



COUNCIL CONSEIL
OF EUROPE DE L'EUROPE

Committee of Ministers
Comité des Ministres

Strasbourg, 24 février 2009
T-SG(2009)3

CHARTE SOCIALE EUROPEENNE

COMITE GOUVERNEMENTAL

RAPPORT RELATIF AUX CONCLUSIONS XVIII-2

Charte sociale européenne

**(Autriche, République tchèque, Danemark, Allemagne,
Grèce, Hongrie, Lettonie, Malte, Pays-Bas (Royaume en Europe), Pologne,
Slovaquie, Espagne, Turquie et Royaume-Uni)**

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

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

TABLE DES MATIERES

	<i>Page</i>
I. Introduction	3
II. Examen des situations nationales à la lumière des Conclusions XVIII-2 du Comité européen des Droits sociaux	4
 <i>Annexe I</i>	
Liste des participants.....	96
 <i>Annexe II</i>	
Tableau des signatures et ratifications	102
 <i>Annexe III</i>	
Liste des cas de non-conformité	103
 <i>Annexe IV</i>	
Liste des conclusions ajournées	
– pour manque d’information pour la deuxième fois.....	106
– en raison de questions nouvelles ou complémentaires (premiers rapports et autres).....	106
 <i>Annexe V</i>	
Avertissement(s) et recommandation(s).....	107

I. Introduction

1. Le présent rapport émane du Comité gouvernemental de la Charte sociale européenne, composé de délégués de chacun des quarante Etats liés par la Charte sociale européenne (Charte de 1961 et Charte révisée)¹. Des représentants d'organisations internationales d'employeurs et de syndicats (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, 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 République tchèque, le Danemark, l'Allemagne, la Grèce, la Hongrie, l'Islande, la Lettonie, le Luxembourg, Malte, les Pays-Bas, la Pologne, la République slovaque, l'Espagne, la Turquie et le Royaume-Uni. Les rapports devaient être présentés au plus tard le 31 mars 2006 ; ils sont parvenus entre mars 2006 et janvier 2007. Le quatrième rapport de la République tchèque a été soumis en juin 2005. Le Comité gouvernemental rappelle qu'il attache une grande importance au respect du délai par les Etats Parties.

5. Les Conclusions XVIII-2 du Comité européen des Droits sociaux ont été adoptées en juin 2007 (Autriche, République tchèque, Danemark, Allemagne, Grèce, Hongrie, Lettonie (2^e rapport complet), Malte, Pays-Bas (Royaume en Europe), Pologne, République slovaque, Espagne, Turquie et Royaume-Uni. Du fait de l'arrivée tardive des rapports, les conclusions concernant l'Islande et le Luxembourg ont été adoptées en octobre 2007.

6. Le Comité gouvernemental a tenu deux réunions (13-16 mai 2008 et 6-9 octobre 2008), sous la présidence de Mme Alexandra PILMENTA (Portugal), 1^e Vice-Présidente, pour la réunion de mai, et de M. Gyorgy KONCZEI (Hongrie) pour la réunion d'octobre.

7. A la suite d'une décision prise par les Délégués des Ministres en octobre 1992, des observateurs d'Etats membres d'Europe centrale et orientale ayant signé la Charte sociale européenne ou la Charte sociale européenne (révisée) (Monténégro, Fédération de Russie, Serbie) ont également été invités à assister aux réunions du Comité

¹ Liste des Etats parties au 7 octobre 2008 : Albanie, Andorre, Arménie, Autriche, Azerbaïdjan, Belgique, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Croatie, Chypre, République tchèque, Danemark, Estonie, Finlande, France, Géorgie, Allemagne, Grèce, Hongrie, Islande, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Moldova, Pays-Bas, Norvège, Pologne, Portugal, Roumanie, République slovaque, Slovaquie, Espagne, Suède, « l'ex-République yougoslave de Macédoine », Turquie, Ukraine et Royaume-Uni.

gouvernemental dans le but de préparer la ratification de cet instrument. Depuis 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).

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

- le 29 mai 2007, la Lettonie a signé la Charte sociale européenne (révisée) ;
- le 27 juin 2007, la Turquie a ratifié la Charte sociale européenne (révisée) ;
- le 29 juin 2007, l'Allemagne a signé la Charte sociale européenne (révisée) ;
- le 7 octobre 2008, la Bosnie-Herzégovine a ratifié la Charte sociale européenne (révisée).

9. L'état des signatures et ratifications au 7 octobre 2008 figure à l'Annexe I du présent rapport.

II. Examen des situations nationales à la lumière des Conclusions XVIII-2 du Comité européen des Droits sociaux

10. Destiné au Comité des Ministres, le présent rapport abrégé ne contient que les discussions relatives aux situations nationales pour lesquelles le Comité gouvernemental propose au Comité des Ministres d'adopter une recommandation ou de renouveler une recommandation. Le rapport détaillé est disponible sur www.coe.int/socialcharter.

11. Par ailleurs, le Comité gouvernemental poursuit l'amélioration de ses méthodes de travail. Il a décidé de mettre en œuvre certaines de ces mesures, notamment de distinguer entre les conclusions de non-conformité pour la première fois – pour lesquelles les informations prises ou prévues par les Etats pour mettre la situation en conformité avec la Charte figurent dans les rapports de ses réunions – et les conclusions renouvelées de non-conformité. Il a également mis en évidence les cas d'ajournement pour manque d'information pour la deuxième fois et les conclusions ajournées en raison de questions nouvelles ou complémentaires. Par ailleurs, lors de sa 117^e réunion (16 mai 2008), le Comité gouvernemental a adopté un nouveau Règlement intérieur, en y intégrant ses méthodes de travail.

12. Le Comité gouvernemental a examiné les cas de non-conformité à la Charte sociale européenne, qui figurent à l'Annexe II du présent rapport, et a recouru à la procédure de vote pour 8 d'entre eux. Voir le rapport détaillé sur www.coe.int/socialcharter pour plus d'informations sur ces cas de non-conformité.

13. Le Comité gouvernemental a pris note des cas d'ajournement de conclusions pour manque d'information pour la deuxième fois et en raison de questions nouvelles ou complémentaires posées par le Comité européen des Droits sociaux (voir Annexe III du présent rapport). Il invite les gouvernements à y répondre dans leurs prochains rapports.

14. Au cours de cet examen, le Comité gouvernemental a noté les évolutions positives importantes ayant eu lieu dans plusieurs Etats Parties. Il a en particulier demandé aux gouvernements de prendre en considération les recommandations adoptées par le Comité des Ministres. Il a adopté les avertissements figurant à l'Annexe IV du présent rapport.

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 2001-2004 (Conclusions XVIII-2, dispositions hors « noyau dur »)

*(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 (révisée) 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 République tchèque, le Danemark, l'Allemagne, la Grèce, la Hongrie, l'Islande, la Lettonie, le Luxembourg, Malte, les Pays-Bas (Royaume en Europe), la Pologne, la République slovaque, l'Espagne, la Turquie et le Royaume-Uni (période de référence 2001-2004²) ;

Considérant les Conclusions XVIII-2 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 XVIII-2 du Comité européen des Droits sociaux et dans le rapport du Comité gouvernemental.

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, Moldova, les Pays-Bas, la Norvège, la Pologne, le Portugal, la Roumanie, la République slovaque, la Slovénie, l'Espagne, la Suède, « l'ex-République yougoslave de Macédoine », la Turquie, l'Ukraine et le Royaume-Uni.

² En ce qui concerne la Lettonie, il s'agit du deuxième rapport complet.

CONSIDERATION ARTICLE PAR ARTICLE¹

Article 1§4 – Orientation, formation et réadaptation professionnelles

CSE² 1§4 AUTRICHE

« Le Comité conclut que la situation de l'Autriche n'est pas conforme à l'article 1§4 de la Charte. »

17. La représentante de l'Autriche fournit les informations suivantes par écrit :

« Nous renvoyons aux observations formulées pour les articles 15§1 et 15§2.»

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 1§4 DANEMARK

« Le Comité conclut que la situation du Danemark n'est pas conforme à l'article 1§4 de la Charte. »

19. Voir article 15§1.

CSE 1§4 GRECE

« Le Comité conclut que la situation de la Grèce n'est pas conforme à l'article 1§4 de la Charte. »

20. Voir article 15§1.

CSE 1§4 ISLANDE

« Le Comité conclut que la situation de l'Islande n'est pas conforme à l'article 1§4 de la Charte. »

21. Voir article 15§1.

CSE 1§4 LUXEMBOURG

« Le Comité conclut que la situation du Luxembourg n'est pas conforme à l'article 1§4 de la Charte. »

22. Le représentant du Luxembourg fournit les informations suivantes par écrit :

« D'abord la loi scolaire prévoit que les enfants handicapés sont soumis à l'obligation scolaire.

Ensuite, une loi du 28 novembre 2006 a transposé en droit national la directive 2000/43/CE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.

Elle s'applique à toutes les personnes, tant publiques que privées, physiques ou morales, y compris les organismes publics notamment en ce qui concerne l'éducation. »

23. 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 1§4 MALTE

« Le Comité conclut que la situation de Malte n'est pas conforme à l'article 1§4 de la Charte. »

24. Voir article 15§1.

CSE 1§4 POLOGNE

¹ /Etat suivant l'ordre alphabétique anglais

² Charte sociale européenne

« Le Comité conclut que la situation de la Pologne n'est pas conforme à l'article 1§4 de la Charte au motif que l'accès à la formation continue était soumis pour les étrangers à une condition de durée de résidence excessive. »

25. La représentante de la Pologne regrette de ne pouvoir annoncer aucun changement positif majeur permettant de remédier à la non-conformité de la situation. Elle confirme que l'accès à la formation professionnelle reste toujours réservé aux ressortissants polonais.

26. En réponse à une question de la Présidente, la représentante de la Pologne précise que certaines nationalités relèvent d'accords bilatéraux conclus avec l'Ukraine (travail saisonnier) et certains pays voisins notamment. Elle ajoute que le nombre de personnes couvertes par la législation polonaise est faible. La représentante de la Pologne rappelle que la législation actuelle requiert, pour obtenir une carte de résident permanent et avoir ainsi accès aux services de formation professionnelle, une durée de résidence de cinq ans sur le territoire polonais.

27. La présidente fait remarquer qu'il s'agit là de la violation d'un principe fondamental de la Charte sociale, le principe de non-discrimination en l'occurrence, remarque à laquelle souscrit également le représentant de la CES. Ce dernier ajoute qu'il s'agit, de plus, de la seconde fois consécutive qu'aucune mesure n'est envisagée pour remédier à la situation de non-conformité.

28. Le Comité procède au vote d'un avertissement à l'encontre de la Pologne, qui est adopté par 14 voix pour, 5 contre et 15 abstentions.

CSE 1§4 SLOVAQUIE

« Le Comité conclut que la situation de la Slovaquie n'est pas conforme à l'article 1§4 de la Charte. »

29. Le représentant de la Slovaquie fournit les informations suivantes par écrit :

« L'orientation professionnelle est assurée par des conseillers d'éducation dans certains établissements scolaires et par les personnels des centres de consultation psychopédagogique. Ces services permettent aux citoyens d'exercer leur droit à l'orientation professionnelle. Les activités dispensées à ce titre englobent diverses formes d'assistance aux élèves de l'enseignement primaire et secondaire ; l'objectif est avant tout d'optimiser leur carrière professionnelle en les orientant vers une filière adéquate et de contribuer à leur épanouissement professionnel ultérieur.

Aujourd'hui, la société fait de l'éducation et de l'orientation des élèves et étudiants au choix d'un métier et d'une carrière (en ce compris l'orientation professionnelle) une priorité. Le rôle du conseiller d'éducation est ici primordial. Il fait partie du personnel de l'école (primaire et secondaire), et est pleinement conscient qu'une bonne orientation professionnelle constitue un outil efficace de prévention du chômage, en particulier de longue durée. Il a essentiellement pour mission d'apparier les attentes et compétences professionnelles des élèves et étudiants (en tenant compte de facteurs tels que la personnalité, la santé, les capacités physiques et les qualifications) avec les besoins du marché de l'emploi et les possibilités réelles de travail, et de modeler leur personnalité et leurs compétences afin de faciliter leur insertion professionnelle. Il revient donc au conseiller d'éducation de :

- donner aux élèves et à leurs parents ou représentants légaux des informations et une aide quant au choix des études, d'un métier et d'une filière d'insertion professionnelle, en collaboration avec les enseignants auxquels ils fournissent une assistance sur le plan méthodologique;

- suivre, apprécier et évaluer de manière continue les aptitudes psychologiques et physiques individuelles des élèves au regard de leur future carrière;
- collaborer avec d'autres acteurs du secteur éducatif impliqués dans l'éducation et l'orientation au choix d'un métier et d'une carrière professionnelle – enseignants, éducateurs, maîtres d'apprentissage, personnel de direction, psychologues scolaires, services d'orientation scolaire, centres de médecine scolaire (examen des conditions physiques et médicales requises pour les activités professionnelles envisagées, conseils aux élèves ayant des besoins particuliers d'éducation/formation en coopération avec les conseillers pédagogiques spéciaux).

Les experts qualifiés des centres de consultation psychopédagogique apportent aux conseillers d'éducation une aide professionnelle et méthodologique en matière d'évolution de carrière des élèves/étudiants. Ils fournissent:

- une assistance à la planification de carrière, au choix des études, d'une activité professionnelle et d'un emploi, une aide à la mise en valeur des capacités intrinsèques des élèves, à l'adaptation à l'école ou à la formation choisie, des conseils pour adapter la personnalité et les compétences sociales et psychologiques des intéressés afin de leur permettre d'intégrer le monde du travail,
- des informations sur les possibilités offertes, sur les conditions et critères requis pour suivre des études dans les établissements d'enseignement secondaire et supérieur, sur le marché du travail, etc.;
- un travail individuel et collectif avec les élèves qui rencontrent des difficultés dans leur développement professionnel.

Les interventions des conseillers d'éducation et du personnel des centres de consultation psychopédagogique font partie des services proposés gratuitement par le système éducatif slovaque. L'action des centres susmentionnés est financée par l'Etat. »

30. 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 1§4 ESPAGNE

« Le Comité conclut que la situation de l'Espagne n'est pas conforme à l'article 1§4 de la Charte. »

31. Voir article 15§1.

Article 2§1 – Durée raisonnable du travail journalier et hebdomadaire

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 que certaines périodes de référence servant au calcul de la durée moyenne du travail dans le cadre d'accords d'aménagement du temps de travail sont trop longues. »

32. Le représentant de l'Allemagne fournit quelques explications concernant la durée du travail et les formules d'aménagement du temps de travail. Il rappelle que son pays a transposé la directive communautaire de 2003 sur le temps de travail qui, en cas d'aménagement du temps de travail, fixe sa durée moyenne à 48 heures par semaine sur une période de référence de douze mois. Il souligne que la moyenne de 48 heures est respectée dans toutes les conventions collectives, tant celles où la période de référence est de douze mois que celles où elle est plus longue (chez Volkswagen, par exemple). Cette situation lui paraît conforme à la Charte, dès lors que la moyenne des 48 heures hebdomadaires n'est jamais dépassée.

33. Le Secrétariat rappelle qu'au regard de la jurisprudence du CEDS relative à cette disposition, les formules d'aménagement du temps de travail ne sont pas, en soi,

contraires à la Charte, pour autant néanmoins (entre autres conditions) qu'elles prévoient des périodes de référence raisonnables pour le calcul de la durée moyenne de travail. Les périodes de référence ne doivent pas dépasser six mois. Elles peuvent atteindre un an au maximum dans des circonstances exceptionnelles.

34. La représentante de la France souhaite recevoir des exemples de conventions collectives où la période de référence est supérieure à douze mois. La représentante de la Roumanie fait remarquer que c'est la période de référence, et non la durée hebdomadaire maximale de travail, qui pose problème; elle demande au représentant de l'Allemagne de donner davantage d'exemples. Le représentant de la CES observe lui aussi que l'Allemagne devrait fournir le plus grand nombre possible d'exemples, même s'il est difficile de démontrer le caractère exceptionnel d'une période de référence plus longue.

35. Le Comité invite le gouvernement de l'Allemagne à communiquer toutes les informations requises pour la présente disposition, en tenant compte de la jurisprudence du CEDS.

CSE 2§1 HONGRIE

« Le Comité conclut que la situation de la Hongrie n'est pas conforme à l'Article 2§1 de la Charte au motif que la loi autorise une semaine de travail de 72 heures pour les salariés assurant des permanences. »

36. Le représentant de la Hongrie fournit les informations suivantes par écrit :

« 1. Il y a longtemps déjà que les emplois consistant en des « permanences » sont reconnus dans le code du travail institué par la loi n° XXII de 1992, mais leur définition n'y figure que depuis le 1er juillet 2007. Est ainsi qualifié de permanence l'emploi

a) où – en raison de la nature du poste en question – aucune tâche n'est effectuée durant au moins le tiers du temps de travail normal sur une longue période, et où le salarié a la faculté de se reposer au cours de ces heures d'inactivité;

b) où – au vu des caractéristiques du poste et des conditions de travail – les tâches effectuées sont sensiblement moins pénibles et moins exigeantes que celles couramment demandées à un poste ordinaire [code du travail, article 117§1, al. k]

Le fait que la définition ait été reprise dans le code du travail constitue une garantie en termes de protection des salariés, puisqu'il qu'aucun doute n'est plus permis quant aux caractéristiques qui font qu'un type d'emploi est qualifié de « permanence ».

2. D'autres règles garantissent par ailleurs la protection des salariés.

Si un employeur considère un poste donné comme une « permanence », la durée de travail ne s'en trouvera pas automatiquement augmentée. Les 8 heures quotidiennes et 40 heures hebdomadaires de travail à temps complet peuvent être portées à 12 heures par jour et 60 heures par semaine, mais uniquement si les parties y consentent – ce qui suppose, en d'autres termes, une modification du contrat d'emploi [article 117/B§3 du code du travail]. La durée de travail d'un salarié affecté à un poste de permanence peut aller jusqu'à 24 heures par jour ou 72 heures par semaine, selon le planning. Dans ce cas, la durée de travail calculée sur la période de référence devra toujours être, en moyenne, de 8 heures par jour et 40 heures par semaine – ou, moyennant accord des parties, de 12 heures par jour et 60 heures par semaine [article 117/B§1, article 119, al. 3, du code du travail]. Il faut donc comprendre que le plafond hebdomadaire de 72 heures constitue une règle qui touche à la planification du travail et ne concerne pas la quantité d'heures travaillées. Même si la durée de travail est portée à 72 heures selon le planning, le nombre moyen d'heures de travail ne peut excéder 40 ou 60 heures sur la période de référence, sauf si l'employeur ordonne au salarié de faire des heures supplémentaires à titre exceptionnel ou de respecter des périodes d'astreinte. On notera aussi à ce sujet que le code du travail limite de manière rigoureuse le

quota annuel d'heures supplémentaires effectuées à titre exceptionnel et de périodes d'astreinte.

3. Selon les dispositions de la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, la durée moyenne de travail pour chaque période de sept jours ne doit pas excéder 48 heures, y compris les heures supplémentaires ; dans le même temps, il est possible d'accepter librement d'effectuer (par « dérogation ») des heures supplémentaires au-delà de cette limite. La réglementation nationale hongroise concernant la durée hebdomadaire maximale de travail est conforme aux dispositions contenues dans la directive européenne. »

37. 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 ISLANDE

« Le Comité conclut que la situation de l'Islande n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que la durée de travail admise pour les marins peut atteindre 72 heures par semaine. »

38. La représentante de l'Islande fournit les informations suivantes par écrit :

« Le ministère des Affaires sociales et de la Sécurité sociale a pris note de la conclusion adoptée par le CEDS, qui estime la situation de l'Islande non conforme à la Charte sociale au motif que la durée du travail admise pour les marins peut atteindre 72 heures par semaine. Il fera connaître cette conclusion au ministère des Transports, des Communications et des Affaires municipales ainsi qu'aux partenaires sociaux, et fournira des informations complémentaires sur ce point dans son prochain rapport au CEDS. »

39. 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 MALTE

« Le Comité conclut que la situation de Malte n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que le droit à une durée de travail raisonnable soit garanti aux travailleurs. »

40. Le représentant de Malte indique au Comité que son pays se conforme à la directive 2003/88/CE de l'Union européenne relative au temps de travail, au regard de laquelle la durée de travail hebdomadaire ne peut excéder une moyenne de 48 heures. Si un salarié accepte par écrit de travailler davantage, la durée de travail quotidienne peut cependant être plus élevée, jusqu'à atteindre un maximum de treize heures ; à raison de cinq jours par semaine, cela donne un total hebdomadaire de plus de 60 heures. Le délégué ajoute cependant que des voix s'élèvent pour demander une réduction du temps de travail, et assure que le prochain rapport reviendra en détail sur cette question.

41. Le Comité invite le Gouvernement à communiquer toutes informations utiles dans son prochain rapport 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 dans certains régimes de temps de travail, la durée du travail peut atteindre seize heures par jour. »

42. La représentante de la Pologne informe le Comité des circonstances exactes dans lesquelles il est permis de travailler 16 ou 24 heures par jour – il s'agit d'emplois consistant, par exemple, à surveiller des machines ou à assurer un gardiennage. Elle précise que ces allongements d'horaires doivent faire l'objet d'un accord avec les

représentants des travailleurs et sont soumis au contrôle des services de l'inspection du travail. Elle fournit des détails quant aux périodes de repos obligatoire.

43. Le représentant de la CES observe que la situation n'a pas changé et demeure contraire à la Charte, même si un repos compensatoire doit suivre ces plages de travail et malgré les restrictions imposées quant au nombre de journées de 16 ou 24 heures de travail qui peuvent être effectuées dans un même mois.

44. La représentante de la Pologne n'est pas en mesure de fournir des statistiques sur le nombre de cas de ce genre.

45. Le Comité invite instamment le Gouvernement à prendre des mesures pour rendre la situation conforme à la Charte et demande que le prochain rapport national donne des informations plus détaillées sur les travailleurs concernés.

CSE 2§1 SLOVAQUIE

« Le Comité conclut que la situation de la Slovaquie n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que la législation autorise une durée de travail journalière pouvant aller jusqu'à seize heures. »

46. Le représentant de la Slovaquie informe le Comité qu'une modification apportée en juin 2007 au code du travail limite la durée de travail quotidienne à neuf heures – ou à douze heures dans les formules d'aménagement du temps de travail.

47. Le représentant de la CES note qu'en dépit de ces modifications, il demeure possible de ramener la période de repos à huit heures par jour dans des circonstances exceptionnelles ainsi qu'en cas d'opérations en continu et de travail par roulement. La situation ne s'est donc pas suffisamment améliorée pour être conforme à la Charte.

48. Le Comité prend note des modifications apportées au code du travail; constatant qu'elles ne sont pas satisfaisantes, il invite instamment le Gouvernement à rendre la situation conforme à la Charte.

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 permet une période de référence d'une année dans certaines circonstances pour le calcul de la durée moyenne des heures de travail ;
- la loi autorise une durée de travail hebdomadaire supérieure à 60 heures. »

Premier motif de non-conformité (pour la première fois)

49. Le représentant de l'Espagne fournit les informations suivantes par écrit :

« Le CEDS déclare à cet égard que les périodes de référence servant au calcul de la durée moyenne de travail hebdomadaire ne peuvent dépasser six mois, et ne peuvent atteindre l'année que dans des circonstances exceptionnelles. Par conséquent, la situation espagnole n'est pas conforme à la Charte sur ce point étant donné que, conformément à l'article 34, paragraphe 1, du statut des travailleurs, la période de référence pour le temps de travail maximal effectif est d'un an.

Cette objection n'est comprise qu'en partie car, l'article 2, paragraphe 1, de la Charte ne se réfère à aucune période de référence, et elle ne saurait être déduite non plus de son contenu. La motivation de cette objection est dès lors inconnue. Le seul élément certain est que l'article 2, paragraphe 1, oblige explicitement, à fixer un temps de travail journalier et hebdomadaire raisonnable – comme c'est le cas incontestablement dans la législation

espagnole, comme nous le verrons ultérieurement – mais il ne fait en aucun cas référence à une quelconque période de référence. »

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

Second motif de non-conformité

51. Le représentant de l'Espagne précise au Comité la durée maximale de travail du personnel maritime et du personnel sanitaire des services de santé. Pour les premiers, elle peut atteindre 72 heures par semaine en cas de force majeure ; pour les seconds, elle peut dépasser 60 heures par semaine si le travailleur y consent. Le délégué ajoute que le prochain rapport donnera des précisions sur le nombre de travailleurs concernés.

52. Tout en estimant que la situation n'a guère évolué, le Comité décide d'enjoindre le Gouvernement à prendre des mesures pour se conformer à la Charte en ce qui concerne la durée maximale de travail hebdomadaire pour certaines catégories de travailleurs.

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. »

53. Le représentant du Danemark fournit les informations suivantes par écrit :

« La loi sur les congés en vigueur au Danemark date de 1938. Elle a fait, au fil du temps, l'objet de modifications qui ont permis d'améliorer considérablement les droits des salariés, mais ses principes fondamentaux quant à l'acquisition des congés et des périodes auxquelles ils peuvent être pris sont restés, pour l'essentiel, inchangés. Depuis de nombreuses années, elle donne aux salariés le droit à cinq semaines de congés payés par an.

Dès le début, la loi sur les congés est apparue comme une composante majeure du « modèle danois » fondé sur un compromis entre les intérêts des partenaires sociaux sur le marché de l'emploi, modèle auquel tous les gouvernements danois successifs ont apporté leur soutien.

C'est là aussi ce qui explique qu'il soit possible de déroger à cette loi dans des conventions collectives afin d'adapter certaines règles spécifiques aux différents secteurs d'activité. Il est cependant des normes minimales dont aucune convention collective ou accord individuel ne peut à l'évidence s'écarter – c'est le cas, par exemple, du droit aux cinq semaines de congés payés annuels. Si la loi sur les congés fait partie intégrante d'une convention collective, les différends qui portent sur ce volet de l'accord doivent être traités par les parties à la convention dans le cadre du système de règlement des conflits du travail.

Comme le fait justement remarquer le Comité, la loi sur les congés ne confère pas aux travailleurs le droit, en cas de maladie ou d'accident survenant pendant leurs congés, de récupérer à un autre moment les jours ainsi perdus.

Le Danemark tient toutefois à souligner que la durée des congés payés annuels accordés par la loi est de cinq semaines. En outre, les conventions collectives donnent droit, pour la plupart, à une semaine de congé supplémentaire. Cela laisse donc une marge d'au moins quatre semaines de maladie par an qui surviendraient durant les congés annuels – ce qui suffit, dans les faits, à garantir le droit aux deux semaines minimales de congés payés annuels qu'exige l'article 2§3.

La loi sur les congés doit être replacée et comprise dans son contexte historique, en tenant compte aussi du modèle particulier fondé sur la « flexicurité » auquel obéit le marché de l'emploi danois. Les règles existantes sont largement acceptées par la population danoise; elles ne sont pas davantage contestées par les partis politiques qui composent le parlement danois, ni par les partenaires sociaux, qui y sont globalement favorables.

Les partenaires sociaux peuvent passer des accords qui confèrent aux salariés des droits plus avantageux que ceux prévus par la loi sur les congés. Aux termes d'au moins deux grandes conventions collectives, les congés peuvent ainsi être suspendus en cas d'accident ou de maladie grave ou de longue durée survenant pendant les congés.

L'octroi aux salariés de conditions plus favorables en ce qui concerne les congés est en général une question laissée davantage à la discrétion de l'entreprise qu'au législateur, de sorte qu'il est possible de convenir avec le travailleur (malade) d'annuler la part restante des congés qu'il avait posés et de lui permettre de prendre ces jours ultérieurement.

La loi sur les congés a par ailleurs évolué sur la question des accidents et maladies au regard des congés. Depuis 2001, le début du congé payé est fixé à la première heure de travail de la période de congé. Auparavant, il était réputé commencer à la dernière heure de travail précédant la période de congé. Cela signifie qu'un travailleur qui tombe malade le week-end avant le début de son congé est désormais en droit de prendre à un autre moment le congé ainsi annulé.

La loi sur les congés offre de surcroît la possibilité, depuis 2001, de transférer sur l'année suivante les congés payés qui n'ont pu être pris durant l'année en cours en raison d'une maladie ou d'un accident, et ce sans amputer sur les congés payés ordinaires dus pour cette année.

On notera aussi qu'un congé de maternité entamé durant une période de congés payés annuels donne à l'intéressée le droit de prendre à un autre moment les jours de congé ainsi perdus.

Enfin, le Danemark rappelle qu'il a ratifié la Convention n° 52 de l'OIT sur les congés payés, qui donne droit à six jours de congés payés annuels. Il a en outre donné effet à l'article 7 de la Directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003, qui donne droit à quatre semaines de congés payés par an.

Conclusion

La loi sur les congés en vigueur au Danemark accorde aux salariés cinq semaines de congés payés annuels. En outre, les conventions collectives prévoient pour la plupart une semaine de congé supplémentaire. Cela suffit donc pour garantir au salarié qui tombe malade durant ses congés annuels un minimum de deux semaines de congés payés annuels, comme l'exige la Charte.

A cela s'ajoute que la législation a évolué, que de nombreuses conventions collectives octroient des droits plus favorables en cas de maladie survenant durant les congés, et que les possibilités de transférer d'une année sur l'autre les jours de congé perdus se multiplient. Dans le même temps, l'employeur peut toujours offrir à ses salariés des droits plus avantageux en matière de congés que ceux prévus par la loi.

Le Danemark considère par conséquent que sa situation est conforme à l'article 2§3 de la Charte au motif que la loi sur les congés, confortée par les dispositions des conventions collectives, prévoit un minimum de deux semaines de congés payés annuels – y compris en cas de maladie ou d'accident survenant durant les congés –, dans la mesure où la plupart des salariés ont droit à six semaines (et, en tout état de cause, à au moins cinq semaines) de congés payés annuels, ce qui suffit à satisfaire aux exigences de la Charte. »

54. 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§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. »

55. Le représentant de l'Espagne indique que la législation espagnole prévoit 30 jours de congés payés par an et que les conventions collectives en accordent souvent davantage. La durée des congés payés est donc nettement supérieure à celle énoncée dans la Charte, qui exige seulement deux semaines. La durée minimale des congés payés auxquels ont droit les travailleurs en Espagne signifie donc que, même s'ils tombent malades durant une partie de leurs congés, ils bénéficieront dans leur grande majorité d'au moins deux semaines de vacances. Le représentant souligne par ailleurs que les travailleurs continuent de cumuler des jours de congé lorsqu'ils sont en arrêt de maladie.

56. Il indique enfin qu'aux termes de certaines conventions collectives, les travailleurs sont en droit, en cas de maladie ou d'accident survenant pendant leurs congés, de les rattraper à un autre moment.

57. La représentante du Portugal demande si, dans les faits, la grande majorité des travailleurs est couverte par une convention collective leur permettant, en cas de maladie ou d'accident survenant pendant leurs congés, de les rattraper à un autre moment.

58. Le représentant de la CES déclare qu'il n'y a guère d'éléments nouveaux sur ce terrain; il demande si le Gouvernement espagnol envisage de faire évoluer la situation.

59. Le Comité invite le Gouvernement à prendre toutes les mesures nécessaires pour veiller à ce que tous les travailleurs puissent, en cas de maladie ou d'accident survenant durant leurs congés, rattraper les jours restants à un autre moment. Entre-temps, il 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. »

60. Le représentant du Royaume-Uni fournit les informations suivantes par écrit :

« Le règlement de 1998 relatif au temps de travail (tel que modifié) donnant effet à la directive 2003/88/CE sur le temps de travail garantit actuellement aux travailleurs un minimum de 4,8 semaines de congés payés annuels. Ce règlement couvre les travailleurs saisonniers, les travailleurs intérimaires et les travailleurs sous contrat à durée déterminée, qui jouissent du même droit légal auxdits congés que les salariés sous contrat à durée indéterminée.

Quant à savoir ce qu'il advient lorsqu'un salarié tombe malade ou est victime d'un accident pendant ses congés, il s'agit d'une question qui doit être réglée contractuellement entre l'employeur et le travailleur. »

61. 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§4 – Durée du travail réduite ou congés supplémentaires en cas d'occupation à des travaux dangereux et insalubres

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 les travailleurs employés dans l'industrie minière ne bénéficient pas, dans la pratique, de compensations liées la pénibilité de leurs tâches. »

62. La représentante de la Grèce explique que les questions concernant la durée du travail, l'octroi de périodes de repos supplémentaires ou les congés payés des travailleurs employés dans les mines sont régies par des conventions collectives conclues à l'issue de négociations librement menées entre les organisations patronales et syndicales les plus représentatives.

63. Néanmoins, indépendamment des conventions collectives, les travailleurs en poste dans les mines relèvent de la catégorie des personnels affectés à des tâches pénibles et insalubres ; ils jouissent à ce titre, en vertu de la législation relative à la sécurité sociale (loi n° 1846/51), d'un traitement préférentiel au regard des pensions, leur âge de départ à la retraite étant avancé de cinq ans (en d'autres termes, la durée pendant laquelle ils sont exposés au danger est plus courte). Il s'agit là d'une disposition issue de la législation en matière de sécurité sociale, dont la mise en œuvre - contrairement à ce qu'indique le CEDS - ne nécessite aucune clause particulière dans une convention collective.

64. Pour ce qui concerne les travailleurs des mines de lignite appartenant à la Compagnie publique d'électricité (DEH), dont le statut est repris dans la réclamation collective n° 30/2005, il convient de préciser qu'aux termes de l'arrêté n° 273/85 relatif à l'administration des entreprises, les salariés en équipes tournantes ont droit à un congé payé spécial de cinq jours ouvrables supplémentaires par an. Cet arrêté est respecté dans les faits, sans qu'il y ait besoin, pour le faire appliquer, d'une quelconque disposition spéciale inscrite dans une convention collective - contrairement à ce qui est dit dans le rapport du Comité européen des Droits sociaux et, de ce fait, dans notre document de travail.

65. La priorité du Gouvernement grec pour tous les travailleurs, et plus encore pour ceux en poste dans les mines, est de continuer à prévenir et éliminer les risques professionnels. A cette fin, et dans le but de protéger la santé et la sécurité de ceux qui travaillent dans les mines et les carrières, des textes très spécialisés ont récemment été adoptés, en complément du règlement sur les mines. Le décret présidentiel n° 149/2006 fixant les normes minimales de santé et de sécurité pour les travailleurs exposés à des risques découlant de facteurs naturels (bruit), ainsi que le décret présidentiel n° 162/2007 relatif à la protection de la santé des travailleurs exposés à certains agents chimiques durant leurs activités professionnelles, en sont des exemples ; ils comportent des mesures spéciales destinées à réduire l'exposition des travailleurs aux risques.

66. La représentante de la Grèce indique par ailleurs que son Gouvernement envisage de réexaminer, en concertation avec les partenaires sociaux, la situation des travailleurs des mines qui ne bénéficient pas de congés supplémentaires (puisque ceux en poste dans les mines de lignite de la Compagnie publique d'électricité y ont droit, ainsi qu'il a été dit). Le Gouvernement étudiera la possibilité d'octroyer des jours de congé supplémentaires à certaines catégories de personnels, en particulier ceux qui travaillent en milieu souterrain, pour lesquels la conclusion négative indique que tous les risques n'ont pas encore pu être éliminés - et ce afin de rendre la situation conforme à l'interprétation du CEDS.

67. La représentante de la Belgique propose de prendre note de ces informations et d'attendre la prochaine évaluation du Comité.

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

CSE 2§4 LUXEMBOURG

« Le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à l'article 2§4 de la Charte au motif qu'il n'est pas prévu de réduire la durée du travail ou d'accorder des congés supplémentaires en faveur des travailleurs employés à des occupations dangereuses ou insalubres. »

69. Le représentant du Luxembourg déclare qu'en matière de santé et de sécurité au travail, son Gouvernement préfère chercher à réduire et éliminer les risques plutôt que d'accorder des compensations; cette approche est celle de la Charte révisée, par opposition à celle retenue dans la Charte de 1961. Le Gouvernement luxembourgeois envisage de ratifier la Charte révisée.

70. La Présidente fait observer que la position du CEDS au regard de la Charte de 1961 a évolué sur ce point.

71. Le Comité appelle le Luxembourg à prendre toutes les mesures nécessaires pour rendre la situation conforme à la Charte. Entre-temps, il décide d'attendre 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, aux motifs que la législation ne prévoit pas de réduire la durée du travail ou d'octroyer des congés supplémentaires aux travailleurs employés à des occupations dangereuses ou insalubres et que, de surcroît, aucune preuve n'a pu être apportée que de telles mesures ou toutes autres mesures visant à réduire l'exposition aux risques sont mises en place par voie de convention collective ou par d'autres moyens. »

72. Le représentant du Royaume-Uni explique que la politique du Gouvernement britannique est de réduire et d'éliminer les risques, plutôt que d'accorder des compensations sous la forme de congés supplémentaires. La législation exige à cet égard que tous les dangers connus soient préalablement identifiés et que des mesures spécifiques soient prises en réponse – réduction du temps travail, etc.

73. Le Comité invite le Gouvernement à communiquer toutes informations utiles dans son prochain rapport 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. »

74. La représentante de la République tchèque indique qu'en réalité, le secteur agricole n'emploie que 3.5% des travailleurs. Les dispositions relatives au repos hebdomadaire s'expliquent par le caractère saisonnier de leur travail. Elle ajoute que le code du travail a été modifié par un nouvel amendement incluant le repos hebdomadaire. Cet amendement est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2008. De nouvelles informations seront fournies dans le prochain rapport.

75. Le Comité invite le Gouvernement à communiquer toutes informations utiles 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 certaines catégories de personnes ne sont pas couvertes par la législation garantissant une période de repos hebdomadaire (travailleurs de l'agriculture, de l'élevage, de la chasse et de la pêche et employés de maison). »

76. La représentante de la Grèce fournit les informations suivantes par écrit :

« Il convient de signaler l'adoption, après la période de référence considérée dans le 17^e rapport de la Grèce (2001-2004), d'une nouvelle législation relative à l'organisation du temps de travail. Il s'agit plus précisément du :Décret présidentiel n° 76/2005 (Journal officiel n° 117/A/19-05-2005) « portant modification du décret présidentiel n° 88/99 relatif aux prescriptions minimales pour l'aménagement du temps de travail conformément à la directive 93/104/CE », texte adopté pour mise en conformité avec la directive 2000/34/CE.

L'article 3 du décret présidentiel n° 76/2005, qui a remplacé l'article 5 du décret n° 88/99, est rédigé comme suit .

