



European
Social
Charter

Charte
Sociale
Européenne



COUNCIL OF EUROPE
CONSEIL DE L'EUROPE

Strasbourg, 27 mars 2012

T-SG(2012)2_final

CHARTRE SOCIALE EUROPEENNE

COMITE GOUVERNEMENTAL

RAPPORT RELATIF AUX CONCLUSIONS 2010 DE LA CHARTRE SOCIALE EUROPEENNE

**(Albanie, Andorre, Arménie, Azerbaïdjan, Belgique, Bulgarie, Chypre,
Estonie, Finlande, France, Géorgie, Irlande, Italie, Lituanie, Malte,
République de Moldova, Pays-Bas, Norvège, Portugal, Roumanie,
Slovénie, Suède, Turquie et Ukraine)**

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

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

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

TABLE DES MATIERES

	<i>Page</i>
I. Introduction	3
II. Examen des situations nationales à la lumière des Conclusions 2010 du Comité européen des Droits sociaux	4
<i>Annexe I</i>	
Liste des participants	100
<i>Annexe II</i>	
Tableau des signatures et ratifications	105
<i>Annexe III</i>	
Liste des Conclusions de non-conformité	106
<i>Annexe IV</i>	
Liste des Conclusions ajournées.....	109
<i>Annexe V</i>	
Avertissement(s) et recommandation(s)	110

I. Introduction

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

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

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

4. Conformément à l'article 21 de la Charte, les rapports nationaux à soumettre en application de la Charte sociale européenne (révisée) concernaient l'Albanie, Andorre, l'Arménie, l'Azerbaïdjan, la Belgique, la Bulgarie, Chypre, l'Estonie, la Finlande, la France, la Géorgie, l'Irlande, l'Italie, Lituanie, Malte, la République de Moldova, les Pays-Bas, la Norvège, le Portugal, la Roumanie, la Slovénie, la Suède, la Turquie et l'Ukraine. Les rapports devaient être présentés au plus tard le 31 octobre 2009 ; ils sont parvenus entre juin 2009 et décembre 2010. La Finlande et l'Irlande n'ont pas soumis un rapport. Le Comité gouvernemental rappelle qu'il attache une grande importance au respect du délai par les Etats Parties.

5. Les conclusions 2010 du Comité européen des Droits sociaux ont été adoptées en octobre et décembre 2010 (l'Albanie, Andorre, Arménie, Azerbaïdjan, Belgique, Bulgarie, Chypre, Estonie, France, Géorgie, l'Italie, Lituanie, Malte, République de Moldova, Pays-Bas, Norvège, Portugal, Roumanie, Slovénie, Suède, Turquie et Ukraine). En absence d'un rapport, le Comité n'a pas été en mesure d'adopter des Conclusions pour la Finlande et l'Irlande.

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

¹ Liste des Etats parties au 1^{er} décembre 2011: Albanie, Andorre, Arménie, Autriche, Azerbaïdjan, Belgique, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Croatie, Chypre, République tchèque, Danemark, Estonie, Finlande, France, Géorgie, Allemagne, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Moldova, Monténégro, Pays-Bas, Norvège, Pologne, Portugal, Roumanie, Fédération de Russie, Serbie, République slovaque, Slovénie, Espagne, Suède, « l'ex-République yougoslave de Macédoine », Turquie, Ukraine et Royaume-Uni.

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

8. Le Comité gouvernemental a décidé que le nouveau Bureau sera élu pour la période du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2013.

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

10. Le Comité gouvernemental relève avec satisfaction que, depuis le précédent cycle de contrôle, la ratification suivante est intervenue :

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

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

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

II. Examen des situations nationales à la lumière des Conclusions 2010 du Comité européen des Droits sociaux

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

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

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

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

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

14. Le Comité gouvernemental a examiné les cas de non-conformité à la Charte sociale européenne révisée figurant à l'Annexe III du présent rapport, il a recouru à la procédure de vote pour 9 d'entre eux et adopté 4 avertissements (voir Annexe V). Voir le rapport détaillé sur www.coe.int/socialcharter pour plus d'informations sur ces cas de non-conformité.

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

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

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

Résolution sur l'application de la Charte sociale européenne pendant la période 2005-2008 (Conclusions 2010), dispositions relatives à « Droit liés au travail »

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

Le Comité des Ministres¹,

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

Vu l'article 29 de la Charte ;

Considérant les rapports relatifs à la Charte sociale européenne présentés par les gouvernements de l'Albanie, Andorre, Arménie, Azerbaïdjan, Belgique, Bulgarie,

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

Chypre, Estonie, France, Géorgie, l'Italie, Lituanie, Malte, République de Moldova, Pays-Bas, Norvège, Portugal, Roumanie, Slovénie, Suède, Turquie et Ukraine;

Considérant la non soumission d'un rapport dans les délais de la part de la Finlande et l'Irlande ;

Considérant les Conclusions 2010 du Comité européen des Droits sociaux créé en vertu de l'article 25 de la Charte ;

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

Recommande aux gouvernements de tenir compte, de manière appropriée, de l'ensemble des observations faites dans les Conclusions 2010 du Comité européen des Droits sociaux et dans le rapport du Comité gouvernemental.

CONSIDERATION ARTICLE PAR ARTICLE¹

Conclusions 2010 – Charte revise (CSR)

Albanie, Andorre, Arménie, Azerbaïdjan, Belgique, Bulgarie, Chypre, Estonie, Finlande, France, Géorgie, Irlande, Italie, Lituanie, Malte, République de Moldova, Pays-Bas, Norvège, Portugal, Roumanie, Slovénie, Suède, Turquie et Ukraine

Article 2§1 - Durée raisonnable du travail

CSR 2§1 ALBANIE

Le Comité conclut que la situation de l'Albanie n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte révisée au motif que les réglementations autorisent des durées hebdomadaires de travail de plus de 60 heures dans divers secteurs d'activité.

18. La Représentante de l'Albanie a fourni par écrit les informations suivantes :

The average working time has not been calculated in the law. The reference periods are in the Council of Ministers Decisions issued for implementing Article 97 of the Labour Code. The Council of Ministers Decision no 356, dated 25.03.1996 and no 431, dated 25.03.1996 shall be revised in cooperation with the other state institutions responsible for bringing the provisions of these CMDs in conformity with the Labour Code of the Republic of Albania, the Revised European Social Charter and *acquis communautaire* of EU pertaining to this issue. It has been scheduled that following the approval of the changes in the Labour Code of the Republic of Albania, the four aforementioned by-law acts shall be amended.

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

CSR 2§1 ARMÉNIE

Le Comité conclut que la situation de l'Arménie n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte révisée au motif que le code du travail autorise, pour certains types d'activités, une durée de travail journalière pouvant aller jusqu'à 24 heures.

20. La Représentante de l'Arménie a fourni par écrit les informations suivantes :

¹ Etats suivant l'ordre alphabétique anglais.

According to the Article 139 of the Labour Code of RA the duration of working time of certain categories of employees (of health care, care (custody), child care institutions, specialised electricity gas heating supply organisations, specialised communications services and specialised services for elimination of the effects of accidents etc.) may be up to 24 hours per day.

However the duration of working time of such employees must not exceed 48 hours per week, and the rest period between working days must not be shorter than 24 hours. The list of such jobs shall be approved by the Government of the Republic of Armenia.

Meanwhile, currently new amendments to the Labour Code are in the process of discussions and the Article 139 of the Code is one of the articles considered to be changed. Particularly, the limit of sixteen hours per day working time will be taken into account.

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

CSR 2§1 ESTONIE

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

- des périodes de travail allant jusqu'à 24 heures peuvent être autorisées pour certaines catégories, comme les agents de sécurité, les professionnels du secteur des soins de santé, les travailleurs sociaux, les pompiers et personnels des équipes de secours, etc. ;
- le temps de travail autorisé pour les membres d'équipage de navires effectuant des transports maritimes courts peut aller jusqu'à 72 heures par période de sept jours.

Premier et deuxième motifs de non-conformité

22. La Représentante de l'Estonie donne des informations concernant la nouvelle loi sur les contrats de travail entrée en vigueur en 2009, texte dont le CEDS n'a pas tenu compte dans son appréciation car il ne couvrait pas la période de référence. Elle précise que la loi a modifié la réglementation du temps de travail sur de nombreux points. La durée maximale journalière de travail est de treize heures, mais des exceptions sont toujours possibles. En ce qui concerne la durée de travail hebdomadaire de 72 heures pour les marins, un texte tendant à amender la loi sur les marins est en projet ; la durée maximale serait ici remplacée par des règles instaurant une période de repos obligatoire.

23. Le Comité prend note de ces évolutions positives ; il invite le Gouvernement à fournir toutes les informations utiles dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSR 2§1 FRANCE

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

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

Premier et deuxième motifs de non-conformité

24. La Représentante de la France indique que cette conclusion repose sur les toutes dernières décisions concernant des réclamations qui ont visé son pays, à savoir les décisions du 23 juin 2010 sur le bien-fondé de la Réclamation n° 55/2009, Confédération Générale du Travail (CGT) c. France et de la Réclamation n° 56/2009, Confédération française de l'Encadrement (CFE-CGC) c. France, dans lesquelles le CEDS a une nouvelle fois dit que le temps de travail maximum (78 heures par semaine) pour les cadres soumis au régime de forfait annuel en jours était manifestement excessif et ne pouvait pas

être qualifié de raisonnable au sens de l'article 2§1 de la Charte révisée. Elle précise que la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail a modifié sur un certain nombre de points le système d'annualisation des jours de travail, mais cela n'a pas influé sur la conclusion du CEDS. Elle renvoie aux résolutions adoptées par le Comité des Ministres dans le cadre de ces réclamations (Résolutions CM/ResChS(2011)4 et 5, adoptées le 6 avril 2011), qui prennent note de la situation et invitent la France à faire état, dans son prochain rapport, de tout nouvel élément, sans pour autant lui demander de prendre de quelconques mesures.

