivre leurs efforts pour rendre la situation conforme à la Charte.

Deuxième motif de non-conformité

243. La Représentante du Danemark communique les informations ci-après:

Les fonctionnaires bénéficient de très bonnes conditions d'emploi, avec un généreux régime de retraites par répartition qui s'apparente à un système où l'employeur aurait versé pendant toute la durée d'emploi du salarié une cotisation de retraite mensuelle équivalant à 30 % de sa rémunération. Les fonctionnaires sont donc largement dédommagés de l'absence de droit de grève.

En décembre 2000, le Ministre des Finances a publié une circulaire sur l'emploi des fonctionnaires au regard de la loi relative à la fonction publique, texte dont le but était de limiter le nombre de fonctionnaires dans le secteur public danois.

Cette circulaire n'autorise le recrutement de nouveaux fonctionnaires qu'à certains postes et conformément à l'article 31 de la Charte sociale.

Par conséquent, les nouveaux fonctionnaires n'occuperaient que des postes pour lesquels l'article 31 de la Charte sociale admet que leurs titulaires n'aient pas le droit de grève.

En 2000, lorsque la circulaire est entrée en vigueur, un certain nombre d'agents de la fonction publique occupaient des postes qui n'étaient pas destinés à être occupés ultérieurement par des fonctionnaires. Il a été décidé que ces agents (déjà employés dans la fonction publique) conserveraient leur statut de fonctionnaire, y compris les avantages en matière d'emploi et de retraite, et l'absence de droit de grève.

En septembre 2011, le secteur public danois employait environ 50 000 fonctionnaires. Quelque 25 000 d'entre eux occupaient des emplois qui n'entraient pas dans le champ d'application de la loi relative à la fonction publique après la mise en œuvre de la circulaire. Désormais, lorsqu'un fonctionnaire non concerné par la circulaire quitte son poste, son remplaçant n'aura pas le statut de fonctionnaire : il jouira des mêmes conditions de travail qu'un agent de l'Etat ordinaire, et notamment du droit de grève.

En 2030, le Danemark comptera ainsi environ 25 000 fonctionnaires, sur une population active totale d'approximativement 2,8 millions de personnes.

244. La représentante de la France fait observer que la situation n'a pas évolué, même si, à terme, elle devrait changer. Elle propose donc de renouveler la recommandation.

245. La représentante de l'Estonie considère que des avancées ont été réalisées et qu'il convient d'en prendre acte.

246. Le Comité renouvelle la recommandation déjà adressée au Gouvernement danois à ce sujet et l'appelle instamment à prendre toutes les mesures qui s'imposent pour rendre la situation conforme à la Charte.

CSE 6§4 ALLEMAGNE

Le Comité conclut que la situation de l'Allemagne n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte pour les motifs suivants :

- les grèves qui n'ont pas pour but la conclusion d'une convention collective sont interdites ;
- les conditions pour qu'un groupe de travailleurs puisse constituer un syndicat habilité à déclencher une grève restreignent le droit de grève de manière excessive.

Premier et deuxième motifs de non-conformité.

247. Le Représentant de l'Allemagne communique les informations ci-après :

L'Allemagne présente les observations ci-après en réponse au constat du Comité gouvernemental selon lequel la législation n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte (droit de négociation collective/droit de grève) :

➤ **Buts admissibles d'une action collective**

Le Comité note que les grèves demeurent interdites par la législation allemande à moins qu'elles n'aient pour but de conclure une convention collective. Le Gouvernement fédéral maintient quant à lui que les critères d'admissibilité des grèves tels qu'ils ont été établis par la jurisprudence de la Cour fédérale du travail – à savoir qu'elles doivent être liées aux conventions collectives et organisées par un syndicat – sont conformes à l'article 6§4 de la Charte.

Il n'est pas prévu de faire évoluer la situation juridique actuelle. Ce ne serait du reste possible qu'à la condition que le droit de mener des actions collectives soit codifié. Mais cela supposerait qu'il y ait au moins un consensus minimal dans la société allemande sur la substance d'une loi qui régirait les actions collectives. Or l'opinion est profondément divisée sur la question des grèves et des *lock-out*. Compte tenu des positions radicalement opposées des forces politiques allemandes au sujet des actions collectives, il serait impossible dans notre contexte national de parvenir à un accord sur une législation tendant à les réglementer.

Par ailleurs, il faut savoir que les actions collectives portant sur des revendications qui ne peuvent être satisfaites dans le cadre des conventions collectives (par exemples, les grèves de solidarité ou les grèves dites « politiques ») sont quasiment inexistantes en Allemagne.

➤ **Qui est habilité à mener une action collective?**

En Allemagne, les actions collectives constituent un « dernier recours ». Aussi observe-t-on rarement, dans ce pays, des grèves majeures comme celle menée dans les années 50 pour le maintien du versement des salaires en cas de maladie ou celle menée dans les années 80 pour la semaine de travail de 35 heures. Il faut en tenir compte dans l'examen des statistiques relatives aux grèves qui sont jointes au rapport. Pour le Gouvernement allemand, ces statistiques n'indiquent en rien que les critères à respecter pour déclencher une grève licite sont difficiles à satisfaire. La jurisprudence allemande concernant le droit de mener des actions collectives refuse délibérément d'accorder une quelconque légitimité aux grèves provoquées par de petits groupes de salariés agissant en dehors de toute organisation syndicale dotée de pouvoirs de négociation collective. Elle reste en cela fidèle au principe selon lequel, pour être valable, une convention collective ne peut être conclue que par des syndicats en capacité et en situation de négocier collectivement – sans, autant que faire se peut, recourir à une action collective.