“ Un repos continu d'au moins vingt-quatre (24) heures par semaine doit être accordé aux travailleurs. Cette période doit inclure principalement le dimanche, conformément aux dispositions de la législation du travail et aux pratiques applicables à chaque catégorie de travailleurs ; s'y ajoute un repos quotidien de douze (12) heures ininterrompues. ”

Le décret présidentiel n° 88/99 tel que modifié par les dispositions du décret n° 76/2005 s'applique à l'ensemble des entreprises, établissements, structures commerciales et organismes dans le secteur privé comme dans le secteur public. »

77. 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 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 est possible, dans de nombreux secteurs, de travailler plus de douze jours consécutifs sans bénéficier de période de repos, et aucune information n'a été fournie concernant les garanties. »

78. Le représentant du Royaume-Uni fournit les informations suivantes par écrit :

« Le Gouvernement britannique est convaincu que rares sont les salariés tenus par contrat de travailler plus de douze jours consécutifs. Cela étant, ceux qui seraient dans ce cas ont droit à un repos compensatoire pour rattraper le temps de repos ainsi perdu. Comme nous l'avons déjà indiqué, lorsque des circonstances exceptionnelles font qu'il n'est pas possible d'octroyer un tel repos compensatoire, une protection adéquate doit être prévue.

La liste des dérogations aux prescriptions en matière de périodes de repos est tirée de la directive sur le temps de travail; elle n'a pas été élaborée par le Royaume-Uni. »

79. 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 3§1 – Sécurité, santé et milieu du travail

CSE 3§1 AUTRICHE

« Le Comité conclut que la situation de l'Autriche n'est pas conforme à l'article 3§1 de la Charte au motif que les travailleurs indépendants ne sont pas suffisamment couverts par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail »

80. La représentante de l'Autriche fait observer que, si la loi sur la protection des travailleurs ne s'applique pas aux travailleurs indépendants, ils n'en sont pas moins

couverts par de nombreuses réglementations en matière de santé et de sécurité, notamment dans le secteur du bâtiment ; en outre, diverses possibilités de formation leur sont proposées. Les autorités et les partenaires sociaux ont estimé que la réglementation en vigueur protégeait suffisamment les travailleurs indépendants, de sorte qu'il n'a pas été jugé nécessaire de l'étoffer.

81. Le Comité invite le Gouvernement à communiquer toutes les informations utiles dans son prochain rapport – en précisant notamment quelles sont les différentes réglementations sectorielles en matière de santé et de sécurité qui s'appliquent aux travailleurs indépendants – et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSE 3§1 ALLEMAGNE

« Le Comité conclut que la situation de l'Allemagne n'est pas conforme à l'article 3§1 de la Charte au motif que certaines catégories de travailleurs indépendants ne sont pas suffisamment couverts par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail. »

82. La représentante de l'Allemagne fournit les informations suivantes par écrit :

« Aucune directive européenne ne plaçant les travailleurs indépendants sur un pied d'égalité avec les salariés obligatoirement affiliés aux régimes de sécurité sociale, les structures dénommées « micro-entreprises » ne sont pas couvertes par les dispositions du droit allemand en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel. En revanche, cette réglementation s'applique entièrement aux individus officiellement désignés comme « indépendants » mais qui, au regard du droit du travail, sont en réalité des salariés (ceux que l'on appelle les pseudo-travailleurs indépendants). Le Gouvernement fédéral s'efforce, à travers diverses initiatives, de faire en sorte que ceux qui exercent des activités non salariées se conforment davantage à ladite réglementation. L'initiative baptisée « Nouvelle qualité de travail » (INQA) entend ainsi, grâce à des conférences, ateliers, portails Internet et brochures, multiplier les informations sur la sécurité et la santé professionnelles auprès de l'ensemble de la population active. Les petites et moyennes entreprises bénéficient donc, elles aussi, de ces projets. Pour plus de précisions sur l'INQA, nous renvoyons à son site Web - www.inqa.de. Le projet « Travailler à son compte et en bonne santé » donne également diverses informations, ainsi que des exemples de bonnes pratiques qui ont été recueillies et testées ; il devrait s'enrichir encore, avec le concours de tous les partenaires du réseau (voir aussi le site <http://www.selbstaendig-und-gesund.de>). Pour ceux qui souhaitent créer leur entreprise, des services très complets d'information et de conseil ont été mis en place dans le cadre des projets GUSS (« Gesund und sicher eine Existenz gründen » - « Vous lancez votre entreprise ? Pensez santé et sécurité ») et Pro Gründer (« Bien démarrer son entreprise ») (<http://www.inqa.de/Inqa/Navigation/Themen/selbstaendige.did=38478.html>).

Si d'autres informations concernant les secteurs dits « à hauts risques » (voir Conclusions, p. 16) sont nécessaires, il conviendrait de préciser à quels secteurs et/ou activités économiques se réfère le Comité afin, si besoin est, d'exposer plus en détails la législation allemande. »

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 3§1 GRECE

« Le Comité conclut que la situation de la Grèce n'est pas conforme à l'article 3§1 de la Charte au motif que les travailleurs indépendants ne sont pas suffisamment couverts par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail ».

84. La représentante de la Grèce fait savoir que plusieurs faits nouveaux sont intervenus depuis la soumission du dernier rapport, tant sur le plan législatif qu'en termes de sensibilisation. Une réglementation visant à répondre aux besoins en matière de santé et

de sécurité des travailleurs indépendants, notamment dans les domaines des transports, de l'amiante et de la musique, a ainsi été adoptée. Des formations ont été mises en place à l'intention des travailleurs indépendants et des dépliants ont été distribués aux comités d'hygiène et de sécurité.

85. Le Comité prend note des améliorations qui ont été apportées à la législation et des mesures concrètes qui ont été prises en faveur de la santé et de la sécurité des travailleurs indépendants. Bien qu'il soit trop tôt pour évaluer l'impact de ces mesures qui sont très récentes, le Comité se félicite de cette évolution positive et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSE 3§1 POLOGNE

« Le Comité conclut que la situation de la Pologne n'est pas conforme à l'article 3§1 de la Charte au motif que les travailleurs indépendants ne sont pas suffisamment protégés par la législation ou autres mesures en ce qui concerne la santé et la sécurité au travail. »

86. La représentante de la Pologne fournit les informations suivantes par écrit :

« L'article 208 § 1 du Code du travail prévoit que chaque personne qui travaille pour son propre compte et qui exerce un travail dans le même lieu que des travailleurs employés par de différents employeurs est obligée de coopérer avec ces employeurs pour assurer que les conditions de travail répondent aux exigences en vigueur en ce qui concerne la santé et la sécurité du travail. En plus elle doit suivre des instructions du coordinateur qui supervise les conditions de santé et de sécurité dans l'entreprise donnée. Elle est aussi obligée d'appliquer des procédures en cas de réalisation du risque pour la santé ou la sécurité des travailleurs ainsi que de coopérer avec d'autres personnes présentes sur le lieu de travail.

Le 1 juillet 2007 est entrée en vigueur la loi du 13 avril 2007 sur l'Inspection Nationale du Travail. Cette loi a amendé les articles 304 et 3041 du Code du travail en vue d'élargir des obligations en matière de santé et de sécurité au travail des personnes qui travaillent pour leur propre compte. L'employeur qui confie un travail à une personne qui travaille pour son propre compte et ce travail est à exécuter dans une entreprise ou dans un autre lieu indiqué est obligé d'assurer des conditions de travail saines et sûres, répondant aux exigences établies à l'article 207 § 2 du Code du travail. Il ressort de cet article que l'employeur doit protéger la vie et la santé des personnes qui travaillent en leur fournissant des machines, des appareils et des produits construits en prenant compte des résultats du progrès scientifique et technique. En outre l'employeur est tenu, entre autres:

- d'organiser le travail de façon à garantir les conditions de travail saines et sûres,
- de garantir la mise en œuvre des principes et dispositions légales sur la santé et la sécurité au travail, de donner des instructions pour remédier à des manquements dans l'application de ces principes et dispositions légales et de contrôler leur mise en œuvre.

En plus, sur la base de l'article 304 § 3 du Code des obligations décrites à l'article 207 § 2 sont applicables aux entrepreneurs qui ne sont pas des employeurs mais qui organisent le travail des personnes travaillant pour leur propre compte.

Sur la base de l'article 3041 du Code du travail des obligations des salariés en matière de santé et sécurité au travail telles que décrites à l'article 211 de ce Code sont applicables aux personnes qui travaillent pour leur propre compte et qui exécutent un travail dans une entreprise ou dans un lieu indiqué par l'employeur ou par l'entité qui organise le travail ; ces obligations s'appliquent dans la mesure définie par l'employeur ou l'entité qui organise le travail.

Selon l'article 211 la mise en œuvre des principes et dispositions légales sur la santé et la sécurité au travail est l'obligation fondamentale du travailleur. En particulier le travailleur doit:

- connaître des principes et dispositions légales sur la santé et la sécurité au travail, participer à la formation en la matière et passer des examens prescrits,
- exécuter le travail de façon conforme aux principes et dispositions légales sur la santé et la sécurité au travail et obéir à des instructions données par des supérieurs,

- prendre soin des machines, outils, installations pour assurer leur bon fonctionnement et maintenir l'ordre et la propreté sur le poste de travail,
- utiliser l'équipement de protection collective et individuelle lui affecté et cela conformément à son destination,
- passer le contrôle médical préliminaire, périodique et autres examens médicaux recommandés et obéir à des instructions du médecin,
- sans retard, informer le supérieur de tout accident ou risque pour la vie ou la santé des travailleurs dans l'entreprise et prévenir les personnes exposés à un tel risque,
- coopérer avec l'employeur et le supérieur dans la mise en œuvre des obligations en ce qui concerne la santé et la sécurité au travail.

L'article 10 para 2 de la loi sur l'Inspection Nationale du Travail prévoit que parmi les tâches de l'Inspection se trouvent la supervision et le contrôle de la mise en œuvre des obligations en ce qui concerne la santé et la sécurité au travail des personnes qui travaillent sur leur propre compte dans un lieu indiqué par l'employeur ou l'entrepreneur qui n'est pas l'employeur mais pour le compte duquel le travail est réalisé.

Les personnes qui travaillent pour leur propre compte doivent exercer leur travail de façon conforme aux normes d'hygiène sur le lieu de travail établies par le règlement du Ministre du Travail et des Affaires Sociales du 29 novembre 2002 portant sur la concentration et l'intensité maximales des facteurs nocifs pour la santé sur le lieu de travail. Ces personnes sont, en outre, tenues d'utiliser des machines et autres équipements techniques ainsi que des outils conformes aux règles de sécurité. La réglementation en vigueur garantit aux personnes travaillant pour leur propre compte le droit d'acquérir des machines, d'autres équipements et des outils ainsi que des dispositifs de protection personnelle, conformes aux normes de sécurité. Ceci découle des textes suivants:

- la loi du 12 décembre 2003 sur les règles générales de sécurité relatives aux produits,
- la loi du 30 août 2002 sur le système de conformité de l'évaluation.

La loi du 11 janvier 2001 portant sur les substances et les produits chimiques détermine les conditions, les interdictions ou les limitations relatives à la commercialisation et à l'emploi de substances et de produits chimiques en vue d'une protection contre une influence nocive pour la santé humaine ou pour l'environnement. Une personne exerçant une activité pour son propre compte bénéficie donc d'une garantie de protection contre l'exposition aux substances et aux produits chimiques nocifs pour la santé. En cas d'emploi des substances dangereuses, elle est tenue de respecter les devoirs prévus par la loi, y compris l'obligation de prendre connaissance de la fiche signalétique de la substance.

Conformément à la loi du 27 juin 1997 sur les services de la médecine du travail, une personne exerçant une activité économique pour son propre compte peut bénéficier, sur demande, de soins de santé préventifs assurés par les services de la médecine du travail. »

87. 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 3§1 ESPAGNE

« Le Comité conclut que la situation de l'Espagne n'est pas conforme à l'article 3§1 de la Charte aux motifs suivants:

- le manque répété d'informations sur la question de savoir si les travailleurs sont effectivement protégés contre les risques du benzène et ses effets cancérigènes ;
- les règlements pour les travailleurs temporaires ne sont pas suffisamment effectifs pour protéger cette catégorie de travailleurs d'une manière adéquate ;
- les travailleurs indépendants, qui représentent une proportion importante de la population active, ne sont pas suffisamment couverts par la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité au travail. »

Premier et Second motifs de non-conformité (pour la première fois)

88. Le représentant de l'Espagne fournit les informations suivantes par écrit :

« I. Protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des substances et agents dangereux pendant le travail (le CEDS se réfère concrètement à l'exposition à l'amiante et au benzène).

A) Protection des travailleurs contre l'exposition à l'amiante

Le CEDS souhaite savoir si les directives suivantes ont été transposées dans l'ordre juridique espagnol :

- Directive 83/477/CE du Conseil du 19 septembre 1983 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à l'amiante pendant le travail, modifiée par la directive 91/382/CEE du 25 juin 1991 et par la directive 2003/18/CE.

- Directive 1999/77/CE de la Commission du 26 juillet 1999 portant sixième adaptation au progrès technique de l'annexe I de la directive 76/769/CEE concernant le rapprochement des dispositions législatives, réglementaires et administratives des États membres, relatives à la limitation de la mise sur le marché et de l'emploi de certaines substances et préparations dangereuses (amiante).

Il convient de signaler que ces deux directives ont été transposées dans le droit interne espagnol, la première par le décret royal 396/2006, du 31 mars 2006, portant établissement des dispositions minimales de sécurité et de santé applicables aux emplois impliquant un risque d'exposition à l'amiante, et, la seconde, par l'ordonnance du 7 décembre 2001 portant modification de l'annexe 1 du décret royal 1406/1989, du 10 novembre 1989, imposant des limitations à la mise sur le marché et à l'emploi de certaines substances et préparations dangereuses.

B) Protection des travailleurs contre l'exposition au benzène

Le CEDS souhaite savoir si les valeurs limites d'exposition au benzène arrêtées dans la directive 2004/37/CE concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail sont les mêmes que celles indiquées dans la législation espagnole.

Le décret royal 665/1997, du 12 mai 1997, relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes (modifié par le décret royal 343/2003) fixe, à son annexe III, la valeur limite d'exposition au benzène à 1 ppm, ce qui correspond à la valeur limite d'exposition indiquée dans la directive 2004/37/CE.

Le CEDS demande également si la législation espagnole prévoit des mesures d'interdiction d'utilisation du benzène conformément à la Convention n° 136 de l'OIT. Il convient ici de se reporter aux dispositions du décret royal 665/1997, du 12 mai 1997, précédemment cité, relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes.

II. Protection des travailleurs précaires

Compte tenu de la proportion élevée de travailleurs temporaires en Espagne et de l'augmentation du taux d'accidents du travail au cours des dernières années, le CEDS considère que la législation espagnole en matière de sécurité et de santé au travail applicable à cette catégorie de travailleurs n'est pas efficace. Il convient ici d'apporter les observations suivantes :

Le taux d'accidents du travail des travailleurs temporaires est déterminé en établissant une comparaison entre les travailleurs temporaires et l'ensemble des travailleurs en CDI, sans établir de comparaison entre les catégories professionnelles de travailleurs.

Or, la question de fond est de savoir si ce taux élevé d'accidents du travail est lié au caractère temporaire des contrats ou au type de travail à réaliser. Il conviendrait donc de réaliser des études sur les accidents du travail en comparant les travailleurs temporaires et les travailleurs en CDI appartenant à une même catégorie professionnelle ou exerçant un même métier.

Par ailleurs, le CEDS signale dans ses conclusions que les États doivent adopter les mesures nécessaires pour que les travailleurs des entreprises de travail temporaire et les travailleurs en CDD soient dûment formés et informés et qu'ils bénéficient d'une surveillance médicale adaptée, afin de ne pas faire l'objet de discrimination en matière de sécurité et de santé au travail.

Sur ce point, l'Espagne considère qu'elle satisfait aux exigences du CEDS, puisque la législation espagnole prévoit des mesures suffisantes pour protéger cette catégorie de travailleurs contre les risques auxquels ils sont susceptibles d'être exposés. Ainsi, la loi 31/1995, du 8 novembre 1995, concernant la prévention des risques professionnels, contient un article, l'article 28, relatif aux relations de travail temporaires, à durée déterminée et dans les entreprises de travail temporaire, qui dispose que les travailleurs concernés par ces relations de travail doivent bénéficier du même niveau de protection en matière de sécurité et de santé que les autres travailleurs de l'entreprise dans laquelle ils fournissent leurs services. À cet effet, l'article précité définit les devoirs et obligations en matière de prévention qui incombent à l'entreprise utilisant leurs services, ainsi que, le cas échéant, les devoirs et obligations que doit assumer l'entreprise de travail temporaire.

De même, le décret royal 216/1999, du 5 février 1999, relatif aux dispositions minimales de sécurité et de santé au travail pour les travailleurs des entreprises de travail temporaire, qui transpose la directive 91/383/CEE du Conseil, du 25 juin 1991, définit les mesures à appliquer par les entreprises de travail temporaire et les entreprises utilisatrices dans le cadre du recrutement et de l'utilisation de ce type de travail pour satisfaire aux devoirs et obligations qui leur sont spécifiques. Ledit décret royal a pour objectif de garantir que cette catégorie de travailleurs bénéficie du même niveau de protection en matière de sécurité et de santé que celui dont bénéficient les autres travailleurs de l'entreprise utilisatrice, et d'établir la liste des activités et des emplois qui, en raison de leur dangerosité particulière, doivent être exclus des contrats de mise à disposition.

Par ailleurs, au cours des dernières années, l'État espagnol a adopté une série de mesures visant à éviter l'abus de contrats de travail temporaires. Ainsi, la loi 32/2006 portant réglementation de la sous-traitance dans le secteur du bâtiment, limite la chaîne de sous-traitance, de sorte que le troisième sous-traitant ne peut pas sous-traiter les travaux qui lui ont été confiés par un autre sous-traitant ou un travailleur indépendant.

De même, le point 4° de l'Accord Interconfédéral sur la stabilité de l'emploi (ci-après AISE) signé par les organisations syndicales et patronales les plus représentatives en avril 1997, reprend, outre l'établissement d'un nouveau contrat pour encourager l'embauche à durée indéterminée, la proposition du gouvernement de s'engager à renforcer les politiques actives de l'emploi. Cet accord a été assumé par le gouvernement, qui a transposé son contenu dans la première disposition additionnelle du décret-loi royal 9/1997, du 16 mai 1997. Ce décret-loi royal a donné lieu à un projet de loi, qui a conduit à l'approbation de la loi 64/97. À partir de cette loi, d'autres lois ont été approuvées, contenant divers programmes de promotion de l'emploi stable et prévoyant toujours des réductions des cotisations patronales à la Sécurité sociale pour les risques ordinaires, en vue d'encourager l'embauche à durée indéterminée.

À l'heure actuelle, le décret-loi royal 5/2006, du 9 juin 2006, pour l'amélioration de la croissance et de l'emploi, reprend et structure l'accord auquel sont parvenus les partenaires sociaux. Le chapitre 1 dudit décret-loi royal, relatif aux mesures d'encouragement de l'embauche à durée indéterminée, comprend notamment le nouveau programme de promotion de l'emploi, les mesures d'encouragement à la conversion de contrats temporaires en CDI et la réduction des cotisations patronales.

Au vu de tout ce qui précède, nous pouvons conclure que le cadre juridique espagnol garantit de façon efficace la protection de la sécurité et de la santé au travail des travailleurs temporaires et des employés des entreprises de travail temporaire, cette catégorie de travailleurs ne faisant l'objet d'aucune sorte de discrimination en matière de sécurité et santé au travail. »

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

Troisième motif de non-conformité

90. Le représentant de l'Espagne indique qu'outre la législation déjà décrite dans le rapport, la loi n° 20/2007 relative au statut des travailleurs indépendants a été adoptée en date du 11 juillet 2007. Ce texte définit leurs droits et obligations, et contient des règles relatives à la prévention des accidents du travail. Il prévoit également des programmes de formation et d'information sur la santé et la sécurité au travail. Le délégué ajoute que la Stratégie en matière de santé et de sécurité au travail (2007-2012) s'intéresse également à la protection de cette catégorie de travailleurs.

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

Article 3§2 – Prescription de règlements de sécurité et d'hygiène

CSE 3§2 AUTRICHE

« Le Comité conclut que la situation de l'Autriche n'est pas conforme à l'article 3§2 de la Charte en raison du nombre manifestement trop élevé d'accidents mortels du travail et de l'augmentation continue de leur fréquence. »

92. La représentante de l'Autriche fournit les informations suivantes par écrit :

« Nombre excessivement élevé d'accidents mortels du travail et augmentation de leur fréquence

Selon les données Eurostat, le nombre d'accidents du travail et leurs taux d'incidence s'établissaient comme suit pour la période 2003-2005 :

	1995	2000	2003	2004	2005
Accidents - Autriche	174.044	100.089	88.792	88.398	85.501
UE (15 pays)	4.820.451	4.815.629	4.176.286	3.976.093	3.983.881
Taux d'accidents (Autriche)	5,451	3,056	2,629	2,731	2,564
Taux d'incidence normalisé (accidents/personnes exerçant une activité rémunérée x 100.000) pour neuf branches d'activité					
UE (15 pays)	4,266	4,016	3,329	3,176	3,098
Accidents mortels du travail - Autriche à l'exclusion des accidents de la circulation et des accidents survenus à bord de tout moyen de transport en cours d'exercice de l'activité professionnelle)	182	146	145	152	138
UE (15 pays)	3.092	2.631	2.410	2.285	2.226
Taux d'accidents mortels du travail – Autriche	6,7	5,1	4,8	5,4	4,8
UE (15 pays)	3,7	2,8	2,5	2,4	2,3

Sur la période 2003-2005, le nombre total d'accidents du travail a été ramené de 88 792 à 85 501 (-3.7%) ; le taux d'incidence d'accidents du travail a lui aussi reculé, passant de 2 629 à 2 564 (- 2,5%).

En 2005, ce taux était donc de 17,2% inférieur à la moyenne de l'UE (3 098) et l'Autriche se classait ainsi en cinquième position parmi les 15 pays de l'Union. Sur les dix Etats membres de l'UE qui communiquent à Eurostat des chiffres établis à partir du régime d'assurance contre les accidents du travail, l'Autriche venait au deuxième rang, juste derrière la Grèce.

Le bilan positif des efforts déployés par les services autrichiens de l'Inspection du travail pour faire respecter la réglementation en matière de santé et de sécurité – par le biais de contrôles et de conseils destinés à réduire le nombre d'accidents du travail – se reflète également dans le recul à la fois du nombre et du taux d'incidence de ces accidents depuis 1995, recul sensiblement plus marqué en Autriche (-50.9% et -53.0% respectivement) par rapport à l'ensemble de l'UE (-17.4% et -27.4% respectivement).

S'agissant des accidents mortels du travail, leur nombre a diminué de 4,8% entre 2003 (145) et 2005 (138), leur taux demeurant quant à lui quasiment inchangé (4,8). Ce chiffre est le deuxième en ordre d'importance pour l'UE, où le taux moyen est de 2,3.

Deux facteurs statistiques expliquent pour l'essentiel les chiffres élevés indiqués ci-dessus.

Premièrement, le questionnaire 2004 d'Eurostat (tableau 1) n'a pas été correctement rempli par la Caisse autrichienne de sécurité sociale pour les agriculteurs, cet organisme ayant omis d'exclure les accidents de la circulation. Les données en question seront corrigées sous peu.

Deuxièmement, en vertu de la méthode utilisée pour les SEAT, tous les accidents dont la victime est décédée dans l'année qui suit sont censés être enregistrés. Or en Autriche, le délai entre la survenance de l'accident et le décès ne fait l'objet d'aucune restriction. En Autriche, tout comme en Belgique, en Grèce, en Italie, au Luxembourg et en Suède, tous les accidents mortels, quel que soit le moment du décès, sont recensés. Par contre, les Pays-Bas ne répertorient que les accidents ayant entraîné le décès de la victime le jour-même ; l'Allemagne fait uniquement état de ceux où la victime est décédée dans les 30 jours et l'Espagne de ceux où le décès est intervenu dans les 18 mois qui suivent ; la France enfin exclut les décès qui se produisent après que les autorités compétentes ont reconnu à la victime un statut d'invalidité permanente.

La lutte que mène l'Autriche contre les accidents mortels du travail a donc indéniablement porté ses fruits. Depuis 1995, leur nombre a baissé de 24,2% (UE : moins 28,0%) et leur taux de 28,4%.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la nouvelle Stratégie communautaire 2007-2012 pour la santé et la sécurité au travail, et plus précisément des volets spécifiquement nationaux de ce Programme, l'Autriche entend poursuivre et intensifier ses efforts en vue de réduire les accidents du travail – en particulier les accidents mortels. »

93. 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 3§2 – Prescription de règlements de sécurité et d'hygiène

CSE 3§2 REPUBLIQUE TCHEQUE

« Le Comité conclut que la situation de la République tchèque n'est pas conforme à l'article 3§2 de la Charte aux motifs que :

- il n'est pas établi que les pouvoirs d'investigation des inspecteurs sont pleinement étendus ;
- il n'a reçu aucune information quant au nombre d'entreprises et à la proportion de travailleurs couverts par les visites de contrôle des services de l'Inspection du travail. »

94. La représentante de la République tchèque fournit les informations suivantes par écrit :

« Premier motif de non-conformité

Le respect du droit du travail et de la réglementation en matière de rémunération et de sécurité au travail est contrôlé par le Bureau national de l'inspection du travail et par ses services régionaux (organes de l'inspection du travail). Ce système d'inspection couvre

l'ensemble des secteurs de l'économie, à l'exception des conditions de travail et de sécurité dans le secteur minier, qui sont du ressort de l'autorité minière tchèque. Les centres d'hygiène régionaux veillent au respect de la réglementation en matière de santé au travail (organes de protection de la santé publique). Les bureaux du travail contrôlent le respect de la loi relative à l'emploi, notamment en ce qui concerne le travail clandestin et la protection des salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur.

Le 1er juillet 2005, le Bureau national de l'inspection du travail (BNIT), basé à Opava et remplaçant l'ancien Bureau tchèque de la sécurité au travail, a été créé en vertu de la loi n° 251/2005 relative à l'inspection du travail telle que modifiée. Huit Inspections régionales et six bureaux périphériques sont placés sous l'autorité directe du BNIT. Leur compétence régionale couvre (à deux exceptions près) deux unités régionales autonomes supérieures. Des bureaux consultatifs ont également été créés. Le BNIT est placé sous la direction du ministère du Travail et des Affaires sociales.

Au 1er janvier 2007, les organes de l'Inspection du travail employaient au total 582 personnes, dont 379 inspecteurs. Le BNIT est dirigé par un Inspecteur général et chaque Inspection régionale est administrée par un Inspecteur chef.

Conformément à la loi relative à l'inspection du travail, les organes de l'inspection du travail veillent au respect des obligations imposées par la législation dans les domaines suivants :

- les droits et les devoirs prévus par la législation du travail et relevant de la compétence de l'Inspection du travail concernant notamment la rémunération des salariés et les compensations salariales ;
- les horaires de travail et les périodes de repos ;
- l'emploi des femmes, des jeunes, des personnes ayant des enfants à charge et des travailleurs s'occupant à long terme de personnes fortement ou totalement dépendantes ;
- l'exercice d'activités artistiques, culturelles, publicitaires et sportives par des enfants ;
- le respect par les parties du règlement intérieur et de la convention collective régissant les droits individuels des salariés au regard de la législation du travail, conformément à l'article 305 du code du travail ;
- la sécurité au travail ;
- le bon fonctionnement des équipements techniques et des équipements techniques à accès restreint ;
- la possibilité de faire des commentaires sur les projets de construction choisis pendant le processus d'approbation et avant que les travaux ne soient entrepris dans les bâtiments.

Aux termes de la loi relative à l'inspection du travail, l'instance de contrôle des services d'inspection est habilitée à imposer des mesures aux entreprises inspectées, à les obliger à remédier aux insuffisances constatées lors de l'inspection, à fixer des délais raisonnables pour leur élimination et à exiger la soumission d'un rapport écrit sur les mesures adoptées. Elle est également habilitée à mener une inspection pour s'assurer que les mesures visant à éliminer les insuffisances sont bien appliquées.

Les employeurs peuvent être condamnés à plusieurs reprises à des amendes pouvant aller jusqu'à deux millions de couronnes (CZK) pour non-respect des règles du droit du travail et infraction commise par une entité juridique.

Lorsque l'organe d'inspection constate, au cours d'une inspection, qu'un employeur a enfreint des règles juridiques qui ne relèvent pas du droit du travail, il est tenu, conformément aux dispositions spéciales de la loi n° 552/1991 relative au contrôle de l'Etat telle que modifiée, d'en informer les instances concernées, telles que les juridictions pénales.

Second motif de non-conformité

Les services centraux de l'Inspection du travail et leurs antennes régionales ont reçu 5 485 plaintes en 2006, dans divers domaines. Ce chiffre est en hausse de 16,8% par rapport à 2005. Sur l'ensemble de ces plaintes, 411 concernaient la protection anti-incendie. Au total, 5 074 dossiers (soit 92,5%) étaient liés aux relations professionnelles et aux conditions de travail ; ils portaient, d'une manière générale, sur des problèmes de rémunération et d'indemnisation des frais de déplacement. Au cours de leurs visites, les inspecteurs n'ont souvent pas réussi à obtenir des éléments de preuve suffisants et incontestables démontrant

que l'employeur ou l'établissement contrôlé enfreignait effectivement la réglementation, comme l'affirmaient les plaignants.

En 2006, les services de l'Inspection du travail ont effectué en tout 15 971 visites de contrôle et ont procédé à 12 568 enquêtes. Le nombre de visites sur site a augmenté de 18,76% par rapport à 2005. Durant ces contrôles, 54 050 infractions à la législation ont été constatées. Les insuffisances et manquements aux règlements ont donné lieu à 810 amendes en 2006, pour un montant total de 17 692 500 CZK.

Le nombre d'inspections effectuées dans des entreprises entre 2003 et 2006 montre que le pourcentage de travailleurs ainsi couverts au regard de la main-d'œuvre totale déclarée a évolué comme suit :

2003 28% ;
2004 28% ;
2005 23% ;
2006 24%. »

95. 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 3§2 GRECE

« Le Comité conclut que la situation de la Grèce n'est pas conforme à l'article 3§2 de la Charte au motif qu'il n'y a pas de contrôle efficace du respect de la réglementation en matière de santé et de sécurité. »

96. La représentante de la Grèce indique que cette conclusion de non-conformité découle de la Réclamation collective n° 30/2005 Fondation Marangopoulos pour les droits de l'homme (MFHR) c. Grèce. Elle indique que le rapport du CEDS relatif à la réclamation a été transmis à tous les organes compétents, afin qu'il puissent considérer ce qui devait être fait. Les inspecteurs des mines du ministère du Développement ont affirmé que les mesures nécessaires ont été prises afin de renforcer les autorités d'inspection avec un plus grand nombre d'ingénieurs-inspecteurs.

97. Plusieurs représentants considèrent que, compte tenu de la nature distincte de la procédure de rapports nationaux et de la procédure de réclamations collectives, ce type de situation devrait être traité comme situation de non-conformité pour la première fois (cas « A »). Par ailleurs, compte tenu du fait que le rapport du CEDS concernant cette réclamation et que la résolution du Comité des Ministres sont tous deux relativement récents, il faudrait donner au Gouvernement défendeur le temps nécessaire pour remédier à la situation.

98. Le Comité prend note de la décision prise le 6 décembre 2006 par le CEDS dans la réclamation collective n° 30/2005 « Fondation Marangopoulos pour les Droits de l'Homme (FMDH) c. Grèce » et décide d'attendre que des informations lui soient fournies dans le prochain rapport sur les suites données à cette affaire par les autorités grecques.

CSE 3§2 HONGRIE

« Le Comité considère que la situation de la Hongrie n'est pas conforme avec l'article 3§2 de la Charte au motif que la mise en œuvre des normes relatives à la sécurité et la santé n'est pas effective. »

99. Le représentant de la Hongrie fournit les informations suivantes par écrit :

« La modification apportée à la loi n° XCIII de 1993 relative à la protection des travailleurs, qui a pris effet au 1er janvier 2007, a fixé le cadre organisationnel de la structure unifiée en charge de la protection des travailleurs. Elle a en outre jeté les bases juridiques des sanctions (amendes) qui peuvent être infligées, a réactualisé quelques-unes des définitions contenues dans la loi, et a clarifié certaines tâches et procédures en tenant compte de

l'expérience tirée de la mise en œuvre des mesures de contrôle touchant à la protection des travailleurs.

Le système sur lequel reposent les services de protection des travailleurs a été en grande partie revu : les compétences en matière de sécurité des travailleurs, auparavant du ressort du Service national de santé publique et de médecine du travail, ont été transférées à l'Inspection du travail. La modification de la loi a donc institué le cadre juridique nécessaire à l'intégration organisationnelle des deux branches – santé et sécurité - de la protection des travailleurs, branches étroitement liées d'un point de vue technique. Elle a défini les droits et obligations de la structure unifiée en charge de cette protection. Elle a mis fin à la séparation entre le volet organisationnel et l'aspect technique du contrôle des conditions de travail sur le plan de la santé et de la sécurité, séparation qui n'était guère conforme aux pratiques européennes.

Le fait d'avoir unifié l'organisation de la protection des travailleurs contribue à rendre plus efficaces les actions menées à ce titre et à utiliser de façon plus rationnelle les ressources humaines et techniques qui y sont affectées. L'organisation s'en trouve simplifiée et le système permet une plus grande harmonisation dans les obligations faites aux employeurs et les procédures administratives à respecter.

S'agissant des données examinées par le Comité européen des Droits sociaux, nous souhaitons apporter quelques correctifs au 4^e rapport national hongrois (soumis en 2006). La séparation organisationnelle entre les activités relevant du domaine de la santé et celles relatives à la sécurité au travail a malheureusement conduit à certaines dans le recueil des informations, et il manque des données importantes dans le rapport. Voici les données correctes.

Mesures prises par l'Inspection hongroise du travail en 2004:

Type de mesure	Nombre de mesures	Nombre ou montant des mesures
Mesure de correction	20 177	107 889 [mesures]
Interdiction d'emploi	3 071	9 230 [personnes]
Interdiction d'utilisation d'équipements	9 057	19 534 [équipements]
Amende au titre de la protection des travailleurs	2 669	612 055 000 [HUF]
Amende pour infraction	673	20 378 000 [HUF]
Amende sur-le-champ	4 636	35 819 000 [HUF]

Le tableau ci-dessus montre ainsi qu'en tout, 12 128 mesures avec effet immédiat ont été décrétées et 7 978 amendes infligées pour un montant total de 668 252 000 HUF. Ces chiffres sont sensiblement supérieurs à ceux communiqués dans le rapport national. Des données actualisées figureront dans le prochain rapport. »

100. 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 3§2 LUXEMBOURG

« Le Comité conclut que la situation du Luxembourg n'est pas conforme à l'article 3§2 de la Charte au motif que le nombre d'accidents de travail est manifestement trop élevé ».

101. Le représentant du Luxembourg fournit les informations suivantes par écrit :

« Le nombre d'accidents de travail est élevé parce que les statistiques établis par le Luxembourg tiennent également compte des accidents de trajet (survenus sur le chemin pour aller au et revenir du travail) qui au Luxembourg sont considérés comme accident de travail. »

102. 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 3§2 POLOGNE

« Le Comité conclut que la situation de la Pologne n'est pas conforme à l'article 3§2 de la Charte, au motif que le nombre d'accidents du travail dans le secteur agricole est manifestement trop élevé. »

103. La représentante de la Pologne fournit les informations suivantes par écrit :

« Le nombre d'accidents du travail dans le secteur agricole est manifestement trop élevé. Accidents au travail dans le secteur agricole (qui ont donné droit au versement d'une indemnité unique payée au titre de l'incapacité)

	2003	2004	2005	2006	2007
Total	31 666	28 033	20 869	20 651	18 723
Dans cela accidents mortels	211	173	128	123	94

Nombre de cas de maladies professionnelles donnant droit au versement du dédommagement

1999	2003	2004	2005	2006
142	104	122	136	107

Les conditions de sécurité et d'hygiène dans les exploitations agricoles sont considérablement affectées par la faible rentabilité de la production agricole et par le mauvais état des exploitations, cette situation limitant à son tour les possibilités d'améliorer les équipements techniques. La mauvaise connaissance des méthodes de travail sûres constitue un autre facteur négatif. De nombreux propriétaires d'exploitations ont une culture technique limitée et sont généralement plus sensibles à l'utilité des équipements qu'à leur ergonomie ou à ce qu'ils peuvent apporter en termes de sécurité. Le nombre élevé d'accidents s'explique aussi par la méconnaissance des dangers et des mesures de prévention des risques, qui est souvent due au faible niveau d'instruction des exploitants.

Aux termes de l'article 63 de la loi du 20 décembre 1990 relative au régime d'assurance sociale agricole, la KRUS [caisse d'assurance sociale des agriculteurs polonais] est tenue de diffuser des connaissances sur les risques d'accidents et de maladies professionnelles agricoles et sur les principes de protection de la vie et de la santé des personnes dans les exploitations, notamment en organisant des formations gratuites et volontaires à l'intention des exploitants. Elle doit aussi veiller à ce que soient produits et distribués en nombre suffisant des outils de production sûrs et des équipements et vêtements de protection pour les agriculteurs. Les activités de la KRUS ne concernent pas seulement les exploitants agricoles, mais aussi les enfants et les adolescents des zones rurales.

Dans le cadre de ses activités de prévention de base, la KRUS propose des formations relatives à l'hygiène et à la sécurité dans les exploitations agricoles. Elle organise également des démonstrations expliquant le fonctionnement des machines et des équipements. Ces démonstrations, qui comptent parmi ses activités de prévention les plus efficaces, portent le plus souvent sur les thèmes suivants : comment changer des carters articulés et télescopiques, comment obtenir du bois à usage domestique en toute sécurité (utilisation des machines de sciage, en particulier les scies à chaîne), les équipements de protection personnelle, les vêtements de travail et les premiers secours. L'organisation de concours et de quiz sont d'autres moyens éprouvés d'améliorer les connaissances en matière de sécurité et d'hygiène.

Des informations sur les principes de protection de la vie et de la santé et sur les dangers existant dans les exploitations agricoles sont diffusées dans la presse écrite, à la radio, à la télévision et sur l'Internet. La KRUS tient également des stands et des points d'informations pendant les fêtes de la moisson, les foires, les expositions, les kermesses et les pique-niques, où sont présentés des brochures, des dépliants, des affiches et des films sur le thème de l'hygiène et de la sécurité.