25. La Représentante de l'OIE abonde dans le sens indiqué par la Représentante de la France et considère que la loi offre des garanties suffisantes aux cadres qui travaillent sous le régime du forfait en jours. Elle fait ressortir le caractère particulier de leurs fonctions d'encadrement ainsi que les garanties appropriées qui les entourent dans la réglementation en vigueur.

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

CSR 2§1 GEORGIE

Le Comité conclut que la situation de la Géorgie n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte révisée au motif que le Code du travail permet aux employeurs et salariés de convenir ensemble de la durée du travail sans fixer de limite maximale concernant la durée de travail hebdomadaire.

27. Le Représentant de la Géorgie a fourni les informations suivantes par écrit :

- **Limitation of Daily and Working Hours**

The Article 2§1 of the Part II of the Revised Social Charter stipulates, that: "With a view to ensuring the effective exercise of the right to just conditions of work, the Parties undertake: 1. **to provide for reasonable daily and weekly working hours**, the working week to be progressively reduced to the extent that the increase of productivity and other relevant factors permit;"

According to the Article 14 of the Labour Code of Georgia:

"1. Unless otherwise provided by the contract of employment, duration of the working day determined by the employer during which the employee performs assigned work shall not exceed forty one hours per week. Break and leave is not included in the work time.

2. Duration of leave between working days (shifts) shall not be less than 12 hours."

Article 14 of Georgian Labour Code, states and defines limitations of working hours, both weekly and daily. The duration of rest time between working days (shifts) shall not be less than 12 hours which implies that the Code sets the daily limits on working time.

Accordingly, workers' right to reasonable limits on daily and weekly working hours, including overtime is guaranteed through national legislation, collective and individual agreements.

The Article I on Implementation of the Undertakings Given of the Part V of the Revised Social Charter stipulates that: "Without prejudice to the methods of implementation foreseen in these articles the relevant provisions of Articles 1 to 31 of Part II of this Charter shall be implemented by:

- a. laws or regulations;
- b. agreements between employers or employers' organisations and workers' organisations;
- c. a combination of those two methods;
- d. other appropriate means."

Therefore, the Revised Social Charter does not prohibit determining issues envisaged by the Articles 1 to 31 of the Part II by the agreements between the employer and employee.

It should be emphasized that there not cases regarding breaches of working hours.

Consequently, situation in Georgia is in conformity with Article 2§1 of the Revised Charter, because the Labour Code fixes limit for daily and weekly working hours as well as permits employers and workers to agree on working time by the both individual and collective agreements and this possibility is also given by the Revised Social Charter.

- **Reference Period for the Calculation of Average Working Hours**

The Committee states that: "It recalls in this respect that the reference period for the calculation of average working hours should not exceed four to six months, or 12 months in exceptional circumstances (General Introduction to Conclusions XIV-2)."

This issue could be discussed under the Tripartite Partnership Social Commission.

- **'On Call'**

The Committee wishes to know whether time spent at the workplace being ready for work is regarded as working time.

Time spent at the workplace being ready for work is considered as working time in case of 'On call' which should be remunerated.

In addition it should be emphasized, that According to the Labour Code, during forced distraction due to the employer the employee will be given full remuneration unless otherwise stated by the agreement.

- **Labour Inspection**

The Committee also asks the next report to provide information on the supervision of working time regulations by the Labor Inspection, including the number of breaches identified and penalties imposed in this area.

It should be emphasized that, for the most sensitive areas labour inspection is institutionally integrated in the following way:

- The Police is responsible for the inspection of infringements related to the child labour.
- The Technical Supervision and Construction Inspection Agency is responsible for infringements in industrial sectors and hazardous enterprises.

The newly established Tripartite Social Partnership Commission is responsible to study and analyze all concerned labour related issues. Accordingly, the Tripartite Social Partnership Commission has a mandate to monitor working hours' issue.

Currently, the discussion on the above-mentioned issue in the frame of social dialogue format was not held yet, because the issue was not raised by any social partner. The reason is that there was not observed any case regarding infringement or breach regarding working hours. If there is raised such issue by the any social party, the Tripartite Social Partnership Commission will be oblige to study the issue and find acceptable solution.

In case of breaches regarding working hours, employee is able to apply to the court.

Conclusion:

The situation in Georgia is in conformity with Article 2§1 of the Revised Charter, because the Labour Code fixes limit for daily and weekly working hours as well as permits employers and workers to agree on working time by the both individual and collective agreements and this possibility is also given by the Revised Social Charter.

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

CSR 2§1 ITALIE

Le Comité conclut que la situation de l'Italie n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte révisée, au motif que la réglementation permet une durée hebdomadaire de travail de 72 heures dans l'industrie de la pêche.

29. La Représentante de l'Italie déclare n'avoir aucune information nouvelle à communiquer. Elle rappelle que le temps de travail dans l'industrie de la pêche est régi par plusieurs directives communautaires, notamment la Directive 2003/88/CE qui fixe à quatorze heures par jour et à 72 heures par semaine le nombre maximal d'heures que peuvent effectuer les travailleurs à bord des navires de pêche en mer. Ces mêmes plafonds figurent dans la Convention n°188 de l'OIT sur le travail dans la pêche. Il s'agit d'un secteur très particulier, qui justifie des durées de travail spécifiques.

30. La Représentante de l'OIE estime elle aussi que des normes spécifiques sont justifiées pour le travail sur des navires en mer. Elle ajoute que l'article 2§1, tel qu'il est rédigé, ne fixe aucun plafond mais évoque un « nombre raisonnable d'heures de travail par jour et par semaine ». Le Comité devrait, à ses yeux, éviter des interprétations trop rigides qui contrastent avec la flexibilité dont est empreint le texte des dispositions de la Charte. Il faudrait prendre en compte la spécificité de certaines catégories de travailleurs dans le contexte propre à chaque pays.

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

CSR 2§1 LITUANIE

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

32. La Représentante de la Lituanie souligne que les cas où les catégories de personnels pour lesquels la durée de travail peut aller jusqu'à 24 heures par jour sont très rares et soumis à une stricte approbation du Gouvernement – ils doivent figurer sur une liste de professions exceptionnelles entérinée par le Gouvernement. Il s'agit normalement d'emplois consistant en des tâches de surveillance. Les salariés concernés se voient accorder un repos compensatoire après toute période de service de 24 heures.

33. Le Représentant de la CES note que certaines professions pour lesquelles des périodes de 24 heures sont autorisées consistent à s'occuper de personnes, ce qui donne à la violation un caractère plus grave.

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

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

CSR 2§1 RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA

Le Comité conclut que la situation de la République de Moldova n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte révisée au motif que le Code du travail autorise les entreprises à prévoir, d'une manière générale, des périodes de référence pouvant aller jusqu'à douze mois pour le calcul de la durée moyenne du travail.

36. La Représentante de la République de Moldova a fourni par écrit les informations suivantes :

Le temps de travail journalier et hebdomadaire sont régis en général par l'article 43 de la Constitution de la République de Moldova et les articles 95-105 du Code du Travail. Ces normes n'ont pas subi des amendements essentiels depuis leur adoption.

Faisant référence à l'article 99 du Code du Travail qui régit la computation globale du temps du travail il faut mentionner que la Charte ne contient pas de normes expresses relatives à la durée des périodes de référence dans le cadres des régimes de travail, elle oblige seulement à fixer une durée raisonnable du temps du travail journalier et hebdomadaire, ce que, selon nous, nous avons réalisé en adoptant les articles 95-105 du Code.

En même temps, on ne peut pas être d'accord avec l'affirmation que l'article 99 du Code du Travail établit la période de computation d'un an en tant que règle à suivre pour toutes les entreprises qui ont introduit la computation globale du temps du travail. En conformité avec la norme respective, un an est la durée limite de la période d'évidence dans le cadre de l'évidence globale du temps de travail. La durée concrète de cette période est établie par l'employeur et peut être beaucoup moins longue.

Suite à la demande du Comité, on vous informe aussi qu'aucun salarié ne peut pas travailler plus de 60 heures par semaine en vertu de l'article 100 al. (6) du Code du Travail, car en conformité avec cette norme, la durée journalière de 12 heures doit être suivie d'une période de repos d'au moins 24 heures. La même chose est valable aussi pour une durée journalière du temps du travail de moins de 12 heures - en vertu de l'article 101 al. (6) du Code, la durée de repos entre les rotations ne peut pas être inférieure à la durée double du temps du travail de la rotation précédente (y compris la pause déjeuner). Dans les conditions où la semaine a seulement 168 heures, les personnes qui travaillent 12 heures travailleraient encore moins que 40 heures, de cette façon l'apparition d'une situation similaire indiquée par le Comité n'est pas possible.

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.

CSR 2§1 NORVEGE

Le Comité conclut que la situation de la Norvège n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte révisée au motif que la législation prévoit que le nombre total d'heures de travail sur une période de 24 heures peut, dans certains cas, atteindre seize heures.