248. La représentante de la Lituanie souligne qu'il s'agit là d'une situation fort grave et fait observer que les recommandations sont toujours valables.

249. Le Comité se déclare préoccupé par la persistance de la situation. Il rappelle que les deux recommandations adressées à l'Allemagne sont toujours valables et appelle instamment le Gouvernement à prendre toutes les mesures qui s'imposent pour rendre la situation conforme à la Charte. Entre-temps, il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSE 6§4 REPUBLIQUE SLOVAQUE

Le Comité conclut que la situation de la République slovaque n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte au motif que les restrictions au droit de grève dont font l'objet le personnel des centrales nucléaires et les contrôleurs aériens vont au-delà de celles admises par l'article 31 de la Charte.

250. Le Représentant de la République slovaque a fourni par écrit les informations suivantes :

The right to strike is guaranteed by law to an employee to interrupt work in an organised manner. The right to participate in a strike is an individual right of an employee. The act may exclude certain professions from exercising this right. An employee need not be bound by any trade union organisation to be able to participate in a strike. The legal subject for declaring a strike is the trade union body competent under the statutes of the trade union organisation.

Under the act on collective bargaining a strike is understood to mean the partial or complete mass interruption of work by employees. It is a social expression of a group of employees to interrupt

work. A strike is an expression of a conflict of group interests that has reached the stage of a collective dispute. A legal strike is not a breach of work discipline and does not mean an interruption of the employment relationship or lead to its termination. The Act on Collective Bargaining governs only the conditions of a strike addressing a dispute arisen in connection with the conclusion of a collective agreement.

The right to strike is codified in the Constitution of the Slovak Republic in article 37, paragraph 4, which defines the job categories to which this right does not apply, namely judges, prosecutors, members of the armed forces.

Under the present legal state, we distinguish two types of strikes:

1. Strikes regulated by law as a means of solving a collective labour dispute arisen in connection with the conclusion of a collective agreement,
2. Other types of strikes outside the framework of the act on collective bargaining.

Where a strike occurs in connection with the conclusion of a collective agreement, its legal regime is governed by the act on collective bargaining. If a strike occurs for other reasons, the participants should, with regard to the absence of specific law, be governed by the general principles codified in the Constitution of the Slovak Republic, the fundamental principles of the Labour Code and by international labour law contained in particular in the conventions of the International Labour Organisation in accordance with article 7 of the Constitution of the Slovak Republic.

The act on collective bargaining also regulates business, sectoral and solidarity strikes. In terms of the legality of a strike we distinguish legal and illegal strikes. The act on collective bargaining deems a solidarity strike to be a strike in support of the demands of employees striking in a dispute over the conclusion of another collective agreement (e.g. over the conclusion of a collective master agreement). A solidarity strike, however, may be deemed legal only if it is a strike in which the employer can influence the course or consequence of the strike of the employees in support of whose requirements the solidarity strike has been declared. Else, in the absence of the condition of economic or other connection, a solidarity strike is illegal pursuant to § 20(e) of the act.

A strike as the extreme means of solving collective labour disputes is to be considered only in cases where a collective agreement has not been concluded or following proceedings before a mediator and where the contracting parties do not apply to an arbitrator to resolve the dispute. The legality of a strike is reviewed by the competent regional court. The filing of a petition at court, however, has no suspensive effect, i.e. up until the court decision on the strike's legality the employees' strike may continue.

The reasons for the illegality of a strike are exhaustively set out in the provision of § 20 of the act, where any illegality of a strike concerns only strikes relating to collective bargaining regulated by the act.

The right to strike may not be exercised by:

- employees of healthcare or social care facilities, if the strike would endanger the life or health of citizens,
- employees operating nuclear power plant facilities, facilities with fissile material and oil or gas pipeline facilities,
- judges, prosecutors, members of the armed forces and armed corps and air traffic controllers,
- members of the fire brigade, members of rescue teams set up under special regulations for the respective workplaces and employees ensuring telecommunications operations, if the strike would endanger the life or health of systems, or property,
- employees working in areas affected by natural disasters in which emergency measures have been announced by the relevant state authorities.

The right to strike for other, for example, political reasons, unrelated with collective bargaining, is unprejudiced by the provision of § 20 of the act on collective bargaining. The illegality of a strike declared or commenced for reasons other than those referred to in § 16 of the act, relates only to labour disputes that are the subject of regulation by the act on collective-bargaining.

The conditions for declaring and commencing a legal strike are laid down in the provision of § 17 of the act on collective bargaining. Any non-fulfilment of these conditions will mean that the strike is deemed illegal.

Material condition for declaring a strike:

A strike, under the act on collective bargaining, is admissible only in the case of a dispute over the conclusion of a collective agreement. In the case of a solidarity strike, employees may strike also in support of the demands of another employer's employees. Employees' demands contained in the operative part of the collective agreement is legally secured through the courts. The fulfilment of other employer obligations codified in the commitment part of a collective agreement is achieved through specific rules of procedure before a mediator or arbitrator.