La caisse contribue au développement d'un système de premiers secours dans les zones rurales et équipe les unités de pompiers volontaires en trousse de premiers secours. En 2006, 4 530 trousse ont été distribuées.

Aux termes de l'article 56 de la loi relative au régime d'assurance sociale agricole, le Président de la KRUS est en droit d'exiger le remboursement des prestations versées aux personnes – et aux membres de leur foyer – blessés dans des accidents du travail par les vendeurs des produits et services agricoles dont la défectuosité constitue l'unique ou principal motif de l'accident. Ils sont également en droit de mettre en cause la qualité desdits produits. Ainsi, entre 1993 et 2006, la caisse a mis en cause la qualité de plus de 470 types de machines, équipements et autres produits.

En 2006, les formations collectives et volontaires sur la santé et la sécurité en milieu professionnel ont pris le pas sur les autres formes d'actions de prévention. Pas moins de 3 559 formations et mini-conférences ont été organisées, auxquelles ont participé 118 225 agriculteurs, gouverneurs de districts, élèves des lycées agricoles et élèves des écoles primaires et des collèges ruraux. Des matériels éducatifs et informatifs consacrés à la sécurité des enfants travaillant dans les exploitations agricoles ont été élaborés pour être utilisés pendant les formations ou lors d'autres activités.

La caisse collabore étroitement avec les directeurs et les enseignants des écoles où le programme pédagogique « Principes relatifs à la participation des enfants aux travaux agricoles dans les exploitations familiales » est inscrit au programme scolaire.

Type d'activité de la KRUS	2005	2006
Nombre de formations destinées aux agriculteurs	2 015	2 199
Nombre de participants		51 310
Nombre de formations destinées aux élèves des établissements agricoles	215	236
Nombre de participants	8 458	8 955
Nombre de formations destinées aux élèves des collèges et des écoles primaires	1 165	1 124
Nombre de participants	63 660	57 960
Nombre de concours organisés pour les agriculteurs	451	489
Nombre de concours organisés pour les enfants et les adolescents des zones rurales	760	726
Nombre de stands d'information lors de manifestations agricoles	279	316
Nombre de démonstrations pratiques	327	509

Crédits alloués à des activités de prévention par le Fonds de prévention et de réinsertion de la Caisse d'assurance sociale agricole

Année	Montant en PLN '000
2004	934
2005	1 443
2006	1 416

Depuis quelques années, le ministère de l'Agriculture et du Développement rural, en coopération avec la KRUS, l'Agence de la propriété agricole et l'Inspection nationale du travail (PIP), organise le concours de « l'exploitation agricole sûre », avec la participation de 1 500 exploitations individuelles. Ce concours a pour objectif de promouvoir les principes de protection de la vie et de la santé et d'améliorer la sécurité et l'hygiène dans les exploitations agricoles. Il vise notamment à éliminer les risques d'accident dans les exploitations des participants au concours et des autres agriculteurs, d'échanger des bonnes pratiques et d'encourager l'application des principes de sécurité au travail et l'utilisation des technologies de production modernes dans les exploitations agricoles.

Les inspecteurs du travail ont mené de vastes actions visant à sensibiliser les agriculteurs aux conséquences que peut avoir la sécurité professionnelle sur leurs vies et celles de leurs familles ainsi que sur l'avenir de leurs exploitations. Leurs activités ont essentiellement consisté à :

- diffuser des connaissances sur les dangers présentés par les travaux agricoles et sur les manières de les neutraliser, notamment en montrant des exemples de comportements appropriés ;

- dispenser un enseignement général sur l'attitude à adopter à l'égard des questions de sécurité dans le domaine agricole ;
- inculquer aux jeunes de bons comportements et habitudes concernant leur sécurité et celle de leurs familles.

L'Inspection nationale du travail encourage les agriculteurs à améliorer l'état technique de leurs équipements agricoles, en prenant partiellement en charge l'achat de nouveaux carters pour les arbres de prise de force des tracteurs et pour d'autres machines et en organisant des démonstrations expliquant comment utiliser en toute sécurité tracteurs et machines agricoles, machines de sciage et autres équipements. Grâce aux visites menées par les inspecteurs, de nombreux exploitants ont amélioré leurs conditions de travail et l'état de leurs cours de ferme. Le nombre d'exploitations où le travail est fortement mécanisé s'accroît, l'état technique des équipements agricoles s'améliore, des équipements de protection personnelle sont utilisés (notamment pour les travaux impliquant l'utilisation de produits chimiques) et les conditions sanitaires générales et l'hygiène dans les bâtiments de stockage sont meilleures.

En 2005, à l'instar des années précédentes, les inspecteurs du travail ont mené des actions de prévention visant à limiter le nombre de maladies et d'accidents professionnels liés aux travaux agricoles. Leurs activités ont essentiellement consisté à sensibiliser les agriculteurs et leurs familles aux risques professionnels et à les encourager à appliquer les principes de sécurité dans leur travail quotidien. Dans le cadre de leurs activités d'information et de conseil, les inspecteurs ont effectué 10 258 visites sur des lieux où étaient effectués des travaux agricoles, dont 6 094 pendant les moissons et le battage, 360 pendant divers travaux des champs et 3 804 pendant des travaux réalisés dans les fermes. Lors des visites, les inspecteurs ont examiné l'état technique de 6 300 tracteurs, de 5 900 remorques, de 3 500 moissonneuses-batteuses et de 4 900 autres machines utilisées dans les exploitations agricoles (botteleuses, faucheuses, moissonneuses-lieuses, batteuses, etc.). Les inspecteurs ont relevé avec inquiétude que le nombre de machines et pièces de machines en mauvais état technique avait augmenté par rapport à 2004. Ils ont en revanche constaté avec satisfaction que les méthodes de récolte décomposées impliquant l'utilisation de moissonneuses-lieuses et de faucheuses tendaient à être abandonnées au profit du moissonnage-battage. En nécessitant moins de main d'œuvre, cette méthode devrait limiter les risques d'accidents.

En 2005, les inspecteurs du travail ont inspecté 3 804 exploitations individuelles, soit 10% de plus que les années précédentes. Cette forme d'activité s'avère particulièrement efficace pour éliminer (limiter) certains risques d'accidents ou de maladies. Dans le même temps, il s'agit d'une tâche particulièrement difficile, dans la mesure où elle suppose d'intervenir dans des exploitations privées et de s'immiscer dans le travail des agriculteurs. Elle exige d'importantes qualités professionnelles et une approche psychologique responsable. D'après les inspecteurs, la situation des exploitations inspectées est extrêmement variable. Si, dans certaines exploitations, diverses menaces pour la vie et la santé ont été décelées, d'autres exploitations disposent de machines et d'équipements agricoles sûrs et leurs propriétaires utilisent volontiers les crédits préférentiels destinés à améliorer la sécurité et entretiennent des contacts réguliers avec les centres de conseil agricole. De nombreux exploitants ont amélioré leurs conditions de travail et l'état de leurs cours de ferme à la suite des visites des inspecteurs du travail.

Le nombre d'exemplaires de publications concernant les principes de sécurité au travail diffusés dans le pays a quasiment doublé par rapport à 2004 (90 000 exemplaires). A cet égard, le guide illustré « Pracuj bezpiecznie » [Travailler en toute sécurité], le guide pour la jeunesse « Jak bezpiecznie zachować się na wsi » [Comment se comporter conformément à la sécurité dans le pays] et une nouvelle version du dépliant et de l'affiche « Jakich prac nie mogą wykonywać dzieci do lat 15 na wsi » [Les travaux interdits aux enfants de moins de 15 ans] ont été publiés. Compte tenu de l'importance que revêt cette question, le dossier d'information « Uwaga, azbest » [Attention à l'amiante] a été réédité. Il a été distribué lors des visites des inspecteurs du travail dans les exploitations agricoles et lors des formations et des concours, avec l'aide des gouverneurs de district, des bureaux municipaux, des centres culturels ruraux, des centres de soins de santé, des bureaux de poste, des églises

paroissiales et des écoles. Le dossier a également été distribué auprès des institutions œuvrant en faveur de l'agriculture, telles que les centres de conseil agricole, ainsi qu'à la presse régionale et professionnelle. Les manifestations agricoles et les expositions thématiques spécialement organisées sur ce sujet ont été d'excellentes occasions de diffuser les publications. Ces manifestations ont notamment consisté en des fêtes, des journées portes ouvertes, des expositions et des démonstrations présentant les équipements agricoles et leur fonctionnement. Au total, 332 manifestations de ce type se sont déroulées au cours de la période considérée. Les stands d'information et de conseil de l'Inspection nationale du travail étaient présents dans chacune.

S'agissant des activités éducatives, 479 stages de formation sur la sécurité et l'hygiène dans la production agricole et l'élevage ont été organisés. Les formations ont essentiellement porté sur la prévention des risques lors de l'utilisation des machines, des équipements agricoles et des produits phytosanitaires et lors des activités de transport, et sur la sécurité des enfants qui aident leurs parents à la ferme ou sont présents sur des lieux où des travaux agricoles sont effectués.

Grâce à l'aide des enseignants des écoles primaires et des collèges, des discussions et des mini-conférences ont été organisées et suivies par plus de 45 000 élèves de ces établissements (soit 13% de plus qu'en 2004). A cette occasion, les principes de sécurité de base ont été examinés, ainsi que la question des travaux dangereux pour les enfants. Des concours sur la sécurité et la santé au travail, combinés à des concours artistiques, ont attiré pas moins de 44 000 enfants et adolescents des zones rurales (soit 6% de plus qu'en 2004). A cette occasion, les inspecteurs du travail ont expliqué aux enfants quelles irrégularités pouvaient être commises dans les travaux agricoles et comment prévenir leurs effets. Des mini-conférences et des discussions ont été organisées sur des sujets liés à la sécurité dans les zones rurales pour près de 5 000 enfants (soit presque 30 % de plus qu'en 2004) issus de milieux ruraux et participant à des colonies de vacances ou à des centres aérés proposés dans le cadre de l'« Initiative pour un été sur place », en coopération avec l'Association des scouts polonais. A cette occasion, les inspecteurs ont été invités à rencontrer les enfants et les adolescents, ont pris part aux fêtes, aux veillées et aux feux de camp et ont participé à l'organisation des concours et des jeux thématiques destinés à tester les connaissances des intéressés sur la sécurité dans les exploitations agricoles.

La présence de stands d'exposition et de conseil lors de différentes manifestations agricoles (foires, démonstrations de machines, expositions, portes ouvertes) a constitué un moyen efficace de toucher de nombreux groupes d'agriculteurs. Parmi ces manifestations, la fête de la moisson de Spala et la foire agricole internationale POLAGRA ont été particulièrement importantes.

La coopération avec les médias (chaînes de radio et de télévision régionales, journaux et magazines) a joué un rôle considérable dans l'efficacité des actions de prévention dans le secteur agricole. En 2005, pas moins de 225 articles concernant la sécurité et l'hygiène dans les exploitations agricoles individuelles sont parus dans la presse et le sujet a été abordé dans 188 émissions de radio et 70 émissions de télévision.

La notion de sécurité au travail a aussi été traitée dans les brochures publiées par l'Inspection nationale du travail et distribuées par les inspecteurs lors des visites, formations et réunions ainsi que par les bureaux municipaux et les églises paroissiales. Les services d'inspection de district coopèrent étroitement avec les médias régionaux (chaînes de radio, journaux et chaînes de télévision régionales et nationales).

Le ministère de l'Agriculture et du Développement rural a engagé une coopération avec le service de la télévision polonaise chargé des questions agricoles, en vue de réaliser des programmes consacrés aux méthodes de travail sûres dans l'agriculture.

Des séminaires internationaux sur l'ergonomie et la sécurité et la santé en milieu professionnel sont également organisés. Ils portent notamment sur la charge physique et mentale que représentent les travaux agricoles, les maladies professionnelles agricoles et les substances chimiques nocives (produits phytosanitaires, engrais minéraux, produits pétroliers, etc.).

Le Ministère de l'Agriculture et de Développement des Zones Rurales a entrepris des actions afin de préparer un guide destiné aux conseillers agricoles et portant sur les questions de

santé et de sécurité du travail agricole. Le guide servira pour la formation des conseillers, il leur permettra de mieux s'acquitter de leurs tâches mais aussi servira comme base pour l'élaboration des standards minimum de travail, des check-lists prenant comme base la législation polonaise ainsi que la législation communautaire. »

104. 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 3§2 ESPAGNE

« Le Comité conclut que la situation de l'Espagne n'est pas conforme à l'article 3§2 de la Charte en raison du nombre manifestement élevé des accidents du travail. »

105. Le représentant de l'Espagne déclare que des mesures sont mises en place afin d'améliorer l'application de la réglementation relative à la prévention des accidents du travail. Dans le cadre de la Stratégie en matière de santé et de sécurité au travail (2007-2012), les effectifs des deux principaux organismes chargés de la prévention des accidents en milieu professionnel – l'Inspection du travail et la Sécurité sociale – ont été renforcés. Les autorités s'emploient également à améliorer la coordination entre les Communautés autonomes, mener des campagnes de sensibilisation, évaluer les résultats d'une étude en cours, voir si des modifications doivent être apportées à la réglementation en vigueur, et faire en sorte que les amendes infligées en cas de non-respect des prescriptions en matière de santé et de sécurité soient effectivement et rapidement acquittées.

106. Le Comité prend note des mesures annoncées et invite instamment le Gouvernement à mettre efficacement en œuvre la nouvelle Stratégie en matière de santé et de sécurité, afin de faire baisser le nombre d'accidents du travail. Il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Article 4§1 – Rémunération décente

CSE 4§1 AUTRICHE

« Le Comité conclut que la situation de l'Autriche n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte au motif qu'un niveau de vie décent est garanti aux travailleurs célibataires percevant le salaire minimum. »

107. La représentante de l'Autriche indique au Comité que, dans son pays, les politiques en matière de négociations collectives et de salaires sont entièrement du ressort des organisations d'employeurs et de travailleurs. Toute intervention du Gouvernement dans le processus de négociation collective constituerait par conséquent une ingérence dans le système – éprouvé – des conventions collectives autonomes qui existe en Autriche. Les partenaires sociaux ont déjà passé, par ce système, un accord-cadre prévoyant un salaire minimum de 1 000 € pour tous les secteurs de l'économie, ce qui correspond à 958 € nets par mois pour les employés et 956 € nets par mois pour les ouvriers. Cet accord-cadre prendra effet fin 2009.

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

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 qu'il n'est pas établi qu'un niveau de vie décent est garanti aux travailleurs célibataires payés aux salaires le plus bas. »

109. La représentante de l'Allemagne fournit les informations suivantes par écrit :

« Le Gouvernement fédéral ne possède pas de statistiques officielles – ventilées par secteur économique – indiquant le salaire réel moyen des travailleurs les moins bien rémunérés. Il en est de même pour ce qui concerne la couverture de ces bas salaires par des conventions collectives.

Le salaire net d'un travailleur dépend au taux d'imposition auquel il est assujéti et des cotisations (en partie, propres à chacun) qu'il verse à l'assurance maladie, à la caisse de pension, et à la branche chômage. Le montant net ne peut donc être calculé qu'à titre individuel. Il faut en outre savoir que la différence entre salaire brut et salaire net est, dans une certaine mesure, purement indicative : elle ne vaut qu'abstraction faite des biens et services (publics) qui contribuent à la formation du niveau de vie de la population et qui sont financés grâce aux impôts et cotisations (soins de santé publique, transports publics, par exemple).

Dans le système allemand, les prestations sociales complémentaires financées par la fiscalité, qui sont soumises à un critère de ressources (indemnités complémentaires de chômage II et/ou allocations (Sozialgeld) pour membres de famille à charge), forment un minimum social qui est garanti à ceux dont le salaire mensuel ne suffit pas, pour quelque raison que ce soit, à assurer la subsistance. En écartant partiellement les gains des actifs, le montant total de cette rémunération, prestations sociales complémentaires comprises, est supérieur au niveau de subsistance socioculturel.

De plus, un seuil minimal de revenus est imposé dans certains secteurs économiques en vertu de la loi relative aux travailleurs postés, qui prévoit des salaires minima. On trouvera en annexe un aperçu des salaires minima actuellement exigés.

Le Gouvernement fédéral élabore en ce moment des projets de loi tendant à mettre en place des salaires minima dans d'autres secteurs économiques. Pour ceux d'entre eux où la moitié au moins des travailleurs sont liés par une convention collective, il est envisagé d'instaurer un salaire minimum pour tous les travailleurs du secteur en question, sur la base d'une convention collective. Pour ceux où moins de la moitié des travailleurs sont liés par une convention collective, des commissions spéciales composées d'experts externes pourraient proposer la mise en place de salaires minima dont elles fixeraient le montant, en tenant compte de la répartition des salaires dans le secteur concerné. Il sera ainsi possible de prévoir des salaires minima au niveau sectoriel, lorsque les parties à la convention collective ou les commissions d'experts compétentes l'estiment nécessaire. »

110. 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§1 GRECE

« Le Comité conclut que la situation de la Grèce n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte, au motif qu'il n'est pas établi qu'un niveau de vie décent est garanti aux travailleurs célibataires payés au salaire minimum. »

111. La représentante de la Grèce communique au Comité les toutes dernières statistiques concernant les salaires minima et les salaires moyens. En 2006, le salaire annuel minimum versé à un célibataire (primes comprises) s'élevait à 7 227 € nets par an; le salaire moyen était quant à lui de 16 403 € nets. La représentante confirme que le salaire minimum est inférieur au seuil retenu par le CEDS. Elle signale toutefois qu'un travailleur célibataire rémunéré au salaire minimum bénéficie d'un certain nombre d'autres prestations qui peuvent porter le pourcentage en question à 52,48%.

112. Le Comité prend note de ces nouvelles informations et demande au Gouvernement de fournir des précisions dans son prochain rapport ; il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSE 4§1 LUXEMBOURG

« Le Comité conclut que la situation du Luxembourg n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi qu'un niveau de vie décent est garanti aux travailleurs célibataires percevant le salaire minimum. »

113. Le représentant du Luxembourg fournit les informations suivantes par écrit :

« En dehors du salaire social minimum fixé par la loi, les travailleurs payés à ce taux peuvent encore bénéficier de certains transferts sociaux tels que le complément de revenu de la part du Fonds national de solidarité ou l'allocation de chauffage.

Dans le prochain rapport, le Luxembourg portera un complément d'informations. »

114. 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§1 PAYS-BAS

« Le Comité conclut que la situation des Pays-Bas n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte au motif que le salaire minimum légal des travailleurs ayant entre 18 et 21 ans se situe en deçà de ce que prescrit cette disposition. »

115. Le représentant des Pays-Bas fait savoir au Comité que son Gouvernement n'a pas l'intention de rendre la situation conforme à la Charte, pour les raisons déjà indiquées dans le rapport national.

116. La représentante de la France et le représentant de la CES soulignent que la situation n'est pas acceptable, même au vu des arguments présentés – en particulier celui selon lequel le taux de chômage des jeunes est en recul depuis 2001.

117. Le Comité met aux voix un avertissement, qui n'est pas adopté (12 voix pour, 14 contre et 9 abstentions).

118. Le Comité invite instamment le Gouvernement à rendre la situation conforme à la Charte et demande que le prochain rapport fournisse des précisions sur l'emploi des jeunes.

CSE 4§1 SLOVAQUIE

« Le Comité conclut que la situation de la Slovaquie n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte au motif que le salaire minimum net est manifestement insuffisant. »

119. Le représentant de la Slovaquie fait part au Comité des progrès réalisés depuis le dernier examen de la situation de son pays par le CEDS. Il relève notamment que le salaire minimum a augmenté à la suite de négociations entre les partenaires sociaux. Cela étant, le salaire moyen continue lui aussi de s'accroître du fait du développement économique, de sorte que le ratio entre le salaire minimum et le salaire moyen demeure quasiment inchangé. Le représentant fait par ailleurs observer que seuls 3% des travailleurs sont rémunérés au salaire minimum et que la situation devrait sensiblement s'améliorer lorsque la Slovaquie aura rejoint la zone euro.

120. Les représentantes de la France et de l'Estonie, ainsi que le représentant de la CES, soulignent que la situation ne s'est en réalité pas améliorée ; le ratio étant inférieur à 50%, les informations quant aux prestations supplémentaires versées aux travailleurs célibataires rémunérés au salaire minimum ne suffisent pas à établir la conformité de la

situation. De plus, le représentant de la CES et la représentante de l'Estonie insistent sur le fait qu'il ne faut pas tirer argument de ce que le salaire minimum ne concerne que 3% des travailleurs.

121. De l'avis des représentantes de la République tchèque et de la Lituanie, il conviendrait également de prendre en considération le contexte socio-économique général et de tenir compte de ce que les salaires moyens ont souvent tendance à augmenter plus facilement que les salaires minima, car le réajustement de ces derniers nécessite l'approbation du Parlement.

122. Le Comité se déclare préoccupé par l'évolution du salaire minimum, note que les progrès réalisés sont insuffisants et décide d'inviter instamment le Gouvernement à prendre des mesures pour garantir à tous les travailleurs le droit à un niveau de vie décent.

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 nettement inférieur au seuil de 60% du salaire moyen. »

123. Le représentant de l'Espagne fait savoir au Comité que le salaire minimum a été revalorisé depuis la dernière appréciation du CEDS; il a augmenté de 5,5% en 2007 et de 6,6% en 2008. Pour autant, il ne représente toujours que 35% du salaire moyen. Il fait observer que les travailleurs rémunérés au salaire minimum ne sont que 0,9%. Il ne donne aucune information concernant les prestations supplémentaires servies aux travailleurs célibataires qui perçoivent le salaire minimum.

124. Le Comité invite instamment le Gouvernement à prendre des mesures pour garantir à tous les travailleurs un niveau de vie décent.

E

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 nettement inférieur au seuil de 60 % retenu par le Comité. »

125. Le représentant du Royaume-Uni indique au Comité que le salaire minimum pratiqué au Royaume-Uni se situe dans la moyenne des pays de l'OCDE, ce qui signifie qu'il est parmi les plus élevés d'Europe. Il reprend par ailleurs les informations présentées dans le rapport concernant le système de crédit d'impôt; il rappelle aussi que le salaire minimum a augmenté depuis 1999 et que le pouvoir d'achat a sensiblement progressé.

126. La situation n'étant pas conforme depuis 1987, le Comité met aux voix une recommandation, qui n'est pas adoptée (9 voix pour, 17 contre et 6 abstentions).

127. Le Comité met ensuite aux voix un avertissement, qui est adopté (20 voix pour, 7 contre et 5 abstentions).

Article 4§2 – Rémunération majorée pour les heures supplémentaires

CSE 4§2 LUXEMBOURG

« Le Comité conclut que la situation du Luxembourg n'est pas conforme à l'article 4§2 de la Charte, au motif que le droit à une rémunération majorée pour les heures supplémentaires n'est pas garanti à tous les travailleurs.

128. Le représentant du Luxembourg informe le Comité de la situation des enseignants et des policiers qui ne bénéficient pas d'une rémunération majorée pour les heures supplémentaires. Le Comité constate que cette situation n'a pas changé depuis 1999.

129. Le Comité invite instamment le Gouvernement à prendre des mesures pour que les heures supplémentaires des fonctionnaires concernés soient rémunérées à un taux majoré et demande que des précisions soient communiquées dans le prochain rapport.

CSE 4§2 POLOGNE

« Le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à l'article 4§2 de la Charte, au motif que l'octroi d'un repos compensatoire plus important pour les heures supplémentaires n'est pas garanti aux travailleurs. »

130. La représentante de la Pologne expose au Comité les modifications apportées au code du travail. Le Comité observe cependant que la possibilité d'accorder une période de repos d'une durée équivalant aux heures supplémentaires demeure inchangée. La représentante de la Pologne explique que cette disposition s'applique seulement si c'est le travailleur qui demande le temps de repos (si c'est la décision de l'employeur, le temps de repos est donné dans la proportion d'une heure supplémentaire de travail égale 1,5 heure de repos).

131. Le Comité prend note des modifications législatives et invite le Gouvernement à rendre la situation conforme à la Charte en garantissant le droit à un repos compensatoire plus important pour les heures supplémentaires, dans le secteur public comme dans le secteur privé.

CSE 4§2 SLOVAQUIE

« Le Comité conclut que la situation de la Slovaquie n'est pas conforme à l'article 4§2 de la Charte pour les motifs suivants:

- le droit des travailleurs à un repos compensatoire pour les heures supplémentaires n'est pas garanti ;
- les garanties légales concernant les heures supplémentaires des travailleurs dont la rémunération de base est convenue aux termes d'un contrat d'emploi individuel ne suffisent pas. »

132. Le représentant de la Slovaquie fournit les informations suivantes par écrit :

« Premier motif de non-conformité

Le repos accordé en contrepartie des heures supplémentaires ne peut être pris que si l'employeur et le salarié ont décidé de commun accord d'opter pour cette forme de compensation. En prenant un repos compensatoire, le salarié conserve son droit à rémunération pour le travail effectué ; il ne perd que le droit à la rémunération majorée des heures supplémentaires, car le fait de prendre un repos compensatoire fait que les heures supplémentaires ne sont plus considérées comme telles. L'article 97§8 du code du travail vient corroborer cette interprétation ; il dispose que le plafond d'heures supplémentaires ne comprend pas celles pour lesquelles le salarié s'est vu accorder du temps libre en compensation.

L'idée maîtresse du code du travail est la suivante.

- Le travailleur qui, au cours d'une semaine donnée, effectue (par exemple) quatre heures de plus que ses 40 heures normales, sur ordre de son employeur ou avec son accord, aura travaillé en tout 44 heures et les quatre heures en question seront considérées comme des heures supplémentaires qui lui donneront droit, en plus de son salaire, à un complément de rémunération représentant au moins 25% de ses revenus moyens, sauf s'il prend un repos compensatoire.
- Si le travailleur, avec l'accord de son employeur, prend durant la même semaine quatre heures de repos pour compenser les quatre heures supplémentaires, ces dernières vont

“s’annuler” du fait du repos compensatoire ; on considérera que le salarié n’a effectué que 40 heures de travail, soit la durée légale de travail hebdomadaire pour laquelle il est rémunéré.

- En appliquant la procédure prescrite par le Comité, le salarié pourrait prendre cinq heures de repos pour quatre heures supplémentaires effectuées et serait alors considéré comme n’ayant travaillé que 39 heures au cours de cette semaine ; dans la mesure où il est rémunéré en fonction du travail effectué, il se trouverait lésé puisqu’il ne serait pas payé pour la cinquième heure de compensation des heures supplémentaires.

Second motif de non-conformité

La loi n° 348/2007 entrée en vigueur au 1er septembre 2007 a modifié le code du travail (loi n° 311/2001) et a également pris en compte les précédentes observations du Comité concernant d’une part les catégories de salariés pour lesquelles la rémunération des éventuelles heures supplémentaires peut déjà être fixée et, d’autre part, l’impossibilité de définir par voie de négociations collectives le type de fonctions de ces salariés.

Ainsi, il ressort des informations susmentionnées, et conformément à l’article 4§2 de la Charte qui reconnaît aux travailleurs le droit à un taux de rémunération majoré pour les heures de travail supplémentaires - sauf cas particuliers -, l’amendement précité a modifié comme suit le texte de l’article 121§2 du code du travail :

“L’employeur peut accepter que figurent dans une convention collective les catégories de salariés avec lesquelles il est possible de convenir d’une rémunération qui tienne compte des éventuelles heures supplémentaires, à condition que celles-ci n’excèdent pas 150 heures par an. A défaut, il peut aussi passer avec les cadres et les personnels employés à des tâches de conception ou de création, à des activités méthodologiques ou commerciales, ou encore à des fonctions de direction, d’organisation ou de coordination de procédés complexes ou de systèmes d’installations très complexes un accord écrit prévoyant que le montant de leur rémunération tiendra compte des éventuelles heures supplémentaires, dont la durée ne pourra toutefois pas excéder 150 heures par an”.

La modification apportée au code du travail permet de définir dans une convention collective le type de fonctions des salariés pour lesquels une rémunération tenant compte des éventuelles heures supplémentaires peut être convenue, comme le suggère le Comité. Ces fonctions se limitent aux postes d’encadrement et aux activités exigeant une part importante de travail intellectuel ; c’est là en effet que les horaires de travail sont vraisemblablement plus lâches et la possibilité d’un besoin imprévu d’heures supplémentaires la plus grande. »

133. 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 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 droit à une rémunération majorée pour des heures supplémentaires n’est pas garanti par la loi. »

134. Le représentant de l’Espagne indique au Comité qu’en 2007, 54,83% des conventions collectives (qui couvrent 49,35% des travailleurs) prévoient une rémunération majorée pour les heures supplémentaires.

135. Le Comité ne relève aucun progrès depuis la dernière appréciation du CEDS et note que les motifs de non-conformité subsistent, à savoir que le Statut des travailleurs se borne à garantir une rémunération des heures supplémentaires au taux ordinaire et que les conventions collectives ne prévoient pas toutes une rémunération majorée.

136. Le Comité met aux voix un avertissement, qui est adopté (15 voix pour, 5 contre et 7 abstentions). Le Comité rappelle qu’il s’agit d’un deuxième avertissement et invite instamment le Gouvernement à rendre la situation conforme à la Charte.

CSE 4§2 ROYAUME-UNI

« Il conclut que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 4§2, au motif que tous les travailleurs ne dispose pas de garanties adéquats légales concernant la rémunération majorée des heures supplémentaires. »

137. Le représentant du Royaume-Uni informe le Comité des lignes directrices établies par le ministère du Commerce et de l'Industrie, qui contiennent des recommandations concernant la détermination de la rémunération des heures supplémentaires lors de la négociation des contrats de travail entre les employeurs et leur personnel. Cependant, les taux de rémunération des heures supplémentaires se négocient entre employeurs et salariés lors de la conclusion de contrats individuels, clé de voûte des relations professionnelles au Royaume-Uni. Le représentant déclare que cet aspect du droit anglais des contrats ne changera pas.

138. Les représentantes de la France et de la Belgique font remarquer que, dans la mesure où le Gouvernement ne peut, faute de statistiques en la matière, fournir des éléments de preuve suffisants pour démontrer que tous les travailleurs bénéficient d'une rémunération majorée pour les heures supplémentaires, la situation demeure contraire à la Charte – et qu'il en est ainsi depuis 1999. Le représentant de la CES confirme lui aussi qu'il n'est pas établi que tous les travailleurs sont protégés, et ajoute que la présente disposition n'est manifestement pas appliquée.

139. Le Comité met aux voix un avertissement, qui n'est pas adopté (17 voix pour, 10 contre et 5 abstentions).

140. Le représentant du Royaume-Uni suggère d'organiser une réunion entre les représentants britanniques et le CEDS.

141. Le Comité décide d'inviter instamment le Gouvernement à rendre la situation conforme à la Charte et demande des informations plus détaillées sur les travailleurs qui ne bénéficient pas d'un taux de rémunération majoré pour les heures supplémentaires.

Article 4§3 – Non-discrimination entre travailleurs et travailleuses en matière de rémunération

CSE 4§3 AUTRICHE

« Le Comité conclut que la situation de l'Autriche n'est pas conforme à l'article 4§3 de la Charte au motif qu'il n'est pas possible de faire la comparaison des salaires à l'extérieur des entreprises. »

142. La représentante de l'Autriche fournit les informations suivantes par écrit :

« Nous renvoyons à la position indiquée par l'Autriche sur cette question dans son 24^e rapport national, ainsi qu'à l'opinion dissidente formulée par M. EVJU et Mme SCHLACHTER.

Le principe de comparer des rémunérations entre salariés d'un même employeur paraît fort raisonnable, car c'est le seul cas où s'appliquent les mêmes préalables et les mêmes conditions générales, ce qui rend la comparaison possible. Etablir des comparaisons avec des salariés d'autres employeurs nécessiterait de prendre en compte des pratiques différentes selon les entreprises, ce qui impliquerait un exercice très délicat de comparaison des relations de travail.

Il ne semble pas judicieux de proposer à des employeurs qui ne sont ni économiquement liés ni soumis à un même régime de régulation des salaires de s'entendre mutuellement sur les rémunérations qu'ils pratiquent. Cela soulèverait en outre des difficultés pratiques

insurmontables, car aucun employeur n'est tenu de révéler à un autre employeur la structure salariale précise et concrète de son entreprise. De tels renseignements ne pourraient être publiés, ne serait-ce aussi que pour des raisons de concurrence. Or, s'il était fait référence à d'autres employeurs à des fins de comparaison, ces informations seraient nécessaires pour se conformer au principe d'égalité de rémunération pour un travail d'égale valeur.

Il convient à cet égard de rappeler également la jurisprudence de la Cour européenne de Justice : "Toutefois, lorsque les différences observées dans les conditions de rémunération de travailleurs effectuant un même travail ou un travail de même valeur ne peuvent pas être attribuées à une source unique, il manque une entité qui est responsable de l'inégalité et qui pourrait rétablir l'égalité de traitement. Une telle situation ne relève pas de l'article 141, paragraphe 1, CE" (Arrêt de la Cour du 17 septembre 2002 - Lawrence, Affaire C-320/00; Arrêt de la Cour du 13 janvier 2004 - Allonby, Affaire C-256/01). »

143. 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§3 REPUBLIQUE TCHEQUE

« Le droit à l'égalité prévu par l'article 1 du Protocole additionnel de 1988 couvrant la rémunération, le Comité n'examinera plus la situation nationale à ce sujet au titre de l'article 4§3 (droit à l'égalité de rémunération) en ce qui concerne les Etats qui ont accepté ces deux dispositions. Par conséquent, les Etats ne sont plus tenus de soumettre de rapport sur l'application de l'article 4§3.

Partant, le Comité décide d'adopter la même conclusion sous l'angle de ces deux dispositions en ce qui concerne l'égalité salariale. Aussi, comme il l'a fait pour l'article 1 du Protocole additionnel (Conclusions XVII-2, p. 159-164), il conclut que la situation de la République tchèque n'est pas conforme à l'article 4§3 de la Charte. Le Comité tiendra compte des informations fournies dans le présent rapport de la République tchèque sur l'article 4§3 au moment de l'examen de l'article 1 du Protocole additionnel. »

144. Le Comité prend note de la décision du CEDS de ne plus apprécier la situation nationale en matière d'égalité de rémunération au titre de l'article 4§3 mais uniquement au titre de l'article 1 du Protocole additionnel de 1988. Il décide par conséquent d'examiner le suivi de l'article 4§3 lorsqu'il examinera le suivi de l'article 1 du Protocole additionnel.

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 aux motifs que :

- le droit allemand ne prévoit aucune autre conséquence, en cas de violation du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, que le paiement de la différence de rémunération (non payée), ce qui n'est pas suffisamment dissuasif pour assurer le respect du principe en question ;
- du fait de son plafonnement, l'indemnité compensatoire versée au salarié lorsqu'il est licencié par représailles et que le contrat est rompu par décision de justice à la demande du salarié n'est pas nécessairement suffisamment dissuasive ni réparatrice. »

Premier motif de non-conformité (pour la première fois)

145. La représentante de l'Allemagne fournit les informations suivantes par écrit :

« Le droit à l'égalité de rémunération pour un travail d'égale valeur est ancré dans la législation allemande depuis de nombreuses années.

L'indemnisation en cas de non-respect de l'égalité de rémunération ne se limite pas au paiement de la différence salariale due à l'intéressé – comme l'exige le Comité. Outre la réparation du préjudice matériel (paiement du différentiel), celui dont les droits ont été bafoués peut aussi réclamer à l'employeur une indemnité suffisante en réparation du préjudice moral (indemnisation au titre d'un non-respect du droit de la personnalité). L'octroi de cette indemnisation est conforme à ce que demandent les directives européennes en matière de non-discrimination, celles de la Cour européenne de Justice, ainsi que celles du Comité européen des Droits sociaux de la Charte sociale européenne, qui toutes exigent des sanctions effectives et dissuasives proportionnelles au préjudice subi. Elles ne prescrivent

pas de sanctions pénales ou administratives. C'est aux Etats membres de décider du choix des sanctions, pour autant qu'elles aient un effet dissuasif.

En Allemagne, la situation en droit se présente comme suit.

Situation en vigueur jusqu'en août 2006 – article 611a du code civil

Les demandeurs d'emploi victimes d'une discrimination de la part d'un employeur ont droit à :

1. réparation du préjudice moral (indemnisation) conformément à l'article 611a, par. 2, du code civil ;
2. réparation du préjudice matériel (dommages-intérêts) conformément à l'article 611a, par. 2, du code civil combiné à l'article 611a, par. 1, du code civil.

La victime ne peut exiger la conclusion d'un contrat d'emploi (article 611a, par. 2, du code civil).

Les articles 612a et 134 du code civil frappent de nullité tout licenciement par représailles.

Nouvelle situation en vigueur depuis août 2006 - articles 15 et 16 de la loi générale en matière d'égalité de traitement

Les demandeurs d'emploi victimes d'une discrimination de la part d'un employeur ont droit à :

1. indemnisation du préjudice moral (réparation) conformément à l'article 15, par. 2, de la loi générale en matière d'égalité de traitement ;
2. indemnisation du préjudice matériel (dommages-intérêts) conformément à l'article 15, par. 1, de la loi générale en matière d'égalité de traitement.

La victime ne peut exiger la conclusion d'un contrat d'emploi (article 15, par. 6, de la loi générale en matière d'égalité de traitement). Les articles 612a et 134 du code civil frappent de nullité tout licenciement par représailles. L'article 16, par. 1, de la loi générale en matière d'égalité de traitement précise également qu'un salarié ne peut faire l'objet d'une discrimination de la part de l'employeur au motif qu'il entend faire valoir ses droits.

Nous renvoyons en outre au 25e rapport de l'Allemagne relatif à l'application de la Charte, soumis conformément à la nouvelle procédure de présentation des rapports – Groupe thématique 1 : emploi, formation et égalité des chances ; on y trouvera des explications concernant les nouvelles dispositions de la loi générale en matière d'égalité de traitement. »

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

Second motif de non-conformité

147. Le représentant de l'Allemagne tient à clarifier les informations contenues dans le rapport : Les licenciements par représailles sont nuls et nonavenus ; le salarié doit donc recevoir les salaires qu'il aurait perçus et doit être réintégré à son poste ou à un poste similaire. Il indique qu'il n'a trouvé qu'une décision de justice dans laquelle le tribunal mettait fin à la relation de travail à la demande du salarié ou de l'employeur puisque la réintégration n'était pas souhaitée ; dans ce cas un dédommagement a été versé.