38. La Représentante de la Norvège informe le Comité que les cas où la durée de travail peut aller jusqu'à seize heures par jour sont exceptionnels. L'employeur et les représentants élus des salariés peuvent, dans les entreprises liées par une convention collective salariale, convenir de déroger à la limite journalière maximale de treize heures, sous réserve que la durée totale de travail n'excède pas seize heures par période de 24 heures. Le salarié est assuré, en pareil cas, de bénéficier d'une période de repos compensatoire. Elle estime que la législation est conforme à la Charte révisée.

39. Le Représentant de la CES demande quels types d'emplois sont concernés. La Représentante de la Norvège précise qu'il s'agit d'une réglementation générale qui peut être invoquée dans tout secteur dès lors que les conditions fixées par la loi sont remplies.

40. Plusieurs Représentants indiquent que le fait que l'extension de la durée du travail ait été acceptée avec la participation et l'approbation des représentants élus des salariés lui confère une plus grande légitimité.

41. Le Comité s'inquiète néanmoins de ce que la législation permette de porter la durée du travail jusqu'à seize heures par jour et invite le Gouvernement à prendre les mesures adéquates pour mettre la situation en conformité avec la Charte révisée.

Article 2§2 - Jours fériés payés

CSR 2§2 ALBANIE

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

42. La Représentante de l'Albanie a fourni par écrit les informations suivantes :

According to the Albanian labour legislation, provision may be made in the collective labour agreement for the employee to work on the days of official holidays only where the latter agrees to it. The work accomplished on the weekly holiday or on the official holidays shall be compensated with an increase in remuneration not less than 25 percent or leave equal to the work duration accomplished adding up an additional leave of not less than 25 percent of the work duration, which shall be taken one week before or after its accomplishment. The same proportion is observed also for compensation by leave.

Relying on the Conclusion issued by ECSR, to the effect of avoiding the irregularities in the interpretation and implementation of Article 87 of the Labour Code, we hold that an amendment should be made to include in the draft-law "On some addenda and amendments to the Law no 7961, dated 12.07.1995 (as amended) "Labour Code of Republic of Albania"" (as amended). We think that the wording of this amendment should include providing for separately to what extent shall be the reward for the work done during the official holidays and the reward for work done during the weekly holidays. We think that the wording should be done taking account of the requirements of the Revised European Social Charter (Article 2, paragraph 2) as well as conclusions of ECSR.

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

CSR 2§2 ITALIE

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

44. La Représentante de l'Italie a fourni par écrit les informations suivantes :

La législation italienne prévoit, en cas de travail effectué un jour férié, en dehors de la rémunération journalière ordinaire, chaque élément accessoire compris, la rémunération pour les heures effectivement travaillées, plus la majoration pour le travail effectué pendant le jour férié.

Dans le cas de travail effectué le dimanche, il y a lieu de payer, outre le jour férié payé, chaque élément accessoire compris, une rémunération additionnelle correspondant à la quote-part journalière (*aliquota giornaliera*) (loi n°260 du 27 mai 1949).

La quantification du pourcentage de majoration est renvoyée à la négociation collective.

Le Comité, qui a examiné les dispositions contenues dans les conventions collectives des secteurs agroalimentaire, du transport des marchandises et logistique, de la métallurgie et de la mécanique, citées à titre d'exemple dans le IXe rapport et, en particulier, les taux de majoration qui y sont prévus (une majoration de 50% par rapport à la rémunération normale), a conclu que la situation de l'Italie n'est pas conforme à l'article 2§2 de la Charte révisée.

Le Comité rappelle qu'il y a lieu de payer, outre le jour férié payé, une rémunération qui ne peut être inférieure au double de la rémunération habituelle. Dans le cas où la rémunération est remplacée par un congé compensatoire, il doit correspondre au moins au double des jours travaillés.

Le cadre normatif, et les dispositions contenues dans les conventions collectives analysées, n'ont pas subi des modifications depuis le dernier rapport.

Cependant, il est nécessaire de mettre en évidence que la convention collective, seule source de réglementation des majorations de la rétribution, est l'instrument par lequel les organisations des employeurs et des travailleurs, en vertu du pouvoir d'auto-réglementation qui est leur reconnu, définissent de manière uniforme, pour un secteur d'activité déterminé, les relations de travail.

Seuls les sujets contractants et, en particulier, les organisations syndicales des employeurs et des travailleurs peuvent décider du contenu des accords en vertu du principe de liberté et d'auto-détermination syndicale garanti par l'article 39 de la Constitution italienne.

Par conséquent, seuls les partenaires sociaux, dans le respect de leur autonomie décisionnelle, pourront choisir s'ils acceptent de modifier les conventions collectives dans le sens indiqué par le Comité.

Il convient de préciser que l'employeur est toujours tenu de garantir à ses employés une rémunération suffisante et proportionnée à la qualité et à la quantité de son travail, selon les dispositions de l'article 36 de la Constitution.

La jurisprudence interprète cela dans le sens que la rémunération considérée suffisante et proportionnée est celle établie dans les conventions collectives conclues par les organisations syndicales de la catégorie économique d'appartenance de l'employeur les plus représentatives (Cass. 29/7/2000,n.1002), y compris les aspects relatifs aux majorations de salaire.

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

CSR 2§2 RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA

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

46. La Représentante de la République de Moldova a fourni par écrit les informations suivantes :

Les conventions et les contrats collectifs du travail conclus par les partenaires sociaux ne peuvent qu'augmenter le volume des droits des salariés prévus par la législation en vigueur. En ce qui concerne les jours fériés payés, ceux-ci ne peuvent prévoir qu'un montant de rémunération augmenté qui est maintenu pour les jours respectifs ou pour le travail effectué pendant ces jours. En vertu de l'article 12 du Code du Travail, les clauses des contrats individuels du travail, des contrats collectifs du travail ou des actes juridiques émis par les autorités publiques locales et centrales de spécialité, qui détériorent la situation des salariés par rapport à la législation du travail, sont nulles et ne produisent pas d'effets juridiques.

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

CSR 2§2 ROUMANIE

Le Comité conclut que la situation de la Roumanie n'est pas conforme à l'article 2§2 de la Charte révisée au motif que le droit des travailleurs à un congé majoré en compensation du travail effectué un jour férié n'est pas garanti.

48. La Représentante de la Roumanie a fourni par écrit les informations suivantes :

According to the provisions of Article 137 of the Labour Code, the employees working in the units provided for in Article 135 (of medical assistance and of public alimentation) and those carry out the activity in labour place whom activity can not be interrupted due to the product process or specific activities, shall be provided adequate compensatory time off in the next 30 days.

Also, if, on justified grounds, no days off are granted, the employees shall benefit, for the activity performed during the public holidays, from an extra pay added to the basic pay, which may not be lower than 100% of the basic pay corresponding to the activity performed within the normal work schedule.

The Labour Code also provides, in its Article 138, that the applicable collective agreement may establish other days off.

According to the article 139, paragraph 1 from the Law no.53/2003-Labour Code, republished, the public holidays with pay on which no work is performed shall be:

- the 1st and 2nd of January;
- the first and second days of Easter;
- the 1st of May;
- the first and second day of Pentecost;

- the Assumption of the Virgin;
- the 1st of December;
- the first and second days of Christmas;
- 2 days for each of the 3 annual religious holidays, declared thus by the legal religions cults other than Christian ones, for persons belonging to such religions.

The days off shall be granted by the employer.

According to the article 140 from the same normative act, through Government decision shall set up the adequate work schedules for sanitary and public-catering institutions, with a view to ensuring sanitary assistance, and, respectively people's supply with basic food products; the implementation of such schedules shall be mandatory.

At the article 141 from the labor code republished, is settled that the provisions of art 139 shall not apply at work places where activity may not be interrupted due to the characteristics of the production process or typical features of activity.

According to the article 142 paragraph (1) the employees who work in the institutions stipulated under Article 140, as well as at the work places stipulated under article 141 shall be compensated with adequate time off during the next 30 days.

According to the article 142 paragraph (2) of this normative document, if, for justified reasons, no days off are granted, the employees shall benefit, for the work performed on lawful holidays, from a benefit added to their basic wages which may not be less than 100% of the basic wages corresponding to the work performed during the normal work schedule.

Therefore, these employees are benefiting, besides the payment of the labor hours effected of a bonus, established by negotiation between parties, which can not be less than 100% of basic salary accordingly to the work performed in the normal working hours.

Also, we state that the rights of the employees who, for justified reasons working on the legal holidays, above mentioned, have the minimal character, the parties are able to negotiate additional benefits.

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

Article 2§3 - Congés payés annuels

CSR 2§3 ALBANIE

Le Comité conclut que la situation de l'Albanie n'est pas conforme à l'article 2§3 de la Charte révisée au motif que les travailleurs peuvent renoncer à leur congé annuel en échange d'une rémunération.

50. La Représentante de l'Albanie précise que l'article 11 du code du travail prévoit que les deux parties peuvent parvenir à un accord permettant de renoncer au congé annuel en échange d'une rémunération, mais uniquement pour les congés qui vont au-delà du minimum légal des congés annuels. Un projet de modification de cette loi a été préparé en 2010, après consultation des partenaires sociaux et du comité paritaire de l'Union européenne. Une commission tripartite a été formée et les normes internationales doivent être prises en compte. L'Albanie doit prendre des mesures pour la transposition du droit communautaire en droit interne du travail. En 2011, le projet de loi sera examiné pour évaluer s'il se conforme à l'acquis communautaire. Les modifications du code du travail vont être faites avec l'aide de l'OIT. Le résultat de l'expertise sera disponible à la fin 2011. La loi sera promulguée dans le courant 2012.