Procedural condition for declaring a strike:

Under the act on collective bargaining a strike is one of the procedural means of resolving a collective dispute on the conclusion of a collective agreement. The declaration of a strike must be preceded by proceedings before a mediator. A procedural condition for a strike is its declaration in the manner prescribed by law.

The right to declare a strike and decide on its commencement lies with the competent trade union body. A legal condition of the decision of a trade union body to declare a strike is the consent of at least half the employees whom the collective agreement is to concern, including those who, for reason of barriers at work or for other reasons are not working, and therefore cannot participate in the balloting. On the other hand, employees operating nuclear power plant facilities, facilities with fissile material and oil and gas pipeline facilities, judges, prosecutors, members of the armed forces and armed corps, members and employees of fire corps and rescue corps and air-traffic controllers, employees working in areas affected by natural disasters in which emergency measures have been declared by the relevant state authorities, and employees performing work for an employer on the basis of agreements on work performed outside employment are not included in the total number of the above-mentioned employees, they cannot, therefore, participate in balloting on a strike.

The act on collective bargaining requires the results of the balloting be minuted, which in the case of any court dispute may be one of the means of proving the strike's legality. A strike in a dispute over the conclusion of a collective master agreement is declared by the competent higher trade union body, if approved by at least half the employees to whom the agreement relates. The same procedure is required also in the case of declaring and commencing a solidarity strike.

The act on collective bargaining in connection with a strike codifies the obligations of the relevant trade union bodies in relation to the employer. The trade union body is obliged to notify the employer in writing at least three working days in advance when the strike will start, its reasons and objectives, a list of the names of representatives of the relevant trade union body authorised to represent participants during a strike (a "strike committee"). It has this obligation also in the case of any changes in this list.

Under the act on collective bargaining the authorisation to declare a strike lies exclusively in the competence of the relevant trade union bodies of the employer or respective higher trade union bodies. An employee who has consented to the strike is deemed a strike participant throughout its duration. An employee who joins a strike later also has the status of a strike participant. The employee becomes a strike participant from the day of joining the strike.

Trade union body representatives authorised to represent strike participants are obliged to allow adequate and safe access to the employer's workplace, they may not prevent employees who want to work, at the entrance to this workplace or prevent their exit from it or threaten them with any harm whatsoever.

A strike as an extreme means of resolving collective labour disputes severely interferes with the work process. It necessarily disrupts its course and continuity, naturally affecting also the interests and overall legal standing of employees who are not strike participants.

The employer is obliged to enable employees who are not strike participants to perform work. If in consequence of the strike they cannot work their wage claims are assessed according to the provisions on the wage in the case of performing different work, or in the case of a barrier at work on the side of the employer with the obligation of wage compensation in the amount of the average earnings.

As regards strike participants, participation in a strike causes temporary suspense of employment, which the act on collective bargaining deems a barrier at work for which the employee is not entitled to wage compensation. The legal qualification for participation in a strike as excused absence from work does not entitle the employer to end employment for example due to a breach of professional misconduct. It is concurrently a guarantee that the employer will not recruit new employees to the jobs of striking employees.

The legal qualification for participation in a strike as excused absence from work is, though, fundamentally changed in the case where an employee continues in a strike even after a court has found the strike to be illegal. Participation in a strike after a final court decision on its illegality may be deemed misconduct with all labour law consequences, including the possibility of dismissal for a breach of work conduct. During participation in a strike the strike participant is not entitled to wages or wage compensation.

Under the provision of § 23 of the act on collective bargaining, responsibility for damage caused during the course of a strike is assessed under the Civil Code. Strike participants are not liable for damage caused exclusively through the interruption of work by the strike. Should damage occur in securing the protection of the employer's facilities against damage, loss, destruction or in ensuring

essential activity and operation of a facility during a strike, responsibility for damage caused is assessed under the Labour Code.

No strike has yet been declared illegal by a court in the Slovak Republic. In one case the court issued an interim measure and ordered the strikers to return to work, though no decision has been made on the legality of the strike, since the employer's at that time eventually retracted litigation.

251. Le Comité invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSE 6§4 ESPAGNE

Le Comité conclut que la situation de l'Espagne n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte au motif que la législation autorise le Gouvernement à imposer le recours à l'arbitrage pour mettre fin à une grève dans des cas qui vont au-delà de ceux prévus par l'article 31 de la Charte.

252. Le Représentant de l'Espagne fournit les informations suivantes :

L'article 28 de la Constitution espagnole établit le droit de grève comme un droit fondamental et ajoute que la loi réglementant ce droit doit établir les garanties précises pour le maintien des services essentiels de la communauté. Tous les deux, ces deux aspects encadrent le droit de grève dans le système espagnol. D'une part, la reconnaissance comme droit fondamental, qui doit être protégé au plus haut niveau, et d'autre part la seule limitation qui est recueillie c'est le devoir de préserver les services essentiels de la communauté, ce qui est directement lié au respect aux droits et libertés des tiers touchés par la grève.

Par ailleurs, entre 2005 et 2008, aucun recours à l'arbitrage n'a été imposé. Il n'est fait usage des dispositions de loi en la matière que très exceptionnellement et uniquement dans les situations les plus graves.