148. En réponse à la question de la représentante de la Belgique de savoir si c'est la loi qui fixe la limite du dédommagement (18 mois de salaire) ou si les tribunaux peuvent aller au-delà, le représentant de l'Allemagne indique que la loi donne des indications mais que le tribunal décide de la valeur de la situation en prenant en compte, notamment, l'ancienneté du salarié.

149. Le représentant de la CES demande que le représentant de l'Allemagne présente plus en détail la décision de justice à laquelle il a fait référence et précise ce qui a été décidé dans le cas spécifique. En réponse, le représentant de l'Allemagne indique qu'il ne dispose pas de ces éléments et qu'il les transmettra dès que possible. Il ajoute que le maximum de 18 mois de salaire n'est qu'un critère pour mesurer le dédommagement, que

le système allemand est juste et approprié et que l'obligation de réintégration est suffisamment dissuasive.

150. Les représentants de la Roumanie, de la République tchèque, de la Norvège et de la CES souhaitent obtenir davantage de clarifications sur le montant maximum de dédommagement qui peut être octroyé et si les tribunaux peuvent aller au-delà de ce montant.

151. Le Comité invite le gouvernement de l'Allemagne à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport 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

152. La représentante de l'Islande indique qu'une nouvelle législation a été adoptée par le Parlement en février 2008 qui remplace la loi de 2000 sur l'égalité entre les sexes. Cette loi renforce l'égalité entre les hommes et les femmes. Elle autorise la recherche d'éléments de comparaison des rémunérations auprès d'un même employeur, mais pas auprès d'autres employeurs. La représentante de l'Islande indique également que les salaires dépendent des résultats économiques de l'entreprise. Elle précise toutefois qu'en pratique lorsque les partenaires sociaux négocient les salaires et adoptent des conventions collectives par secteur, ils tiennent compte de la situation dans d'autres entreprises.

153. Le représentant de la CES fait remarquer que selon lui la nouvelle législation ne résout pas le problème à la base de motif de non-conformité.

154. En revanche, le représentant de l'Irlande souligne que dans une économie de marché les entreprises les plus florissantes versent des salaires plus élevés que celles qui le sont moins.

155. Les représentantes de la France et de la Lituanie considèrent que les autorités islandaises devraient fournir des informations, notamment statistiques, sur la mise en œuvre de la loi.

156. Les représentantes de la Belgique et de l'Estonie estiment qu'il conviendrait de laisser au CEDS le soin d'analyser la nouvelle législation.

157. Le Comité prend note des évolutions positives intervenues avec la nouvelle législation sur l'égalité entre les sexes, invite le gouvernement de l'Islande à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS

Second motif de non-conformité

158. La représentante de l'Islande rappelle que la loi interdit aux employeurs de licencier un salarié qui a déposé une plainte ou introduit un recours en justice au titre de la loi. Elle ajoute que la jurisprudence des tribunaux islandais n'a pas été modifiée et que, par conséquent, la réintégration à son poste du salarié licencié abusivement ne peut toujours pas être ordonnée par le juge.

159. Les représentantes de la République tchèque, de la Roumanie, de la Lituanie et le représentant de la CES constatent que la situation n'a pas changé. Ils suggèrent que des informations additionnelles soient fournies, notamment pour indiquer le nombre d'affaires de ce type dont les cours ont été saisies.

160. Le Comité invite instamment le gouvernement de l'Islande à mettre la situation en conformité avec l'article 4§3 de la Charte pour rendre possible 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.

CSE 4§3 PAYS-BAS

« Le droit à l'égalité prévu par l'article 1 du Protocole additionnel de 1988 couvrant la rémunération, le Comité n'examinera plus la situation nationale à ce sujet au titre de l'article 4§3 (droit à l'égalité de rémunération) en ce qui concerne les Etats qui ont accepté ces deux dispositions. Par conséquent, les Etats ne sont plus tenus de soumettre de rapport sur l'application de l'article 4§3.

Partant, le Comité décide d'adopter la même conclusion sous l'angle de ces deux dispositions en ce qui concerne l'égalité salariale. Aussi, comme il l'a fait pour l'article 1 du Protocole additionnel (Conclusions XVII-2, p. 637-641), il conclut que la situation des Pays-Bas n'est pas conforme à l'article 4§3 de la Charte. Le Comité tiendra compte des informations fournies dans le présent rapport des Pays-Bas sur l'article 4§3 au moment de l'examen de l'article 20 de la Charte révisée. »

161. Le Comité prend note de la décision du CEDS de ne plus apprécier la situation nationale en matière d'égalité de rémunération au titre de l'article 4§3 mais uniquement au titre de l'article 1 du Protocole additionnel de 1988. Il décide par conséquent d'examiner le suivi de l'article 4§3 lorsqu'il examinera le suivi de l'article 1 du Protocole additionnel.

CSE 4§3 TURQUIE

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

- plusieurs secteurs de l'économie sont exclus de l'application du principe de l'égalité salariale ;
- les allocations familiales pour enfants à charge sont versées au mari lorsque les deux époux sont fonctionnaires de l'Etat ou à la femme avec le consentement du mari et non selon d'autres critères qui ne seraient pas basés sur le sexe de l'époux. »

162. La représentante de la Turquie fournit les informations suivantes par écrit :

« Premier motif de non-conformité

Plusieurs secteurs de l'économie sont exclus de l'application du principe de l'égalité salariale. Portée du code du travail (loi n° 4857):

A l'exception de ceux mentionnés à l'article 4, le code couvre tous les lieux de travail, sans aucune distinction selon le secteur d'activité, les employeurs, la représentation patronale ou les salariés.

Exceptions: Activités ou lieux de travail auxquels le code ne s'applique pas:

- transport maritime et aérien;
- exploitations agricoles et sylvicoles employant moins de 50 personnes;
- activités de construction dans le cadre de l'économie familiale du secteur agricole;

- travaux d'artisanat et tâches effectués chez eux par les membres d'une même famille, le domicile servant de lieu de travail ;
- services domestiques ;
- apprentis;
- sportifs;
- personnes en cours de réadaptation;
- petites structures n'employant pas plus de trois personnes.

Sont également couverts par le code du travail:

- les opérations de chargement et de déchargement des navires;
- toutes les opérations au sol dans le domaine de l'aviation ;
- la production en usines et en ateliers de pièces d'équipements et articles agricoles ;
- les travaux de construction réalisés dans les exploitations agricoles ;
- l'entretien de parcs et jardins destinés à la collectivité ou appartenant à une entreprise ;
- les produits et procédés de traitement des eaux non compris dans la définition des travaux agricoles et non visés par le code du travail maritime.

Au regard du code du travail, on entend par travailleur une personne physique exerçant son activité en vertu d'un contrat d'emploi.

Le code du travail ne couvre pas les fonctionnaires, les forces de police, ni les agents de la protection civile, qui relèvent de la loi sur les personnels de la fonction publique, tout comme les agents contractuels et temporaires employés dans les conditions prévues à l'article 4 de la loi précitée.

Ainsi qu'il a été indiqué dans les précédents rapports nationaux, le code du travail ne couvre pas la totalité des catégories de travailleurs, mais, si l'on examine la législation turque dans son ensemble, on constate qu'aucune catégorie professionnelle ne tombe hors du champ d'application du code du travail, d'un texte de loi spécifique ou du code des obligations. Les exploitations agricoles et sylvicoles qui emploient moins de 50 personnes peuvent prévoir un contrat de travail collectif, ce qui leur permet d'être également couvertes par la législation du travail.

Fondement juridique :

- Constitution

Aux termes de l'article 10 de la Constitution, tous les individus sont égaux devant la loi, sans aucune distinction. En outre, on ne peut accorder de privilège à un individu, une famille, un groupe ou une classe quelconques. Les organes de l'Etat et les autorités administratives sont tenus d'agir conformément au principe de l'égalité devant la loi en toute circonstance.

Un nouvel alinéa relatif à l'égalité des sexes est venu compléter l'article 10 en mai 2004; il dispose que « les femmes et les hommes ont des droits égaux » et que « l'Etat est tenu d'assurer la mise en pratique de cette égalité ».

- Code pénal turc

Le nouveau code pénal turc, qui a supprimé pratiquement toutes les dispositions discriminatoires et met en avant les droits fondamentaux des femmes, a été promulgué le 26 septembre 2004.

Comme indiqué dans notre précédent rapport, les pratiques qui contreviennent aux conventions internationales peuvent aisément être dénoncées devant les tribunaux.

- Code du travail

Aux termes de l'article 5, aucune discrimination fondée sur la langue, la race, le sexe, les opinions politiques, les convictions philosophiques, la religion ou autres motifs similaires n'est tolérée dans le cadre d'une relation d'emploi. A moins que des raisons essentielles ne justifient une différence de traitement, l'employeur ne doit opérer aucune discrimination entre un salarié à temps complet et un salarié à temps partiel ou un salarié employé sous contrat à durée indéterminée. Sauf motifs biologiques ou tenant à la nature des tâches, aucune discrimination directe ou indirecte ne peut être pratiquée par l'employeur à l'égard d'une salariée pour ce qui concerne la conclusion du contrat d'emploi, ses conditions, son exécution et sa cessation, dès lors que cette discrimination serait fondée sur la maternité. Il n'est pas permis de verser une rémunération différente pour des tâches similaires ou pour un

travail d'égal valeur. Le recours à des dispositions spéciales de protection selon le sexe ne peut justifier le versement d'une rémunération inférieure.

L'article 18 dispose que la race, la couleur, le sexe, la situation matrimoniale, les responsabilités familiales, la grossesse, la naissance, la religion, les opinions politiques et autres raisons similaires ne peuvent constituer un motif valable de licenciement.

- Autre législation

L'arrêté ministériel n° 25540 de 2004 relatif au salaire minimum, publié au Journal officiel le 1er août 2004, dispose qu'il ne peut être convenu d'un salaire inférieur pour un travail identique ou un travail d'égal valeur selon qu'il s'agit d'un homme ou d'une femme.

La loi n° 2822 du 5 mai 1983 sur les conventions collectives, grèves et lock-out précise qu'aucune clause ne peut être contraire au principe d'une rémunération égale pour un travail d'égal valeur.

Ni le code du travail maritime (loi n° 854), ni le code du travail applicable au secteur de la presse (loi n° 5953), ni le code des obligations ne contiennent de dispositions concernant l'égalité de rémunération pour un travail d'égal valeur.

La discrimination fondée sur le sexe est rigoureusement interdite par l'article 10 de la Constitution et par la Convention n° 111 de 1958 de l'OIT sur la discrimination (emploi et profession).

Pour ce qui est des fonctionnaires, ils sont régis par la loi n° 657 du 14 juillet 1965 ; son article 3 définit les conditions générales de la loi et l'article 4 décrit les types d'emploi dans le secteur public. Aucune considération de sexe n'entre dans leur échelle de rémunération.

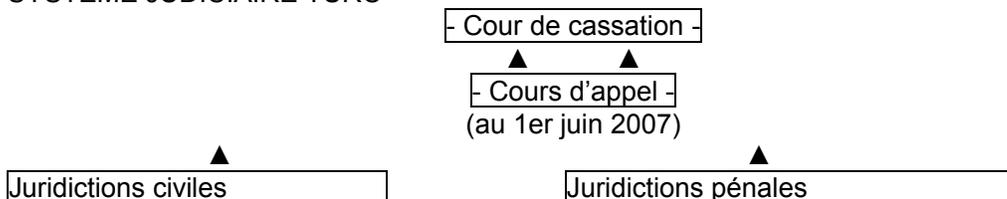
Les salaires et traitements en général, et l'égalité de rémunération pour un travail d'égal valeur en particulier, sont arrêtés et réglementés par le ministère du Travail et des Affaires sociales, la Commission de fixation du salaire minimum au sein dudit ministère, les différentes organisations syndicales, le ministère des Finances et le Conseil des Ministres. Aucune discrimination de sexe ne peut être pratiquée dans la détermination du salaire minimum. Celui-ci est décidé par la Commission susmentionnée et est régi par l'article 6 de l'arrêté ministériel n° 25540 relatif au salaire minimum. La Commission détermine le salaire minimum journalier applicable à l'ensemble des professions.

Les critères de rémunération des fonctionnaires sont définis par la loi établissant le budget général de l'Etat, élaborée par le ministère des Finances. Pour les agents qui dépendent de la loi sur les personnels de la fonction publique, les traitements sont calculés selon l'indicateur de base de la rémunération des salariés. Des indicateurs complémentaires, de même que l'ancienneté, entrent également dans ce calcul.

La loi sur les conventions collectives, grèves et lock-out encadre le droit de négociation collective et de participation à la détermination des salaires. Ainsi qu'il a été indiqué, les conventions collectives ne comportent aucune disposition ou clause discriminatoire.

Quiconque s'estime discriminé est en droit de porter plainte et d'intenter une action en justice; chacun a la possibilité de former un recours devant les tribunaux pour des questions privées ou institutionnelles et de faire ainsi appel au système judiciaire turc pour contester des décisions et procédures injustifiées émanant de supérieurs hiérarchiques ou d'autres organismes, et ce, indépendamment de ce que le plaignant soit ou non couvert par le code du travail.

SYSTEME JUDICIAIRE TURC



1. Tribunal de paix en matière civile
2. Tribunal civil général

1. Tribunal de paix en matière pénale
2. Tribunal pénal général
3. Tribunal des délits

Juridictions spécialisées

Matières civiles

- Tribunal du travail
- Tribunal commercial
- Tribunal des affaires maritimes
- Tribunal pour les questions foncières
- Tribunal des affaires familiales
- Tribunal pour les questions touchant au droit de la consommation
- Juridictions civiles chargées des droits de propriété intellectuelle

Matières pénales

- Tribunal des mineurs
- Juge d'application des peines
- Tribunal des contraventions routières
- Juridictions pénales chargées des droits de propriété intellectuelle

CODE PENAL (loi n° 5237)

Article 122(1) – Quiconque exerce une discrimination fondée sur la langue, la race, la couleur, le sexe, le handicap, les opinions politiques, les convictions philosophiques, la religion, la doctrine ou autres motifs, et, de ce fait

- a) assujettit l'emploi d'une personne à l'une des circonstances énumérées ci-dessus, [...]
- c) empêche une personne de pratiquer une activité économique ordinaire sera condamné à une peine de six mois à un an de prison ou à une amende.

LOI n° 657 SUR LES PERSONNELS DE LA FONCTION PUBLIQUE (ARTICLE 7)

Fonctionnaires: ne peuvent, dans l'exercice de leurs fonctions, discriminer qui que ce soit à raison de la langue, la race, la couleur, le sexe, le handicap, les opinions politiques, les convictions philosophiques, la religion ou la doctrine.

LOI n° 3071 SUR LES DROITS DE RECOURS

Article 7 - Le résultat d'une procédure engagée suite à la requête adressée aux autorités compétentes par un citoyen turc ou un ressortissant étranger résidant en Turquie, requête le concernant ou concernant le public, lui est communiqué par décision écrite dûment motivée au plus tard dans les 30 jours. L'intéressé est également informé de l'avancement de la procédure.

Quiconque subit un préjudice du fait de la non-application du principe d'égalité de traitement peut, pour faire valoir ses droits, engager une procédure administrative devant la Commission d'inspection du travail ou tenter une action en justice dans les conditions prévues par l'article 5 de la loi n° 4857 et les articles 1 et 10 de la loi n° 5521 relative aux juridictions du travail. Tout citoyen peut en outre exercer les droits de recours que lui confère l'article 7 de la loi n° 3071.

LOI n° 5521 RELATIVE AUX JURIDICTIONS DU TRAVAIL

Article 1er – Les juridictions du travail sont implantées là où il a été considéré qu'il était essentiel de pouvoir régler des litiges opposant travailleurs et employeurs au regard du code du travail ou des plaintes fondées sur le droit du travail.

Article 10 – Les autorités administratives chargées de l'application du code du travail doivent transmettre aux juridictions du travail tous courriers ou documents concernant les plaintes dont elles sont saisies dès lors qu'elles ne peuvent y donner suite dans un délai de quinze jours ou estiment que la question soulevée est du ressort desdites juridictions. Celles-ci convoquent les parties à une date qu'elles choisissent à leur entière discrétion, s'assurent que le plaignant souhaite tenter une action en justice, lui font signer les procès-verbaux, examinent l'affaire et statuent conformément aux règles et procédures prévues par la présente loi. Cette saisine des juges par une autorité administrative laisse la juridiction du travail libre de décider si l'affaire en cause est ou non de son ressort.

RATIFICATIONS INTERNATIONALES

Constitution turque, article 90 - En cas de conflit entre les accords internationaux en vigueur et les textes de loi turcs au sujet de droits et libertés fondamentaux, les dispositions des accords internationaux prévalent.

L'article 90 de la Constitution dispose que tous les instruments internationaux que la Turquie a ratifiés et mis en vigueur ont force de loi. En conséquence, les accords multilatéraux et bilatéraux s'appliquent directement en cas de recours portant sur l'égalité de rémunération, que l'emploi en question soit ou non couvert par le droit du travail.

Les accords passés par le Parlement turc aux termes d'une loi de ratification sont directement incorporés dans le droit interne et leurs dispositions priment sur les autres textes de loi turcs ; en effet, le même article de la Constitution précise que, contrairement aux dispositions du droit interne, ces accords ne peuvent pas faire l'objet d'un recours en inconstitutionnalité devant la Cour constitutionnelle. En vertu de l'article 90 de la Constitution, les dispositions des traités internationaux ratifiés par la Turquie peuvent donc être directement invoqués devant les tribunaux turcs.

- Convention n° 111 de l'OIT - Convention concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, 1958 – ratifiée en 1967

- Convention n° 100 de l'OIT - Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 – ratifiée en 1967

- Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes

Article 11-1. Les Etats parties s'engagent à prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits, et en particulier :

(a) le droit au travail en tant que droit inaliénable de tous les êtres humains ;

(b) le droit aux mêmes possibilités d'emploi, y compris l'application des mêmes critères de sélection en matière d'emploi ;

(c) le droit au libre choix de la profession et de l'emploi, le droit à la promotion, à la stabilité de l'emploi et à toutes les prestations et conditions de travail, le droit à la formation professionnelle et au recyclage, y compris l'apprentissage, le perfectionnement professionnel et la formation permanents ;

(d) le droit à l'égalité de rémunération, y compris de prestation, à l'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur aussi bien qu'à l'égalité de traitement en ce qui concerne l'évaluation de la qualité du travail ;

(e) le droit à la sécurité sociale, notamment aux prestations de retraite, de chômage, de maladie, d'invalidité et de vieillesse ou pour toute autre perte de capacité de travail, ainsi que le droit à des congés payés ;

f) le droit à la protection de la santé et à la sécurité des conditions de travail, y compris la sauvegarde de la fonction de reproduction.

Ainsi qu'il ressort de la législation turque précitée et des conventions internationales ratifiées par la Turquie, tous les autres secteurs qui non pas abordés par le code du travail sont protégées par d'autres dispositions du droit du travail et/ou par des lois spécifiques ou par des instruments et règlements internationaux.

En raison de leurs spécificités, le transport maritime et aérien ne sont pas couverts par le code du travail (loi n° 4857), mais par deux textes qui leur sont propres.

Le code du travail maritime (loi n° 854 datée du 20 avril 1967) s'applique aux activités touchant au transport maritime, tandis que celles qui ont trait au transport aérien sont régies par le Règlement sur l'aviation civile qui a été établi dans le droit fil de la réglementation arrêtée par l'Organisation internationale de l'aviation civile.

La réglementation en matière d'aviation consiste en 30 directives définies conformément à la loi n° 2920 relative à l'aviation civile turque, auxquels s'ajoutent quinze recueils d'instructions qui suivent l'évolution de la réglementation au plan international. Des accords bilatéraux ont été signés avec 81 pays pour favoriser et développer le transport aérien civil, et un projet de loi, sans équivalent dans aucun Etat membre de l'UE, en est cours de discussion devant la Grande Assemblée.

Quant aux situations d'exception pour lesquelles aucune protection n'a été prévue, elles sont couvertes par le code des obligations (loi n° 818). On notera également qu'un nouveau projet de code des obligations qui contient des clauses sensiblement améliorées a été proposé par le ministère de la Justice et devrait être soumis à la Grande Assemblée nationale.

Il apparaît clairement, sous cet angle, que les modalités du code du travail relatives à son champ d'application ne sont pas contraires aux grands principes internationaux. Selon les contacts pris avec l'OIT, les quelques catégories d'emplois et de professions qui ont fait l'objet d'un accord entre Gouvernement, travailleurs et employeurs pourraient y déroger.

Plusieurs nouveaux amendements et projets de loi figurent à l'ordre du jour de la Grande Assemblée nationale:

1. Code du travail aérien

Encadrer par une loi spéciale les conditions de travail des employés du secteur de l'aviation.

2. Loi sur les syndicats

Conférer de nouveaux droits syndicaux en supprimant les restrictions en la matière et en réglant les problèmes dénoncés à de multiples reprises dans les rapports intérimaires.

3. Loi portant modification de certains articles de la loi sur les conventions collectives, grèves et lock-out

Conférer de nouveaux droits syndicaux en supprimant les restrictions en la matière et en réglant les problèmes dénoncés à de multiples reprises dans les rapports intérimaires.

4. Loi sur la santé et la sécurité au travail

Le vide juridique créé par l'annulation du règlement en matière de santé et de sécurité au travail a été comblé par une loi.

5. Loi portant modification de la loi n° 4688 relative aux syndicats de la fonction publique. Ce texte vise à améliorer les droits syndicaux des fonctionnaires.

6. Loi portant modification du code du travail (loi n° 4857)

Aux termes de l'article 71 de ce texte, l'emploi d'enfants âgés de moins de 15 ans est illégal. Le code du travail ne couvre cependant pas tous les secteurs où l'on emploie des enfants. Les modifications nécessaires devront être apportées à notre législation pour ce qui concerne l'emploi d'enfants âgés de moins de 18 ans dans le secteur des beaux-arts (cinéma, théâtre, musique, ballet, danse) et des arts (cirque, télévision, tournage de films, publicité, mannequinat).

7. Loi portant modification de certaines autres lois

Il s'agit d'un ensemble de mesures d'harmonisation sociale comprenant notamment des dispositions législatives, qui s'inscriront dans le futur plan d'action consacré aux questions d'harmonisation dans le domaine de la politique sociale et de l'emploi. Les textes en la matière doivent être revus pour tenir compte des conditions nouvelles.

Second motif de non-conformité

Le Comité avait demandé à être informé de l'évolution de « la situation en matière de versement des allocations familiales et pour enfants à charge, qui sont des éléments de rémunération, puisque, selon l'article 203 de la loi n° 657 sur les fonctionnaires, ces allocations sont versées au mari lorsque les deux époux sont fonctionnaires de l'Etat ou à la femme avec le consentement du mari ».

Le nouveau code civil turc adopté en 2001 a supprimé l'ancienne disposition faisant du mari le chef du ménage. Désormais, les allocations familiales peuvent également être versées aux épouses, même si les deux conjoints sont fonctionnaires. Le consentement du mari ou de la femme est cependant requis, afin d'éviter que les allocations ne soient versées deux fois.

Les allocations familiales et pour enfants à charge, qui sont des éléments de rémunération, sont donc versées soit au mari, soit à la femme, lorsqu'ils sont l'un et l'autre fonctionnaires. Une demande écrite est cependant nécessaire pour éviter les doublons. Si les deux conjoints ont droit aux allocations familiales et aux allocations pour enfants à charge, ils peuvent librement décider qui les percevra. Les allocations familiales servies lorsque le mari est sans travail peuvent également être versées à l'épouse. »

163. 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 4§4 – Délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi

CSE 4§4 REPUBLIQUE TCHEQUE

« Le Comité conclut par conséquent que la situation de la République tchèque n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte au motif qu'un délai de préavis de deux mois pour les travailleurs justifiant de plus de quinze années d'ancienneté n'était pas raisonnable. »

164. La représentante de la République tchèque indique qu'un nouveau code du travail est entré en vigueur le 1er janvier 2007 mais que le délai de préavis n'a pas changé. Des discussions sont toutefois en cours qui pourraient conduire à un changement. Elle relève par ailleurs que le délai de préavis de deux mois est le minimum pour tout salarié puisque ce délai ne commence à courir que le premier jour du mois qui suit le préavis.

165. La représentante du Portugal et le représentant de la CES font remarquer que l'adoption du nouveau code du travail était une opportunité pour augmenter la durée du préavis. Ils indiquent aussi que le fait que le délai ne commence à courir que le premier jour du mois qui suit le préavis n'a pas d'incidence réelle car en pratique cela peut n'octroyer qu'un jour de délai additionnel lorsque le préavis est donné le dernier jour du mois. D'autres représentants (Bulgarie, Lituanie) relèvent que des discussions sont toujours en cours en vue d'amender le code du travail, ce qui peut prendre du temps.

166. En vue de la prochaine réunion, le Comité demande au Secrétariat de préparer un document résumant la jurisprudence du CEDS en ce qui concerne les délais de préavis. Ce document pourrait servir de lignes directrices pour le suivi du Comité et pour les Etats qui souhaitent mettre leur législation en conformité.

167. Le Comité se prononce à 10 voix pour, 12 voix contre et 9 abstentions sur un avertissement. L'avertissement est rejeté.

168. Le Comité invite la République tchèque à mettre la situation en conformité avec l'article 4§4 de la Charte.

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 dix années d'ancienneté ne perçoivent pas une indemnité de préavis suffisante. »

169. La représentante de la Grèce indique que le niveau des indemnités perçues est décidé par conventions collectives mais que, lors des dernières négociations, la situation des travailleurs manuels ayant moins de dix années d'ancienneté n'a pas changé. Elle indique que ses autorités se sont engagées à débattre de nouveau de cette question avec les partenaires sociaux.

170. Le Comité relève que la situation a peu évolué mais note les efforts du Gouvernement.

171. Le Comité invite la Grèce à mettre la situation en conformité avec l'article 4§4 de la Charte.

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 le Confédération des employeurs islandais et les travailleurs qualifiés du bâtiment et de l'industrie ne constitue pas un délai raisonnable pour des travailleurs ayant plus de six mois d'ancienneté. »

172. La représentante de l'Islande fournit les informations suivantes par écrit :

« Le ministère des Affaires sociales et de la Sécurité sociale a pris note de la conclusion adoptée par le CEDS, qui estime la situation de l'Islande non conforme à la Charte sociale au motif que le préavis de deux semaines que donne aux salariés justifiant de plus de six mois d'ancienneté la convention collective passée entre la Confédération des employeurs islandais et les travailleurs qualifiés du secteur du bâtiment et de l'industrie n'est pas raisonnable. Il fera connaître cette conclusion aux partenaires sociaux et entamera des consultations avec eux sur cette question. »

173. 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§4 MALTE

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

- un préavis d'une semaine lorsqu'un travailleur à moins de six mois d'ancienneté n'est pas suffisant ;
- un préavis de moins d'un mois lorsque le travailleur a plus d'une année de service n'est pas suffisant ;
- un préavis d'une semaine pendant la période probatoire pour les salariés qui ont travaillé plus d'un mois n'est pas suffisant ;
- l'indemnité de préavis qui doit être versée par l'employeur au salarié sous contrat à durée déterminée n'est pas suffisante. »

Premier et second motifs de non-conformité

174. Le représentant de Malte indique qu'il y avait accord entre le Gouvernement et les partenaires sociaux au moment de l'élaboration de la loi de 2002 sur les durées de préavis en cas de cessation d'emploi.

175. Le représentant des Pays-Bas considère que la durée des préavis devrait dépendre du taux d'emploi.

176. Le représentant de Chypre demande si les représentants des employeurs et des syndicats étaient informés des exigences du CEDS en matière de délais de préavis ; information dont ne dispose pas le représentant de Malte.

177. Le représentant de la Bulgarie rappelle que le marché du travail est de taille réduite à Malte et qu'il conviendrait que le CEDS prenne en considération les facteurs économiques et sociaux au moment de l'examen de la situation.

178. Suite à une demande de la représentante de la France, le représentant de Malte précise que le travailleur licencié obtient des indemnités dès son licenciement sans considération de sa durée de travail antérieure.

179. Le représentant de la CES souligne que le CEDS a conclu à deux situations de non-conformité et que Malte doit y remédier.

180. Le Comité invite instamment le gouvernement de Malte à mettre la situation en conformité avec l'article 4§4 de la Charte et à faire part des préoccupations du CEDS aux partenaires sociaux.

Troisième et quatrième motifs de non-conformité (pour la première fois)

181. Le représentant de Malte fournit les informations suivantes par écrit :

« Compte tenu de ce que l'archipel de Malte est peu étendu et vu les graves conséquences que pourrait avoir un conflit industriel sur un si petit marché du travail, il a toujours été jugé important de veiller à ce que tous les problèmes en la matière soient réglés par des discussions entre les partenaires sociaux.

Comme pour tout ce qui concerne l'emploi et les relations professionnelles, la question des délais de préavis a été traitée après la publication d'un livre blanc et étudiée en détail par les partenaires sociaux avant la mise en œuvre de la loi relative à l'emploi et aux relations professionnelles.

Les délais de préavis ont, à la base, été perçus comme un dispositif formant un tout indissociable, accepté par l'ensemble des parties.

Mais, à la réflexion, il est apparu qu'étant donné la flexibilité de plus en plus grande des jeunes générations maltaises, des délais de préavis plus courts permettraient de donner davantage de souplesse aux salariés qui souhaitent changer d'emploi. S'agissant de la rupture anticipée du contrat de travail, il convient de souligner que, si un salarié estime avoir été injustement licencié, il peut saisir le tribunal du travail, qui rendra une décision contraignante.

Dans la pratique, on notera que, depuis la promulgation de la loi sur l'emploi et les relations professionnelles et la mise en place des délais de préavis en question, aucune demande tendant à les modifier n'a été signalée à ce jour, que ce soit d'un employeur ou d'un salarié (de son propre chef ou par le biais d'un de ses représentants).

En ce qui concerne les indemnités de licenciement, Malte estime que le système actuel qui contraint l'employeur à verser au salarié une somme représentant 50% de la rémunération qui aurait été due si le contrat avait été mené à terme, est tout à fait correct. Ainsi, dans le cas d'un contrat à durée déterminée de trois ans, l'employeur qui licencierait le salarié à l'issue de la première année devra lui verser 50% de la rémunération qu'il aurait perçue au cours des deux années suivantes, ce qui revient à lui accorder une somme équivalente à un an de salaire. Ce système fait partie, lui aussi, d'un accord global passé entre les partenaires sociaux qui comporte également une part de négociation. »

182. 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§4 PAYS-BAS

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

- aucun préavis de cessation d'emploi n'est exigé par la législation néerlandaise en période probatoire ;
- un préavis d'un mois n'est pas suffisant pour les travailleurs ayant cinq ans d'ancienneté ou plus. »

183. Le représentant des Pays-Bas fournit les informations suivantes par écrit :

« Le Gouvernement néerlandais est en désaccord avec le Comité sur chacun des deux points. La Charte dispose uniquement qu'il doit y avoir un délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi. Elle ne prescrit pas que la durée du préavis doit être fonction de l'ancienneté du salarié. Au regard de la législation néerlandaise, le délai de préavis peut, comme le soupçonne très justement le Comité, être ramené à un mois minimum (ce qui est considéré, d'une manière générale, comme raisonnable et conforme à la Charte) dans le cadre de conventions collectives.

Pour ce qui est de la période probatoire, le Gouvernement néerlandais estime qu'un délai de préavis n'est pas de mise durant ce bref laps de temps. Il s'agit d'une courte période qui n'excède pas deux mois, durant laquelle chacune des parties peut mettre fin au contrat sans devoir se plier aux règles qu'il convient normalement de respecter avant de signifier un préavis. L'obligation de prévoir un délai de préavis même lorsque celui-ci intervient en

période probatoire ne serait pas compatible avec le caractère et la durée de la période probatoire. Le Gouvernement néerlandais estime que l'article 4§4 devrait être interprété dans ce sens. »

184. 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§4 POLOGNE

« Le Comité conclut par conséquent 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 pour des travailleurs sous contrat à durée déterminée ayant plus de six mois d'ancienneté. »

185. La représentante de la Pologne indique qu'aucun changement n'est intervenu en matière de durée de préavis pour les travailleurs sous contrat à durée déterminée. Elle précise que ses autorités considèrent que les salariés sous contrat à durée déterminée et ceux sous contrat à durée indéterminée peuvent ne pas être traités de la même façon, différenciation admise, selon elle, par la Directive 1999/70 du Conseil. Les parties à un contrat de travail ont la possibilité de prévoir un préavis d'une durée supérieure aux deux semaines prévues par la loi. Selon la représentante de la Pologne, l'absence de jurisprudence des tribunaux polonais sur cette question démontre que cela n'est pas un problème pour les travailleurs. Elle ajoute que la loi contient des dispositions protégeant les travailleurs sous contrat à durée déterminée, notamment le fait que le nombre de tels contrats est limité, le troisième contrat à durée déterminée devenant un contrat à durée indéterminée. Les tribunaux peuvent également décider de transformer un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée s'ils estiment que ce contrat a été conclu dans le but de contourner la loi sur les contrats à durée indéterminée.

186. Le représentant de la CES souligne que la législation polonaise autorise une discrimination en matière de durée de préavis entre les travailleurs sous contrat à durée déterminée et ceux sous contrat à durée indéterminée, ce qui est contraire à l'accord-cadre annexé à la Directive 1999/70.

187. Les représentants de la France, de l'Islande, de la Belgique, de la République tchèque et de la CSE soulignent la non-conformité de la situation à l'article 4§4 et proposent de mettre aux voix un avertissement ou d'envoyer un message fort au Gouvernement polonais.

188. Le Comité procède au vote d'un avertissement à l'encontre de la Pologne, qui est rejeté (13 voix pour, 16 voix contre et 8 abstentions).

189. Le Comité invite instamment le gouvernement de la Pologne à mettre la situation en conformité avec l'article 4§4 de la Charte.

CSE 4§4 SLOVAQUIE

« Le Comité conclut que la situation de la Slovaquie n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte au motif que l'ancienneté des salariés qui travaillent moins de vingt heures par semaine n'est pas prise en compte pour déterminer leur délai de préavis. »

190. Le représentant de la Slovaquie fournit les informations suivantes par écrit :

« En vertu de l'article 49 du code du travail, l'employeur peut convenir avec le salarié, dans le contrat de travail, d'une durée hebdomadaire de travail inférieure à celle prévue par la loi. Cet horaire réduit ne doit pas nécessairement être réparti sur l'ensemble des jours ouvrés. Le salarié a droit à une rémunération correspondant à l'horaire de travail ainsi décidé. Les

dispositions relatives à la réduction du temps de travail interdisent qu'il soit porté atteinte au principe d'égalité de traitement entre les salariés en horaire de travail réduit (temps partiel) et ceux qui travaillent à temps plein (durée hebdomadaire légale). L'application de ce principe a pour conséquence juridique d'offrir aux salariés à temps partiel la même protection en matière de préavis que celle dont bénéficient les salariés à temps plein. Auparavant, la loi n'autorisait guère de souplesse d'emploi pour les salariés à temps partiel, en particulier pour ceux qui optaient pour un horaire minimal.

A présent, le fait que les salariés travaillant moins de 15 heures par semaine bénéficient d'une moindre protection légale (en matière de préavis de licenciement) est considéré comme une exception au principe d'égalité de traitement. Cette différenciation est justifiée lorsqu'elle poursuit un objectif légitime et pour autant que les moyens utilisés pour y parvenir sont raisonnables et nécessaires.

L'employeur est légalement tenu d'informer clairement les salariés et leurs représentants des offres d'emploi à horaires réduits et des offres à temps plein. »

191. 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§4 ESPAGNE

« Par conséquent, il conclut que la situation de l'Espagne n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte aux motifs 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. »

Premier motif de non-conformité (pour la première fois)

192. Le représentant de l'Espagne fournit les informations suivantes par écrit :

« En ce qui concerne les contrats de durée déterminée inférieure à un an, il est vrai qu'il n'est pas établi dans la législation espagnole une quelconque période de préavis ; ce fait répond au caractère temporaire et de courte durée de ces contrats.

Effectivement, étant donné la finalité du préavis, qui permet d'adopter les mesures nécessaires et de prévoir les préjudices éventuels que la rupture de la relation de travail peut impliquer pour le travailleur, il semble évident que le préavis est plus approprié dans les relations de travail à durée indéterminée, dans la mesure où, dans les contrats temporaires définissant parfaitement la date d'expiration, les parties épuisent totalement la durée initialement prévue, et dans la mesure où il est manifestement inutile d'adresser un préavis puisque les parties sont informées à l'avance ou averties de la date de fin du contrat à la signature de celui-ci. »

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

Second motif de non-conformité

194. Le représentant de l'Espagne souligne que le préavis de 15 jours pour les travailleurs sous contrat à durée déterminée de plus d'un an dont le contrat est rompu de façon anticipée est un minimum et donc que la loi permet, soit par convention collective soit par le biais d'un contrat individuel de travail, de fixer des délais de préavis supérieurs à 15 jours. Il précise que ses autorités ne comprennent pas pourquoi ce délai de 15 jours n'est pas raisonnable et qu'en l'absence d'explication du CEDS il n'est pas envisagé de répondre à l'appréciation du Comité. Il rappelle en outre que la Convention 158 de l'OIT concernant la cessation de la relation de travail sur l'initiative de l'employeur, ratifiée par

l'Espagne, permet d'exclure de son application les travailleurs sous contrat à durée déterminée.

195. La représentante de la République tchèque et le représentant de la CES rappellent que, même s'il s'agit d'un minimum, un préavis de 15 jours n'est pas suffisant.

196. Les représentantes de la République tchèque et de la France soulignent que la situation n'a pas changé et, soutenues par le représentant de la CES et la représentante de l'Islande, proposent de mettre aux voix un nouvel avertissement à l'encontre de l'Espagne.

197. Le Comité procède au vote d'un second avertissement à l'encontre de l'Espagne, qui est adopté par 16 voix pour, 8 voix contre et 12 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 le préavis en cas de cessation d'emploi est trop court pour les travailleurs ayant moins de trois ans d'ancienneté. »

198. Le représentant du Royaume-Uni indique que les durées minimales de préavis prévues par la législation sont justes et qu'il est préférable de laisser les employeurs et les salariés négocier en vue de les augmenter. Il rappelle que le Royaume-Uni estime que c'est un droit de l'individu de pouvoir négocier avec son employeur des termes et conditions de la relation de travail.