51. Le Comité prend note des informations, exprime sa préoccupation par rapport à la situation, invite le Gouvernement à modifier la loi et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSR 2§3 BELGIQUE

Le Comité conclut que la situation de la Belgique n'est pas conforme à l'article 2§3 de la Charte révisée 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.

52. Le Représentant de la Belgique a fourni par écrit les informations suivantes :

Considérant que l'exécution d'un contrat de travail ne peut être suspendue simultanément pour deux raisons différentes, la doctrine et la jurisprudence belges admettent généralement qu'il convient de privilégier la cause de suspension qui est la première à intervenir sur le plan chronologique.

Le problème du chevauchement entre la cause de suspension résultant de la prise des vacances annuelles et celle résultant de la maladie reçoit une solution différente selon que la maladie débute pendant ou avant la période de vacances annuelles.

Dans le premier cas, le principe décrit ci-avant joue pleinement de sorte que si la prise des jours de vacances annuelles est planifiée avant que ne se déclare la maladie, il y a lieu de considérer que l'unique cause de suspension de l'exécution du contrat de travail réside dans la prise des vacances annuelles. Dans cette hypothèse, la cause de suspension résultant d'une maladie survenue durant la période de vacances est tout simplement inexistante; il ne se conçoit dès lors pas que le travailleur puisse reporter les jours de congé durant lesquels il a été malade. Si la maladie se prolonge au-delà de la période de vacances, l'exécution du contrat de travail est suspendue pour raison de maladie et la rémunération du travailleur est, malgré l'absence de prestations de travail, garantie.

Dans le second cas, le principe décrit ci-avant connaît un tempérament : même si la prise des jours de vacances annuelles est planifiée avant que ne se déclare la maladie, la législation relative aux vacances annuelles permet de reporter les journées de vacances qui se chevauchent avec une journée de maladie, pour autant que celle-ci débute avant la période de vacances (Voy. art. 68, 2°, b), de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés).

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

CSR 2§3 FRANCE

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

54. La Représentante de la France a fourni par écrit les informations suivantes :

La situation de la France s'agissant du droit au report des congés payés annuels des salariés en cas de maladie ou d'accident a profondément évolué ces dernières années.

S'agissant des salariés ayant été dans l'impossibilité de prendre leurs congés payés annuels du fait d'une absence due à la maladie, la Cour de Cassation a tout d'abord reconnu le droit au report de leurs congés payés lorsque le salarié était absent du fait d'une maladie professionnelle (Cass. soc. 27 septembre 2007, n° 05-42293).

Cette jurisprudence a été étendue au salarié absent pour maladie par un arrêt de la Cour de Cassation du 24 février 2009 (Cass. soc. 24 février 2009, n° 07-44488).

Dans ces différentes hypothèses, la rupture du contrat de travail doit donner lieu à l'indemnisation des jours non pris par le salarié (Cass. soc. 25 mars 2009, n° 07-43767).

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

CSR 2§3 RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA

Le Comité conclut que la situation de la République de Moldova n'est pas conforme à l'article 2§3 de la Charte révisée au motif qu'il n'est pas établi que le droit aux congés annuels est garanti.

56. La Représentante de la République de Moldova a fourni par écrit les informations suivantes :

L'article 43 de la Constitution et l'article 112 du Code du Travail garantissent le droit au congé de repos annuel payé pour tous les salariés. Conformément à cet article tout salarié qui travaille sur la base d'un contrat individuel du travail bénéficie d'un droit de congé annuel. Le droit au congé ne peut pas être l'objet d'une cession, d'un renoncement ou d'une limitation. Toute entente, qui suppose le renoncement à ce droit, total ou partiel, est nulle.

Faisant référence aux commentaires du CEDS nous communiquons ce qui suit.

1. En vertu de l'article 122 du Code du Travail, dans la situation où le salarié est rappelé du congé, le salarié doit utiliser les jours restants après la situation respective ou à une autre date établie par un accord entre les parties durant la même année calendaire.

L'utilisation de la partie restante du congé par le salarié est effectuée à la base d'un ordre (disposition, décision) de l'employeur. Le refus du salarié d'utiliser la partie restante du congé annuel est considéré nul.

En plus nous communiquons que par « situations de service imprévus », établies par le Code du Travail en tant que raisons de rappel, l'on entend tous motifs objectifs liés aux besoins opérationnels de l'entreprise (augmentation inattendue du volume du travail, besoin de remplacer des salariés qui ont démissionné ou sont partis en congé de maternité, etc).

2. Les situations énumérées sont aussi prises en considération par l'article 118 al(3) du Code, stipulant que lorsque l'octroi du congé annuel de repos à un salarié pendant l'année en cours peut affecter négativement le bon fonctionnement de l'entreprise, le congé du salarié peut être reporté à l'année suivante. Dans ce cas, le salarié bénéficiera de 2 congés l'année suivante, qui peuvent être cumulés ou divisés à la base d'une demande écrite. Le non-octroi du congé annuel de repos pendant 2 années consécutives est interdit.

En même temps, il faut souligner qu'en vertu de la norme citée, l'ajournement du congé pour l'année suivante ne peut avoir lieu qu'à titre exceptionnel et seulement avec l'accord écrit du salarié et des représentants des salariés.

3. Conformément à l'article 118 al. (6) du Code du Travail, la durée des congés médicaux, ceux de maternité et d'études n'est pas incluse dans la durée du congé annuel de repos. En cas de coïncidence totale ou partielle du congé avec l'un des congés mentionnés, à la base d'une demande écrite du salarié, le congé de repos annuel non-utilisé intégralement ou partiellement est reporté à la période convenue par un accord écrit des parties ou il est prolongé, respectivement, avec le nombre de jours indiqués dans le document justifiant délivré dûment concernant l'octroi du congé respectif durant la même année calendaire.

4. La réduction de la durée du congé annuel par conventions ou contrats collectifs du travail n'est pas possible en vertu des prévisions de l'article 112 al. (2) et de l'article 12 du Code du Travail susmentionnés.

Conformément à l'article 112 al. (2), le droit au congé ne peut pas être objet d'une cession, renoncement ou limitation et toute entente par laquelle on renonce, intégralement ou partiellement, à ce droit est nulle. De plus, en vertu de l'article 12, les clauses des contrats individuels du travail, des contrats collectifs du travail et des conventions collectives ou des actes juridiques émis par les autorités de l'administration publique, qui détériorent la situation des salariés sont nulles et ne produisent pas d'effets juridiques.

Nous tenons à mentionner que l'information présentée avait été déjà fournie au Comité européen des droits sociaux dans le premier rapport sur la réalisation de la Charte, ainsi que dans les réponses du Ministère du Travail, de la Protection Sociale et de la Famille sur les commentaires 2007.

57. 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 - Élimination des risques en cas de travaux dangereux ou insalubres

CSR 2§4 ALBANIE

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

- il n'existe pas de politique de prévention des risques inhérents aux occupations dangereuses ou insalubres ;
- les travailleurs exposés à des risques résiduels pour la santé et la sécurité ne bénéficient pas d'une réduction de la durée du travail ou à des congés payés supplémentaires, ni à d'autres compensations suffisantes.

Premier motif de non-conformité

58. La Représentante de l'Albanie fait état de l'adoption de la loi n° 10 237 du 18 février 2010 relative à la sécurité et à la santé au travail, qui entend mettre en œuvre les politiques décidées à cet égard. Cette loi transpose l'acquis communautaire en la matière et satisfait aux prescriptions de la Convention n° 155 de l'OIT. Le texte a ceci de novateur qu'il oblige l'employeur à établir un document d'évaluation et de prévention des risques indiquant les mesures qu'ils prendront sur le plan technique, organisationnel et sanitaire en fonction des conditions propres à leur lieu de travail et à leur activité. Il définit également des principes généraux de prévention qu'il leur faut appliquer : éviter les risques, lutter contre les risques à la source, aménager les méthodes de travail en tenant compte du personnel, adapter les méthodes de travail aux progrès technologiques, remplacer les équipements dangereux, prendre des mesures préventives, globales et cohérentes, etc.

59. De plus, afin de mieux répondre aux problèmes rencontrés, des amendements au code du travail albanais (loi n° 7 961 du 12 juillet 1995) ont été préparés, dont plusieurs concernent le chapitre consacré à la sécurité et la santé au travail. En ce qui concerne la protection contre la pollution de l'air, les substances chimiques, les radiations, le bruit et les vibrations sur le lieu de travail, les valeurs limites à respecter sont désormais celles prévues par les directives européennes correspondantes.

60. Le Comité prend note des avancées décrites par la Représentante de l'Albanie et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Deuxième motif de non-conformité

61. La Représentante de l'Albanie indique que le Gouvernement a pris les mesures nécessaires pour mettre la situation en conformité. Le décret n° 409 (2009) amende le décret de 2002. Les employeurs et les employés peuvent conclure, par accord individuel ou par convention collective, de limiter la durée hebdomadaire de travail à 48h pour les occupations considérées comme dangereuses. Ce décret prend en considération la Directive n° 2009/88/CE du 30 juillet 2009 relative aux activités dangereuses ou insalubres. Les décrets n° 107 (2011) et n° 1012 (2010) réglementent également la sécurité au travail.

62. Le Comité prend note de cette évolution positive, félicite le Gouvernement pour les mesures prises et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSR 2§4 ITALIE

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

- il n'existe pas de politique de prévention des risques inhérents aux occupations dangereuses ou insalubres ;
- il n'est pas établi que le droit à des conditions de travail équitables en cas de risques inhérents aux occupations dangereuses ou insalubres est garanti.