L'arbitrage obligatoire est utilisé pour mettre fin à une grève dans des entreprises chargées de services publics et est une procédure uniquement pertinente dans les cas exceptionnels légalement prévus:

- Durée prolongée ou conséquences graves de la grève,
- Positions excessivement distantes des parties et
- Préjudice grave pour l'économie nationale.

Ces cas exceptionnels sont interprétés par la jurisprudence comme ayant un caractère cumulatif, de sorte qu'ils doivent tous exister pour que le Gouvernement puisse faire usage du pouvoir. Il s'agit d'un instrument rarement utilisé, qui bien qu'obligatoire, est malgré tout un arbitrage, tout en devant garantir pour cela les conditions d'impartialité de l'arbitre, et tout en étant susceptible de contrôle juridictionnel, en devant préciser que, conformément à l'arrêt de la Cour Constitutionnelle 11/1981, du 8 avril, l'article 10.1 du Décret-loi Royal 17/1977, du 4 mars, sur les relations de travail qui réglemente cette figure, n'autorise pas le Gouvernement à imposer la reprise du travail, mais l'autorise à instituer un arbitrage obligatoire.

253. La Représentante de l'Islande estime que le seul fait que ce texte de loi existe représente une menace grave au droit de grève, même s'il n'est utilisé qu'à titre exceptionnel.

254. Les Représentantes du Portugal et de la Lituanie demandent si un syndicat peut saisir les tribunaux pour contester une décision de mettre en œuvre les dispositions de loi précitées.

255. Le Représentant de l'Espagne précise que le texte en question n'autorise le recours obligatoire à l'arbitrage que dans trois cas de figure et que la décision de l'imposer peut faire l'objet d'un recours en justice.

256. La Représentante de l'Islande estime que la question de savoir s'il existe un droit de recours est sans importance puisqu'il aura été mis fin à la grève avant qu'il n'aboutisse ; elle propose de mettre aux voix un avertissement.

257. Le Comité met aux voix un avertissement, qui est rejeté (8 voix pour, 23 contre et 8 abstentions).

258. Le Comité prend note des informations fournies par le Gouvernement espagnol et, compte tenu de l'importance de la question, appelle instamment ce dernier à prendre toutes les mesures qui s'imposent pour rendre la situation conforme à la Charte. Entre-temps, il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSE 6§4 ROYAUME-UNI

Le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte aux motifs que :

- les possibilités offertes aux travailleurs de défendre leurs intérêts par une action collective légale sont excessivement limitées au Royaume-Uni ;
- l'obligation de notifier à l'employeur de la tenue d'un scrutin relatif à une action collective, en plus du préavis que les syndicats doivent déposer avant d'engager une telle action, est excessive ;
- la protection des salariés grévistes contre le licenciement est insuffisante.

Premier et troisième motif de non-conformité

259. Le Représentant du Royaume-Uni déclare que la situation n'a pas changé pour ce qui concerne les premier et le troisième motifs de non-conformité.

260. Les Représentantes de l'Islande et de la France proposent de mettre aux voix un avertissement concernant le premier motif.

261. Le Comité met aux voix un avertissement, qui est adopté (21 voix pour, 2 contre et 17 abstentions) ; il appelle instamment le Gouvernement à prendre toutes les mesures qui s'imposent pour rendre la situation conforme à la Charte.

262. 228. S'agissant du troisième motif de non-conformité, la Présidente fait observer qu'une recommandation a déjà été adressée au Royaume-Uni et qu'elle devrait être renouvelée.

263. Le Comité rappelle qu'une recommandation a déjà été adressée au Royaume-Uni, se déclare préoccupé par cette situation déjà ancienne de non-conformité, et appelle instamment le Gouvernement à prendre toutes les mesures qui s'imposent pour se conformer à la Charte, compte tenu de l'importance que revêt le droit de grève.

Deuxième motif de non-conformité

264. Le représentant du Royaume-Uni fait état d'une affaire toute récente qui a confirmé que les obligations imposées aux syndicats n'étaient pas excessivement lourdes. Un arrêt a été rendu le 4 mars de cette année par la cour d'appel du Royaume-Uni dans les affaires Aslef contre Midland Mainline et RMT contre Serco. Le Gouvernement du Royaume-Uni demande que le CEDS examine en détail cet arrêt important avant de tirer des conclusions sur la législation britannique en la matière.

265. Les juges ont notamment estimé que la loi ne créait pas d'obligation de tenir un relevé précis ni d'obtenir des renseignements complémentaires pour établir la notification si les informations détenues par le syndicat n'étaient pas aussi exactes qu'on eût pu

raisonnablement l'espérer. La notification ne devait reposer, selon eux, que sur des informations détenues par le syndicat.

266. La cour a également conclu que les syndicats n'étaient pas tenus à la perfection dans l'établissement des notifications et que l'on pouvait ne pas leur tenir rigueur de petites erreurs.

267. L'arrêt de la cour contient d'autres éléments qui renforcent le point de vue du Gouvernement britannique selon lequel les conditions exigées par la législation dans ce domaine sont raisonnables.