199. La représentante de la France, soutenue par le représentant de la CES et les représentantes de la Belgique et de la République tchèque, souligne que les minimaux doivent être suffisants pour corriger le déséquilibre entre l'employeur et le salarié. Elle propose de mettre aux voix un avertissement à l'encontre du Royaume-Uni.

200. Le Comité procède au vote d'un nouvel avertissement à l'encontre du Royaume-Uni, qui est adopté par 18 voix pour, 7 contre et 8 abstentions.

Article 4§5 – Limitation des retenues sur salaire

CSE 4§5 REPUBLIQUE TCHEQUE

« Le Comité conclut que la situation de la République tchèque n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte au motif qu'un travailleur sans personne à charge ni pension alimentaire peut, après les retenues sur salaire, se retrouver avec des ressources inférieures au minimum vital. »

201. La représentante de la République tchèque indique qu'une nouvelle loi a modifié le montant des ressources qui subsistent après les retenues sur salaire, pour être en conformité avec la Charte. Le nouveau système mis en place depuis le 1^{er} janvier 2007 sera expliqué en détail dans le prochain rapport. Il comporte un montant minimum de subsistance et un montant minimum pour le logement ce qui a comme conséquence qu'après déduction chacun dispose de ressources supérieures au minimum vital.

202. Le Comité prend note des évolutions positives intervenues en République tchèque. Il demande que le Gouvernement fournisse dans son prochain rapport relatif à l'article 4§5 de la Charte toutes les données et les informations pour en mesurer les effets et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSE 4§5 MALTE

« Le Comité conclut que la situation de Malte n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte au motif qu'il n'a pas été établi qu'un travailleur peut assurer sa subsistance et celle des personnes dont il a la charge une fois que les retenues autorisées sur les salaires ont été prélevées. »

203. Le représentant de Malte fournit les informations suivantes par écrit :

« En réponse aux points soulevés par le Comité des Droits sociaux, Malte tient à apporter les précisions suivantes:

- (i) aucun nouvel arrêté n'a été pris par le Ministre de la Justice, de sorte que la part minimale du salaire qui n'est pas saisissable est de 300 livres maltaises (721 €) ;
- (ii) s'agissant de la demande d'informations du Comité, il faut savoir que, lorsqu'il existe une convention collective, le montant des retenues est fixé par voie de négociation collective. Par contre, en l'absence de convention collective, le montant des retenues exercées sur les rémunérations doit être approuvé par le Directeur des relations professionnelles et de l'emploi. En pratique, ces décisions interviennent au cas par cas. Néanmoins, toutes les autorisations (valables uniquement un an) délivrées par le Directeur limitent les retenues à 10% du salaire ou 23,29 € (10 livres maltaises) par semaine (au plus bas des deux). »

204. 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§5 POLOGNE

« Le Comité conclut par conséquent que la situation de la Pologne n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte aux motifs que

- les salariés peuvent renoncer à toute limitation des retenues par accord écrit ;
- 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. »

Premier motif de non-conformité

205. La représentante de la Pologne indique que la nouvelle législation n'a pas été comprise à sa juste mesure par le CEDS. Elle souligne que les retenues acceptées par écrit par le salarié ne peuvent pas être illimitées et que le salarié doit au moins toucher 80% du salaire minimum national. Elle s'engage à expliquer la situation de façon détaillée dans le prochain rapport relatif à l'article 4§5.

206. Le Comité invite le gouvernement de la Pologne à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS relative à l'article 4§5 de la Charte.

Second motif de non-conformité (pour la première fois)

207. La représentante de la Pologne fournit les informations suivantes par écrit :

« Les dispositions du Code du travail en matière de retenues sur la rémunération ont été modifiées suite à la loi du 14 novembre 2003 sur la modification du Code du travail et d'autres lois. Elle a introduit, entre autres, la disposition suivante :

« Article 871, paragraphe 1. Est insaisissable la partie de la rémunération qui s'élève :

- 1) jusqu'au montant du salaire minimum de travail, fixé par d'autres dispositions et revenant aux salariés sous contrat de travail à temps plein, après déduction des cotisations de sécurité sociale et de l'acompte de l'impôt sur le revenu des personnes physiques – lorsque les sommes sont retenues en vertu des titres exécutoires pour le recouvrement des redevances autres que les pensions alimentaires,

2) jusqu'à 75% du salaire défini dans le point 1. ci-dessus – lorsque les avances sont retenues,

3) jusqu'à 90% du salaire défini dans le point 1. ci-dessus – lorsque les peines d'amende prévues à l'article 108 sont retenues.

Paragraphe 2. Si le salarié est couvert par un contrat de travail à temps partiel, les sommes fixées par le paragraphe 1 baissent proportionnellement à la durée de travail. »

Le Gouvernement a entrepris d'aligner la législation polonaise aux dispositions de la Charte. Ainsi, la loi du 14 novembre 2003 a modifié l'article 91 du Code du travail relatif aux retenues opérées avec l'accord écrit du salarié, réalisables auparavant de manière non limitée. Une phrase a été ajoutée à cet article : « dans un tel cas, est insaisissable la partie de la rémunération s'élevant jusqu'au montant fixé à l'article 871, paragraphe 1, pt. 1. »

Comme cette modification a suscité de vives controverses, la loi du 20 avril 2004 sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail a donné une nouvelle teneur à l'article 91 du Code du travail, à savoir :

« Article 91, paragraphe 1. Les redevances autres que citées à l'article 87, paragraphes 1 et 7 peuvent être retenues sur rémunération du salarié, uniquement avec son accord écrit et préalable.

§ 2. Dans les cas décrits dans le paragraphe 1, est insaisissable la partie de rémunération qui s'élève :

1) au montant fixé à l'article 871, paragraphe 1, pt. 1 – s'agissant des retenues opérées par l'employeur à son profit,

2) jusqu'à 80% du salaire minimum de travail fixé à l'article 871, paragraphe 1, pt. 1 – s'agissant des retenues autres que celles décrites dans le pt 1. »

Les régulations qui fixent la partie insaisissable de la rémunération à un niveau inférieur au salaire minimum s'appliquent uniquement aux retenues opérées par l'employeur au profit de tiers, avec l'accord écrit du salarié. Elles ont obtenu pleine approbation des partenaires sociaux.

En ce qui concerne la conclusion qu'après déduction des retenues, le salaire des travailleurs ayant les plus bas salaires ne permet pas d'assurer leur subsistance il est à expliquer que ces retenues ne peuvent pas être opérées que pour le recouvrement des avances en espèces versées au salarié et des peines en espèces. Il est aussi possible d'opérer des retenues pour lesquelles un employé a donné son accord par écrit. Les montants des peines sont limités.

Il faut tenir en compte qu'une avance en espèces versée au salarié (article 871 § 1 point 2 du Code du travail) est une somme destinée à couvrir des frais liés à l'exécution du travail et qui sont à charge d'employeur (par exemple achat des matériaux, de l'essence, frais de voyage officiel). Cette avance doit être réglée ou remboursée. Une avance est une somme en argent appartenant à l'employeur et n'est confiée que temporairement à l'employé. Seul manquement au délai de règlement ouvre la possibilité d'opérer une retenue sur la rémunération de l'employé correspondante, toutefois dans des limites établis par la loi.

En ce qui concerne des retenues à titre des peines en espèces (article 871 § 1 point 3 du Code du travail) l'application de telles peines est strictement régie par la loi et les montants sont modérés. Les revenus à titre des peines ne reviennent pas à l'employeur et ils ne peuvent pas être utilisés que pour améliorer les conditions de santé et de sécurité dans l'entreprise.

Pour ce qui concerne des retenues opérées sur base d'un accord libre du travailleur donné par écrit et prévues à l'article 91 para 1 du Code du travail, des dispositions questionnées par des experts indépendants ont tout le support des partenaires sociaux. Ces dispositions ne sont applicables qu'aux retenues autres que pour l'employeur et le consentement libre du travailleur est exigé toujours. »

208. 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§5 SLOVAQUIE

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

- les travailleurs peuvent s'affranchir de leur droit à une limitation des retenues sur salaires ;
- les retenues sur salaires peuvent priver le travailleur d'un niveau minimum de revenu nécessaire pour assurer la subsistance du travailleur et de sa famille. »

Premier motif de non-conformité

209. Le représentant de la Slovaquie fournit les informations suivantes par écrit :

« Aux termes de l'article 131, paragraphes 1 et 2, du code du travail, l'étendue des retenues sur salaire auxquelles peut procéder un employeur sans l'accord du salarié est limitée par un texte réglementaire spécifique - l'arrêté ministériel n° 268/2006 relatif à l'étendue des retenues sur salaire opérées en exécution d'une décision de justice. Cette disposition du code du travail cadre parfaitement avec l'obligation de n'autoriser les retenues sur salaire qu'à certaines conditions et dans des limites prescrites par la législation nationale ou par d'autres règlements et textes, ou encore si elles sont conformes aux conventions collectives ou décisions arbitrales.

Les dispositions du code du travail qui ont été adoptées sont le fruit d'une réforme du droit du travail slovaque dont le but était d'optimiser l'économie de marché, la liberté contractuelle des employeurs et des salariés étant l'une des principales conditions de la prospérité. Fidèle à ce principe, le code du travail ne contient qu'un minimum de dispositions coercitives pour l'employeur, qui garantissent les droits des salariés.

C'est là ce qui explique qu'un accord entre les parties contractantes soit nécessaire pour opérer des retenues additionnelles sur le salaire (au-delà de celles prévues par l'article 131, paragraphes 1 et 2, du code du travail) - dont l'étendue et l'importance ne sont pas définies de manière exhaustive par les textes de loi. Une restriction générale limitant ce type de retenues pourrait être perçue comme une ingérence dans le principe de libre choix des parties au contrat, principe qui permet au salarié de consentir ou non à l'exécution des retenues envisagées, s'il s'avère que la diminution de sa rémunération en valeur nette entraînerait une baisse de son revenu global et de celui de sa famille à tel point qu'ils ne bénéficieraient plus du minimum vital.

D'après le ministère slovaque du Travail, des Affaires sociales et de la Famille, rien ne donne à penser que l'absence de restriction à la liberté contractuelle dans la négociation des retenues entre l'employeur et le salarié engendre des abus de la part des employeurs. Toutefois, compte tenu de l'avis du Comité relatif à la non-conformité de l'article 131§3 du code du travail avec l'article 4§5 de la Charte, le ministère proposera, à l'occasion de la prochaine révision du code du travail, la mise en place d'un texte réglementant spécifiquement l'étendue des retenues opérées, en exécution d'une décision de justice, sur la base d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié. La proposition fera l'objet de consultations avec les représentants des partenaires sociaux qui ont contribué, par leurs observations, à l'élaboration du code du travail et des amendements qui ont été apportés jusqu'ici. »

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

Second motif de non-conformité

211. Le représentant de la Slovaquie indique que le code du travail fixe des seuils en matière de retenues sur salaire mais que les partenaires sociaux peuvent déroger au minimum prévu dans le code du travail. Il précise que le Gouvernement proposera des amendements au code du travail la prochaine fois que celui-ci sera réexaminé et après consultation des partenaires sociaux.

212. Le représentant de la CES souligne qu'il est de la responsabilité du Gouvernement de protéger le droit du travail même s'il y a négociation entre partenaires sociaux.

213. Le Comité procède au vote d'un avertissement à l'encontre de la Slovaquie, qui est adopté (17 voix pour, 4 voix contre et 14 abstentions).

CSE 4§5 TURQUIE

« Le Comité conclut que la situation de la Turquie n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte au motif que les travailleurs ne bénéficient pas tous d'une protection contre les retenues sur salaire qui pourraient les priver du minimum vital. »

214. Le représentant de la Turquie indique que tous les travailleurs sont protégés contre les retenues sur salaire par la loi, qu'il s'agisse du code du travail ou d'autres lois, et ont la possibilité de saisir les tribunaux en cas de différend. Le représentant de la Turquie souligne qu'il existe de la jurisprudence sur les retenues sur salaire mais uniquement en turc. Il s'engage à fournir les informations demandées dans le prochain rapport.

215. Le Comité invite le gouvernement de la Turquie à fournir toutes les informations pertinentes, en particulier les décisions de justice en anglais ou en français, dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS relative à l'article 4§5 de la Charte.

CSE 4§5 ROYAUME-UNI

« Le Comité conclut par conséquent que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte au motif que la détermination des retenues sur salaire relève de la seule négociation entre les parties à un contrat de travail. »

216. Le représentant du Royaume-Uni indique que les retenues sur salaire doivent être mentionnées dans le contrat de travail et peuvent faire l'objet de négociation. Il ajoute que depuis l'introduction du salaire minimum en 1999 il est illégal pour l'employeur de procéder à des retenues qui priverait le salarié du salaire minimum, même en cas d'accord écrit entre le salarié et son employeur.

217. Le Comité invite le le gouvernement du Royaume-Uni à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS relative à l'article 4§5 de la Charte.

Article 5 – Droit syndical

CSE 5 LETTONIE

« Le Comité conclut que la situation de la Lettonie n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte pour les motifs suivants :

- un minimum de cinquante membres ou au moins un quart des salariés d'une entreprise est exigé pour fonder un syndicat, ce qui est excessif au regard de la liberté syndicale ;
- les travailleurs retraités et les chômeurs n'ont pas le droit de se regrouper en syndicats ;
- pendant la période de référence, les associations formées par des personnels de police ne bénéficiaient pas des prérogatives syndicales fondamentales. »

Premier motif de non-conformité

218. Le représentant de la Lettonie attire l'attention sur le libellé de l'article 3 de la loi relative aux syndicats, aux termes duquel il faut réunir un minimum de 50 membres ou le quart au moins des salariés d'une entreprise, d'une association, d'une profession ou d'un

secteur d'activité pour constituer une organisation syndicale. Les statistiques montrent que 96% des entreprises présentes en Lettonie peuvent être considérées comme étant de petite taille en ce qu'elles emploient moins de 50 salariés ; la règle qui s'applique à ces entreprises est donc qu'il faut réunir le quart des salariés. L'obligation d'un minimum de 50 membres vaut pour la constitution de syndicats propres à un secteur d'activité. Le représentant de la Lettonie estime qu'il y a un malentendu dans la compréhension de la situation par le CEDS.

219. Le représentant de la CES considère qu'il n'y a rien de nouveau et que ces informations ont déjà été données la dernière fois.

220. Les représentantes de la Lituanie et de la France constatent qu'il y a deux options et que ce sont les employés qui décident quel est le meilleur critère, il n'y a pas de problème dans cette situation.

221. Le représentant de la Lettonie précise que si l'entreprise comprend un grand nombre d'employés, la règle de 50 personnes ne pose pas de problème.

222. La représentante de la Suède indique que selon la jurisprudence de l'OIT, le chiffre de 50 membres est trop élevé.

223. La représentante de l'Estonie demande si le problème est le quart ou les 50 personnes. Il faudrait que la Lettonie fournisse des informations sur les raisons pour lesquelles il faut 50 membres.

224. Le Secrétariat précise que le problème est l'obligation d'un minimum de 50 membres pour la constitution de syndicats. Selon le CEDS, 50 membres, c'est trop.

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

Second motif de non-conformité

226. La représentante de la Lettonie fournit les informations suivantes par écrit :

« Les retraités et les chômeurs ont parfaitement le droit de se regrouper en syndicats. Leurs prérogatives en la matière sont énoncées dans la loi sur les associations et fondations. Les modalités d'organisation et de protection qui leur sont applicables sont fort proches de celles prévues par la loi sur les syndicats. S'il a été décidé de séparer ces catégories, c'est en raison des différences qu'elles présentent en termes d'objectifs et d'approches. A titre d'exemple, nous citerons la Fondation lettone des retraités.

La Lettonie conclut que la situation est conforme à l'article 5. »

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

Troisième motif de non-conformité

228. Le représentant de la Lettonie annonce qu'une nouvelle loi sur la police a pris effet au 1^{er} janvier 2006 et que cette dernière donne le droit aux policiers de constituer des syndicats et de s'y affilier. La situation est donc conforme.

229. Le Comité invite le gouvernement de la Lettonie 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 LETTONIE

« Le Comité conclut que la situation de la Lettonie n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte au motif que, durant la période de référence, la loi sur la grève plaçait à un niveau excessif la majorité requise pour appeler à la grève. »

230. Le représentant de la Lettonie indique qu'aux termes des modifications apportées en 2005 à la loi sur le droit de grève, la décision de faire grève peut être prise à la majorité des voix des membres du syndicat ou des salariés. Ces modifications, qui devraient en principe rendre la situation conforme à la Charte, sont cependant intervenues en-dehors de la période de référence. Le représentant de la Lettonie ajoute que des précisions concernant lesdites modifications figureront dans le prochain rapport.

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

Article 7§4 – durée du travail entre 15 et 18 ans

CSE 7§4 LUXEMBOURG

« Le Comité conclut que la situation du Luxembourg n'est pas conforme à l'article 7§4 de la Charte au motif que la durée du travail des jeunes de moins de 16 ans est excessive. »

232. Le représentant du Luxembourg indique que la situation n'a pas changé. Au Luxembourg, l'obligation scolaire est de 9 ans. Comme les cours se terminent le 15 juillet, ne sont concernés que les enfants nés entre le 15 juillet et le 1er septembre. Le Luxembourg ne s'oppose pas à la modification de sa législation pour le moment. Par ailleurs, la ministre de l'Education a l'intention d'augmenter l'obligation scolaire de 9 à 10 ans, ce qui résoudra le problème car, si la durée obligatoire scolaire est prolongée d'une année, les enfants ne seront pas autorisés à travailler avant 16 ans. Concernant les conventions collectives, il n'en existe pas qui autorisent une durée de travail supérieure à 40 heures. En théorie, c'est possible, mais les conventions collectives n'autorisent pas de façon générale et systématique une durée plus longue.

233. Le représentant de la CES constate que le problème semble être plus important que ce qui est minimisé par le représentant du Luxembourg.

234. Le Secrétariat indique que le CEDS connaît la position du Luxembourg qui estime que c'est un problème théorique. Or le CEDS a maintenu son appréciation.

235. Le représentant de la CES insiste sur le fait que cette situation perdure depuis 1997 et qu'il n'y a pas d'information permettant de voir la situation s'améliorer.

236. Le représentant du Luxembourg précise qu'il n'y a qu'un cas tous les 3 ans et que c'est un problème théorique.

237. Le représentant de la Bulgarie comprend la logique du Luxembourg selon laquelle la situation ne pose pas de problème en pratique mais il comprend la logique du CEDS car la situation pose un problème en théorie. Il demande quelle est la raison de maintenir une loi qui n'est plus appliquée depuis 10 ans.

238. La représentante de la Roumanie demande quand interviendra cette réforme dans l'éducation.

239. Le représentant du Luxembourg n'a pas de date précise à donner. La Ministre de l'Éducation a récemment indiqué qu'elle avait l'intention de prolonger la durée de l'obligation scolaire, mais sans savoir comment vont réagir les partenaires sociaux.

240. La représentante de la France indique que la situation est certes théorique mais qu'elle peut devenir pratique et poser problème. Cette situation perdure, il faudrait l'améliorer et changer la législation.

241. Le Président procède au vote d'un avertissement à l'encontre du Luxembourg, qui est rejeté (8 voix: pour, 19 contre et 5 abstentions).

242. Le Comité invite le gouvernement du Luxembourg à mettre la situation en conformité avec l'article 7§4 de la Charte.

Article 7§5 – Rémunération équitable

CSE 7§5 LUXEMBOURG

« Le Comité conclut que la situation du Luxembourg n'est pas conforme à l'article 7§5 de la Charte au motif que le salaire versé à un apprenti pendant sa troisième année représente moins des deux-tiers du salaire minimum d'un travailleur adulte. »

243. Le représentant du Luxembourg fournit les informations suivantes par écrit :

« Des informations détaillées figureront dans le prochain rapport. »

244. 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 8§1 – Congé de maternité

CSE 8§1 LETTONIE

« Le Comité conclut que la situation de la Lettonie n'est pas conforme à l'article 8§1 de la Charte au motif qu'un congé postnatal d'au moins six semaines n'est pas obligatoire. »

245. Le représentant de la Lettonie indique qu'aucun changement n'est intervenu sur le plan législatif. La durée totale du congé parental ou du congé de maternité correspond aux quatorze semaines exigées par la Charte sociale, le congé post-natal obligatoire étant toujours de deux semaines. Il souligne que ce dernier est conforme à la Directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitant . Il ajoute cependant que, selon les statistiques de l'Organisme

national de sécurité sociale, la durée moyenne du congé post-natal de maternité est, dans les faits, supérieure à deux semaines (environ 60 jours).

246. Le représentant de la CES note que ces mêmes informations ont été données à la réunion précédente. Il fait remarquer qu'au regard de la jurisprudence du CEDS, le droit à un congé de maternité post-natal obligatoire de six semaines est garanti à l'ensemble des femmes, et non pas seulement à la moyenne d'entre elles.

247. Les représentants des Pays-Bas et du Royaume-Uni se demandent pourquoi le CEDS exige un congé post-natal obligatoire plus long que celui stipulé dans la Directive du Conseil.

248. Le Secrétariat rappelle que le but de l'article 8§1 de la Charte est à la fois d'assurer aux femmes qui travaillent une plus grande protection personnelle en cas de maternité, et de refléter un intérêt plus général à l'égard de la santé de la mère et de l'enfant. Le CEDS estime que ces deux exigences sont conciliables dans la mesure où les législations nationales, d'une part, reconnaissent aux femmes la faculté d'user intégralement ou partiellement du droit qui leur est reconnu d'interrompre leur travail pendant une durée de quatorze semaines et assurent leur liberté de choix par un régime de prestations d'un niveau suffisant, mais, d'autre part, obligent l'intéressée comme l'employeur à respecter, à l'intérieur de cette période globale, un temps minimum d'interruption du travail qui doit se situer après la naissance et qui doit, selon lui, « être raisonnablement fixé à six semaines » (Déclaration interprétative, Conclusions VIII).

249. Le représentant de la Lettonie a le sentiment que le congé post-natal est avant tout destiné, au XXI^e siècle, à prendre soin de l'enfant et ce n'est qu'en de rares cas qu'il se justifie par la nécessité de protéger la santé de la mère. Aussi fait-il valoir qu'il existe d'autres moyens que de confiner la mère chez elle pour lui permettre de s'occuper du nouveau-né (congé de paternité, écoles maternelles, etc.). Il lui est souvent possible de travailler à temps partiel ou avec un horaire flexible. De plus, la nature du travail ayant changé, beaucoup de femmes ont la possibilité de travailler depuis chez elles. Les femmes ne devraient pas être contraintes de ne pas travailler pendant les six semaines qui suivent l'accouchement : leur choix devrait être respecté et elles devraient avoir le droit de reprendre le travail plus tôt si elles le souhaitent. Plusieurs autres représentants (Danemark, Estonie, Finlande, Islande, Lituanie, Pays-Bas, Suède, Slovaquie, Royaume-Uni) sont du même avis et espèrent que le CEDS tiendra compte de ces commentaires.

250. Un certain nombre d'autres représentants (Belgique, Bulgarie, France, Grèce, République tchèque, Chypre, Roumanie et la CES) soutiennent que l'objectif premier du laps de temps laissé à la mère après l'accouchement est toujours de lui donner la possibilité de reprendre des forces et de s'occuper du bébé. De plus, dans certains pays, il la met également à l'abri des pressions que pourrait exercer sur elle l'employeur pour l'amener à reprendre le travail dès que possible. La possibilité d'un congé de paternité/parental comme solution alternative leur paraît ici trompeuse. Les représentants de la Roumanie et de la République tchèque soulignent par ailleurs que, si le CEDS avait voulu modifier son interprétation de l'article 8§1 concernant le congé post-natal exigé, il l'aurait fait.

251. Certains représentants (Belgique, Estonie, Islande, Lituanie) rappellent que des conclusions similaires de non-conformité au regard de l'article 8§1 ont été adoptées pour la Suède et le Danemark (où le congé post-natal est très long, mais peut être inférieur à

six semaines). Il est décidé qu'une attention particulière sera accordée à la prochaine appréciation de ces situations par le CEDS (en 2010).

252. Dans l'intervalle, les représentants de la Bulgarie, de la République tchèque, et de la Grèce, de même que le Président, observent que, dans la mesure où la situation de la Lettonie est jugée non conforme à l'article 8§1 pour la deuxième fois sous le même motif, et vu qu'aucune information nouvelle n'a été communiquée, il conviendrait de demander à cet Etat de se conformer à la Charte.

253. Le Comité appelle instamment le gouvernement de la Lettonie à rendre la situation conforme à l'article 8§1 de la Charte.

Article 8§2 – Illégalité du licenciement durant le congé de maternité

CSE 8§2 LETTONIE

« Le Comité conclut que la situation de la Lettonie n'est pas conforme à l'article 8§2 de la Charte au motif que les femmes illégalement licenciées pendant leur grossesse ou leur congé de maternité n'ont droit à des indemnités qu'en compensation de la perte antérieure de revenus. »

254. La représentante de la Lettonie fournit les informations suivantes par écrit :

« Aux termes de l'articles 1635 du code civil, tout fait délictueux – c.-à-d. tout acte dommageable en soi – ayant entraîné un préjudice ouvre à la victime le droit de réclamer réparation à son auteur, dans la mesure où ce dernier peut en être reconnu responsable. Cela signifie que les femmes qui ont été illégalement licenciées durant leur grossesse ou pendant leur congé de maternité étaient en droit (y compris en 2004-2005) d'être indemnisées non seulement de la perte de revenus qu'elles avaient alors subie, mais aussi du tort qui leur avait été fait en termes de préjudice moral, par exemple.

L'article 124§1, al. 2, du code du travail dispose que toute rupture du contrat de travail notifiée par l'employeur qui n'est pas juridiquement fondée ou pour laquelle les procédures de résiliation n'ont pas été respectées sera invalidée par décision de justice. Tout salarié licencié par son employeur pour un motif déclaré non valable ou contraire, pour d'autres raisons, à son droit de poursuivre la relation d'emploi légalement établie doit, par décision de justice, être réintégré au poste qu'il occupait auparavant. Les dispositions juridiques susmentionnées ayant été coulées dans le code du travail le 20 juin 2001 (date de son adoption), les autorités lettones font observer que, durant la période de référence, toutes les femmes qui auraient été illégalement licenciées (y compris celles qui l'auraient été pendant la grossesse ou le congé de maternité) ont été réintégrées au poste qu'elles occupaient auparavant, comme le veut ledit code.

La Lettonie conclut que la situation est conforme à l'article 8§2. »

255. 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 10§1 – Formation technique et professionnelle et octroi de moyens d'accès à l'enseignement technique supérieur et à l'enseignement universitaire

CSE 10§1 AUTRICHE

« Le Comité conclut que la situation de l'Autriche n'est pas conforme à l'article 10§1 de la Charte au motif que l'admission à l'université des ressortissants d'Etats non membres de l'Espace économique européen est subordonnée à la condition de disponibilité des places. »

256. La représentante de l'Autriche indique qu'aux termes de la loi régissant les études universitaires, le Sénat académique peut limiter l'admission à l'université des ressortissants d'Etats non membres de l'Espace économique européen (EEE) à la condition de disponibilité de places, mais il s'agit d'une clause discrétionnaire et cette règle n'a jamais été utilisée par le Sénat académique. Des accords bilatéraux dans le domaine de l'enseignement supérieur existent avec différents Etats, tels que les Etats des Balkans, la Turquie, la Géorgie, l'Ukraine et l'Azerbaïdjan. Par ailleurs, le ministère de la Science et de la Recherche prépare la révision de la loi régissant les études universitaires et tiendra compte de la position du CEDS. L'amendement de la loi devrait entrer en vigueur le premier trimestre 2009.

257. Le Comité prend note des évolutions positives intervenues et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSE 10§1 MALTE

« Le Comité conclut que la situation de ce pays n'est pas conforme à l'article 10§1 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que l'égalité de traitement des ressortissants des autres Etats parties à la Charte et à la Charte révisée est garantie pour ce qui est de l'accès à l'enseignement et à la formation. »

258. Le représentant de Malte souligne que l'égalité de traitement des ressortissants des autres Etats parties pour ce qui est de l'accès à l'enseignement et à la formation est garantie. Il indique que Malte a signé et ratifié la convention de Lisbonne (entrée en vigueur le 1er janvier 2006), dont les dispositions ont été transposées en droit interne maltais (loi de 2006 sur la reconnaissance mutuelle des qualifications) et ont pour objectif de renforcer l'égalité de traitement, notamment en instaurant des critères spécifiques en matière de handicap. Enfin, le représentant de Malte précise que l'évolution positive s'applique aussi bien à la filière universitaire qu'à la filière professionnelle. Il y a 10.000 étudiants à Malte et tous les étudiants étrangers bénéficient du libre accès à l'enseignement et à la formation sans conditions de durée de résidence. La loi d'août 2006 va être complétée par deux nouvelles orientations, avec la création d'une direction pour la qualité de l'éducation.

259. Le Comité relève que le rapport maltais n'a fourni que peu d'informations dans le dernier rapport. Le représentant de Malte précise que ces informations ont été fournies en mai 2008, pour la 117e réunion du Comité, et qu'elles seront dûment transmises au CEDS, pour prise en compte lors de l'adoption des conclusions concernant Malte à sa réunion d'octobre 2008.

260. Le Comité prend note des évolutions positives intervenues et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSE 10§1 SLOVAQUIE

« Le Comité conclut que la situation de la Slovaquie n'est pas conforme à l'article 10§1 de la Charte au motif qu'il n'a pas été établi que le droit à la formation professionnelle est garanti. »

261. Le représentant de la Slovaquie fournit les informations suivantes par écrit :

« Conformément au Plan d'action législatif du Gouvernement slovaque pour 2008, le ministère de l'Education prépare un vaste texte législatif en matière d'éducation et de formation professionnelles, qui a pour objectifs:

- de mettre en place un système de mise en concordance entre la formation professionnelle et le marché du travail;

- de réunir les conditions nécessaires pour associer les organisations d'employeurs et de travailleurs à l'éducation professionnelle;
- de concevoir un modèle d'éducation professionnelle à deux niveaux (Etats et établissements scolaires);
- de modifier l'actuel mode de financement de l'éducation et de la formation professionnelles fondé sur un principe d'égalité financière, afin de prendre en compte les besoins économiques propres à l'enseignement et à la formation professionnelles;
- d'instaurer un système fonctionnel de sources multiples de financement de l'éducation professionnelle qui permette de se procurer des fonds et de les redistribuer en fonction des besoins en la matière, avec la participation du patronat. »

262. 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 10§2 –Apprentissage

CSE 10§2 MALTE

« Le Comité conclut que la situation de Malte n'est pas conforme à l'article 10§2 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que l'égalité de traitement des ressortissants des autres Etats parties à la Charte et à la Charte révisée est garantie pour ce qui est de l'accès à l'apprentissage. »

263. Le représentant de Malte fournit les informations suivantes par écrit :

« Malte confirme que, compte tenu de la taille de son marché du travail, les étrangers qui résident légalement sur son territoire doivent effectivement disposer d'un permis de travail en cours de validité pour pouvoir s'inscrire aux programmes d'apprentissage. Pour obtenir un permis de travail, il faut que certains critères soient remplis. Pour schématiser, on examine si le poste concerné peut être pourvu par un demandeur d'emploi maltais et si le candidat possède les compétences suffisantes et supérieures à celles des maltais qui ont sollicité cet emploi.

Il faut toutefois préciser que, pour les ressortissants de l'UE/EEE, le permis de travail est délivré automatiquement, sans que ces critères soient appliqués. Il en va de même pour les ressortissants des autres Etats, à condition qu'ils résident de longue date à Malte.

Tout ressortissant étranger titulaire d'un permis de travail a le droit de s'inscrire à l'un des deux programmes d'apprentissage proposés à Malte : le programme d'apprentissage technique et le programme de formation professionnelle approfondie.

Le rapport soumis par Malte décrit en détail ces deux programmes. Celui qui désire effectuer un apprentissage doit d'abord demander à pouvoir suivre les cours dispensés par l'Institut maltais des arts, des sciences et de la technologie ou par l'Institut des études aux métiers du tourisme, qui assurent la formation théorique. Si sa candidature est retenue, il peut demander à entrer en apprentissage, mais il doit au préalable trouver un employeur qui accepte de lui assurer une formation professionnelle adaptée sur le lieu de travail. »

264. 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 10§2 SLOVAQUIE

« Le Comité conclut que la situation de la Slovaquie n'est pas conforme à l'article 10§2 de la Charte au motif qu'il n'a pas été établi que le droit à l'apprentissage est garanti. »

265. Le représentant de la Slovaquie fournit les informations suivantes par écrit :

« En Slovaquie, la formation pratique des élèves de l'enseignement secondaire est dispensée dans des écoles, structures scolaires, instituts et autres organismes scolaires ainsi que dans les entreprises qui proposent une formation pratique. En cas de formation

assurée par un institut, organisme ou un particulier, le directeur de l'école passe un accord avec lui. Les relations entre l'élève et l'employeur potentiel sont régies par l'article 53 du code du travail, aux termes duquel:

- dès l'obtention du diplôme professionnel, l'élève issu d'un centre d'apprentissage du degré secondaire, d'une école d'apprentissage professionnel ou d'un centre d'apprentissage doit pouvoir conclure un contrat de travail avec l'employeur auprès duquel il a été formé et avoir ainsi la possibilité de faire carrière dans la profession choisie;
- l'employeur peut conclure un contrat avec l'élève avant la fin de ses études (préparation professionnelle), dès lors qu'il a atteint l'âge de 15 ans;
- l'employeur qui a formé l'élève peut passer avec lui un contrat dans lequel l'élève s'engage à rester auprès de ce même employeur pendant une certaine période (trois ans maximum).

Dans le cycle secondaire, l'éducation et la formation professionnelles sont dispensées dans les établissements suivants: écoles techniques secondaires, centres d'apprentissage du degré secondaire, écoles professionnelles d'apprentissage, centres d'apprentissage.

Selon la Constitution slovaque, les minorités présentes sur le territoire national jouissent du droit au libre accès à l'éducation, sans restriction ni discrimination ; cette règle est respectée dans les faits.

Le Conseil de l'enseignement et de la formation professionnelles est une instance consultative auprès du ministère de l'Education qui collabore activement à l'élaboration d'une nouvelle loi en matière d'éducation et de formation. »

266. 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 10§3 – Formation et rééducation professionnelles des adultes

CSE 10§3 MALTE

« Le Comité conclut que la situation de Malte n'est pas conforme à l'article 10§3 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que l'égalité de traitement des ressortissants des autres Etats parties à la Charte et à la Charte révisée est garantie pour ce qui est de l'accès à la formation continue. »

267. Le représentant de Malte fournit les informations suivantes par écrit :

« En ce qui concerne l'accès à la formation des ressortissants des autres Etats parties à la CSE, il convient de souligner que Malte a ratifié la Convention de reconnaissance de Lisbonne le 16 novembre 2005, texte entré en vigueur au 1er janvier 2006. L'instrument de ratification a été déposé auprès du Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, conformément à l'article XI.9 de la Convention. Les dispositions de ce texte ont été transposées dans notre législation nationale par le règlement administratif n° 280 de 2006. Nous sommes donc légalement tenus de reconnaître les qualifications des ressortissants étrangers pour l'admission à l'enseignement supérieur, sauf différences substantielles entre les titres et diplômes des ressortissants étrangers et les conditions d'admission maltaises. Cette loi accorde aux ressortissants des autres Etats parties à la Charte un droit d'accès à la formation et à la formation continue.

Les dispositions du règlement administratif n° 280 de 2006 (Loi n° XVIII de 2002 sur la reconnaissance mutuelle des qualifications) valent aussi bien évidemment pour les cours assurés par l'Institut maltais des arts, des sciences et de la technologie, récemment créé, ainsi que pour ceux dispensés par les autres établissements d'enseignement supérieur de Malte.

Il faut par ailleurs mentionner le règlement administratif n° 161 de 2004, qui porte plus spécifiquement sur l'égalité de traitement dans l'emploi, tel que modifié par les règlements n° 53, 338 et 427 de 2007. On y relèvera les alinéas (3) et (4) (b) de son article 1er, qui traitent de l'invalidité et de l'origine raciale ou ethnique, ainsi que de l'accès à l'orientation et à la formation professionnelles. Ils sont libellés comme suit:

“(3) Le présent règlement a pour objet de donner effet au principe d'égalité de traitement dans l'emploi en fixant des conditions minimales pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions religieuses, le handicap, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle et l'origine raciale ou ethnique.

(4) Le présent règlement s'applique à tous, en ce qui concerne [...]

(b) l'accès à tous types et tous niveaux d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de formation professionnelle avancée et de rééducation, y compris l'acquisition pratique d'une expérience professionnelle”.

Les informations ci-dessus montrent bien que la situation de Malte s'est améliorée sur ce point.

S'agissant des observations du Comité des Droits sociaux, Malte confirme que, compte tenu de la taille de son marché du travail, les étrangers qui résident légalement sur son territoire doivent effectivement disposer d'un permis de travail en cours de validité pour pouvoir s'inscrire aux stages organisés par l'ETC. Pour obtenir un permis de travail, il faut que certains critères soient remplis. Pour schématiser, on examine si le poste concerné peut être pourvu par un demandeur d'emploi maltais et si le candidat possède les compétences suffisantes et supérieures à celles des maltais qui ont sollicité cet emploi.

Il faut toutefois préciser que, pour les ressortissants de l'UE/EEE, le permis de travail est délivré automatiquement, sans que ces critères soient appliqués. Il en va de même pour les ressortissants des autres Etats, à condition qu'ils résident de longue date à Malte. Pour l'essentiel donc, tous les ressortissants des Etats membres qui résident légalement à Malte ont accès dans les mêmes conditions à la formation et à la rééducation professionnelles destinées aux travailleurs adultes

Le fichier Excel joint au dossier donne une ventilation du nombre de permis de travail délivrés. Actuellement, on recense 6 390 permis en cours de validité, dont 47,5% pour des ressortissants de l'UE, 44% pour des ressortissants de pays tiers et 8,5% pour des réfugiés/personnes temporairement sous protection humanitaire/demandeurs d'asile. D'après les registres de l'Agence pour l'emploi et la formation, Malte comptait, en décembre 2007, 142 836 salariés à temps plein et 26 070 salariés à temps partiel. »

268. 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 10§4 – Chômeurs de longue durée

CSE 10§4 AUTRICHE

« Le Comité conclut que la situation de l'Autriche n'est pas conforme à l'article 10§4 de la Charte au motif que l'égalité de traitement des ressortissants non communautaires des autres Etats parties à la Charte et à la Charte révisée qui résident légalement ou travaillent régulièrement en Autriche n'est pas garantie, et que la réciprocité est exigée, pour ce qui concerne les droits et charges, ainsi que l'assistance financière à la formation. »

269. La représentante de l'Autriche rappelle qu'aux termes de la loi sur les bourses pour les élèves de l'enseignement secondaire, tout ressortissant d'un Etat hors EEE partie à la Charte bénéficie d'une aide financière à condition qu'au moins un des parents paie des impôts en Autriche depuis au moins cinq ans et que ses principaux centres d'intérêt se situent en Autriche. Il s'agit, par cette règle, de s'assurer que seuls les étrangers qui ont un minimum de liens avec l'Autriche bénéficient de cet avantage.