Premier motif de non-conformité

63. La Représentante de l'Italie indique que le système national de prévention en matière de sécurité et de santé au travail repose sur le nouveau décret-loi n° 81/2008. Ce texte est le fondement du système national qui permet aux administrations de coordonner leurs activités et leurs stratégies de prévention. C'est aussi lui qui sert de base à l'examen des questions de santé et de sécurité et à l'élaboration de lignes directrices en matière de prévention et de vigilance, qui sont développées par les autorités nationales et régionales au sein d'un Comité national. Au sein d'une Commission consultative permanente spécialisée dans la santé et la sécurité au travail qui a été créée à cette fin sont prises les décisions concernant les secteurs d'activité les plus sensibles et a lieu la confrontation avec les parties sociales. Par ailleurs, un système national d'information (base de données) sur la prévention a été mis en place ; il constitue un élément opérationnel important dans le nouveau dispositif.

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

Deuxième motif de non-conformité

65. La Représentante de l'Italie indique que la loi de synthèse révisée sur la santé et la sécurité au travail (décret-loi n°81/2008) fait obligation d'éliminer les risques à la source, ou, lorsque cela n'est pas techniquement possible, de les réduire au minimum. Il incombe donc aux employeurs de veiller à ce que le lieu de travail ne puisse mettre en péril la santé et la sécurité des travailleurs, en particulier s'ils exercent des activités dangereuses. Le principe selon lequel les employeurs doivent prendre toutes les mesures voulues pour minimiser les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs a également été rappelé dans plusieurs décisions émanant de juridictions nationales. Par ailleurs, la responsabilité pénale des employeurs peut désormais être engagée en cas de non-respect de la législation en ce domaine.

66. Le Représentant de la CES considère qu'aucune explication n'a été donnée concernant les compensations prévues lorsque les risques n'ont pas été totalement éliminés.

67. La Représentante de l'Italie explique qu'en ce qui concerne l'amiante, dans la mesure où ce produit est interdit par la loi depuis 1992, seuls les travailleurs qui y ont été exposés par le passé peuvent bénéficier des dispositifs leur octroyant prestations en espèces et retraite anticipée. S'agissant des travailleurs exposés aux rayonnements ionisants, elle précise qu'ils ont droit à quinze jours de congés rémunérés supplémentaires par an (loi du 23 décembre 1994).

68. Le Représentant de la CES indique que les effets néfastes de l'amiante se manifestent bien après l'exposition et demande quelles mesures s'appliquent à ceux qui sont amenés de nos jours à travailler au contact de l'amiante.

69. La Représentante de l'Italie répond que les personnels des entreprises de désamiantage des bâtiments ont droit à des pauses qui tiennent compte des exigences physiques du poste et de considérations de sécurité. Les pauses se prennent toujours dans des locaux spéciaux, après décontamination des travailleurs.

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

CSR 2§4 RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA

Le Comité conclut que la situation de la République de Moldova n'est pas conforme à l'article 2§4 de la Charte révisée au motif qu'il n'a pas été pourvu à l'élimination ou à la réduction des risques en cas de travaux dangereux ou insalubres.

71. La Représentante de la République de Moldova indique que le texte de l'arrêté ministériel no 1223 du 9 novembre 2004 établissant la liste des professions et fonctions réputées dangereuses ou insalubres, demandé par le CEDS, n'a pas été envoyé à la suite d'un oubli, mais qu'il est disponible en russe.

72. S'agissant de la réduction des risques, elle précise que le ministère du Travail, de la Protection sociale et de la Famille a, pour donner effet à la loi du 10 juillet 2008 relative à la sécurité et à la santé au travail, élaboré plusieurs textes normatifs destinés à harmoniser la législation nationale avec les normes de l'Union européenne. Neuf nouveaux projets de loi sont en préparation à des stades divers et portent sur des questions telles que la protection contre les lésions lombaires, l'utilisation d'équipements de protection individuels et collectifs, la santé et la sécurité des travailleurs exposés à un risque potentiel d'explosion, au bruit, aux vibrations mécaniques ou à des champs magnétiques, ou encore la santé et la sécurité des travailleurs sur les chantiers temporaires ou mobiles.

73. Elle ajoute qu'au regard du code du travail, le fait de travailler dans des conditions insalubres ou dangereuses ouvre droit à un congé supplémentaire et à une réduction de la durée journalière de travail. Des précisions seront communiquées au CEDS sur toutes ces questions dans le prochain rapport.

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

CSR 2§4 PAYS-BAS

Le Comité conclut que la situation des Pays-Bas n'est pas conforme à l'article 2§4 de la Charte révisée au motif qu'il n'est pas prévu de réduire la durée du travail, d'accorder des congés payés supplémentaires ou d'octroyer une autre forme de compensation dans les occupations dangereuses ou insalubres.

75. Le Représentant des Pays-Bas a fourni par écrit les informations suivantes :

Introduction

Dutch OSH-legislation is strictly applicable to risks related to 'inherently dangerous and unhealthy' vocations. In this way it is stimulated that such labour can be done without damages to persons and the setting they work in. Consequently, there is, in the Netherlands no need for supplementary legislation concerning working hours, more specifically reduction of working hours or the establishment of longer holidays.

Division of OSH- responsibilities between government and social partners

The current Dutch OSH-legislation is to a large extent the implementation of the general 'Framework Directive', 89/391/EU and the specific directives based upon it. Dutch OSH-legislation

aims, at the one hand to stipulate the responsibilities of the government. On the other hand it aims at enlarging the responsibilities of social partners for OSH-policy.

The government primarily takes care of adequate legislation, formulated in the form of goals that are to be met, in order to reach certain levels of OSH-protection. When and wherever possible the government will provide for specific norms or limiting values in relation to the goals. An example of such a goal, is the obligation to employers to have a risk assessment and to organize labour in their companies in accordance with the technical and scientific state of the art. Furthermore OSH-legislation prescribes that labour, especially in 'inherently dangerous or unhealthy' vocations, may only be done if employers and employees have had the relevant certified training and when the tools/measures are approved by a certified organization. Moreover, they have to comply with international norms such as ISO and NEN. Finally, the Labour Inspectorate (i.e. government) supervises the compliance with the goals of OSH-legislation.

Social partners bear prime responsibility for filling in the goals as formulated by the government. Since January 1, 2007 Dutch OSH-legislation has been designed in such a way that filling in of goals, is left to social partners. The underlying idea is that relevant partners in a sector have a much better understanding of OSH-risks in a sector. Therefore they can best agree upon the most adequate way the labour in their sector can be done. Often in the Netherlands, these 'own' norms of social partners are formulated for a sector as a whole (i.e. in the form of so-called osh-catalogues, that establish means, tools, ways of working, good practices etc., from which employers can choose in order to attain safe and healthy working conditions on the workforce). In this way companies and sectors can make choices that fit best to their specific situation (custommade solutions).

The following may serve as an illustration of the Dutch system.

Dutch OSH-legislation prescribes that labour with too much noise, dangerous substances, overpressure etc., has to be done in a safe and healthy way. The actual way to do so, is primarily up to the sector. Part of this is reduction of the exposure to the risks in such a way that international limit values are respected. It is of course possible that, in addition, social partners in a specific sector find it necessary to agree upon longer holidays or the reduction of working hours in order to decrease risks. However, in the Dutch system, this is left to social partners by the government. Dutch labour market has a great variety of branches and vocations. Only they themselves have an adequate insight in what situation or vocation less working hours or longer holidays, can be proper supplements to OSH-policy within their branche. Therefore in the Dutch approach, there is no relevance in formulating a general legal obligation concerning less working hours or longer holidays in relation to 'inherently dangerous and unhealthy vocations'.

In short

For several reasons the Netherlands is of the opinion that no additional legal measures have to be formulated explicitly in terms of reduction of working hours or longer holidays.

Firstly, this would not be in line with the system of the Dutch OSH-legislation and the related division of responsibilities between government and social partners (that put responsibility with filling in goals by means, instruments etc. with social partners).

Secondly, under the existing current OSH-legislation 'inherently dangerous or unhealthy vocations', are already sufficiently reduced.

Thirdly, in line with article 2, paragraph 4 of the Revised Charter, no additional measures are obliged in case the risks involved with 'inherently dangerous or unhealthy vocations', have been already sufficiently reduced.

Conclusion

The Netherlands complies with article 2, par. 4 of the Revised Charter.

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

CSR 2§4 PORTUGAL

Le Comité conclut que la situation du Portugal n'est pas conforme à l'article 2§4 de la Charte révisée au motif qu'il n'est pas prévu de réduire la durée du travail, d'accorder des congés payés supplémentaires ou d'octroyer une autre forme de compensation dans les occupations dangereuses ou insalubres.

77. La Représentante du Portugal a fourni par écrit les informations suivantes :

Since 2008 there was some change in the legal framework of work performed in public sector. One of the main principles of public employment reform was related to the alignment of employment relationship in public sector with the private sector.

The general principles of safety, hygiene and health at work in public sector are similar to the principles of private sector and the worker is entitled to perform work under conditions of safety.

The public employer entity is obliged to organise activities of safety, hygiene and health at work targeting the prevention from professional risks and promotion of health of the worker.

The implementation of safety and health measures in all phases of the activity shall ensure the following prevention principles:

- a) Planning and organisation of prevention from professional risks;
- b) Elimination of factors of risk and accident;
- c) Assessment and control of professional risks;
- d) Information, training, consultation and participation of workers and their representatives.
- e) Promotion and surveillance of workers' health.