268. Le Gouvernement considère que les prescriptions légales relatives à l'obligation de notifier la tenue d'un scrutin jouant un rôle utile et constructif, sont nécessaires pour protéger l'intérêt public et sont proportionnées.

269. Le Représentant de la CES fait observer que l'arrêt de la cour d'appel qui a été cité n'a pas modifié les restrictions légales au droit de grève.

270. Le Comité prend note des informations communiquées concernant l'arrêt de la cour d'appel, insiste sur l'importance que revêt le droit de grève et appelle instamment le Gouvernement à prendre toutes les mesures qui s'imposent pour rendre la situation conforme à la Charte. Entre-temps, il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Article 2 du Protocole additionnel du 1998 - Droit des travailleurs à l'information et à la consultation

CSE 2 Protocole additionnel CROATIE

Le Comité conclut que la situation de la Croatie n'est pas conforme à l'article 2 du Protocole additionnel à la Charte au motif qu'il n'est pas établi que les dispositions légales régissant l'information et la consultation des travailleurs couvrent toutes les catégories de travailleurs et toutes les entreprises.

271. La Représentante de la Croatie a fourni par écrit les informations suivantes :

According to Article 2§2 of Additional Protocol to the European Social Charter, the Republic of Croatia in the provision of Article 136 of Labour Act prescribes that workers employed by an employer who employs at least twenty workers are entitled to participate in decision making on issues related to their economic and social rights and interests. Workers exercised their right to elect a workers council in free and direct elections. Employer towards works council has a number of obligations: the provision of Article 148 of Labor Act prescribes the matters in/on which the employer must inform the works council, the provision of Article 149 of Labour Act states on which important decisions an employer with workers' council must be consulted and the provision of Article 150 of Labour Act lists the decisions that an employer can make only with prior consent of the works council. Also note that the provision of Article 152§3. of Labour Act stipulates that if an employer is not upon motivated workers' council, then his rights and obligations (except for the appointment of worker representatives in the body of the employer) can take over the trade union representative.

272. Le Comité invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

ANNEXE I

LISTE DES PARTICIPANTS

- (1) 123^e réunion, 2-5 mai 2011
(2) 124^e reunion, 17-20 octobre 2011

ETATS PARTIES

ALBANIA / ALBANIE

Mrs Albana SHTYLLA, Director of the Legal Department, Ministry of Labour, Social Affairs, and Equal Opportunities (1) (2)

ANDORRA / ANDORRE

M. Eduard GALLEGO INSA, Inspecteur du travail du Ministère de la Justice et de l'Intérieur (1) (2)

ARMENIA / ARMENIE

Mrs. Anahit MARTIROSYAN, Head of International Relations Division, Ministry of Labour and Social Issues (1) (2)

AUSTRIA / AUTRICHE

Mrs Elisabeth FLORUS, EU-Labor Law and international Social Policy, Federal Ministry of Labour, Social Affairs and Consumer Protection (1) (2)

AZERBAIJAN / AZERBAÏDJAN

Mr. Hanifa AHMADOV, Deputy Head of International Cooperation Department, Ministry of Labour and Social Protection of Population (1) (2)

BELGIUM / BELGIQUE

Mme Marie-Paule URBAIN, Conseillère, Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, Services du Président, Division des Etudes juridiques (1)

M. François VANDAMME, Conseiller général, Division des Affaires internationales (2)

BOSNIA AND HERZEGOVINA / BOSNIE-HERZEGOVINE

Mr. Azra HADŽIBEGIĆ, Expert Adviser for Human Rights, Ministry for Human Rights and Refugees (1) (2)

BULGARIA / BULGARIE

(Apologised/Excusé) (1)

Ms. Elitsa SLAVCHEVA, Head of International Organizations and International Legal Affairs Department, Ministry of Labour and Social Policy (2)

CROATIA / CROATIE

Mrs Gordana DRAGIČEVIĆ, Head of Department for European Integration and International Cooperation, Ministry of Economy, Labour and Entrepreneurship (1) (2)

CYPRUS / CHYPRE

Ms Eleni PAROUTI, Chief Administrative Officer, Ministry of Labour and Social Insurance (1) (2)

CZECH REPUBLIC / REPUBLIQUE TCHEQUE

Ms Kateřina MACHOVÁ, Legal Official; Department for EU and International Cooperation, Ministry of Labour and Social Affairs (1)

Ms Brigita VERNEROVÁ, Unit for EU and International Cooperation, Ministry of Labour and Social Affairs (2)

DENMARK / DANEMARK

Ms Lisbet Møller NIELSEN, Head of Section, Danish Ministry of Employment (1) (2)

Ms Lis Witsø-LUND, Head of Section, Danish Ministry of Employment (1) (2)

Mr. Søren BALSLEV, Head of Division, the Danish Pensions Agency (1)

Ms Sanne Emilie MOLIN, Deputy Head of Division, the Danish Pensions Agency (1)

Ms Birgit Sølling OLSEN, Deputy Director-General, The Danish Maritime Authority (1)

ESTONIA / ESTONIE

Mrs Merle MALVET, Head of Social Security Department, Ministry of Social Affairs (1) (2)
Mrs Seili SUDER, Head of Employment Relations, Ministry of Social Affairs (1) (2)