270. Pour ce qui est des bourses universitaires, les ressortissants des Etats membres de l'EEE, comme les ressortissants des pays tiers résidant depuis plus de 5 ans en Autriche, bénéficient du même statut juridique que les ressortissants autrichiens. L'appartenance à un Etat de l'EEE ne donne en soi aucun droit à une aide financière.

S'agissant des conditions d'attribution des bourses, les catégories ci-après de ressortissants des pays de l'EEE jouissent du même statut juridique que les citoyens autrichiens :

- premièrement, les travailleurs migrants, à condition qu'ils exerçaient une activité rémunérée avant d'entreprendre leur formation et qu'ils ne soient pas venus en Autriche à des fins d'études (un lien contextuel entre leur travail et l'objet de la formation doit être établi) ;
- deuxièmement, les enfants des travailleurs migrants ;
- troisièmement, les personnes intégrées dans le système éducatif autrichien (celles, par exemple, qui peuvent justifier de plusieurs années de scolarité et d'un diplôme donnant accès aux établissements universitaires en Autriche) ;
- quatrièmement, les personnes qui vivent en Autriche depuis au moins cinq ans.

Telle est la situation après la mise en œuvre de la Directive de l'UE 2004/38/EC sur le droit à la libre circulation et la résidence au sein des Etats de l'UE des citoyens de l'Union et des membres de leur famille et de la Directive de l'UE 2003/109/EC sur le statut des ressortissants des pays tiers résidents de longue durée. La loi d'application autrichienne de ces deux directives est entrée en vigueur le 16 février 2006 et aucun amendement n'est en discussion dans ce domaine.

271. Par ailleurs, en ce qui concerne les droits d'inscription, la représentante de l'Autriche informe le Comité que, le 28 septembre 2008, le Parlement a décidé de réduire ces frais de 726€ à 363€ par semestre pour les ressortissants d'Etats non membres de l'Union européenne, ce qui représente une réduction de 50% pour les ressortissants du Tiers-Monde.

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

CSE 10§4 DANEMARK

« Le Comité conclut que la situation du Danemark n'est pas conforme à l'article 10§4 de la Charte au motif que l'égalité de traitement des ressortissants des autres Etats parties à la Charte et à la Charte révisée qui résident légalement ou travaillent régulièrement au Danemark n'est pas garantie pour ce qui concerne l'assistance financière à l'éducation et à la formation. »

273. La représentante du Danemark regrette que la situation soit toujours considérée comme étant non-conforme à la Charte car elle lui semblait l'être. Le CEDS reproche au système danois d'assistance financière (bourse ou prêt) d'exiger que les non-Danois résident un certain temps avant de pouvoir recevoir une bourse, à savoir une résidence de deux ans combinée avec un emploi et/ou un mariage.

274. Elle précise que, à son avis, l'article 10§4b ne prévoit pas de bourse dans tous les cas, elle doit être octroyée sous conditions ; celles-ci devant être appropriées aux différentes situations. Le Danemark étant un petit Etat, il lui est nécessaire d'établir des restrictions et d'exiger que les étudiants aient un certain degré de relation avec l'Etat (soit le mariage, soit l'emploi).

275. Elle ajoute que le Danemark n'est pas le seul Etat qui interprète l'article 10§4 de cette manière.

276. La représentante de l'Islande demande si les étrangers se voient refuser une aide financière s'ils ont travaillé pendant deux ans

277. Le Secrétariat explique que tous les étrangers bénéficient d'une égalité de traitement par rapport aux nationaux s'ils sont en situation régulière dans les Etats. Il faut donc attribuer une assistance financière à un étudiant qui réside déjà sur le territoire de l'Etat. Il faut une égalité complète par rapport aux nationaux qui se trouvent sur le territoire.

278. La représentante de la France demande s'il y a un délai pour devenir résident danois.

279. La représentante du Danemark indique qu'il faut une durée de résidence de 5 ans. Après 5 ans de résidence, aucune condition n'est exigée.

280. Les représentantes de l'Islande et de la Norvège estiment que le délai de deux ans est bref et elles considèrent que la gravité de cette question est relative. Les représentants de l'Irlande et de la Slovaquie soutiennent cette position.

281. Le représentant de la Bulgarie est d'accord avec les arguments énoncés par la représentante du Danemark mais il n'est pas possible de changer la jurisprudence du CEDS, dont l'interprétation est telle qu'elle est actuellement. Les conditions danoises ne sont pas seulement la période de deux ans, il y a aussi l'exigence d'un emploi ou un stage durant ces deux ans.

282. A la lecture de ses notes de la dernière fois, le représentant de la CES constate que le Comité reproduit la même discussion, sans essayer de remédier à la violation constatée. Le rôle du Comité est oublié. Il n'y a que quelques Etats concernés par cette jurisprudence. Les autres Etats n'ont-ils pas ce problème ? Si tel est le cas, le représentant de la CES suit la proposition de la Bulgarie.

283. Le Secrétariat précise que la situation de tous les Etats est examinée de la même manière, il ne s'agit pas d'admettre tout étranger qui veut venir faire des études, il faut assurer l'égalité de traitement d'étrangers qui se trouvent sur le territoire de l'Etat concerné. La restriction dont il est question ici n'a pas été introduite pour faire face à la crise économique actuelle, la position du CEDS est plus ancienne. Les conditions d'entrée sur le territoire danois sont restrictives et les conditions d'octroi de l'aide financière également. Il faut recadrer le débat.

284. La représentante de la République tchèque estime que le Comité doit avoir des considérations socio-économiques. L'éducation au Danemark est gratuite, mais l'étudiant doit subvenir à ses propres besoins. Les étudiants danois et les étrangers qui répondent aux conditions d'assistance financière peuvent demander une aide. Elle estime que c'est une exigence raisonnable car, sinon, chaque étudiant pourrait venir étudier gratuitement, tous frais payés par le Gouvernement. Si les autorités danoises voulaient changer la situation pour se mettre en conformité avec la Charte, elles devraient supprimer l'assistance financière.

285. Pour le représentant de l'Irlande, les arguments sont simples : est-ce que les personnes ont le droit d'arriver au Danemark et de demander une assistance financière coûteuse ? Est-ce que le Gouvernement n'a pas le droit de fixer des conditions pour limiter le financement d'études coûteuses ? Le Gouvernement a le droit de fixer des priorités, il a des droits souverains. Dans le cas du Danemark, il y a un système généreux, mais il est critiqué, car il fixe des conditions pour accorder l'assistance financière. Ces arguments

doivent être pris en compte, surtout en période de récession. Le Gouvernement est en droit de restreindre le droit de bénéficier le financement des études coûteuses.

286. Les représentants de l'Irlande, de la Norvège et de l'Islande sont d'accord avec ce qui a été dit. Si les personnes viennent dans l'Etat pour étudier, les Etats doivent leur donner les moyens de vivre. Mais ce n'est pas possible, les fonds ne sont pas illimités et doivent être payés par le contribuable. Il est normal que les Gouvernements imposent des restrictions.

287. La représentante de la République tchèque précise que s'il n'y avait pas de condition de résidence, il y aurait plus d'étrangers qui viendraient étudier. Est-ce l'intérêt pour la société de l'Etat d'accueil ?

288. Le Secrétariat rappelle que ces arguments ne font qu'embrouiller la situation. Les personnes qui viennent dans l'Etat pour étudier ne sont pas couvertes. Ici, on ne parle que des personnes qui sont déjà dans l'Etat et qui veulent étudier. On ne veut pas ouvrir la possibilité à tout étranger de venir au Danemark pour étudier, on veut que les étudiants étrangers qui se trouvent au Danemark soient traités de façon égale par rapport aux étudiants nationaux.

289. Le Président replace le cas dans un contexte historique. La conclusion de non-conformité doit déboucher sur des ajustements. Ici, la situation a débuté en 2003. Le CEDS avait demandé un complément d'informations au Gouvernement, qu'il a effectivement reçu mais il a confirmé son constat de non-conformité à la Charte. A la suite de quoi, le Comité a eu une discussion où chacun a eu la possibilité d'invoquer ses arguments. Le Comité peut demander au Gouvernement de reconsidérer sa position et attendre le prochain rapport du Gouvernement danois, suivi de la prochaine conclusion du CEDS. Le Président constate que s'il n'y a pas de demande de message fort à l'encontre du Gouvernement.

290. Le représentant de la CES est d'avis que le Comité ne peut ni invoquer les problèmes socio-économiques ni encourager le Danemark à continuer dans cette voie.

291. La représentante de la France s'associe au représentant de la CES et à ses arguments.

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

CSE 10§4 LUXEMBOURG

« Le Comité conclut que la situation du Luxembourg n'est pas conforme à l'article 10§4 de la Charte au motif que l'égalité de traitement des ressortissants des Etats parties à la Charte et à la Charte révisée non membres de l'UE résidant légalement ou travaillant régulièrement au Luxembourg n'est pas garantie pour ce qui concerne l'assistance financière à la formation. »

293. Le représentant du Luxembourg indique que, à la date des conclusions, il n'y avait pas d'université au Luxembourg. A la suite des critiques du CEDS, l'étude entamée par le Gouvernement sur une éventuelle réforme de la loi du 22 juin 2000 imposant aux ressortissants d'Etats non-membres de l'UE une condition de durée de résidence de cinq ans pour pouvoir prétendre à une assistance financière a été abandonnée du fait de la création au Luxembourg, par une loi de 2003, d'une université publique. Cette université

est dotée de la personnalité juridique, avec autonomie administrative et financière, avec crédits à la charge de l'Etat pour les étudiants non-ressortissants de l'UE ayant ou non ratifié la Charte, selon des critères de niveau d'études pour la première année (Bac) et, à partir de la seconde année, des critères académiques (motivation de l'étudiant, etc.).

294. Le représentant du Luxembourg ajoute que ces informations datent du 6 octobre 2008 et qu'elles n'ont pas été publiées au Journal officiel.

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

CSE 10§4 SLOVAQUIE

« Le Comité conclut que la situation de la Slovaquie n'est pas conforme à l'article 10§4 de la Charte au motif que l'égalité de traitement en matière d'assistance financière pour l'enseignement et la formation n'est pas garantie pour les ressortissants des autres Etats parties à la Charte et de la Charte révisée qui ne résident pas de manière permanente en Slovaquie. »

296. Le représentant de la Slovaquie annonce que la situation a complètement changé. D'une part, une assistance financière publique donne accès aux établissements d'enseignement et chaque étudiant peut demander une assistance financière avec, à l'esprit, une disposition antidiscriminatoire. Il reste toutefois le problème de citoyens slovaques sans résidence et sans papiers (par exemple, les Rom). D'autre part, en ce qui concerne le permis de résidence, la nationalité et la coopération, deux nouveaux ministères ont créé un service d'intégration des migrants.

297. Le représentant de la Slovaquie demande au CEDS de considérer que le Gouvernement actuel est en place depuis des années et que des efforts énormes tendent à régler les problèmes d'intégration, de migration. De plus, il y a deux, le Gouvernement ne se doutait pas qu'il serait confronté au problème de la main-d'œuvre slovaque quittant la Slovaquie pour les Etats occidentaux. Et ce problème est toujours lié à l'assistance financière.

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

CSE 10§4 ROYAUME-UNI

« Le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 10§4 de la Charte au motif que l'égalité de traitement des ressortissants des autres Etats parties qui résident légalement ou travaillent régulièrement au Royaume-Uni n'est pas garantie pour ce qui concerne les droits et charges et l'assistance financière à la formation. »

299. Le représentant du Royaume-Uni souligne les deux points suivants : (1) les conclusions font apparaître une erreur fondamentale, car il ne s'agit pas de discrimination sur base de nationalité mais de résidence de la personne ; (2) il rappelle que l'enseignement supérieur est indépendant, autonome, qu'il se régit lui-même et que ces établissements peuvent décider d'abolir ou de réduire les subventions attribuées aux étudiants - le taux de subvention maximum correspondant au coût réel des études -, à qui il appartient de réagir. Ceci n'avait pas été réellement dit jusqu'à présent. Il précise que l'intérêt des universités est d'attirer les meilleurs étudiants.

300. En accord avec la remarque de la représentante de la République tchèque précisant que l'université existe dans un cadre juridique général national, le représentant de la Bulgarie considère que l'argument avancé est relativement faible et qu'il conviendrait de reprendre la conclusion de la dernière fois.

301. Le Comité invite instamment le gouvernement du Royaume-Uni à mettre la situation en conformité avec l'article 10§4 de la Charte et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Article 11§3 – Prévention des maladies

CSE 11§3 LUXEMBOURG

« Le Comité conclut que la situation du Luxembourg n'est pas conforme à l'article 11§3 de la Charte au motif qu'aucune réglementation particulière n'est prise pour lutter contre l'offre de tabac et d'alcool. »

302. Le représentant du Luxembourg fournit les informations suivantes par écrit :

303. « Une loi du 11 août 2006 anti-tabac a entretemps été adoptée. Les informations y relatives figureront dans le prochain rapport. »

304. 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 13§1 – Assistance sociale et médicale

CSE 13§1 LETTONIE

« Le Comité conclut que la situation de la Lettonie n'est pas conforme à l'article 13§1 de la Charte, aux motifs que :

- le montant des prestations d'assistance sociale est manifestement insuffisant ;
- la durée de service des prestations d'assistance sociale est limitée à neuf mois ;
- l'octroi des prestations d'assistance sociale aux ressortissants étrangers est subordonné à une condition de durée de résidence excessive. »

Premier motif de non-conformité

305. Le représentant de la Lettonie précise que ce sont les municipalités qui versent le RMG, à l'image d'autres types d'indemnités, notamment les aides au logement, dont le montant a été revu à la hausse. Il tient en outre à faire remarquer que la base du seuil de pauvreté fixée par Eurostat en référence à la condition de ressources accordée aux ménages ou aux personnes isolées diffère de la méthode suivie par le Gouvernement.

306. La représentante de la Suède se demande si le montant actuel du RMG est suffisant eu égard au coût de la vie en Lettonie, dans la mesure où il équivaut à un tiers du montant du seuil de pauvreté.

307. Le représentant de la Lettonie souligne en réponse qu'il n'existe pas de statistiques sur le minimum vital en Lettonie et que cela dépend de chaque situation individuelle ou familiale.

308. A la demande des représentantes de la Roumanie et de la Lituanie, le Comité prend note des évolutions positives intervenues en Lettonie et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS relative à l'article 13§1 de la Charte.

Second et troisième motifs de non-conformité

309. La représentante de la Lettonie fournit les informations suivantes par écrit :

« Le revenu minimum garanti (RMG) est versé pour une durée n'excédant pas neuf mois par an. Si les revenus tirés d'une activité rémunérée augmentent, le RMG peut être versé au-delà de neuf mois, mais à un taux minoré.

Aucune restriction de durée ne s'applique aux autres types de prestations municipales qui ont été mentionnées.

Les citoyens lettons, les non-citoyens et les ressortissants étrangers ont droit à l'assistance sociale, à l'exception des étrangers titulaires d'un titre de séjour temporaire.

En vertu de la loi relative à l'immigration (dans sa dernière version en date du 20 décembre 2007), un ressortissant étranger peut solliciter un titre de séjour temporaire dans les cas suivants :

- 1) il est parent d'un citoyen letton, d'un non-citoyen de Lettonie ou d'un ressortissant étranger titulaire d'un titre de séjour permanent ;
- 2) il exerce une activité marchande à titre individuel, possède une société commerciale à son seul nom, ou représente un négociant étranger ;
- 3) il est inscrit au registre du commerce comme associé habilité à représenter la société dont il fait partie, est membre de son conseil d'administration ou de son conseil de direction, est avoué, administrateur, liquidateur ou habilité à représenter un négociant (étranger) associé à une filiale de cette société ;
- 4) il exerce une activité professionnelle salariée ou non salariée en Lettonie ;
- 5) pour la durée prévue par le programme de coopération scientifique;
- 6) pour la durée des études poursuivies dans un établissement éducatif agréé en Lettonie ou en qualité d'étudiant à temps complet ;
- 7) pour la durée indiquée dans la convention de traitement médical ;
- 8) conformément aux procédures prévues par le droit d'asile, avec octroi d'un statut alternatif ;
- 9) pour la durée nécessaire à la mise en œuvre d'accords ou programmes internationaux auxquels la République de Lettonie est partie, ou pour la durée requise pour l'octroi d'une assistance aux autorités nationales ou aux collectivités locales lettones ;
- 10) pour la durée nécessaire à l'accomplissement d'activités religieuses ;

- 11) pour la durée de la tutelle ou de la curatelle dont il est l'objet ;
- 12) s'il entre dans une communauté monacale enregistrée selon les procédures prévues par les dispositions réglementaires en la matière ;
- 13) si la résidence en Lettonie s'inscrit dans le cadre d'un échange d'élèves ou d'étudiants, d'un stage ou d'un apprentissage dans un établissement éducatif letton, ou dans une société commerciale figurant au registre du commerce, ou pour l'exécution d'autres tâches ;
- 14) pour le laps de temps précédant la prise d'effet d'une décision de justice relative à un divorce et à la détermination du domicile des enfants, que les enfants issus du mariage dissous soient des citoyens ou des non-citoyens lettons ;
- 15) s'il s'avère nécessaire, aux fins d'une instruction préliminaire ou pour les besoins de la justice, que le ressortissant étranger réside en Lettonie jusqu'à ce que l'enquête pénale soit menée à son terme ou que l'intéressé soit traduit devant un tribunal.

Le conjoint d'un citoyen ou d'un non-citoyen letton ou d'une personne titulaire d'un titre de séjour permanent se voit remettre:

- à la première présentation du dossier, un titre de séjour temporaire valable un an ;
- à sa deuxième présentation, un titre de séjour temporaire valable quatre ans;
- à sa troisième présentation, un titre de séjour permanent.

Cela signifie qu'à la troisième présentation du dossier, l'intéressé peut obtenir un titre de séjour permanent et être admis au bénéfice des prestations d'assistance sociale.

Les personnes auxquelles est attribué, depuis 2007, un statut alternatif en application du droit d'asile ont droit, à compter de cette même date, au RMG ainsi qu'aux services d'hébergement en foyer d'accueil.

La Lettonie conclut que des mesures ont été prises pour se conformer à l'article 13§1. »

310. 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 13§3 – Prévention, abolition ou allègement de l'état de besoin

CSE 13§3 LETTONIE

« Le Comité conclut que la situation de la Lettonie n'est pas conforme à l'article 13§3 de la Charte, au motif que l'accès aux services sociaux est subordonné à une condition de durée de résidence excessive. »

311. La représentante de la Lettonie fournit les informations suivantes par écrit :

« Ainsi qu'il a été indiqué dans le rapport de la Lettonie, les citoyens lettons, les non-citoyens et les ressortissants étrangers ont droit aux services sociaux (services d'accompagnement social, de réadaptation sociale et d'action sociale), à l'exception des étrangers titulaires d'un titre de séjour temporaire.

Aux termes de la loi relative aux services sociaux et à l'assistance sociale, les services d'accompagnement social consistent en une série de mesures qui visent à préserver la qualité de vie de ceux qui, du fait de l'âge ou de troubles fonctionnels, ne sont plus capables de mener une existence autonome. Les services de réadaptation sociale consistent en une série de mesures qui entendent permettre à des individus de retrouver ou d'améliorer leurs capacités à fonctionner socialement. Ils cherchent à empêcher ou à limiter les effets négatifs que provoque, dans la vie sociale d'un individu, un handicap, une incapacité de travail, l'incarcération, la toxicomanie, la violence ou d'autres facteurs.

Aux termes de la loi relative à l'immigration, les ressortissants étrangers sont en droit de solliciter un titre de séjour temporaire dans certains cas et peuvent ainsi satisfaire à l'obligation d'être en possession d'un tel titre pour bénéficier des services d'accompagnement social et de réadaptation sociale. Les enfants dont les parents ne sont pas présents et auxquels est attribué un statut alternatif en application du droit d'asile ont accès à tous les services d'accompagnement social et de réadaptation sociale depuis 2007.

La Lettonie conclut que des mesures ont été prises pour se conformer à l'article 13§3. »

312. 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 13§4 – Assistance d'urgence spécifique aux non-résidents

CSE 13§4 LETTONIE

« Le Comité conclut que la situation de la Lettonie n'est pas conforme à l'article 13§4 de la Charte, au motif que l'assistance sociale d'urgence n'est pas garantie aux ressortissants étrangers. »

313. Le représentant de la Lettonie tient à souligner que toute personne résidant en Lettonie peut bénéficier de l'assistance d'urgence. Il ajoute que les personnes disposant d'un permis de résidence temporaire bénéficient de cette assistance à condition de pouvoir justifier d'un certificat spécifique.

314. En réponse à la question du représentant de la CES, le représentant de la Lettonie précise que ces informations sont nouvelles.

315. Le Secrétariat souligne que le problème dépasse la distinction entre personnes titulaires d'un permis de résidence temporaire et d'un permis de résidence permanent.

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

Article 14§1 – Encouragement ou organisation des services sociaux

CSE 14§1 LETTONIE

« Le Comité conclut que la situation de la Lettonie n'est pas conforme à l'article 14§1 de la Charte sociale, au motif que l'égalité de traitement n'est pas garantie aux ressortissants des autres Etats parties à la Charte ou à la Charte révisée en ce qui concerne l'accès aux services sociaux, en raison de la durée de résidence requise. »

317. La représentante de la Lettonie fournit les informations suivantes par écrit :

« Les citoyens lettons, les non-citoyens et les ressortissants étrangers ont droit à l'assistance sociale, à l'exception des étrangers titulaires d'un titre de séjour temporaire.

En vertu de la loi relative à l'immigration (dans sa dernière version en date du 20 décembre 2007), un ressortissant étranger peut solliciter un titre de séjour temporaire dans les cas suivants :

- 1) il est parent d'un citoyen letton, d'un non-citoyen de Lettonie ou d'un ressortissant étranger titulaire d'un titre de séjour permanent ;
- 2) il exerce une activité marchande à titre individuel, possède une société commerciale à son seul nom, ou représente un négociant étranger ;
- 3) il est inscrit au registre du commerce comme associé habilité à représenter la société dont il fait partie, est membre de son conseil d'administration ou de son conseil de direction, est avoué, administrateur, liquidateur ou habilité à représenter un négociant (étranger) associé à une filiale de cette société ;
- 4) il exerce une activité professionnelle salariée ou non salariée en Lettonie ;
- 5) pour la durée prévue par le programme de coopération scientifique;
- 6) pour la durée des études poursuivies dans un établissement éducatif agréé en Lettonie ou en qualité d'étudiant à temps complet ;
- 7) pour la durée indiquée dans la convention de traitement médical ;

- 8) conformément aux procédures prévues par le droit d'asile, avec octroi d'un statut alternatif ;
- 9) pour la durée nécessaire à la mise en œuvre d'accords ou programmes internationaux auxquels la République de Lettonie est partie, ou pour la durée requise pour l'octroi d'une assistance aux autorités nationales ou aux collectivités locales lettones ;
- 10) pour la durée nécessaire à l'accomplissement d'activités religieuses ;
- 11) pour la durée de la tutelle ou de la curatelle dont il est l'objet ;
- 12) s'il entre dans une communauté monacale enregistrée selon les procédures prévues par les dispositions réglementaires en la matière ;
- 13) si la résidence en Lettonie s'inscrit dans le cadre d'un échange d'élèves ou d'étudiants, d'un stage ou d'un apprentissage dans un établissement éducatif letton, ou dans une société commerciale figurant au registre du commerce, ou pour l'exécution d'autres tâches ;
- 14) pour le laps de temps précédant la prise d'effet d'une décision de justice relative à un divorce et à la détermination du domicile des enfants, que les enfants issus du mariage dissous soient des citoyens ou des non-citoyens lettons ;
- 15) s'il s'avère nécessaire, aux fins d'une instruction préliminaire ou pour les besoins de la justice, que le ressortissant étranger réside en Lettonie jusqu'à ce que l'enquête pénale soit menée à son terme ou que l'intéressé soit traduit devant un tribunal.

Le conjoint d'un citoyen ou d'un non-citoyen letton ou d'une personne titulaire d'un titre de séjour permanent se voit remettre :

- à la première présentation du dossier, un titre de séjour temporaire valable un an ;
- à sa deuxième présentation, un titre de séjour temporaire valable quatre ans ;
- à sa troisième présentation, un titre de séjour permanent.

Cela signifie qu'à la troisième présentation du dossier, l'intéressé peut obtenir un titre de séjour permanent et être admis au bénéfice des prestations d'assistance sociale.

Les personnes auxquelles est attribué, depuis 2007, un statut alternatif en application du droit d'asile ont droit, à compter de cette même date, au RMG ainsi qu'aux services d'hébergement en foyer d'accueil.

La Lettonie conclut que des mesures ont été prises pour se conformer à l'article 14§1. »

318. 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 15§1 – Formation professionnelle des personnes handicapées

CSE 15§1 AUTRICHE

« Le Comité conclut que la situation de l'Autriche n'est pas conforme à l'article 15§1 de la Charte au motif que le droit des personnes handicapées à la protection contre la discrimination en matière d'éducation n'était pas effectivement garanti durant la période de référence. »

319. La représentante de l'Autriche fournit les informations suivantes par écrit :

« Le droit des personnes handicapées à la protection contre la discrimination n'était pas effectivement garanti durant la période de référence.

La situation a été rendue conforme à la Charte en dehors de la période de référence.

Le dispositif législatif visant à garantir l'égalité des chances aux personnes handicapées, qui a pris effet au 1er janvier 2006, a considérablement amélioré leur sort. L'interdiction de la discrimination fondée sur le handicap qui est inscrite dans ces textes constitue un grand pas en avant dans la politique autrichienne en faveur de ces personnes. La protection contre la discrimination couvre les personnes atteintes d'un handicap physique, mental, psychologique ou sensoriel, ainsi que les membres de leurs familles.

Indépendamment de la loi fédérale relative à l'égalité des chances pour les personnes handicapées (Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz; BGStG), qui pose l'interdiction de la discrimination au quotidien, et outre le remaniement complet de la loi sur l'emploi des personnes handicapées (Behinderteneinstellungsgesetz; BEinstG), qui porte sur la

discrimination en milieu professionnel, la loi fédérale relative aux personnes handicapées (Bundesbehindertengesetz) a été modifiée et un poste de Médiateur en charge de l'égalité des chances pour les personnes handicapées a été institué.

Ce Médiateur a pour mission de dispenser aide et conseils à ceux qui se sentent discriminés au sens de la loi BGStG ou des articles 7a à 7q de la loi BeinstG ; il est également autorisé à enquêter sur des faits de discrimination touchant des personnes handicapées, à publier des rapports et à formuler des recommandations sur toutes les questions qui concernent ces personnes.

Nous renvoyons par ailleurs aux informations détaillées communiquées au titre de l'article 15 dans le 25e rapport de l'Autriche. »

320. 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 15§1 DANEMARK

« Le Comité conclut que la situation du Danemark n'est pas conforme à l'article 15§1 de la Charte au motif qu'il n'existe pas de législation antidiscriminatoire en matière d'éducation. »

321. Le représentant du Danemark fournit les informations suivantes par écrit :

« Au Danemark, les dispositions légales antidiscriminatoires sont, d'une manière générale, coulées dans les textes de loi qui traitent des différents secteurs de l'éducation. Des lois, arrêtés ministériels et règlements propres au système éducatif danois disposent ainsi qu'un enseignement spécial et d'autres formes particulières d'assistance éducative doivent être dispensés aux enfants dont le développement nécessite une attention ou un soutien spécifique. L'objet d'une telle assistance est de mettre les personnes qui sont handicapées sur le même pied que celles qui ne le sont pas.

L'école fondamentale – la "Folkeskole" – est une école polyvalente (non compartimentée) qui relève de la responsabilité des municipalités ; les classes y sont formées selon l'âge des élèves – et non en fonction de leur maîtrise des différentes matières. Afin de donner à tous les élèves de l'école fondamentale le maximum de chances d'acquérir des connaissances et compétences aussi complètes que faire se peut, la Folkeskole s'appuie sur le principe d'un enseignement différencié. L'enseignement est organisé de façon à renforcer et développer les intérêts, qualifications et besoins de chaque enfant, et comporte des expériences et situations communes qui amènent les élèves à coopérer. La loi sur l'école fondamentale entend aussi conforter le principe d'enjeux adaptés à tous les élèves : la scolarisation peut en effet s'organiser, pour partie, au sein d'une équipe et tenir ainsi compte des facteurs qui conditionnent au départ la situation de l'enfant, ainsi que de son stade de développement. Les modifications récemment apportées à la législation (2003) ont accru les possibilités de recourir aux formules de scolarisation en groupes de différentes tailles constitués selon les capacités et modes d'apprentissage des élèves.

Si les besoins éducatifs ne peuvent être satisfaits au moyen d'un enseignement différencié dispensé en équipes, l'élève concerné doit bénéficier d'une scolarisation ou d'une assistance éducative spéciales. La scolarisation spéciale peut revêtir diverses formes. Le plus souvent, l'élève continue de faire partie d'une classe ordinaire et reçoit, en complément du cursus général, des cours spéciaux dans une ou plusieurs matières. Il peut aussi suivre, dans une ou plusieurs matières, des cours spéciaux en remplacement de ceux dispensés dans le cadre du programme normal. Autre possibilité: il peut intégrer une classe spéciale, soit dans un établissement scolaire ordinaire, soit dans une école spéciale. Enfin, une formule mixte est également possible : l'élève est alors scolarisé en milieu ordinaire ou dans une classe spéciale, mais suit les cours dans les deux types de structures. Il existe des classes spéciales pour enfants intellectuellement déficients, dyslexiques, malvoyants, malentendants ou physiquement handicapés.

A l'issue de l'enseignement primaire, les jeunes handicapés suivent la même voie que les autres élèves : ils peuvent se lancer dans des études secondaires qui les amènera jusqu'au cycle supérieur, opter pour un cycle préparatoire de certification ou choisir une filière de

formation ou d'enseignement professionnels. Dans la plupart des cas, c'est à chaque établissement scolaire concerné qu'il incombe d'assurer aux élèves handicapés la prise en charge qui leur est nécessaire. Les établissements scolaires privés et indépendants d'enseignement libre - Frie grundskoler – sont tenus de proposer une scolarisation et des services éducatifs spéciaux du même ordre que ceux qu'offrent les écoles fondamentales (Folkeskolen). Ces établissements sont subventionnés par l'Etat. Le budget annuel prévoit des subventions spéciales pour l'éducation des enfants handicapés et des élèves bilingues.

L'Agence danoise de soutien éducatif gère le système d'aides accordées dans des circonstances particulières pour tout ce qui concerne les demandes, délais, pièces justificatives, etc. Elle examine les demandes que lui adressent les établissements scolaires, à charge pour ces derniers d'informer les élèves et leurs parents de leur décision.

La contribution de l'Agence doit servir à compenser les conséquences que peut avoir, sur le plan spécifiquement éducatif, le fait d'être handicapé (ou bilingue). Cette compensation revêtira la forme d'un accompagnement pédagogique spécial, d'un soutien éducatif en danois pour les élèves bilingues, ou encore d'une somme destinée à couvrir les frais supplémentaires occasionnés par l'accompagnement pédagogique spécial, l'assistance pratique, les appareillages et le transport des élèves gravement handicapés.

Internats de l'enseignement libre – Frie kostskoler (deux dernières années du primaire) – L'Etat a prévu, pour ces structures, des aides destinées aux élèves ayant des besoins particuliers, en termes notamment d'accompagnement pédagogique ou autres services éducatifs pour enfants handicapés ; elles consistent en une contribution par an et par élève, inscrite au budget annuel. Il alloue en outre des subventions particulières pour couvrir les frais supportés par les établissements scolaires pour mettre en place des aides, un accompagnement pédagogique spécial et une assistance pratique destinés aux élèves gravement handicapés. Le montant de ces subventions est fixé dans le budget annuel. L'Agence danoise de soutien éducatif gère le système d'aides accordées dans des circonstances particulières pour tout ce qui concerne les demandes, délais, pièces justificatives, etc.

Les subventions peuvent servir à proposer un accompagnement pédagogique spécial dans le cadre des programmes ordinaires de l'établissement, des cours ou une formation afin de limiter les conséquences du handicap ; à défaut, l'élève peut être pris en charge dans une classe spéciale.

Enseignement secondaire du cycle supérieur et enseignement professionnel – La loi dispose que les jeunes ne peuvent être exclus du système d'enseignement professionnel en raison de leur handicap. C'est dans cet esprit que l'enseignement professionnel pose comme principe premier que les personnes handicapées doivent être intégrées dans les filières ordinaires de formation de façon à pouvoir acquérir, dans les mêmes conditions, les compétences professionnelles nécessaires pour prendre place sur le marché du travail. Concrètement, ce principe implique qu'il faut, dans toute la mesure du possible, apporter un soutien particulier à ces élèves afin qu'ils ne soient pas empêchés de suivre les cours.

L'établissement scolaire détermine, en concertation avec l'élève et l'éventuelle entreprise qui devrait l'accueillir pour sa formation, l'aide spéciale dont il a besoin. Ce soutien peut se traduire de diverses manières: cours spécifiques, conditions d'examen particulières, assistance personnelle, ou encore aménagements spéciaux dans l'établissement scolaire ou l'entreprise d'accueil. Pour ce qui est du financement, l'établissement scolaire peut solliciter des subventions spéciales de l'Etat pour couvrir les frais ainsi encourus.

L'Agence fait connaître sa décision à l'élève, ainsi qu'à ses parents s'il a moins de 18 ans. Elle rembourse les frais engagés sur présentation des pièces justificatives.

Le soutien doit s'avérer nécessaire, dûment fondé d'un point de vue professionnel et concrètement réalisable ; il doit aussi permettre de palier les conséquences que peut avoir le handicap sur le plan spécifiquement éducatif. Il peut consister en une aide informatique spécialement adaptée (voix artificielle, programmes de relecture d'épreuves), en des services d'interprétation en langage gestuel, en des livres en braille, en une assistance individuelle pour les personnes dyslexiques, etc.

L'Agence danoise de soutien éducatif gère le système d'aides accordées dans des circonstances particulières pour tout ce qui concerne les demandes, délais, pièces

justificatives, etc. En cas de refus d'octroi d'une subvention, l'établissement scolaire est en droit de saisir la Commission de recours pour le soutien éducatif (Ankenævnet for Statens Uddannelsesstøtte). L'élève qui entend contester la décision d'un établissement scolaire de ne pas lui accorder une aide particulière peut également s'adresser au ministère de l'Éducation.

A signaler enfin qu'un groupe de travail composé de représentants du ministère de l'Éducation et des associations danoises de personnes handicapées (DH) a été récemment constitué. Son objectif est de faire connaître aux établissements scolaires et aux instances de contrôle les grands principes et obligations en matière de soutien des jeunes handicapés dans l'enseignement secondaire du cycle supérieur.

Éducation complémentaire et enseignement supérieur (universités, etc.) L'objectif de la législation pour ce qui est des services éducatifs destinés aux étudiants handicapés dans les filières d'éducation complémentaire et d'enseignement supérieur est de les traiter à égalité avec les personnes non handicapées et de les intégrer dans les circuits ordinaires. La loi garantit aux étudiants handicapés la liberté de choix en matière d'éducation et confie le soutien éducatif à un seul et unique organisme, à savoir l'Agence danoise de soutien éducatif, qui gère le système d'aides accordées dans des circonstances particulières pour tout ce qui concerne les demandes, délais, pièces justificatives, etc.

Il appartient aux établissements scolaires de solliciter l'obtention d'une aide de l'Agence. Celle-ci se prononce sur la demande et informe ensuite l'étudiant et l'établissement concerné de sa décision et du montant de l'aide. Les frais engagés par l'établissement seront remboursés par l'Agence.

Le soutien doit s'avérer nécessaire, dûment fondé d'un point de vue professionnel et concrètement réalisable ; il doit aussi permettre de palier les conséquences que peut avoir le handicap sur le plan spécifiquement éducatif. Il peut consister en une aide informatique spécialement adaptée (voix artificielle, programmes de relecture d'épreuves), en des services d'interprétation en langage gestuel, en des livres en braille, en une assistance individuelle pour les personnes dyslexiques, etc.

En 2004, une allocation d'invalidité « handicaptillæg » a été instaurée. La mise en place de cette prestation a donné aux étudiants handicapés admis à bénéficier d'une aide au titre du Programme danois de bourses et prêts d'études de l'État (SU) - dans le cadre de l'éducation complémentaire ou de l'enseignement supérieur – la possibilité de demander à l'Agence danoise de soutien éducatif une allocation spéciale s'ils ne sont pas en mesure de travailler durant leur formation au motif que leur capacité de travail se trouve considérablement diminuée.

L'allocation instituée au 1er août 2004 se veut une réponse à la capacité de travail limitée qui gêne certains étudiants handicapés durant leur formation, et qui les empêche de ce fait de se procurer des revenus en complément de leur bourse d'études (SU) comme le font les autres étudiants. Auparavant, les étudiants handicapés devaient solliciter une aide pécuniaire aux services sociaux de leur municipalité et demander à bénéficier des programmes de création d'emplois. La DPOD (Disabled Peoples Organisations – Denmark), qui rassemble les associations de personnes handicapées, a fait valoir que les étudiants ne jouissaient pas de la liberté de choix en matière d'éducation car le programme de création d'emplois imposait d'opter pour des études dont les débouchés sont limités à certains secteurs.

Le niveau de l'allocation correspond au « montant libre » que peuvent recevoir ou gagner les autres étudiants sans que cela affecte leur bourse d'études. L'aide est en effet assujettie à une condition de ressources : elle est minorée si les revenus de l'étudiant sont supérieurs à 76 440 DKK par an (en 2008).