Decree n° 53-A/98 was revoked by Law n° 12-A/2008, 27/02/2008 which defined the new framework of the job attachment, career and remuneration systems of staff fulfilling public functions. Article 73 defines conditions for granting remuneration supplements and states that staff are entitled to remuneration supplements when they perform their work in a permanent way, in conditions arising from the provision of hazardous, arduous and unhealthy work and shift work. The remuneration supplements are only due while last the working conditions that determine their grant. Remuneration supplements are created and regulated by law, and, or, in the case of public employment legal relationships constituted by contract, by collective agreement with observance of provisions set out in Law 12-A/2008.

Law no. 59/2008, 11/09/2009 adopted the employment contract regime in public functions and in article 130 related to the reduction of maximum limits of normal working periods establishes that maximum limits of normal working periods may be established by collective labour regulation instrument. The reduction of the maximum limits of the normal working periods may not result in a reduction of the remuneration of workers.

Since the enter in force of this Law 21 collective labour regulation instruments were adopted (12 in 2010 and 9 in 2011) but there is not any specific provision about pay supplements and other forms of compensation for dangerous and unhealthy work in the public services involved.

The Labour Conditions Authority (ACT) is the national body competent to promote labour conditions and the health and safety in work in private and public sector. ACT controls the compliance with legal requirements of labour law.

78. 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§5 - Repos hebdomadaire

CSR 2§5 ALBANIE

Le Comité conclut que la situation de l'Albanie n'est pas conforme à l'article 2§5 de la Charte révisée au motif que cette disposition ne s'applique pas à la grande majorité des travailleurs intéressés.

79. La Représentante de l'Albanie a fourni par écrit les informations suivantes :

As regards data on inspections, non-compliance related to this provision was 68.8% in 2008, and not the majority of employees which corresponds to 80%. Actually the State Labour Inspection is under the process of developing statistical data on this matter.

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

CSR 2§5 ARMÉNIE

Le Comité conclut que la situation de l'Arménie n'est pas conforme à l'article 2§5 de la Charte révisée au motif qu'il n'est pas établi que le droit au repos hebdomadaire est garanti.

81. La Représentante de l'Arménie a fourni par écrit les informations suivantes :

The issues related to non-conformity of national legislation with Article 2.5 of the Revised Social Charter are currently in the process of discussion with social partners in order to initiate legislative changes.

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

CSR 2§5 BELGIQUE

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

83. Le Représentant de la Belgique a fourni par écrit les informations suivantes :

L'article 2, 1°, de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises permet à la convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire, ou à défaut d'une telle convention, à la convention collective de travail conclue au sein de l'entreprise s'il existe une délégation syndicale dans l'entreprise, ou, à défaut de délégation syndicale, au règlement de travail, de déroger aux dispositions légales relatives à l'interdiction du travail dominical et au délai d'octroi du repos compensatoire prévus respectivement par les articles 11 et 16, premier alinéa, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail. L'employeur peut dès lors accorder le jour de repos compensatoire dans un délai plus long que le délai normal de 6 jours.

L'Etat belge insiste sur le fait que ce régime de flexibilité ne dispense nullement l'employeur d'accorder le repos compensatoire d'une journée ou d'une demi-journée suivant que les prestations dominicales ont dépassé 4h ou non.

D'autre part, il rappelle le rôle de garde-fous joué par les représentants des travailleurs. En ce qu'ils disposent d'une pleine connaissance des réalités, économiques et sociales, propres à chaque secteur d'activités ou entreprises, ces derniers, étroitement associés au processus d'introduction d'un nouveau régime de travail (qui ne pourra être instauré sans leur aval), sont les mieux placés pour assurer la défense des intérêts des travailleurs. La fixation de la période dans laquelle le jour de repos compensatoire doit être octroyé constitue un élément qui, parmi d'autres, est soumis à la négociation collective et à l'accord des représentants des travailleurs.

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

CSR 2§5 BULGARIE

Le Comité conclut que la situation de la Bulgarie n'est pas conforme à l'article 2§5 de la Charte révisée au motif qu'il n'est pas établi que le droit au repos hebdomadaire est garanti.

85. La Représentante de la Bulgarie a fourni par écrit les informations suivantes :

La conclusion négative a été adoptée à la suite de l'avis du CEDS que le Comité n'avait pas reçu de réponse exhaustive à sa question.

Nous présentons ce complément d'information et des explications sur la possibilité qui existe de reporter le repos hebdomadaire sur la période suivante:

Aux termes de l'art. 153, alinéa 1 du Code du travail, dans le cas d'une semaine de travail de cinq jours le salarié a droit à un repos hebdomadaire d'une durée de deux jours consécutifs, dont l'un est par principe un dimanche. Dans ce cas-là le salarié bénéficie d'au moins 48 heures de repos hebdomadaire ininterrompu.

Selon la disposition de l'art. 154, alinéa 2 du Code du travail, citée dans le rapport, le Conseil des ministres peut changer les jours de repos pendant l'année.

Pour ce faire, le Conseil des ministres (CM) adopte une décision sur chaque cas concret, qui est publiée dans le Journal officiel. Le changement vise à éviter de couper la semaine de travail par le jour de la fête officielle et à ne pas provoquer des distorsions au niveau du processus de travail, ainsi qu'à assurer une utilisation plus efficace des jours de repos en les ajoutant aux fêtes officielles nationales.

Lorsqu'on change les jours de repos, on doit toujours respecter l'exigence du Code du travail quant à la durée de la semaine de travail: celle-ci ne doit pas dépasser 48 heures et la durée du repos hebdomadaire ne doit pas être inférieure à 24 heures. Autrement dit, la période la plus longue pendant laquelle le salarié peut travailler avant de bénéficier d'un repos hebdomadaire est de 6 jours ou 48 heures (6 jours de travail x 8 heures).

Lorsqu'on change les jours de repos, le samedi devient un jour travaillé, mais le dimanche, qui est traditionnellement considéré comme repos hebdomadaire, est toujours garanti comme un jour de repos. D'autre part, le samedi, qui est travaillé, est généralement celui de la semaine qui suit la semaine de la fête nationale et des jours déclarés non-travaillés par décision du CM et dont la durée est inférieure à 40 heures.

Le changement des jours de repos intervient dans le cadre d'un seul mois du calendrier pour :

- éviter toute modification dans le nombre des jours de travail pendant le mois et
- pour garantir pendant le même mois aux salariés le nombre de jours de repos dont ils auraient bénéficié si le CM n'avait pas procédé à leur changement.

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

CSR 2§5 RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA

Le Comité conclut que la situation de Moldova n'est pas conforme à l'article 2§5 de la Charte révisée au motif qu'il n'est pas établi que le droit au repos hebdomadaire est garanti.

87. La Représentante de la République de Moldova a fourni par écrit les informations suivantes :

En conformité avec l'art. 98 al. (2) du Code du Travail, pour les entreprises, ou, en vertu du travail spécifique, l'introduction de la semaine de travail de 5 jours n'est pas réalisable, il est admis, en tant qu'exception, l'établissement, par le contrat collectif du travail et/ou par le règlement interne, d'une semaine de travail de 6 jours et un jour de repos. De cette façon, pour les salariés qui ont une semaine de travail de 6 jours le repos hebdomadaire constitue 24 heures et il est accordé le dimanche.

En ce qui concerne les entreprises qui fonctionnent 5 jours par semaine, en vertu de l'article 109 du Code du Travail, en cas où un repos simultané pour tout le personnel de l'entreprise pendant les samedi et dimanche porterait préjudice à l'intérêt public ou compromettrait le fonctionnement normal de l'entreprise, le repos hebdomadaire peut être accordé aussi pendant d'autres jours, établis par le contrat collectif de travail ou par le règlement interne de l'entreprise, à condition qu'une des jours libres soit dimanche. Dans les entreprises où le repos hebdomadaire ne peut pas être accordé le dimanche, les salariés bénéficient de deux jours de repos au cours de la semaine ainsi que d'un supplément salariale établi par le contrat collectif du travail ou par le contrat individuel du travail. La durée du repos hebdomadaire ininterrompu en cas de la semaine de travail de 5 jours ne doit pas être inférieure à 42 heures.

Chacune des normes citées est appliquée pour tous les salariés qui font partie de la catégorie visée (art. 98 al. (2) – tous les salariés qui travaillent 6 jours par semaine, et l'article 109 – pour tous les salariés qui travaillent 5 jours par semaine).

En général, le droit au repos hebdomadaire est consacré de manière expresse dans l'article 43 de la Constitution et dans l'article 9 al. (1) du Code du Travail, qui énumère les droits des salariés.

L'information citée peut être trouvée tant dans le premier rapport national ainsi que dans la réponse du Ministère du Travail, de la Protection Sociale et de la Famille aux commentaires du Comité de 2007.

88. 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§6 - Information sur le contrat de travail

CSR 2§6 RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA

Le Comité conclut que la situation de la République de Moldova n'est pas conforme à l'article 2§6 de la Charte révisée au motif qu'il n'est pas établi que le droit à l'information sur le contrat de travail est garanti.

89. La Représentante de la République de Moldova a fourni par écrit les informations suivantes :

L'art. 58 du Code du Travail prévoit l'obligation de conclure le contrat individuel de travail seulement par écrit, ce qui suppose la familiarisation du salarié avec les conditions du contrat au plus tard au moment de sa signature. Le Code établit en même temps une procédure supplémentaire d'information du salarié concernant les aspects du contrat individuel de travail – en conformité avec l'article 48, avant la conclusion du contrat individuel de travail l'employeur est obligé à informer la personne qui demande à être engagée sur les principales clauses du contrat. Les clauses minimales qui seront incluses dans le contrat individuel de travail sont établies dans l'article 49 du Code du Travail.