FINLAND / FINLANDE

Mrs Liisa HEINONEN, Government Counsellor, Ministry of Employment and the Economy (1) (2)
Mrs Riitta-Maija JOUTTIMÄKI, Ministerial Counsellor, Ministry of Social Affairs and Health (1) (2)

FRANCE

Mme Jacqueline MARECHAL, Chargée de mission, Délégation aux affaires européennes et internationales, Ministère de la Santé et des Solidarités (1) (2)

GEORGIA / GEORGIE

Mr David OKROPIRIDZE, Head of the Social Protection Department, Ministry of Labour, Health and Social Affairs (1) (2)

GERMANY / ALLEMAGNE

Mr Jürgen THOMAS, Deputy Head of Division VI b 4, "OECD, OSCE", Council of Europe, ESF-Certifying Authority, Federal Ministry of Labour and Social Affairs (1) (2)

GREECE / GRECE

Ms. Evanghelia ZERVA, Government Official, Ministry of Labour and Social Security, Department of International Relations, Section II (1) (2)

HUNGARY / HONGRIE

(Apologised/Excusé) (1)

Mme. Eszter Eva BARLA-SZABO, Ministry of National Resources (2)

ICELAND / ISLANDE

(Apologised/Excusé) (1)

Mrs Hanna Sigrídur GUNNSTEINSDÓTTIR, Head of Department, Department of Equality and Labour, Ministry of Social Affairs and Social Security (2)

IRELAND / IRLANDE

Mr John Brendan McDONNELL, International Officer, International Desk, Employment Rights' Legislation Section, Department of Enterprise, Trade and Innovation (1)

Mr Shane LAWLOR, Deputy to the Permanent Representative, Permanent Representation of Ireland to the Council of Europe (1)

Ms. Geraldine LYNCH REILLY, International Officer, International Desk, Employment Rights' Legislation Section, Department of Enterprise, Trade and Innovation (2)

Mr. Frank DOHENY, International Officer, International Desk, Employment Rights' Legislation Section, Department of Enterprise, Trade and Innovation (2)

ITALY / ITALIE

Ms Stefania GUERRERA, Ministry of Labour, Health and Social Policies, Directorate General Working Conditions (1)

Mme Rosanna MARGIOTTA, Ministry of Labour, Health and Social Policies, Directorate General Working Conditions (1) (2)

LATVIA / LETTONIE

Mrs Velga LAZDINA-ZAKA, Ministry of Welfare, Social Insurance Department, Benefits Policy Division (1) (2)

LITHUANIA / LITUANIE

Ms Kristina VYSNIAUSKAITE-RADINSKIENE, Chief Specialist of International Law Division, International Affairs Department, Ministry of Social Security and Labour (1) (2)

LUXEMBOURG

M. Joseph FABER, Conseiller de direction première classe, Ministère du Travail et de l'Emploi (1) (2)

MALTA / MALTE

Mr Frankie MICALLEF, Director (Benefits), Social Security Division (1) (2)
Mr. Edward BUTTIGIEG, Social Security Division (2)

RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA

Mme Lilia CURAJOS, Chef de la Section des relations internationales et communication, Ministère de la Protection sociale, de la Famille et de l'Enfant (1) (2)

MONTENEGRO

Ms Vjera SOC, Senior Adviser for International Cooperation, Ministry of Labour and Social Welfare (1) (2)

NETHERLANDS / PAYS-BAS

(Apologised/Excusé) (1)

Mr Kees TERWAN, Ministry of Social Affairs and Employment, International Affairs Directorate (2)

Mrs. Joke VERBEEK, Ministry of Social Affairs and Employment, International Affairs Directorate (2)

NORWAY / NORVEGE

Ms Mona SANDERSEN, Senior Adviser, Ministry of Labour, Working Environment and Safety Department (1) (2)

POLAND / POLOGNE

Mme Joanna MACIEJEWSKA, Ministère du Travail et de la Politique Sociale (1) (2)

PORTUGAL

Ms Maria Alexandra PIMENTA, **(Chair/Présidente)**, Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, Gabinete de Estratégia e Planeamento, Equipa de Coordenação das Relações Internacionais (1) (2)

ROMANIA / ROUMANIE

Ms Roxana ILIESCU, Main Expert, Directorate for External Relations and International Organizations, Ministry of Labour, Family and Social Protection (1) (2)

RUSSIAN FEDERATION / FEDERATION DE RUSSIE

M. Viktor STEPANOV, Département de la Coopération Internationale et des Relations Publiques, Ministère de la Santé et du Développement social (1)

Mme. Elena VOKACH-BOLDYREVA, Deputy Chief, International Labour and Social Cooperation Division, Ministry of Health and Social Development (2)

SERBIA / SERBIE

Ms Dragana RADOVANOVIC, Senior Adviser, Sector for International Cooperation and European Integration; Ministry of Labor and Social Policy (1) (2)

SLOVAK REPUBLIC / REPUBLIQUE SLOVAQUE

Mr. Lukáš BERINEC, Director, Department of International Cooperation and Integration of Foreigners, Ministry of Labour, Social Affairs and Family (1) (2)

SLOVENIA / SLOVENIE

Ms. Katja RIHAR-BAJUK, International Cooperation and European Affairs Service, Ministry of Labour, Family and Social Affairs (1) (2)