La loi relative à la formation professionnelle des adultes (loi de synthèse n° 190 du 18 mars 2008) ne comporte aucune disposition traitant spécifiquement de l'éducation et de la formation des adultes ayant des besoins particuliers. Les programmes de formation professionnelle pour adultes consistent en des modules de courte durée qui s'adressent essentiellement à des travailleurs qualifiés ou peu qualifiés. La seule condition requise pour en bénéficier est de résider ou d'avoir un emploi au Danemark. Ils permettent aux intéressés de remettre leurs compétences à niveau ou d'en acquérir de nouvelles, afin d'élargir leurs horizons professionnels et d'avoir une plus grande souplesse sur le marché de l'emploi. Tous

les programmes sont conçus pour ce groupe cible, c.-à-d. notamment pour des personnes peu qualifiées et ayant du mal à lire, écrire et compter. Les travaux de recherche actuellement consacrés aux programmes de formation professionnelle pour adultes montrent qu'un nombre assez important de leurs bénéficiaires présente un niveau relativement peu élevé de qualifications de base.

La durée moyenne des programmes est de 3,5 jours, de sorte qu'il est parfois difficile de mettre en place un soutien spécial pour des adultes ayant des besoins de formation particuliers. L'Agence danoise de soutien éducatif, instance opérant sous les auspices du ministère de l'Education, peut toutefois accorder une aide financière à des personnes confrontées à des besoins éducatifs particuliers désireuses de prendre part à un dispositif d'éducation pour adultes poursuivant un objectif professionnel. Depuis 1998, une note annexée au budget lui permet de financer des aides spéciales au titre d'un programme de formation professionnelle pour adultes, notamment pour des personnes souffrant de dyslexie, ayant de graves difficultés à lire et à écrire, ou atteintes de surdité. L'aide peut également consister en des appareillages et équipements pour personnes handicapées, en des matériels didactiques spéciaux, ou en d'autres formes de soutien qui s'av reraient nécessaires pour suivre le programme. Elle est gérée par les établissements qui dispensent les programmes de formation professionnelle pour adultes.

Le nombre de participants à ces programmes qui bénéficient d'une aide spéciale est relativement peu élevé, mais il a augmenté ces dernières années. Ce sont surtout les personnes souffrant de dyslexie ou ayant de graves difficultés à lire et à écrire qui profitent des aides spéciales financées par l'Agence, sous la forme d'un accompagnement pédagogique spécial ou de matériel didactique réalisé à leur intention. Les malentendants sont également plus nombreux à obtenir une aide (services d'un interprète ou cours particuliers, par ex.).

Le ministère de l'Education a par ailleurs lancé en 2005 un projet pilote qui cherche à venir plus particulièrement en aide aux participants aux programmes de formation professionnelle pour adultes qui ont du mal à lire et à écrire; les intéressés se voient ainsi proposer de suivre des ateliers spécialement axés sur ces problèmes, organisés dans les établissements d'enseignement professionnel. Le projet entend faire en sorte qu'ils soient plus nombreux à terminer la formation, et avec de meilleurs résultats. Il s'achèvera en 2008.

Enfin, le ministère de l'Education a mis au point, à titre expérimental, un outil permettant d'évaluer l'aptitude à lire et à écrire avant d'entamer un programme de formation professionnelle pour adultes, afin d'identifier ceux qui souffrent de dyslexie ou éprouvent de grandes difficultés à lire et à écrire et de les orienter éventuellement vers des programmes éducatifs spécifiques.

Loi relative à l'éducation des jeunes ayant des besoins particuliers

La loi relative à l'éducation des jeunes ayant des besoins particuliers a été votée en juin 2007. Elle vise surtout les jeunes atteints d'un handicap mental ou ayant des besoins particuliers qui sont dans l'incapacité de suivre les programmes des filières éducatives ordinaires. L'objectif premier est de leur permettre d'acquérir des compétences personnelles, sociales et professionnelles pour qu'ils puissent devenir des citoyens adultes actifs et autonomes.

La loi exige de leur assurer une formation, qui doit intervenir après les neuf années de scolarité obligatoire couvrant l'enseignement primaire et le cycle inférieur de l'enseignement secondaire ( ducation dispensée par les Folkeskolen). La durée de la formation est de trois ans et l'âge limite pour en bénéficier a été fixé à 25 ans ; elle doit être terminée au bout de cinq ans. Cette formation spécifique est organisée en concertation avec l'intéressé, ses parents et les centres d'orientation pour les jeunes (« Ungdommens Uddannelsesvejledning »).

Le programme de formation précité étant relativement nouveau, il est difficile, à ce stade, d'en mesurer toute la portée. On estime qu'il devrait attirer environ 2,3% des jeunes dans chaque tranche d'âge, soit environ 4 100 personnes. La direction, la responsabilité et le financement du programme sont confiés aux municipalités. Ces dernières sont également chargées des services de protection sociale et des dispositifs de création d'emplois, si bien

qu'elles pourront coordonner les efforts pour accroître la participation des jeunes ayant des besoins particuliers à la vie publique.

Orientation scolaire et professionnelle des élèves et étudiants

L'orientation scolaire et professionnelle des jeunes, à l'intérieur comme à l'extérieur du système éducatif et de l'emploi, figure au premier rang des priorités au Danemark.

En 2003, le Parlement danois a adopté une loi relative à l'orientation (eng.uvm.dk/guidance/guidance.doc), qui a débouché sur une vaste restructuration des services d'orientation en milieu scolaire.

Le nouveau système est opérationnel depuis le 1er août 2004. Le ministère de l'Éducation a été chargé de mener à bien cette réforme et a joué ici un rôle de contrôle et de coordination.

Deux types de centres d'orientation, qui ne sont pas tributaires d'intérêts sectoriels ou institutionnels, ont été créés :

- les centres d'orientation pour les jeunes (« Ungdommens Uddannelsesvejledning », UU), au nombre de 46, qui peuvent aider les jeunes au sortir de la scolarité obligatoire pour les orienter dans le cycle supérieur de l'enseignement secondaire;
- les centres régionaux d'orientation scolaire (« Studievalg »), au nombre de 7, qui sont chargés de guider les jeunes qui passent de l'enseignement secondaire à l'enseignement supérieur.

Les centres d'orientation pour les jeunes sont financés par les municipalités; ce sont elles qui, pour la zone géographique donnée, déterminent le cadre des activités du centre, conformément à la nouvelle loi relative à l'orientation.

La réforme voulue par le législateur poursuit sept grands objectifs. Il en ressort que l'orientation en matière de choix des études, d'une formation ou d'une carrière doit :

- veiller à ce que le choix des études et de la carrière soit aussi bénéfique que possible pour l'individu et la société ;
- être plus spécialement ciblée sur les jeunes qui ont des besoins particuliers en termes d'orientation pour le choix des études, d'une formation ou d'une carrière ;
- tenir compte des intérêts individuels, des qualifications et aptitudes personnelles, en ce compris les compétences informelles ainsi que les formations et l'expérience professionnelle acquises antérieurement, et du besoin escompté de main-d'œuvre qualifiée et d'entrepreneurs indépendants ;
- contribuer à limiter autant que possible le nombre de jeunes qui abandonnent prématurément leurs études et de ceux qui passent d'un programme d'éducation ou de formation à un autre ;
- améliorer la capacité de chacun à rechercher des informations, notamment celles disponibles par la voie informatique, concernant le choix des études, d'un établissement scolaire et d'une carrière, et mettre ces données à profit ;
- ne pas être tributaire d'intérêts sectoriels et institutionnels.

Le dernier objectif est d'accroître la qualité de l'orientation, ce qui passe notamment par une amélioration des qualifications et compétences des conseillers.

La coopération intersectorielle occupe une place primordiale dans la nouvelle loi relative à l'orientation. Le but est ici de faire en sorte que le système d'orientation soit cohérent et permette des échanges réguliers d'expériences, de connaissances et de bonnes pratiques.

Les centres d'orientation pour les jeunes se doivent donc de collaborer étroitement avec les écoles fondamentales (primaire et cycle inférieur du secondaire) et les établissements du cycle supérieur de l'enseignement secondaire de la région, ainsi qu'avec les entreprises locales et les services publics de l'emploi. »

322. 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 15§1 GRECE

« Le Comité conclut que la situation de la Grèce n'est pas conforme à l'article 15§1 de la Charte au motif qu'il n'existe pas de législation protégeant les personnes handicapées contre la discrimination en matière d'éducation. »

323. La représentante de la Grèce fournit les informations suivantes par écrit :

« L'article 21§6 de la Constitution grecque, dans sa version révisée du 6 avril 2001, reconnaît aux personnes handicapées un droit spécial. Il dispose que les personnes handicapées sont en droit de bénéficier de mesures qui leur permettent de conserver leur autonomie, contribuent à leur insertion professionnelle et veillent à ce qu'elles puissent prendre part à la vie sociale, économique et politique du pays.

Aux termes de l'article 1er de la loi n° 2817/2000, l'enseignement spécial fait partie de l'enseignement général et est dispensé, dans tous les cycles et degrés, aux personnes ayant des besoins éducatifs particuliers âgées de 4 à 22 ans. L'objectif est d'offrir aux élèves qui nécessitent une prise en charge spéciale sur le plan éducatif un enseignement et une formation professionnelle appropriés. Dans le primaire et le secondaire, ces enfants peuvent suivre d'abord les cours ordinaires en bénéficiant dans le même temps de l'aide d'un professeur de l'enseignement spécial, et être ensuite dirigés vers les classes d'intégration qui existent dans les établissements d'enseignement général et technique ou professionnel, classes qui proposent un enseignement organisé spécialement à leur intention, avec un personnel adapté.

S'il leur est impossible de fréquenter les écoles ordinaires ou les classes d'intégration, les enfants confrontés à des besoins éducatifs particuliers ont le choix entre plusieurs possibilités : premièrement, se tourner vers un établissement d'enseignement spécial indépendant ; deuxièmement, être scolarisés dans des écoles ou classes qui sont indépendantes ou sont gérées comme des annexes d'autres établissements scolaires implantées dans des hôpitaux, des institutions, etc. ; troisièmement, dans les cas exceptionnels, suivre des cours à domicile donnés par les parents.

Les « unités scolaires d'enseignement spécial » (article 1er, par. 13, de la loi n° 2817/2000) proposent des cours équivalents à ceux dispensés dans les établissements primaires et secondaires du niveau correspondant.

Nouvelle loi relative à l'enseignement spécial

Le projet de loi concernant l'éducation des personnes ayant des besoins particuliers, qui sera voté sous peu, institue l'instruction obligatoire pour les personnes handicapées, telle qu'elle existe pour les autres enfants.

Les catégories particulièrement vulnérables de personnes handicapées (c.-à-d. celles atteintes de handicaps graves et multiples, les autistes, etc.), qui risqueraient de rester à l'écart du système éducatif, y seront ainsi intégrés.

Le nouveau texte entend moderniser le cadre institutionnel et codifier la réglementation existante, car le cadre juridique actuel pose de nombreuses difficultés d'application. Il accorde une grande importance à la mise en place de mécanismes permettant de déceler en temps voulu les besoins éducatifs de chaque élève, et met aussi l'accent sur l'information et le soutien aux parents. Il cherche avant tout à créer un lien horizontal entre les établissements d'enseignement spécial et les écoles ordinaires, et à intégrer les personnes qui présentent des besoins éducatifs particuliers dans les écoles ordinaires. »

324. 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 15§1 ISLANDE

« Le Comité conclut que la situation de l'Islande n'est pas conforme à l'article 15§1 de la Charte au motif qu'il n'existe pas de législation antidiscriminatoire relative au handicap dans le domaine de l'éducation et de la formation. »

325. La représentante de l'Islande fournit les informations suivantes par écrit :

« Un processus de réforme est engagé en Islande avec les partenaires sociaux et les ONG qui s'occupent des personnes handicapées, l'idée étant de faire davantage ressortir les capacités de ces dernières plutôt que leurs déficiences. Pour ce faire, l'accent est mis sur l'importance de la rééducation professionnelle et sur la nécessité de prendre rapidement

contact avec ceux qui délaissent le marché du travail afin de savoir pour quelles raisons ils l'ont quitté. Aussi la réforme s'attache-t-elle à simplifier le système, de façon à accroître l'efficacité de la rééducation professionnelle et à permettre ainsi au plus grand nombre de réintégrer activement le marché du travail normal. Dans le cadre de cette politique, il a été décidé, aux termes de la loi n° 55/2006 relative aux mesures en faveur de l'emploi, de confier la responsabilité en matière d'emploi des personnes handicapées à la Direction du travail. Ce transfert de compétences devrait être chose faite avant la fin 2008. Il est également envisagé de simplifier le système de sécurité sociale pour ce qui concerne les pensions et l'assurance invalidité. Les résultats de cette réforme, une fois celle-ci achevée, seront présentés dans le rapport du Gouvernement islandais.

L'objectif premier de la loi n° 55/2006 relative aux mesures en faveur de l'emploi est de faire en sorte qu'ils soient aussi nombreux que possible à pouvoir prendre une part active sur le marché du travail, et ce à la fois dans leur propre intérêt et dans celui de la société toute entière. Le but est aussi de mieux protéger les chômeurs et de leur donner l'assistance dont chacun d'eux a besoin afin de leur permettre d'intégrer activement le marché du travail.

Les « mesures en faveur de l'emploi » désignent les services de placement gratuits, les bilans de compétences des demandeurs d'emploi et les dispositifs de remise à niveau destinés à améliorer leur aptitude à l'emploi. La loi met en place des mesures visant à prendre en compte les capacités et les forces des demandeurs d'emploi qui nécessitent une aide pour entrer sur le marché du travail et y conserver un rôle actif.

Le code de procédure administrative (loi n° 37/1993) s'applique aux décisions rendues au titre de la loi relative aux mesures en faveur de l'emploi. Elle pose, en son article 11, un principe d'égalité que chaque autorité est tenue de respecter : « Lorsqu'elles sont appelées à se prononcer sur un dossier, les administrations publiques doivent tout faire pour s'assurer que leur décision est juridiquement cohérente et respecte la règle d'égalité de traitement. Les parties en cause ne peuvent faire l'objet d'aucune discrimination fondée sur l'origine ethnique, le sexe, la couleur de la peau, la nationalité, la religion, les convictions politiques, la situation familiale ou autres considérations semblables. »

Durant l'été 2006, le Ministre des Affaires sociales a chargé un comité de voir comment refléter dans les règles applicables au marché du travail interne le contenu de la directive 2000/43/CE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, et de la directive 2000/78/CE du Conseil portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Ce comité comprend des représentants des partenaires sociaux et rédige actuellement son rapport. Le Ministre des Affaires sociales et de la Sécurité sociale devrait soumettre au Parlement, au printemps 2009, un projet de loi allant dans le sens de ce rapport. »

326. 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 15§1 LUXEMBOURG

« Le Comité conclut que la situation du Luxembourg n'était pas conforme à l'article 15§1 de la Charte durant la période de référence, au motif qu'il n'existait aucune loi interdisant la discrimination à l'égard des personnes handicapées en matière d'éducation et de formation. »

327. Le représentant du Luxembourg fournit les informations suivantes par écrit :

« Une loi du 28 novembre 2006 a transposé en droit national la directive 2000/43/CE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.

Elle s'applique à toutes les personnes, tant publiques que privées, physiques ou morales, y compris les organismes publics notamment en ce qui concerne l'éducation. »

328. 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 15§1 MALTE

« Le Comité conclut que la situation de Malte n'est pas conforme à l'article 15§1 de la Charte au motif qu'aucun élément nouveau d'information n'est venu indiquer que le fait que les personnes handicapées sont pas suffisamment intégrées dans les structures éducatives ordinaires s'est amélioré ni que des mesures ont été prises pour y remédier. »

329. Le représentant de Malte indique qu'au cours de la période considérée, sur les 69 055 élèves et étudiants inscrits dans les écoles maternelles, primaires et secondaires, 1 499 d'entre eux, confrontés à des besoins éducatifs particuliers, fréquentaient un établissement d'enseignement ordinaire et que 286 seulement étaient scolarisés dans une école spéciale. Il attire également l'attention sur les nombreuses mesures prises ou envisagées pour renforcer davantage encore la politique d'éducation intégrative. Il signale par ailleurs que le Ministre de l'Education a chargé un groupe de travail d'analyser les points forts et les points faibles des filières d'enseignement intégré et d'enseignement spécial qui existent à Malte. Il précise que les informations ci-dessus, de même que les résultats de cette analyse, seront soumis à l'examen du CEDS lors de l'appréciation des situations nationales au regard de l'article 15§1 (Conclusions 2008).

330. Le Comité se félicite de cette évolution intervenue à Malte et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS concernant l'article 15§1 de la Charte.

CSE 15§1 SLOVAQUIE

« Le Comité conclut que la situation de la Slovaquie n'est pas conforme à l'article 15§1 de la Charte au motif qu'il n'a pas été établi que le droit des personnes handicapées à l'enseignement est garanti de manière suffisante. »

331. Le représentant de la Slovaquie fournit les informations suivantes par écrit :

« Les établissements d'enseignement secondaire spécial dispensent une formation professionnelle aux élèves atteints d'un handicap physique ou sensoriel, en usant de voies et moyens adaptés au handicap. Les écoles techniques et professionnelles secondaires destinées aux élèves handicapés recourent aux modules d'apprentissage et programmes d'études utilisés par les élèves des établissements scolaires ordinaires, en adaptant les programmes aux besoins des élèves présentant un handicap particulier (prolongation de la durée de la scolarité, méthodes spécifiques et outils pédagogiques pour les cours théoriques et la formation pratique).

Les écoles professionnelles d'apprentissage dispensent une formation professionnelle dans divers domaines aux élèves intellectuellement déficients. Elles peuvent préparer à des tâches simples les élèves capables de travailler de manière autonome mais ayant besoin d'être encadrés par autrui pour s'intégrer sur le plan professionnel et social. Les écoles d'apprentissage intégrées dans le réseau des établissements et structures scolaires dispensent une formation dans près de 60 domaines.

Les centres de cours pratiques offrent une éducation et une formation à des tâches simples aux élèves atteints de déficiences mentales graves ou multiples.

La formation professionnelle des élèves handicapés peut également s'opérer dans le cadre d'un établissement ordinaire de l'enseignement secondaire, conformément aux articles 32a à 32c de la loi n° 29/1984 relative à l'enseignement primaire et secondaire (loi scolaire) telle que modifiée, texte qui fixe les droits et obligations en matière d'intégration scolaire. »

332. 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 15§1 ESPAGNE

« Le Comité conclut que la situation de l'Espagne n'est pas conforme à l'article 15§1 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que l'exercice effectif du droit à l'éducation et à la formation en milieu ordinaire est garanti aux personnes handicapées. »

333. Le représentant de l'Espagne fournit les informations suivantes par écrit :

« Il faut tenir en considération la Loi 51/2003, du 2 décembre, d'égalité des chances, non discrimination et accessibilité universelle des personnes handicapées.

Dans la Loi 51/2003, du 2 décembre, l'on énonce clairement : « Les personnes handicapées constituent un secteur de population hétérogène, mais toutes ces personnes ont en commun que, dans une plus grande ou petite mesure, ont besoin de garanties supplémentaires pour vivre avec plénitude de droits ou pour participer dans les mêmes conditions que le reste des citoyens à la vie économique, sociale et culturelle du pays ».

La Constitution espagnole, à son article 14, reconnaît l'égalité devant la Loi, sans qu'on peut prévaloir aucune discrimination.

En même temps, l'article 9.2 de la Constitution établit qui revient aux pouvoirs publics promouvoir les conditions pour que la liberté et l'égalité des personnes soient réelles et effectives, en déplaçant les obstacles qui empêchent ou rendent difficile leur plénitude et en facilitant leur participation à la vie politique, culturelle et sociale, ainsi que l'article 10, portant les droits et devoirs fondamentaux, qui établit la dignité de la personne comme fondement de l'ordre politique et de la paix sociale.

En congruence avec ces articles la Grande Charte, à son article 49, tout en faisant allusion aux personnes handicapées, ordonne aux pouvoirs publics qui prêtent l'attention à l'assistance spécialisée que ces personnes requièrent et la protection spéciale pour la jouissance de leurs droits.

Le droit effectif à l'éducation et à la formation professionnelle de les personnes handicapées est complètement garanti par la Loi Organique d' Education, du 6 mai 2006.

Cette loi établit que les Administrations Publiques doivent garantir garantir les recours nécessaires pour la scolarisation des élèves avec nécessités éducatives spéciales. De la même manière, une réserve de places s'établira à l'enseignement de formation professionnelle pour l'ensemble des élèves handicapées. »

334. 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 15§2 – Emploi des personnes handicapées

CSE 15§2 AUTRICHE

« Le Comité conclut que la situation de l'Autriche n'est pas conforme à l'article 15§2 de la Charte au motif que le droit des personnes handicapées à la protection contre la discrimination en matière d'emploi n'était pas réellement garanti durant la période de référence. »

335. Voir article 15§1.

CSE 15§2 REPUBLIQUE TCHEQUE

« Le Comité conclut que la situation de la République tchèque n'est pas conforme à l'article 15§2 de la Charte au motif qu'il n'existe pas de législation antidiscriminatoire en matière d'emploi des personnes handicapées. »

336. La représentante de la République tchèque fournit les informations suivantes par écrit :

« L'article 15§2 était l'un des articles couverts par le cinquième rapport sur l'application de la Charte sociale européenne, soumis par la République tchèque le 31 octobre 2007. Dans ce rapport, la République tchèque a répondu aux conclusions du CEDS, qui avait jugé que sa

situation n'était pas conforme à la Charte. La République tchèque ne partage pas cet avis, eu égard en particulier aux dispositions de son code du travail et, surtout, de la loi relative à l'emploi, qui interdit explicitement la discrimination.

Aux termes de l'article 13, paragraphe 2, alinéa b), de la loi n° 262/2006 (code du travail), l'employeur est tenu de traiter l'ensemble de ses salariés sur un pied d'égalité et de respecter l'interdiction de la discrimination à l'égard des salariés et des demandeurs d'emploi.

La loi n° 435/2004 relative à l'emploi définit les obligations des parties au contrat de travail. Son article 4 interdit toute discrimination directe ou indirecte des personnes exerçant leur droit à l'emploi en raison, notamment, de leur état de santé. L'expression « état de santé » n'est pas définie dans la loi, mais elle peut être interprétée comme correspondant à toute incapacité physique, sensorielle, mentale, psychologique ou autre, susceptible d'empêcher ces personnes d'exercer leur droit à l'égalité de traitement. Le fait de refuser ou de négliger de prendre des mesures essentielles pour permettre à une personne handicapée d'accéder à l'emploi est également considéré comme une discrimination indirecte fondée sur l'état de santé.

Aux termes de l'article 67 de la loi relative à l'emploi, les personnes handicapées ont droit à une protection accrue sur le marché du travail.

Les personnes nécessitant une protection accrue sont les personnes présentant une incapacité totale, partielle, ou ayant des capacités réduites.

Cependant, le fait qu'une personne ne soit pas reconnue comme telle ne signifie pas qu'elle ne puisse exercer son droit à l'égalité de traitement en raison de son état de santé, à condition qu'il s'agisse d'un état durable qui l'empêche ou est susceptible de l'empêcher d'exercer ce droit.

Le Parlement tchèque vient d'achever d'examiner un projet de loi antidiscriminatoire, qui contient une définition du terme « handicapé », laquelle va dans le sens de la présente interprétation de la notion d'état de santé. Selon le projet de loi, il faut entendre par handicap toute incapacité physique, sensorielle, mentale, psychologique ou autre qui empêche ou est susceptible d'empêcher une personne d'exercer son droit à l'égalité de traitement dans les domaines définis par la présente loi (notamment dans le domaine des droits en matière d'emploi et de placement) ; dans le même temps, il doit s'agir d'une incapacité de longue durée, se prolongeant ou supposée se prolonger, selon la science médicale, sur une période d'au moins un an. La loi relative à l'emploi sera également modifiée de façon à refléter les termes de ce projet de loi.

La loi antidiscriminatoire a d'ores et déjà été adoptée par le Parlement et envoyée au Président pour être signée. Une fois signée, elle sera publiée dans le Recueil de lois et entrera en vigueur.

Le CEDS insiste sur le fait que la législation antidiscriminatoire doit également prévoir une obligation d'aménagement (raisonnable) des conditions de travail, afin de garantir une réelle égalité des chances sur le marché ordinaire du travail. Cette obligation existe déjà dans la législation tchèque et est également présente sous la forme de l'obligation pour les employeurs d'adopter une approche proactive concernant l'emploi des personnes qui sont devenues handicapées à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle en les maintenant dans l'emploi. L'article 103, paragraphe 5, du code du travail, précise que l'employeur doit prendre, à ses frais, les mesures techniques et organisationnelles nécessaires pour permettre à une personne handicapée d'exercer son emploi, notamment en procédant à l'aménagement de ses conditions et de son lieu de travail, en créant des emplois protégés et/ou des ateliers protégés, en lui proposant une formation initiale ou un stage d'intégration professionnelle (formation en cours d'emploi) et en lui permettant d'améliorer ses compétences/qualifications dans le cadre de son emploi habituel. Aux termes de l'article 75 de la loi relative à l'emploi, l'employeur qui décide d'embaucher une personne handicapée peut, en accord avec le Bureau de l'emploi, créer un emploi protégé pour cette dernière.

S'agissant de l'obligation d'offrir des voies de recours effectives à ceux qui s'estiment victime d'une discrimination illégale, nous affirmons que la législation tchèque y satisfait pleinement. En cas de violation des droits et des devoirs découlant du principe d'égalité de traitement ou

de non-discrimination, toute personne physique est en droit d'exiger qu'il soit mis fin à cette violation, que ses conséquences soient supprimées et qu'une satisfaction raisonnable lui soit accordée. Si la dignité ou à l'estime de soi de la personne physique a été fortement altérée, elle a droit à une compensation financière pour le préjudice causé. Le montant de l'indemnisation doit être fixé par un tribunal à la demande de la personne qui a subi la discrimination.

En outre, la personne discriminée a la possibilité de saisir le Bureau du travail qui peut, si la discrimination est établie, infliger à l'employeur une amende pouvant aller jusqu'à 1 million de couronnes (CZK). Si un salarié est victime d'une discrimination dans l'exercice de son emploi, il peut demander au Bureau national de l'inspection du travail de procéder à une inspection. Dans le cas où la discrimination est avérée, le BNIT peut infliger à l'employeur une amende pouvant aller jusqu'à 400 000 couronnes (CZK) ».

337. 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 15§2 GRECE

« Le Comité conclut que la situation de la Grèce n'est pas conforme à l'article 15§2 au motif que le droit à la protection contre la discrimination dans l'emploi n'était pas effectivement garanti durant la période de référence. »

338. La représentante de la Grèce fait état de la loi n° 3304/2005, qui incorpore les deux directives communautaires sur l'égalité de traitement (2000/43/CE et 2000/78/CE). Des informations concernant le champ d'application de cette loi pour les personnes handicapées ont été transmises au CEDS; elles seront examinées dans ses Conclusions 2008 relatives à l'article 15§2.

339. Le Comité se félicite de l'adoption de la nouvelle législation antidiscriminatoire en Grèce et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS concernant l'article 15§2 de la Charte.

CSE 15§2 ISLANDE

« Le Comité conclut que la situation de l'Islande n'est pas conforme à l'article 15§2, au motif qu'il n'existe pas de législation protégeant les personnes handicapées contre la discrimination dans l'emploi. »

340. Voir article 15§1.

CSE 15§2 LUXEMBOURG

« Le Comité conclut que la situation du Luxembourg n'était pas conforme à l'article 15§2 de la Charte durant la période de référence, au motif qu'il n'existait aucune loi interdisant la discrimination en matière d'emploi à l'égard des personnes handicapées. »

341. Le représentant du Luxembourg fournit les informations suivantes par écrit :

« Une loi du 28 novembre 2006 a transposé en droit national la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. »

342. 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 15§2 POLOGNE

« Le Comité conclut que la situation de la Pologne n'est pas conforme à l'article 15§2 de la Charte au motif que la législation relative à la non-discrimination dans l'emploi ne prévoit rien en matière d'aménagement raisonnable du lieu de travail. »

343. La représentante de la Pologne fournit les informations suivantes par écrit :

« Les dispositions de la loi sur la réinsertion professionnelle et sociale et sur l'emploi des personnes handicapées englobent depuis bien longtemps des solutions permettant aux employeurs de financer des coûts d'adaptation du poste de travail (aménagement du lieu du travail) avec des crédits du PFRON. En vertu de ces dispositions, l'employeur qui pendant 36 mois au moins emploie une personne handicapée enregistrée dans un office du travail de powiat comme chômeur ou demandeur d'emploi, peut obtenir le remboursement des coûts :

- exposés pour adapter des postes de travail nouvellement créés ou existants pour des personnes handicapées en fonction des besoins spéciaux résultant du handicap,
- d'adaptation des locaux de l'entreprise aux besoins particuliers des personnes handicapées,
- d'adaptation ou d'acquisition des outils qui facilitent le fonctionnement de la personne handicapée dans l'entreprise,
- d'évaluation des besoins dans ce domaine effectuée par les services de médecine du travail.

L'employeur peut obtenir le remboursement des coûts exposés pour adapter un poste de travail aussi dans le cas où le travailleur est devenu handicapé pendant la période d'emploi chez ledit employeur.

La condition du remboursement est un avis favorable rendu par l'Inspection Nationale du Travail sur l'adaptation du poste de travail aux besoins spéciaux résultant du handicap de la personne employée à ce poste.

Le montant du remboursement s'élève à 20 fois le salaire moyen.

Le règlement du Ministre de la Politique Sociale du 15 septembre 2004 portant sur le remboursement des coûts d'adaptation des postes de travail, l'adaptation des locaux et des dispositifs aux besoins des personnes handicapées ainsi que les coûts d'emploi d'un salarié aidant le salarié handicapé a été remplacé par un nouveau règlement du Ministre du Travail et de la Politique Sociale du 17 octobre 2007 portant sur la même question.

Des dispositions sur l'adaptation rationnelle des postes de travail aux besoins particuliers des personnes handicapées prévoit le projet de loi sur l'égalité de traitement. Son article 8 oblige l'employeur de procéder à des adaptations nécessaires afin de permettre à une personne handicapée d'entreprendre ou de continuer le travail sur un poste donné sauf si cela introduit de coûts excessifs. Pour apprécier le coût de ces adaptations on prendra en compte la possibilité de bénéficier d'assistance publique pour récompenser ces charges. Dans le cas où il n'y aura pas de possibilité de bénéficier d'assistance publique la situation économique particulière de l'employeur sera prise en compte.

L'article 28 de ce projet introduit des amendements à la loi sur la réinsertion professionnelle et sociale et sur l'emploi des personnes handicapées (nouveau article 14a). Selon des dispositions nouvelles l'employeur sera dans l'obligation de procéder, dans des limites du raisonnable, à des adaptations dont des personnes handicapées auraient besoin vu leur situation particulière si ces personnes répondront à un offre d'emploi et participeront à la procédure de recrutement, et aux personnes effectuant un stage, un cours de préparation au travail ou une pratique professionnelle chez un employeur donné. Si des adaptations à effectuer seront considérées comme rationnelles l'employeur pourra solliciter l'assistance publique pour couvrir le coût de ces adaptations.

Calendrier des travaux sur le projet de la loi: soumission de la loi à la Diète – mai 2008, son adoption par la Diète – octobre ou novembre 2008. »

344. 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 15§2 SLOVAQUIE

« Le Comité conclut que la situation de la Slovaquie n'est pas conforme à l'article 15§2 de la Charte au motif qu'il n'a pas été établi que le droit des personnes handicapées à l'emploi est garanti de manière suffisante. »

345. Le représentant de la Slovaquie fournit les informations suivantes par écrit :

« Conformément à l'article 55§1 de la loi n° 5/2004 (modifiée) relative aux services de l'emploi et portant modification de certaines lois (ci-après "loi sur les services de l'emploi"), un atelier protégé et un lieu de travail protégé sont des structures créées par une personne physique ou morale où 50 % au moins des travailleurs sont des personnes handicapées incapables de trouver un emploi sur le marché ordinaire du travail, ou des structures qui accueillent des personnes handicapées à des fins de formation et où les conditions de travail, y compris en termes d'exigences de performance sont adaptées à leur état de santé. Pour ce faire, son article 63§2 indique la procédure à suivre. Celle-ci prévoit que l'employeur qui engage une personne handicapée dont la capacité de travail est diminuée de plus de 70 % en raison d'un problème de santé chronique est considéré, au regard du quota obligatoire de salariés handicapés, comme employant trois de ces personnes. »

346. 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 16 – Protection sociale, juridique et économique de la famille

CSE 16 LETTONIE

« Le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à l'article 16 de la Charte pour les motifs suivants :

- le niveau des prestations familiales reste insuffisant ;
- l'égalité de traitement des ressortissants des autres Etats parties n'est pas assurée en ce qui concerne le versement des prestations familiales en raison d'une condition de durée de résidence. »

Premier motif de non-conformité

347. Le représentant de la Lettonie fait remarquer que des amendements à la loi relative aux prestations sociales de l'Etat ont été adoptés récemment et sont entrés en vigueur depuis 2006. Le montant de la prestation sociale versée par l'Etat n'a pas été augmenté dans le cadre de ces amendements mais une augmentation est actuellement envisagée, afin de porter le montant de 56 lats lettons (soit environ 81 euros) à 63 LVL (près de 91 euros).

348. La représentante de la République tchèque souligne que les évolutions positives annoncées la dernière fois sont intervenues et considère qu'il faut attendre les résultats tout en invitant le gouvernement de la Lettonie à poursuivre dans cette voie.

349. Le Comité prend note des évolutions positives intervenues en Lettonie et invite le gouvernement de la Lettonie à mettre la situation en conformité avec l'article 16 de la Charte.

Second motif de non-conformité

350. Le représentant de la Lettonie rappelle que la condition de durée de résidence de dix ans préalable à l'obtention d'un titre de séjour permanent et à l'admission au bénéfice des prestations familiales a été réduite à cinq ans. Toutefois, aucune discussion n'est actuellement en cours en vue de réduire à nouveau la durée de résidence.

351. La représentante de la République tchèque fait remarquer qu'il s'agit là d'une évolution positive.

352. Le représentant de la Lettonie précise, en réponse à une question de la e de l'Estonie, que d'autres formes de protection économique, tels les abattements fiscaux, peuvent en outre être versées aux familles, en complément de leur revenu.

353. Le représentant du Royaume-Uni tient, au contraire, à souligner que si l'admission au bénéfice des prestations familiales est sujette à une condition de durée de résidence de cinq ans et que la situation n'est pas conforme à la Charte, le Comité ne peut prendre note des évolutions positives. Aucune condition de durée de résidence ne devrait être imposée, c'est pourquoi le Comité devrait plutôt relever que la durée de résidence qui conditionne l'admission au bénéfice des prestations familiales a été certes réduite mais qu'il invite dans le même temps le gouvernement de la Lettonie à mettre la situation en conformité avec la Charte.

354. Le Secrétariat rappelle qu'au sens de la Charte, toute personne en situation régulière devrait avoir droit aux allocations familiales ; ce qui n'a rien à voir avec la durée requise pour obtenir un titre de séjour permanent. Le Comité établit une distinction entre prestations contributives et prestations non contributives : il n'admet aucune condition de durée de résidence au regard de l'article 16 en ce qui concerne les prestations contributives ; pour les prestations non contributives en revanche, les Etats peuvent imposer une telle condition, pour autant qu'elle ne soit pas excessive. La proportionnalité de la condition de durée de résidence est examinée au cas par cas, en tenant compte de la nature de la prestation et de son objet. Une durée de résidence de six à douze mois a été jugée par le Comité raisonnable et conforme à l'article 16. Partant, une condition de durée de résidence de cinq ans n'a pu être jugée raisonnable.

355. Le Comité prend note des évolutions positives intervenues en Lettonie tout en invitant le gouvernement de la Lettonie à mettre la situation en conformité avec l'article 16 de la Charte.

CSE Article 2 du Protocole additionnel de 1988 – Droit à l'information et à la consultation

CSE 2PA REPUBLIQUE TCHEQUE

« Le Comité conclut que la situation de la République tchèque n'est pas conforme à l'article 2 du Protocole additionnel de 1988 à la Charte au motif qu'il n'est pas établi que, durant la période de référence, la grande majorité des travailleurs bénéficiait d'un droit réel à l'information et à la consultation dans l'entreprise. »

356. La représentante de la République tchèque fournit les informations suivantes par écrit :

« Le droit des salariés à l'information et à la consultation est régi par le code du travail (Partie XII). L'employeur est tenu d'informer les salariés et de les consulter directement, à moins qu'il n'y ait, au sein de l'entreprise, une organisation syndicale, un comité d'entreprise ou un délégué à l'hygiène et à la sécurité en exercice. Si de tels représentants des salariés sont présents dans l'entreprise, le processus d'information et de consultation doit passer par eux. En vertu de la loi, ces organes sont représentatifs de l'ensemble des salariés, que ces derniers soient affiliés ou non à un syndicat.

Le droit de former des syndicats est un droit constitutionnel. Les salariés sont libres de créer des syndicats et d'y adhérer. De la même manière, le droit de ne pas se syndiquer est également garanti. La procédure de formation des syndicats, régie par la loi n° 83/1990 relative aux associations de citoyens, est extrêmement simple. Elle est fondée sur un principe évident : dès lors que toutes les conditions prévues par la loi sont réunies, le

syndicat acquiert le statut d'entité juridique et est enregistré par le ministère de l'Intérieur comme syndicat.

Le syndicat accède au statut d'entité juridique le jour suivant la date de réception par le ministère de sa demande d'enregistrement. La demande d'enregistrement doit être déposée par trois personnes au minimum (comité fondateur), dont l'une au moins doit avoir atteint l'âge de 18 ans. Elle doit être signée par les membres du comité fondateur et comprendre leurs noms et prénoms, dates de naissance et lieu de résidence. Elle doit en outre préciser lequel d'entre eux, âgé de plus de 18 ans, est mandaté pour agir en leur nom. Deux exemplaires des statuts de l'association doivent être joints à la demande, lesquels doivent comporter les informations exigées par la loi (nom, adresse du siège, objectifs, organes constitutifs, principes de gestion économique de l'association).

Il ressort clairement de ce qui précède qu'il est facile de créer un syndicat. En effet, si des salariés décident de fonder un syndicat et remplissent les critères obligatoires, aucun employeur ou instance de l'Etat ne peut s'opposer à ce droit. Les questions relatives à la constitution et à la suppression des organes structurels du syndicat, au recrutement et au départ de ses membres ainsi qu'à la création et aux compétences des organes mandatés pour agir au nom du syndicat sont toutes définies par les statuts du syndicat, conformément aux souhaits de ses membres.

Le degré de représentativité des syndicats n'est pas réglementé ; par conséquent, tout syndicat établi dans une entreprise, quel que soit le nombre de ses adhérents ou la taille de l'entreprise, a le droit d'informer les salariés, d'être consulté et de négocier les conditions de travail. Il agit en tant que représentant de tous les salariés, qu'ils soient syndiqués ou non.