Une partie d'information concernant le travail à prêter par le salarié à la base du contrat individuel de travail (date à partir de laquelle celui-ci doit exercer sa fonction, les droits salariaux, éventuellement la période d'essai, etc.) est aussi contenu dans l'ordre d'engagement, que l'employeur est obligé à émettre et de porter à la connaissance du salarié contre signature, au cours de 3 jours ouvrables à partir de la date de signature du contrat de travail.

Une série d'entreprises dressent des fiches de poste, qui représentent aussi un instrument d'information du titulaire du poste concernant ses attributions et tâches en exerçant le poste en cause.

L'information citée peut être trouvée tant dans le premier rapport national ainsi que dans la réponse du Ministère du Travail, de la Protection Sociale et de la Famille aux commentaires du Comité de 2007.

Concernant les délais de préavis, voir l'information sur l'article 4, par. 4.

90. 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§7 - Travail de nuit

CSR 2§7 RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA

Le Comité conclut que la situation de la République de Moldova n'est pas conforme à l'article 2§7 de la Charte révisée au motif qu'il n'est pas établi que le droit à des conditions de travail équitables pour le travail de nuit est garanti.

91. La Représentante de la République de Moldova indique que le code du travail interdit à certaines catégories de personnes de travailler de nuit, notamment les jeunes de moins de 18 ans et les femmes enceintes. La législation moldave n'exige pas de soumettre les travailleurs recrutés sur un poste de nuit à un examen médical préalable à l'embauche (le travail de nuit ne figure pas parmi les activités nécessitant un examen médical à l'embauche dans l'arrêté n° 132 du 17 juin 1996 du ministère de la Santé). Le code du travail oblige toutefois les salariés qui ont effectué au moins 120 heures de travail de nuit pendant six mois à passer une visite médicale. S'il ressort de cet examen que le travailleur doit effectuer des travaux plus légers, sa réaffectation à un autre poste sera ordonnée, en concertation avec l'intéressé. En ce qui concerne la consultation des représentants des travailleurs au sujet du travail de nuit, la représentante précise que le programme général des activités d'une entreprise est adopté en accord avec eux.

92. Le Représentant de la CES rappelle que cette disposition exige une consultation permanente des représentants des travailleurs concernant le recours au travail de nuit et les conditions de son exercice

93. Le Secrétariat attire l'attention sur le fait que des réponses détaillées à toutes les questions précédemment posées par le CEDS doivent être fournies et rappelle qu'au regard de l'article 2§7 de la Charte révisée, le droit interne doit prévoir un examen médical obligatoire avant toute affectation d'un travailleur à un poste de nuit (ce qui ne semble pas être le cas dans la République de Moldova).

94. Le Comité demande au Gouvernement de lui fournir toutes informations utiles dans le prochain rapport et l'appelle instamment à rendre sa situation conforme à la Charte révisée.

CSR 2§7 UKRAINE

Le Comité conclut que la situation de l'Ukraine n'est pas conforme à l'article 2§7 de la Charte révisée au motif que la législation ne prévoit pas d'examen médical obligatoire préalable à l'affectation à un poste de nuit.

95. La Représentante de l'Ukraine fait savoir que des mesures vont être prises pour rendre la situation conforme à la Charte révisée. La nouvelle version du code du travail qui est en projet contient une liste des professions/personnels qui devront être soumis à un examen médical obligatoire. Les conditions et procédures y afférentes seront définies par un organisme spécial œuvrant dans le domaine de la santé. La nouvelle liste posera l'obligation de soumettre les travailleurs affectés à un poste de nuit à un examen médical.

96. Le Comité prend note de ces avancées, félicite le Gouvernement pour les mesures prises et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Article 4§1 - Rémunération décente

CSR 4§1 ALBANIE

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

97. La Représentante de l'Albanie fournit les informations suivantes :

Le salaire brut minimal pour 2008 et 2009 s'est élevé à 18 000 leks par mois. Pour 2010 le gouvernement de l'Albanie a augmenté le salaire minimal à 19 000 leks par mois. Le salaire moyen au niveau national pour 2008 était de 34 277 leks, alors qu'il était de 36 075 leks en 2009 (selon INSTAT « enquête structurelle d'entreprises 2006-2009 »).

Par la Décision n°. 527 du Conseil des ministres, datée du 20.7.2011, le salaire minimum de base a été augmenté. Conformément à cette décision, le salaire minimum de bases dans le pays pour les employés est de 20 000 leks. Cela représente une augmentation de 5.2% comparé au salaire minimum précédent.

Sur la base de ces données, le ratio net salaire minimum/salaire maximum est calculé pour être de 50%. Ainsi, dans les années à venir il y aura une amélioration du ratio salaire minimum/salaire moyen.

Dans le système de rémunération du personnel d'appui, des suppléments sont donnés pour les soins de santé, le type de travail, l'ancienneté, etc., qui vont en moyenne jusqu'à 50% au-dessus du salaire minimum de base. Avec ces suppléments, le salaire minimum pour les employés du secteur public est environ de 30 000 leks par mois en moyenne.

Avec la structure actuelle et les niveaux de salaires de l'administration publique, seuls environ 3% du personnel d'appui est payés au niveau du salaire minimum.

Le salaire minimum est obligatoire pour toutes les entités physiques et morales, nationales ou étrangères, et son niveau est déterminé en appliquant la procédure prévue dans la convention no 26 de l'OIT, «Le mécanisme de fixation des salaires minimums», qui a été ratifiée par le République d'Albanie par la loi n ° 8775, le 23/04/2001. Les négociations ont lieu entre les représentants des employeurs et des employés puis le projet est approuvé par le Comité tripartite des salaires et des pensions du Conseil national du travail.

Des déductions du salaire minimum sont seulement faites pour des contributions à l'assurance sociale et médicale au niveau de 11,2%, et pour l'impôt sur le revenu à hauteur de 10 %. Le montant imposable est le montant du salaire minimum moins 10 000 leks. Donc, pour le salaire minimum de 20 000 leks par mois, 3 240 leks sont payés pour les impôts et la sécurité sociale. Le salaire net est donc de 16 760 leks par mois.

98. En réponse à la question posée par le Représentant de la CES, la Représentante de l'Albanie indique que la proportion d'agents du secteur public payés au salaire minimum est inférieure à 1%.

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

CSR 4§1 AZERBAÏDJAN

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

100. Le représentant de l'Azerbaïdjan informe le Comité que le ministère du Travail et de la Protection sociale a adressé une lettre au Conseil des Ministres pour l'aviser du constat de non-conformité. Le Conseil des Ministres a chargé les instances concernées d'étudier la question et de lui soumettre des propositions visant à relever le salaire minimum. Des propositions ont été présentées en vue d'élaborer une nouvelle législation.

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

CSR 4§1 ITALIE

Le Comité conclut que la situation de l'Italie n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte révisée, au motif qu'il n'est pas établi que le salaire minimum puisse assurer un niveau de vie décent.

102. La Représentante de l'Italie fait la déclaration suivante.

En Italie, le principe d'un salaire minimum suffisant est consacré par la Constitution qui, en son article 36, dispose que « le travailleur a droit à une rétribution proportionnée à la quantité et à la qualité de son travail et suffisante en tout cas à assurer à lui-même et à sa famille une existence libre et digne. »

Le pacte général conclu le 15 avril 2009 entre les confédérations syndicales et la confédération patronale concernant la réforme des accords contractuels a apporté un certain nombre d'innovations par rapport au précédent pacte du 23 juillet 1993.

Enfin, il faut noter que la question du salaire minimum est au centre de l'attention du législateur, en ce que le Parlement est actuellement saisi d'un projet de loi sur des « règles relatives à l'instauration d'un salaire minimal et d'un salaire social, à la mise en place de prestations minimales de sécurité sociale et à la compensation de la dérive fiscale ».

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

CSR 4§1 LITUANIE

Le Comité conclut que la situation de la Lituanie n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte révisée aux motifs suivants :

- il n'a pas été établi qu'un salaire décent est garanti à tous les travailleurs;
- le salaire minimum est manifestement inéquitable.

Premier motif de non-conformité

104. La Représentante de la Lituanie indique qu'à la suite d'un malentendu concernant les informations données dans le rapport national, la situation n'a pas été correctement interprétée. Elle assure qu'en Lituanie, tous les travailleurs perçoivent au moins le salaire minimum et qu'il n'est pas possible, sur un plan légal, d'être rémunéré à un salaire inférieur au montant fixé par la loi.

105. Le Comité prend note de ces informations, demande au Gouvernement de fournir des informations détaillées dans le prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Deuxième motif de non-conformité

106. La Représentante de Lituanie informe le Comité qu'une revalorisation des salaires a été proposée pour 2012. Elle précise que le salaire minimum n'a pas été touché par la baisse des rémunérations opérée dans le secteur public. Par conséquent, dans la mesure où le salaire moyen en a été affecté, le ratio entre le salaire minimum et le salaire moyen est désormais plus élevé. Le Représentant de la CES souligne que, même en temps de crise, la situation des travailleurs et de leurs salaires doit demeurer une priorité.

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

CSR 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 révisée, au motif que le salaire minimum versé aux travailleurs de 18 à 22 ans, est manifestement inéquitable.