SPAIN / ESPAGNE

M. José Luis Ruiz NAVARRO, Conseiller technique des Relations Sociales et Internationales, Ministère de Travail et d'Immigration (1) (2)

SWEDEN / SUEDE

(Apologised/Excusé) (1)

Ms Malin Häggqvist, Departementssekreterare / Desk Officer, Arbetsmarknadsdepartementet / Ministry of Employment / International Division / Internationella enheten (2)

"the former Yugoslav Republic of Macedonia"

« l'ex-République yougoslave de Macédoine »

Mr Darko DOCINSKI, Head, Unit for EU Integration and Accession Negotiations, Department for European Integration, Ministry of Labour and Social Policy (1) (2)

TURKEY / TURQUIE

M. Hasan Hüseyin YILMAZ, Direction générale des Relations extérieures et des Services pour les Travailleurs Emigrés, Ministry of Labour and Social Security (1) (2)

Mme. Tuğçe Elif ŞENYILDIZ, Expert adjoint, Services des Travailleurs Domestiques, Ministry of Labour and Social Security (1)

UKRAINE

Mrs Natalia POPOVA, Deputy Head of the International Relations Department, Ministry of Labour and Social Policy (1) (2)

UNITED KINGDOM / ROYAUME-UNI

Mr John SUETT - ILO, UN & Council of Europe Team - International Unit, Department for Work and Pensions (1) (2)

SOCIAL PARTNERS / PARTENAIRES SOCIAUX

**EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION /
CONFEDERATION EUROPEENNE DES SYNDICATS**

Mr Stefan CLAUWAERT, ETUC Advisor, ETUI Senior researcher, European Trade Union Institute (ETUI) (1) (2)

M. Henri LOURDELLE, Conseiller, Confédération Européenne des Syndicats (1) (2)

BUSINESSEUROPE

(former UNION OF INDUSTRIAL AND EMPLOYERS' CONFEDERATIONS OF EUROPE /
ex- UNION DES CONFEDERATIONS DE L'INDUSTRIE ET DES EMPLOYEURS D'EUROPE)

–

**INTERNATIONAL ORGANISATION OF EMPLOYERS /
ORGANISATION INTERNATIONALE DES EMPLOYEURS**

Mme. Maud MEGEVAND Legal adviser, International Organisation of Employers (1)

(Apologised/Excusé) (2)

SIGNATORIES STATES / ETATS SIGNATAIRES

LIECHTENSTEIN

–

MONACO

Mme Céline CARON-DAGIONI, Conseiller Technique, Département des Affaires Sociales et de la Santé, Ministère d'Etat (1)

(Apologised/Excusé) (2)

SAN MARINO / SAINT-MARIN

–

SWITZERLAND / SUISSE

–

INGO's DELEGATION / DELEGATION DES OING

Mme Marie-José SCHMITT, Vice-Présidente de l'Action européenne des handicapés (AEH), Membre de la Commission «Droits de l'Homme» de la Conférence des OING du Conseil de l'Europe, Groupe de travail Charte sociale européenne, Action Européenne des Handicapés (1)

Mme Annelise OESCHGER, Honorary President of the INGO Conference of the Council of Europe / Présidente Honoraire de la Conférence des OING du Conseil de l'Europe, Mouvement international ATD – Quart Monde (ATD) (1)

INTERPRETATION

Luke TILDEN (1)

Christophe TYCZKA (1)

Martine CARALY (1)

M. Derrick WORSDALE (2)

M. Nicolas GUITTONNEAU (2)

M. Dider JUNGLING (2)

Annexe II

Tableau des signatures et ratifications - Situation au 1 décembre 2011

ETATS MEMBRES	SIGNATURES	RATIFICATIONS	Acceptation de la procédure de réclamations collectives
Albanie	21/09/98	14 /11/02	
Andorre	04/11/00	12/11/04	
Arménie	18/10/01	21/01/04	
Autriche	07/05/99	20/05/11	
Azerbaïdjan	18/10/01	02/09/04	
Belgique	03/05/96	02/03/04	23/06/03
Bosnie-Herzégovine	11/05/04	07/10/08	
Bulgarie	21/09/98	07/06/00	07/06/00
Croatie	06/11/09	26/02/03	26/02/03
Chypre	03/05/96	27/09/00	06/08/96
République tchèque	04/11/00	03/11/99	
Danemark	*	03/05/96	03/03/65
Estonie	04/05/98	11/09/00	
Finlande	03/05/96	21/06/02	17/07/98 X
France	03/05/96	07/05/99	07/05/99
Géorgie	30/06/00	22/08/05	
Allemagne	*	29/06/07	27/01/65
Grèce	03/05/96	06/06/84	18/06/98
Hongrie	07/10/04	20/04/09	
Islande	04/11/98	15/01/76	
Irlande	04/11/00	04/11/00	04/11/00
Italie	03/05/96	05/07/99	03/11/97
Lettonie	29/05/07	31/01/02	
Liechtenstein		09/10/91	
Lituanie	08/09/97	29/06/01	
Luxembourg	*	11/02/98	10/10/91
Malte	27/07/05	27/07/05	
République de Moldova	03/11/98	08/11/01	
Monaco	05/10/04		
Monténégro	22/03/05	03/03/10	
Pays-Bas	23/01/04	03/05/06	03/05/06
Norvège	07/05/01	07/05/01	20/03/97
Pologne	25/10/05	25/06/97	
Portugal	03/05/96	30/05/02	20/03/98
Roumanie	14/05/97	07/05/99	
Fédération de Russie	14/09/00	16/10/09	
Saint-Marin	18/10/01		
Serbie	22/03/05	14/09/09	
République slovaque	18/11/99	23/04/09	
Slovénie	11/10/97	07/05/99	07/05/99
Espagne	23/10/00	06/05/80	
Suède	03/05/96	29/05/98	29/05/98
Suisse		06/05/76	
«l'ex-République yougoslave de Macédoine»	27/05/09	31/03/05	
Turquie	06/10/04	27/06/07	
Ukraine	07/05/99	21/12/06	
Royaume-Uni	*	07/11/97	11/07/62
Nombre d'Etats	47	2 + 45 = 47	12 + 31 = 43