La création des comités d'entreprise et l'élection des délégués à l'hygiène et à la sécurité sont régies par le code du travail. Le droit de choisir ces représentants ne dépend ni de la taille de l'entreprise ni du nombre de salariés.

Le comité d'entreprise doit être composé au minimum de trois membres et au maximum de quinze membres. Le nombre de membres doit toujours être impair. Le nombre total de délégués à l'hygiène et à la sécurité doit être fonction du nombre de salariés et des risques présentés par les activités de l'entreprise. Cependant, il ne peut y avoir plus d'un délégué pour dix salariés. Le nombre de membres du comité d'entreprise et de délégués à l'hygiène et à la sécurité doit être fixé par l'entreprise après consultation de la commission électorale. Le mandat des membres du comité d'entreprise et des délégués à l'hygiène et à la sécurité est de trois ans. Le comité d'entreprise doit élire un président parmi ses membres lors de sa première réunion et doit informer l'entreprise et les salariés du nom de la personne choisie.

Les élections doivent être annoncées par l'entreprise à la suite d'une proposition écrite signée par au moins un tiers des salariés ayant un contrat avec l'entreprise, dans les trois mois suivant la soumission de la proposition. Les élections doivent être organisées par une commission électorale composée au minimum de trois et au maximum de neuf salariés de l'entreprise. Le nombre de membres de la commission électorale doit être fixé par l'entreprise, en fonction du nombre de salariés et de sa structure organisationnelle interne. Les membres de la commission électorale doivent être choisis dans l'ordre selon lequel ils ont signé la proposition écrite pour l'élection d'un comité d'entreprise. L'entreprise doit informer les salariés de la composition de la commission électorale. Elle doit en outre fournir à cette dernière les informations et les documents nécessaires à la tenue des élections, notamment la liste de tous les salariés ayant un contrat avec l'entreprise.

Les élections sont conduites selon les principes du suffrage égal et du scrutin direct et secret. Le vote ne peut se faire qu'en personne. Les élections sont valides si la moitié au moins des salariés, parmi ceux qui sont habilités à voter, a participé au scrutin (les salariés n'ayant pas pu voter en raison d'un empêchement professionnel ou d'un voyage d'affaires n'étant pas pris en compte). Chaque électeur peut voter pour autant de candidats qu'il y a de sièges au comité d'entreprise mais ne peut voter qu'une seule fois pour un même candidat. S'il ne respecte pas ces règles, son vote sera déclaré nul et non avenu. Tous les salariés de l'entreprise peuvent voter, être élus et désigner des candidats. Le nom des candidats désignés doit être présenté par écrit à la commission électorale, accompagné de l'accord écrit des intéressés, au plus tard à la date fixée par la commission. Les candidats ayant obtenu le plus grand nombre de voix valides sont élus en tant que membres du comité

d'entreprise ou que délégués à l'hygiène et à la sécurité, leur nombre ayant été déterminé à l'avance. Les candidats ayant obtenu moins de voix sont nommés suppléants ; ils deviendront membres du comité d'entreprise ou délégués à l'hygiène et à la sécurité lorsque l'une de ces fonctions sera vacante dans l'ordre correspondant au nombre de voix obtenues lors de l'élection. Si deux candidats ou plus ont obtenu le même nombre de voix, la commission électorale désignera le suppléant par tirage au sort.

Tout salarié de l'entreprise et l'entreprise elle-même peut saisir les tribunaux en vue de l'annulation des résultats du scrutin et demander la protection du juge s'il estime que la loi a été violée et qu'une telle violation a sensiblement influencé les résultats du scrutin. Cette demande doit être déposée par écrit dans les huit jours qui suivent l'annonce des résultats des élections. Si le tribunal déclare les résultats du scrutin nuls et nonavenus, de nouvelles élections doivent se tenir dans les trois mois suivant la date à laquelle cette décision a pris effet.

Dans ses conclusions du 12 mars 2008, la Cour constitutionnelle a décidé que les délégués à l'hygiène et à la sécurité, les comités d'entreprises et les syndicats pourraient exercer leurs activités en parallèle les uns avec les autres. Ainsi, le fait qu'un syndicat entre en activité dans une entreprise dans le cadre d'une convention collective ne met plus fin au mandat du comité d'entreprise ou des délégués à l'hygiène et à la sécurité.

Dans la mesure où l'entreprise est tenue d'informer les salariés et de les consulter directement si l'entreprise ne dispose pas de syndicat, de comité d'entreprise ou de délégué à l'hygiène et à la sécurité, on peut en conclure que tous les salariés jouissent du droit à l'information et à la consultation, qu'il soit mis en œuvre directement ou par l'intermédiaire des instances représentatives établies dans l'entreprise, qui représentent l'ensemble des salariés.

En cas de manquement par une entreprise à ses obligations, les salariés peuvent saisir les organes de l'inspection du travail, qui veillent au respect de la réglementation du travail et peuvent infliger des sanctions sévères, notamment des amendes, aux entreprises qui sont en infraction. Les salariés peuvent aussi saisir les tribunaux pour obliger une entreprise à respecter ses obligations.

S'agissant du pourcentage d'entreprises comptant en leur sein un syndicat ou une autre forme de représentation des salariés, le ministère ne dispose pas de telles données. »

357. 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 2PA GRECE

« Le Comité conclut que la situation de la Grèce n'est pas conforme à l'article 2 du Protocole additionnel de 1988 à la Charte au motif qu'il n'est pas établi que la grande majorité de travailleurs bénéficie du droit à l'information et à la consultation au sein de l'entreprise. »

358. La représentante de la Grèce fournit les informations suivantes par écrit :

« Il convient de signaler l'adoption, après la période de référence considérée dans le 3^e rapport de la Grèce (2003-2004) concernant l'article 2 du Protocole additionnel à la Charte sociale européenne, d'une nouvelle législation relative à l'information et à la consultation des travailleurs. Il s'agit plus précisément du :

Décret présidentiel n° 240/2006 (Journal officiel 252/A/16-11-2006) « établissant un cadre général en matière d'information et de consultation des travailleurs conformément à la directive 14/2002/CE (11.3.2002) du Parlement européen et du Conseil (E.E.L. 80/23.3.2002) », qui intègre dans le droit interne grec ladite directive établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne.

Le décret ne s'applique pas aux gens de mer, ces derniers devant faire l'objet de dispositions spécifiques en cours d'élaboration au ministère de la Marine marchande. S'agissant des marins et de l'emploi à bord des navires, on notera ce qui suit.

Les spécificités que l'on s'accorde généralement à reconnaître au travail des gens de mer par rapport à d'autres secteurs d'activité économique font que tout ce qui touche aux marins et à l'emploi à bord des navires doit être encadré par des dispositions spéciales. La question de l'« information et de la consultation » doit ici être traitée en tenant compte de ce que :

- les marins ne sont employés par une même compagnie maritime que pour de courtes périodes ;
- les questions d'organisation du travail et de dotation en effectifs des navires ne sont pas du ressort de l'armateur; elles sont liées à l'application de critères et dispositions imposés par la législation nationale et internationale.

Les navires de la marine marchande sont des entreprises qui, dans leur très grande majorité, n'emploient pas plus de vingt marins, ce qui permet, en vertu du paragraphe 2 de l'article 2 du Protocole additionnel à la Charte sociale européenne, de les exclure du champ d'application de cette disposition.

Outre ce qui précède, on notera aussi qu'un décret présidentiel « établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des équipages de bâtiments de mer » est en voie d'adoption ; ce texte, qui est fruit de concertations avec les partenaires sociaux, entend offrir aux gens de mer de réelles possibilités d'information et de consultation, en reconnaissant pleinement le rôle statutaire de la Fédération panhellénique des marins en tant qu'organisation représentative des gens de mer. Il est en cours d'examen devant le Conseil d'Etat, qui devrait bientôt rendre son avis. »

359. 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 Article 3 du Protocole additionnel de 1988 – Droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail

CSE 3PA REPUBLIQUE TCHEQUE

« Le Comité conclut que la situation de la République tchèque n'est pas conforme à l'article 3 du Protocole additionnel de 1988 à la Charte au motif qu'il n'est pas établi que, durant la période de référence, la grande majorité des travailleurs bénéficiait d'un droit réel de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu de travail dans l'entreprise. »

360. La représentante de la République tchèque fournit les informations suivantes par écrit :

« Le droit des travailleurs de prendre part à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité est régie par le code du travail (Partie V). En vertu de ce texte, les salariés ont le droit de prendre part à la résolution des problèmes d'hygiène et de sécurité par le biais de leur organisation syndicale ou de leur délégué à l'hygiène et à la sécurité.

L'employeur doit permettre à l'organisation syndicale ou au délégué à l'hygiène et à la sécurité ou directement à ses salariés :

- (a) de participer aux consultations relatives à l'hygiène et à la sécurité ou leur fournir des informations sur ces consultations ;
- (b) de soumettre des informations, des commentaires et des propositions de mesures en matière d'hygiène et de sécurité, notamment des propositions visant à éliminer les risques ou à en réduire les effets s'ils ne peuvent être éliminés ; et
- (c) d'être consultés sur :
 1. les mesures substantielles à prendre en matière d'hygiène et de sécurité ;
 2. l'évaluation des risques, l'adoption et la mise en œuvre de mesures visant à réduire leurs effets, le travail dans des zones à risques contrôlés et la division des emplois en catégories, conformément aux autres dispositions légales ;
 3. l'organisation de formations sur les dispositions légales et les autres réglementations visant à protéger la santé et la sécurité en milieu professionnel ;

4. la désignation d'une personne qualifiée chargée de la prévention des risques, conformément aux autres dispositions légales en matière de d'hygiène et de sécurité au travail.

L'employeur doit organiser des formations à l'intention de l'organisation syndicale et du délégué à l'hygiène et à la sécurité, afin de leur permettre de remplir correctement leurs fonctions, et doit mettre à leur disposition les textes légaux et réglementaires concernant l'hygiène et la sécurité.

Les modalités de création et de fonctionnement des organisations syndicales et des organes de représentation des salariés sont décrites en détail dans la partie relative à l'article 2 du Protocole additionnel à la Charte sociale européenne.

Il résulte de ce qui précède que le droit des salariés de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions et du milieu de travail par l'information et la consultation ne dépend pas uniquement de leur appartenance à un syndicat. D'autres représentants des salariés peuvent également être élus. Le droit des travailleurs de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail est également garanti en l'absence de représentants des salariés dans l'entreprise.

En outre, en cas de manquement par une entreprise à ses obligations, les salariés peuvent saisir les organes de l'inspection du travail, qui veillent au respect de la réglementation du travail et peuvent infliger des sanctions sévères, notamment des amendes, aux entreprises qui sont en infraction. Les salariés peuvent aussi saisir les tribunaux pour obliger une entreprise à respecter ses obligations. »

361. 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 3PA GRECE

« Le Comité conclut que la situation de la Grèce n'est pas conforme à l'article 3 du Protocole additionnel de 1988 à la Charte au motif qu'il n'a pas été établi que la grande majorité des travailleurs bénéficie du droit réel de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu de travail dans l'entreprise. »

362. La représentante de la Grèce fournit les informations suivantes par écrit :

« Dans le prolongement du 3e rapport de la Grèce (2003-2004) concernant l'article 3 du Protocole additionnel à la Charte sociale européenne, nous souhaitons apporter les précisions ci-après.

Le droit conféré à l'ensemble des travailleurs de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise est entouré de garanties optimales grâce à la législation nationale en matière de santé et de sécurité au travail. En effet, aux termes de cette législation, la participation des salariés n'est pas subordonnée à l'existence de représentants des travailleurs (comités, conseils, etc.) ; les salariés eux-mêmes peuvent être directement associés à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail. Cette participation n'est d'ailleurs pas seulement un droit reconnu aux travailleurs, mais aussi une obligation faite à l'employeur.

Les explications ci-dessus figurent également dans le premier rapport de la Grèce. Voici, en l'espèce, ce qu'il faut retenir.

L'article 10 – « Consultations et participation des travailleurs » - du décret présidentiel n° 17/1996 relatif aux « mesures visant à améliorer la santé et la sécurité des travailleurs durant leur activité professionnelle » prévoit notamment ce qui suit, en plus des dispositions concernant les compétences des délégués des travailleurs, des comités d'hygiène et de sécurité au travail (EYAE) institués par la loi n° 568/25, ainsi que des comités d'entreprise institués par la loi n° 1767/88.

1. L'employeur est tenu de demander l'avis du personnel et de faciliter la participation de ce dernier pour tout ce qui touche à la santé et à la sécurité au travail. Cela suppose que les travailleurs soient consultés et aient, avec leurs délégués, le droit de soumettre des propositions.

2. Les salariés doivent être assurés d'une participation équilibrée qui soit respectueuse de la législation et/ou des pratiques en vigueur, ou être consultés par l'employeur à l'avance et en temps voulu pour ce qui concerne:

- a) toute activité pouvant avoir des répercussions importantes sur leur santé et leur sécurité ;
- b) le choix des travailleurs de l'entreprise et/ou de personnes extérieures à l'entreprise et/ou du Service externe de protection et de prévention qui seront chargés des missions incombant au technicien de sécurité et/ou au médecin du travail, la détermination de leurs activités, ainsi que le choix des travailleurs chargés de mettre en place les mesures de premiers secours, de sécurité anti-incendie et d'évacuation des locaux où sont présents les salariés ;
- c) les informations relatives à l'évaluation écrite des risques et à la détermination des mesures de protection, les informations concernant le recueil spécial et le registre des accidents, ainsi que les informations sur la législation en matière de santé et de sécurité ou encore les textes de loi régissant les mesures de protection et de prévention;
- e) la planification et l'organisation de la formation des travailleurs aux questions de santé et de sécurité;
- f) l'élaboration de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail ;
- g) la résolution de problèmes concernant l'interaction entre le milieu de travail et l'environnement plus large.

3. Les activités précitées ne doivent pas porter préjudice aux salariés.

4. Les salariés sont en droit de saisir les services compétents de l'Inspection du travail s'ils estiment que les mesures prises et les moyens mis à leur disposition par l'employeur ne suffisent pas à garantir la santé et la sécurité au travail.

Nous attirons une nouvelle fois l'attention sur le fait que l'élection de ces comités ou délégués de travailleurs en charge des questions de santé et de sécurité au travail, ou la désignation des délégués par les comités d'entreprise, constitue simplement un droit des travailleurs ; même s'il n'est pas exercé, les travailleurs n'en sont pas pour autant écartés des procédures prévues par le législateur concernant leur participation à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise.

Indépendamment de la réglementation ci-dessus, qui prévoit la participation des salariés à l'amélioration du milieu de travail, la législation nationale confère aux travailleurs le droit de pouvoir prendre eux-mêmes des mesures en cas de danger grave et imminent pour leur propre sécurité ou celle d'autrui dès lors qu'il s'avère impossible de communiquer avec l'autorité compétente (décret présidentiel n° 17/96, article 9.5). Tous les travailleurs ont de surcroît le droit d'arrêter le travail et de quitter le lieu de travail en cas de danger grave, imminent et inévitable, sans que cela leur porte nullement préjudice (décret présidentiel n° 17/96, article 9.3 et 9.4). »

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

APPENDIX I / ANNEXE I

LIST OF PARTICIPANTS / LISTE DES PARTICIPANTS

- (1) 117^e réunion : 13-16 mai 2008
(2) 118^e réunion : 6-9 octobre 2008

STATES PARTIES / ETATS PARTIES

ALBANIA / ALBANIE

Mrs Albana SHTYLLA, Director of the Legal Department, Ministry of Labour, Social Affairs, and Equal Opportunities, Rruga e Kavajes nr. 53, TIRANA

(1) (2)

ANDORRA / ANDORRE

M. Josep Anton BARDINA, Secrétaire d'Etat des Affaires Sociales, Ministère des Affaires Sociales, de la Famille et du Logement, Av Princep Benlloch, 30 4t Edifici Clara Rebassa AD 500 ANDORRA-LA-UIELLA

(1)

Mme. Carmen PALLARÈS, Ministère de la Santé, du Bien-être et du Logement, Av Princep Benlloch, 30 4t Edifici Clara Rebassa AD 500 ANDORRA-LA-UIELLA

(2)

ARMENIA / ARMENIE

M. Tigran SAHAKYAN, Conseiller de Ministre, Ministère du Travail et des Questions sociales, Maison du Gouvernement 3, EREVAN 0010, RA

(1) (2)

AUSTRIA / AUTRICHE

Mrs Elisabeth FLORUS, Federal Ministry of Economics and Labour, Stubenring 1, A - 1011 WIEN

(1) (2)

AZERBAIJAN / AZERBAÏDJAN

Mr Hanifa AHMADOV, Deputy Head of the International Cooperation Department, Ministry of Labour and Social Protection of Population, S. Asgarova Str. 85, AZ 1009 BAKU

(1) (2)

BELGIUM / BELGIQUE

Mme Marie-Paule URBAIN, Conseillère, Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, Services du Président, Division des Etudes juridiques, Rue Ernest Blerot 1, B - 1070 BRUXELLES

(1) (2)

Mme Murielle FABROT, Attachée, Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, Division des Etudes juridiques, de la documentation et du contentieux, Rue Ernest Blerot, 1 B - 1070 BRUXELLES

(1) (2)

BULGARIA / BULGARIE

Mr Nikolay NAYDENOV, Head of International Organizations Section in International Relations Unit of Directorate for European Integration and International Relations, Ministry of Labor and Social Policy, 2, Triaditza Str., 1051 SOFIA

(1) (2)

CROATIA / CROATIE

Mrs Gordana DRAGIČEVIĆ, Head of the Division for European Integration, Department for European Integration and Project Management, Ministry of Economy, Labour and Entrepreneurship, Ulica Grada Vukovara 78, HR 10000 ZAGREB

(1) (2)

CYPRUS / CHYPRE

Mr Costas CHRYSOSTOMOU, Senior Administrative Officer, Ministry of Labour and Social Insurance, 7 Byron Avenue, CY-1463 NICOSIA

(1) (2)

CZECH REPUBLIC / REPUBLIQUE TCHEQUE

Ms Kateřina MACHOVÁ, Legal Official; Ministry of Labour and Social Affairs, Na Poříčním právu 1, 128 00 PRAHA 2

(1) (2)

DENMARK / DANEMARK

Mr Jørgen WINTHER, Head of Unit, Danish Education Support Agency, Danasvej 30, DK-1780 COPENHAGEN V

Ms Marianne Gjevort PETERSEN, Specialkonsulent, Special Adviser, Danish Education Support Agency, Danasvej 30, DK-1780 COPENHAGEN V

(2)

ESTONIA / ESTONIE

Mrs Merle MALVET, Head of Social Security Department, Ministry of Social Affairs, Gonsiori 29, EE - 15027 TALLINN

(1) (2)

Mrs Kerstin PETERSON, Chief specialist of Labour Market Department, Ministry of Social Affairs, Gonsiori 29, EE - 15027 TALLINN

(1)

Mrs Thea TREIER; Head of Employment Relations, Working Life Development Department, Ministry of Social Affairs, Gonsiori 29, 15027 TALLINN

(2)

FINLAND / FINLANDE

Mrs Liisa SAASTAMOINEN, Senior Officer Legal Affairs, Ministry of Employment and the Economy, P.O.Box 32, FI – 00023 GOVERNMENT Finland

(1) (2)

Mrs Riitta-Maija JOUTTIMÄKI, Ministerial Councillor, Ministry of Social Affairs and Health, Box 33, FI - 00023 GOVERNMENT

(1) (2)

FRANCE

Mme Jacqueline MARECHAL, Chargée de mission, Délégation aux affaires européennes et internationales, Ministère de la Santé et des Solidarités, 14, avenue Duquesne, 75350 PARIS 07 SP

(1) (2)

GEORGIA / GEORGIE

Mr George KAKACHIA, Head of Social Protection Programmes Division, Social Protection Department, Ministry of Labour, Health and Social Affairs, Pekini ave. 30, TBILISI 0160

Tel/Fax: +995 32 38 75 80

E-mail: gika@moh.gov.ge

GERMANY / ALLEMAGNE

Mr Udo PRETSCHKER, Federal Ministry of Labour and Social Affairs, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Referatsleiter VI b 4 -, Wilhelmstrasse 49, D-10117 BERLIN

(2)

GREECE / GRECE

Ms Paraskevi KAKARA, Official, Department of International Relations, Ministry of Employment and Social Protection, Pireos Street 40, GR - 101 82 ATHENS

(1) (2)

Ms Athina DIAKOUMAKOU, Head of Section II, Department of International Relations, Ministry of Employment and Social Protection, Pireos 40, GR -101 82 ATHENS

(1)

Ms Evanghelia ZERVA, Official, Ministry of Employment and Social Protection, International Relations Directorate, , Pireos 40, GR -101 82 ATHENS

(2)

HUNGARY / HONGRIE

Mr Laszlo BENCZE, Legal Expert, Ministry of Social Affairs and Labour, Department for EU and International Affairs, Alkotmany u. 3, H-1054 BUDAPEST

(1)

Mr Gyorgy KONCZEI (**Chair/Président**), Advisor, Ministry of Social Affairs and Labour, Alkotmany u. 3, H-1054 BUDAPEST

(2)

ICELAND / ISLANDE

Mrs Hanna Sigrídur GUNNSTEINSDÓTTIR, Director, Ministry of Social Affairs, Hafnarhúsinu v/Tryggvagötu, IS - 150 REYKJAVIK

(2)

IRELAND / IRLANDE

Mr John Brendan McDONNELL, International Officer, International Desk, Employment Rights' Legislation Section, Department of Enterprise, Trade and Employment, Room 4.11, Davitt House, Adelaide Road, IRL - DUBLIN 2

(1) (2)

ITALY / ITALIE

Ms Carmen FERRAILOLO, Junior Official, Ministry of Labour and Social Security, Via Fornovo 8, I - 00192 ROMA (RM)

(1) (2)

Ms Monica BERGER, Ministry of Labour and Social Security, Directorate General Working Conditions, Via Fornovo, 8, I-000192 ROMA (RM)

(1) (2)

M. Domenico MORELLI, Dipartimento per le libertà civili e l'immigrazione – Direzione centrale per i diritti civili, la cittadinanza e le minoranze – Area IV Minoranze storiche e nuove minoranze, Ministero dell'Interno – Via Cesare Balbo 39, I – 00184 ROMA

(2)

LATVIA / LETTONIE

Ms Dace ZABINAKO, Head of International Agreements and Relation Unit, Ministry of Welfare of The Republic of Latvia, Social Insurance Department, Skolas iela 28, LV - 1331 RIGA

(1)

Mr Sergejs MALUHINS, Legal adviser, International Agreements and Relation Unit, Social Insurance Department, Ministry of Welfare of The Republic of Latvia. Skolas iela 28, LV - 1331 RIGA

(2)

LITHUANIA / LITUANIE

Ms Kristina VYSNIAUSKAITE-RADINSKIENE, Chief Specialist of International Law Division, Ministry of Social Security and Labour, A. Vivulskio str. 11, LT - 03221 VILNIUS

(1) (2)

LUXEMBOURG

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

(1) (2)

MALTA / MALTE

Mr. Joseph CAMILLERI, Director General, Social Security Division, Directorate General, 38 Ordinance Street, VLT - 2000 VALLETTA
(1)

Mr Frankie MICALLEF, Director (Benefits), Social Security Division, 38 Ordinance Street, VALLETTA VLT 2000
(2)

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, Vasile Alecsandri str 1., MD – 2009 CHISINAU
(1) (2)

NETHERLANDS / PAYS-BAS

Mr Onno P. BRINKMAN, Policy Advisor, Ministry of Social Affairs and Employment, Postbus 90801, NL - 2509 LV THE HAGUE
(1) (2)

NORWAY / NORVEGE

Ms Cecilie Roaldsøy SÆTHER, Senior Adviser, Ministry of Labour and Social Inclusion, P.O. Box 8019 Dep., NO – 0030 OSLO
(1)

Ms Mona SANDERSEN, Senior Adviser, Ministry of Labour and Social Inclusion, Working Environment and Safety Department, P.O. Box 8019 Dep., NO – 0030 OSLO
(2)

POLAND / POLOGNE

Mme Joanna MACIEJEWSKA, Conseillère du Ministre, Département des Analyses Economiques et Prévisions, Ministère du Travail et de la Politique Sociale, ul. Nowogrodzka 1/3, 00-513 VARSOVIE
(1) (2)

PORTUGAL

Ms Maria Alexandra PIMENTA, (**Chair/Présidente**), Legal Adviser of the Secretary of State Adjunct and for the Rehabilitation, Praça de Londres, nº 2, 14º - 1049-056 LISBOA
(2)

ROMANIA / ROUMANIE

Ms Claudia Roxana ILIESCU, Main Expert, Directorate for External Relations and International Organisations, Ministry of Labour, Family and Equal Opportunities, 2 B Dem. I. Dobrescu Street, Sector 1, 70119 BUCHAREST
(1)

Ms Cristina ZORLIN, Senior counsellor, Directorate for External Relations and International Organisations, Ministry of Labour, Family and Equal Opportunities, 2 B Dem. I. Dobrescu Street, Sector
(2)

SLOVAK REPUBLIC / REPUBLIQUE SLOVAQUE

Mr Juraj DŽUPA, Director, Department of EU Affairs and International Cooperation, Ministry of Labour, Social Affairs and Family, Špitálska 4-8, SK 816 43 BRATISLAVA
(1) (2)

SLOVENIA / SLOVENIE

Mrs Natasa SAX, Senior Adviser, International Cooperation and European Affairs Service, Ministry of Labour, Family and Social Affairs, Kotnikova 5, SI - 1000 LJUBLJANA
(1) (2)

SPAIN / ESPAGNE

M. Carlos LÓPEZ-MONIS DE CAVO, Conseiller des relations sociales internationales, Ministère du Travail et des Affaires sociales, c/María de Guzmán 52, Bureau n° 506, ES - 28003 MADRID

(1) (2)

SWEDEN / SUEDE

Ms Helle ELLEHÖJ, Deputy director, Division for Labour Law and Work Environment, Ministry of Employment, Jakobsgatan 26, SE - 103 33 STOCKHOLM

(1) (2)

**"THE FORMER YUGOSLAV REPUBLIC OF MACEDONIA" /
« L'EX-REPUBLIQUE YOUGOSLAVE DE MACEDOINE »"**

Mr Darko DOCINSKI, Head of Unit for Coordination of Realisation of Programme for Adoption of Acquis Communautaire and Negotiations for Accession, Ministry of Labour and Social Policy, "Dame Gruev" 14, 1000 SKOPJE

(1) (2)

TURKEY / TURQUIE

Ms Selmin SENEL, Expert, Directorate General for External Relations and Services for Workers Abroad, Ministry of Labour and Social Security, Inonu Bulvari No. 42, TR - 06520 EMEK - ANKARA

(1) (2)

Mr Serdar EKINCI, Assistant Expert, Directorate General for External Relations and Services for Workers Abroad, Ministry of Labour and Social Security, Inonu Bulvari No. 42, TR - 06520 EMEK - ANKARA

(2)

UKRAINE

Mrs Natalia POPOVA, Senior Officer, Ministry of Labour and Social Policy, 8/10 Esplanadna Str., UA - 01023 KYIV

(1) (2)

UNITED KINGDOM / ROYAUME-UNI

Mr Robert Tudor ROBERTS, International Negotiator, Joint International Unit, Dept for Work and Pensions / Dept for Education and Skills, 5A Caxton House, 6-12 Tothill Street, GB - LONDON SW1H 9NA

(1) (2)

Mr Stephen RICHARDS, International Relations Division, Dept for Work and Pensions, 5A Caxton House, 6-12 Tothill Street, GB - LONDON SW1H 9NA

(2)

SOCIAL PARTNERS / PARTENAIRES SOCIAUX

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

Mr Stefan CLAUWAERT, ETUC NETLEX Coordinator, European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS), Boulevard du Roi Albert II, 5, Boîte 4, B - 1210 BRUXELLES

(1) (2)

M. Henri LOURDELLE, Conseiller, Confédération Européenne des Syndicats, Boulevard du Roi Albert II, 5, B - 1210 BRUXELLES

(1) (2)

BUSINESSEUROPE

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

– (1) (2)

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

– (1) (2)

SIGNATORIES STATES / ETATS SIGNATAIRES

BOSNIA AND HERZEGOVINA / BOSNIE-HERZEGOVINE

Ms Azra HADŽIBEGIĆ, Expert Adviser for Human Rights, Ministry for Human Rights and Refugees, Trg
Bosne i Hercegovine 1, 71000 SARAJEVO

(1) (2)

LIECHTENSTEIN

– (1) (2)

MONACO

M. Stéphane PALMARI, Secrétaire, Département des Affaires Sociales et de la Santé, Ministère d'Etat,
Place de la Visitation, MC 98000 MONACO

(1) (2)

MONTENEGRO

Ms Vjera SOC, Senior Adviser for International Cooperation, Ministry of Health, Labour and Social Welfare,
Rimski trg 46 a / PC Vektra, 81000, PODGORICA

(1) (2)

Ms Anka STOJKOVIC, Head Labour Inspector, Ministry of Health, Labour and Social Welfare, Rimski trg 46,
81000 PODGORICA

(2)

RUSSIAN FEDERATION / FEDERATION DE RUSSIE

Mme Elena VOKACH-BOLDYREVA, Conseillère, Département de la coopération internationale et des
relations publiques, Ministère de la Santé et du Développement social, Rakhmanovskiy per 3, MOSCOU
127994

(2)

SAN MARINO / SAINT-MARIN

– (1) (2)

SERBIA / SERBIE

Ms Dragana RADOVANOVIC, Senior Adviser, Sector for International Cooperation and European
Integration; Ministry of Labor and Social Policy, Nemanjina St. 22-26, BELGRADE

(1) (2)

Mr Ivan SEKULOVIC, Counselor, Sector for International Cooperation and European Integration, Ministry of
Labor and Social Policy, Nemanjina St. 22-26, BELGRADE

(1)

SWITZERLAND / SUISSE

– (1) (2)

Annexe II
Tableau des signatures et ratifications

Situation au 7 octobre 2008

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	29/10/69	
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	08/03/99	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	08/07/99	
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	
Moldova	03/11/98	08/11/01	
Monaco	05/10/04		
Monténégro	22/03/05		
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		
Saint-Marin	18/10/01		
Serbie	22/03/05		
République slovaque	18/11/99	22/06/98	
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»	05/05/98	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	4 + 43 = 47	15 + 25 = 40
			14

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 cas de non-conformité

A. Conclusions de non-conformité pour la première fois

CSE 1§4 AUTRICHE
CSE 3§2 AUTRICHE
CSE 4§3 AUTRICHE
CSE 15§1 AUTRICHE
CSE 15§2 AUTRICHE

CSE 3§2 REPUBLIQUE TCHEQUE
CSE 15§2 REPUBLIQUE TCHEQUE
CSE 2PA REPUBLIQUE TCHEQUE
CSE 3PA REPUBLIQUE TCHEQUE

CSE 1§4 DANEMARK
CSE 2§3 DANEMARK
CSE 15§1 DANEMARK

CSE 3§1 ALLEMAGNE
CSE 4§1 ALLEMAGNE
CSE 4§3 ALLEMAGNE

CSE 1§4 GRECE
CSE 2§5 GRECE
CSE 15§1 GRECE
CSE 2PA GRECE
CSE 3PA GRECE

CSE 2§1 HONGRIE
CSE 3§2 HONGRIE

CSE 1§4 ISLANDE
CSE 2§1 ISLANDE
CSE 4§4 ISLANDE
CSE 15§1 ISLANDE
CSE 15§2 ISLANDE

CSE 5 LETTONIE
CSE 8§2 LETTONIE
CSE 13§1 LETTONIE
CSE 13§3 LETTONIE
CSE 14§1 LETTONIE

CSE 1§4 LUXEMBOURG
CSE 3§2 LUXEMBOURG
CSE 4§1 LUXEMBOURG
CSE 7§5 LUXEMBOURG
CSE 15§1 LUXEMBOURG
CSE 15§2 LUXEMBOURG
CSE 11§3 LUXEMBOURG

CSE 4§4 MALTE
CSE 4§5 MALTE
CSE 10§2 MALTE
CSE 10§3 MALTE

CSE 4§4 PAYS-BAS

CSE 3§1 POLOGNE
CSE 3§2 POLOGNE
CSE 4§5 POLOGNE
CSE 15§2 POLOGNE

CSE 1§4 SLOVAQUIE
CSE 4§2 SLOVAQUIE
CSE 4§4 SLOVAQUIE
CSE 4§5 SLOVAQUIE
CSE 10§1 SLOVAQUIE
CSE 10§2 SLOVAQUIE
CSE 15§2 SLOVAQUIE
CSE 15§1 SLOVAQUIE

CSE 1§4 ESPAGNE
CSE 2§1 ESPAGNE
CSE 3§1 ESPAGNE
CSE 4§4 ESPAGNE
CSE 15§1 ESPAGNE

CSE 2§3 ROYAUME-UNI
CSE 2§5 ROYAUME-UNI

CSE 4§3 TURQUIE

B. Conclusions renouvelées de non-conformité

CSE 3§1 AUTRICHE
CSE 4§1 AUTRICHE
CSE 10§1 AUTRICHE
CSE 10§4 AUTRICHE

CSE 2§5 REPUBLIQUE TCHEQUE
CSE 4§3 REPUBLIQUE TCHEQUE
CSE 4§4 REPUBLIQUE TCHEQUE
CSE 4§5 REPUBLIQUE TCHEQUE

CSE 10§4 DANEMARK

CSE 2§1 ALLEMAGNE
CSE 4§3 ALLEMAGNE

CSE 2§4 GRECE
CSE 3§1 GRECE
CSE 3§2 GRECE
CSE 4§1 GRECE
CSE 4§4 GRECE
CSE 15§2 GRECE

CSE 4§3 ISLANDE

CSE 5 LETTONIE
CSE 13§1 LETTONIE
CSE 6§4 LETTONIE
CSE 8§1 LETTONIE
CSE 13§4 LETTONIE
CSE 16 LETTONIE

CSE 2§4 LUXEMBOURG
CSE 4§2 LUXEMBOURG
CSE 7§4 LUXEMBOURG
CSE 10§4 LUXEMBOURG

CSE 1§4 MALTE
CSE 2§1 MALTE
CSE 4§4 MALTE
CSE 10§1 MALTE
CSE 15§1 MALTE

CSE 4§3 PAYS-BAS

CSE 1§4 POLOGNE
CSE 2§1 POLOGNE
CSE 4§2 POLOGNE
CSE 4§4 POLOGNE
CSE 4§5 POLOGNE

CSE 2§1 ESPAGNE
CSE 2§3 ESPAGNE
CSE 3§1 ESPAGNE
CSE 3§2 ESPAGNE
CSE 4§1 ESPAGNE
CSE 4§2 ESPAGNE
CSE 4§4 ESPAGNE

CSE 2§1 SLOVAQUIE
CSE 4§1 SLOVAQUIE
CSE 4§5 SLOVAQUIE
CSE 10§4 SLOVAQUIE

CSE 4§5 TURQUIE

CSE 2§4 ROYAUME-UNI
CSE 4§1 ROYAUME-UNI
CSE 4§4 ROYAUME-UNI
CSE 4§5 ROYAUME-UNI
CSE 10§4 ROYAUME-UNI

Annexe IV
Liste des conclusions ajournées

C. Conclusions ajournées pour manque d'information pour la deuxième fois

REPUBLIQUE TCHEQUE	CSE 2§1
DANEMARK	CSE 4§2, 4§3
GRECE	CSE 4§3
HONGRIE	CSE 3§1
LETTONIE	CSE 1§4, 11§1, 11§2, 11§3 14§2
LUXEMBOURG	CSE 11§1, 14§2
MALTE	CSE 3§3, 9, 10§4, 15§1,15§2
POLOGNE	CSE 4§3,
SLOVAQUIE	CSE 4§3
ESPAGNE	CSE 4§3, 9, 10§4, 15§2
TURQUIE	CSE 9
ROYAUME-UNI	CSE 3§1

D. Conclusions ajournées en raison de questions nouvelles ou complémentaires (premiers rapports et autres)

AUTRICHE	CSE 2§4
DANEMARK	CSE 10§1, 15§2, 3PA
ALLEMAGNE	CSE 2§3
GRECE	CSE 2§2, 9 (questions nouvelles)
HONGRIE	CSE 1§4 (questions nouvelles, troisième ajournement), 10§1, 10§2, 10§3, 10§4, 15§1 (premier rapport), 15§2 (premier rapport)
LETTONIE	CSE 1§2, 6§2, 17
LUXEMBOURG	CSE 4§3, 4§5, 7§1, 7§2, 7§10, 8§2, 14§1
MALTE	CSE 3§2, 4§1 (première fois), 4§3
PAYS-BAS	CSE 1§4 (questions nouvelles), 2§3, 2§4, 15§1
POLOGNE	CSE 15§1
SLOVAQUIE	CSE 2§2, 9 (questions nouvelles) 2PA
ESPAGNE	CSE 10§1, 2§5
TURQUIE	CSE 1§4 (questions nouvelles), 10§4
ROYAUME-UNI	CSE 2§2

Annexe V
Avertissement(s) et recommandation(s)

Avertissement(s)¹

Article 1, paragraphe 4

– Pologne

(Accès à la formation continue soumis pour les étrangers à une condition de durée de résidence excessive.)

Article 4, paragraphe 1

– Royaume-Uni

(Le salaire minimum est nettement inférieur au seuil de 60% retenu par le Comité européen des Droits sociaux.)

Article 4, paragraphe 2

– Espagne

(Le droit à une rémunération majorée pour des heures supplémentaires n'est pas garanti par la loi.)

Article 4, paragraphe 4

– Espagne

(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.)

– Royaume-Uni

(Le préavis en cas de cessation d'emploi est trop court pour les travailleurs ayant moins de trois ans d'ancienneté.)

Article 4, paragraphe 5

– République slovaque

(Les retenues sur salaires peuvent priver le travailleur d'un niveau minimum de revenu nécessaire pour assurer la subsistance du travailleur et de sa famille.)

Recommandation(s)

–

Recommandation(s) renouvelée(s)

¹ Lorsqu'un avertissement suit un constat de non-conformité (« conclusion négative »), ceci constitue une indication pour l'Etat concerné qu'il doit prendre les mesures lui permettant de satisfaire à ses obligations découlant de la Charte et que, dans le cas contraire, une recommandation pourrait être proposée lors de la prochaine partie du cycle au cours de laquelle cette disposition sera examinée.