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

A. Conclusions de non-conformité pour la première fois

i) Procédure écrite

AUTRICHE	CSE 2§4
CROATIE	CSE 2§1, 2§2, 6§1, 6§2, 6§3, 6§4, 21, 2 du Protocole additionnel 1988
REPUBLIQUE TCHEQUE	CSE 2§1, 5, 6§4
DANEMARK	CSE 4§2
ALLEMAGNE	CSE 2§5 (pas des informations fournies)
GRECE	CSE 2§2
ISLANDE	CSE 2§1 (1er motif)
LETTONIE	CSE 6§2
POLOGNE	CSE 5
REPUBLIQUE SLOVAQUE	CSE 2§2, 6§2, 6§4
ESPAGNE	CSE 5
“l'ex République yougoslave de Macédoine”	CSE 6§2

ii) Examen oral (décision du Bureau)

ISLANDE	CSE 4§1
ROYAUME -UNI	CSE 6§2

B. Les conclusions renouvelées de non-conformité

REPUBLIQUE TCHEQUE	CSE 2§5, 4§4
DANEMARK	CSE 2§3, 5, 6§2
ALLEMAGNE	CSE 2§1, 4§1, 4§3, 6§4
GRECE	CSE 2§4, 2§5, 4§4
ISLANDE	CSE 2§1 (2e motif), 4§3, 4§4, 5
LETTONIE	CSE 5
POLOGNE	CSE 2§1, 4§2, 4§4, 4§5, 5
REPUBLIQUE SLOVAQUE	CSE 2§1, 4§1, 4§2, 4§4, 4§5
ESPAGNE	CSE 2§1, 2§3, 4§1, 4§2, 4§4, 6§4
ROYAUME -UNI	CSE 2§3, 2§4, 2§5, 4§1, 4§2, 4§4, 5, 6§4

Annexe IV

C. Liste des Conclusions ajournées

AUTRICHE	CSE 4§1
REPUBLIQUE TCHEQUE	CSE 2§2, 3 du Protocol additionnel
DANEMARK	CSE 2§2
ALLEMAGNE	CSE 2§2
GRECE	CSE 4§1
REPUBLIQUE SLOVAQUE	CSE 2§3, 5, 3 du Protocole additionnel
ESPAGNE	CSE 2§2
“l'ex République yougoslave de Macédoine”	CSE 2§1, 2§2, 2§3, 5, 6§1, 6§3, 6§4

Annexe V

Avertissement(s) et Recommandation(s)

Avertissement(s)¹

**Article 4, paragraphe 2 (Rémunération majorée pour les heures supplémentaires)
– Pologne**

Le repos compensatoire pour les heures supplémentaires est d'une durée insuffisante.

**Article 4, paragraphe 2 (Rémunération majorée pour les heures supplémentaires)
– Royaume-Uni**

Les travailleurs ne disposent pas de garanties juridiques suffisantes en ce qui concerne la rémunération majorée des heures supplémentaires.

**Article 4, paragraphe 4 (Délai de préavis raisonnable en cas de cessation
d'emploi)**

– Espagne

-Les travailleurs sous contrat à durée déterminée de moins d'un an dont le contrat est rompu de façon anticipée n'ont droit à aucun préavis;

-Les travailleurs sous contrat à durée déterminée de plus d'un an dont le contrat est rompu de façon anticipée n'ont droit qu'à un préavis de quinze jours.

**Article 4, paragraphe 4 (Délai de préavis raisonnable en cas de cessation
d'emploi)**

– Royaume-Uni

Les délais de préavis sont trop courts en cas de licenciement des travailleurs ayant moins de trois ans d'ancienneté.

Article 5 (Droit syndical)

– Islande

L'existence dans les conventions collectives de clauses de priorité qui donnent la priorité aux membres de certains syndicats en termes de recrutement et de cessation d'emploi porte atteinte au droit de pas adhérer à un syndicat.

Article 6, paragraphe 4 (Actions collectives)

– Royaume-Uni

-Les possibilités offertes aux travailleurs de défendre leurs intérêts par une action collective légale sont excessivement limitées au Royaume-Uni ;

-La protection des salariés grévistes contre le licenciement est insuffisante.

Recommandation(s)

–

Recommandation(s) renouvelée(s)

–

¹ Lorsqu'un avertissement suit un constat de non-conformité, 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.