108. Le Représentant des Pays-Bas fait savoir que le désaccord entre le Gouvernement néerlandais et le Conseil de l'Europe sur la question du salaire minimum n'est pas nouveau. La situation qui fait que différentes tranches d'âge perçoivent des salaires différents n'a pas changé. Les arguments demeurent les mêmes, notamment le fait de privilégier l'enseignement et la formation des jeunes plutôt que leur insertion sur le marché du travail. Selon le représentant, seulement 8% des jeunes perçoivent le salaire minimum. La majorité d'entre eux font encore des études et n'ont pas charge de famille. Ceux dont les revenus sont inférieurs au seuil de pauvreté bénéficient d'une assistance sociale. En outre, l'existence de rémunérations inférieures au salaire minimum a facilité la création d'emplois pour les jeunes.

109. Le Représentant de la CES rappelle que chacun a droit à une vie digne, quel que soit son âge. La Représentante de la France souligne que le taux de chômage général des Pays-Bas est d'environ 4,5%, alors que le taux de chômage des jeunes atteint 9 %, ce qui fait une grande différence. Le Représentant des Pays-Bas répond que, à travers les crises économiques des dernières décennies, le chômage des jeunes est en diminution. La Représentante de l'Islande répète que l'objectif est de maintenir les jeunes dans le système éducatif le plus longtemps possible

110. En réponse à la question posée par le Représentant de la Belgique, le Représentant des Pays-Bas précise qu'il existe une convention collective concernant les jeunes. En outre, 70 % d'entre eux perçoivent 120% du salaire minimum.

111. Le Représentant de la Turquie renvoie à l'article E de la Charte et demande s'il s'agit là d'un cas de discrimination fondée sur l'âge. La Représentante de la Lituanie, la Présidente et le Secrétaire exécutif adjoint soulignent que le CEDS n'a jamais invoqué la discrimination fondée sur l'âge pour les Pays-Bas dans le cadre de cette disposition. Il est rappelé que l'article 7§5 de la Charte admet que les jeunes soient moins bien rémunérés, mais uniquement entre 15 et 18 ans - et non jusqu'à 22 ans, comme c'est le cas aux Pays-Bas. La Représentante de la France fait également observer que cette situation n'est pas équitable, puisqu'elle concerne non pas des jeunes en formation, mais des jeunes qui travaillent au même titre que leurs aînés tout en étant moins bien payés. Elle se demande pourquoi la législation ne peut pas être modifiée dès lors que si peu de personnes sont concernées.

112. Le Comité met aux voix une recommandation (1 voix pour, 20 contre et 19 abstentions), qui n'est pas retenue. Le Comité met ensuite aux voix un avertissement (16 voix pour, 7 contre et 17 abstentions), qui est adopté.

CSR 4§1 PORTUGAL

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

113. La Représentante du Portugal informe le Comité qu'en règle générale, les salaires versés au Portugal, y compris le salaire minimum, sont plus bas que dans les autres Etats de l'Union européenne. Toutefois, malgré la très faible croissance économique observée dans son pays, le salaire minimum a été relevé de 5,6 %. Cela n'a toutefois pas permis de corriger la situation de non-conformité avec la Charte.

114. La Représentante de l'Islande fait remarquer qu'il n'appartient pas au Gouvernement de fixer le montant du salaire minimum : dans de nombreux pays, cette tâche incombe aux partenaires sociaux. Le Secrétaire exécutif adjoint rappelle qu'au bout du compte, c'est l'Etat qui est lié par la Charte, et non les organisations professionnelles. Par conséquent, dans les négociations, il revient au Gouvernement de rendre situation conforme.

115. Le Représentant de la CES convient que c'est à l'Etat de remédier à une violation, et non aux syndicats ou aux organisations patronales.

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

CSR 4§1 ROUMANIE

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

117. La Représentante de la Roumanie fait la déclaration ci-après.

En 2009 et 2010, le montant du salaire brut minimum garanti a été fixé en concertation avec les syndicats et les associations patronales, en tenant compte des avis du Fonds monétaire international et du ministère des Finances, ainsi que des objectifs envisagés dans les accords passés avec le FMI.

Le salaire brut minimum garanti, qui était de 670 lei en 2011 a augmenté de 11,6% par rapport à 2010 (600 lei).

En 2008, la décision parlementaire n° 31/2008 (publiée au Journal officiel n° 869 du 22 décembre 2008) a été approuvée. Les plans d'action exposés au chapitre 7 « Marché de l'emploi », annexe 2 « Programme de gouvernance 2009-2012 », prévoient notamment:

- de relever le salaire brut minimum jusqu'à 50% du salaire brut moyen d'ici la fin de l'année 2012.
- d'augmenter de 55% le salaire brut moyen entre 2009 et 2012.

L'accord tripartite conclu en juillet 2008 (entre le Gouvernement roumain et les représentants des confédérations syndicales et patronales au niveau national) prévoit d'accélérer la hausse du salaire brut minimum entre 2008 et 2014 ; en 2014, il devrait représenter 50% du revenu mensuel brut moyen.

Tel sera l'objectif des prochaines années, qui sera pris en compte pour la fixation du salaire brut minimum garanti en 2012 et pour les années suivantes.

Rémunération dans le secteur budgétaire depuis janvier 2009.

En 2009, la rémunération des agents émergeant au budget de l'Etat était régie par les arrêtés ministériels n°s 1/2009, 31/2009 et 41/2009.

Ces textes prévoient le maintien en vigueur, pour 2009, des dispositions de l'arrêté ministériel n° 9/2008 relatif à la rémunération des agents de la fonction publique pour 2008 et de l'arrêté ministériel n° 10/2008 sur la rémunération du personnel contractuel employé dans le secteur public en 2008.

En 2010, la rémunération des agents émergeant au budget de l'Etat était régie par la loi-cadre n° 330/2009, l'arrêté ministériel n° 1/2010 et la loi n° 118/2010.

Aux termes de la loi-cadre précitée, la revalorisation annuelle des salaires est encadré par des textes particuliers, l'objectif étant de diminuer progressivement la part du PIB consacrée aux frais de personnel du secteur public (la progression des salaires que suppose cet objectif tient compte des indicateurs macroéconomiques et de l'évolution des indicateurs sociaux).

En 2011, la rémunération des agents émergeant au budget de l'Etat était régie par la loi-cadre n° 284/2010, la loi n° 285/2010 et l'arrêté n° 42/77 du 13 janvier 2011 du Ministre du Travail, de la Famille et de la Protection sociale et du Ministre des Finances. La loi-cadre n° 284/2010 prévoit

que ses dispositions seront déployées en différentes phases et que les textes de loi seront modifiés par le biais de lois spéciales annuelles.

Les données relatives aux salaires seront détaillées dans le prochain rapport.

118. Le Comité note que le salaire minimum approche désormais les 50% du salaire moyen. Il invite instamment le Gouvernement à poursuivre ses efforts afin de mettre la situation en conformité avec la Charte révisée et lui demande de fournir dans le prochain rapport des informations relatives à l'évolution du salaire minimum. Dans l'hypothèse où celui-ci n'atteindrait pas le seuil de 60% au cours de la prochaine période de référence, le rapport devra démontrer qu'il est suffisant pour permettre aux intéressés d'avoir un niveau de vie décent, en présentant, par exemple, des données précises sur le coût de la vie.

CSR 4§1 SLOVENIE

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

119. La Représentante de la Slovénie communique les informations ci-après :

Dans le droit fil des conclusions du Comité européen des droits sociaux concernant l'article 4§1 de la Charte sociale européenne révisée, le Gouvernement slovène tient à préciser qu'il n'ignorait pas qu'après des années d'inflation, le salaire minimum légal, qui n'avait pas été ajusté entretemps, était à la traîne par rapport à l'augmentation des prix à la consommation et que sa revalorisation s'imposait. Le salaire minimum net ne permettait plus de couvrir les besoins essentiels. Aussi le ministère du Travail, de la Famille et des Affaires sociales a-t-il commandité à l'Institut d'études économiques – organisme de recherche non gouvernemental et autonome ayant une longue expérience en matière d'analyse macroéconomique et microéconomique – de cerner les besoins et les habitudes d'achat de la catégorie de la population la moins payée, afin de déterminer quelle serait la somme nécessaire pour couvrir les besoins essentiels d'un travailleur, cette somme devant être prise en compte lors de la fixation du salaire minimum.

Sur la base des résultats issus de cette enquête, la nouvelle loi relative au salaire minimum (Uradni list RS, n° 13/2010) adoptée en février 2010 a fixé le salaire minimum à 734,15 €, soit une augmentation d'environ 23 % par rapport au salaire minimum précédemment en vigueur. Toutefois, afin d'éviter que les employeurs confrontés à de graves difficultés économiques ne licencient leurs salariés, voire ne ferment leur entreprise, la loi relative au salaire minimum permet sous certaines conditions de verser des rémunérations inférieures au salaire minimum. Pour ce faire – et sans que ces rémunérations puissent tomber en-deçà du montant transitoire fixé, l'employeur doit obtenir l'accord écrit des syndicats ou des autres représentants des travailleurs de son entreprise. Selon les statistiques disponibles, quelques 12 000 personnes, soit environ un tiers des travailleurs payés au salaire minimum, ont touché celui-ci à un taux minoré. Le salaire minimum réduit, qui est lui aussi fixé par la loi, s'établissait à 654,69 € en 2010 et à 698,27 € en 2011 ; il sera augmenté progressivement pour atteindre 734,15 € (et indexé en outre sur l'inflation) au 1^{er} janvier 2012.

Conformément à la nouvelle loi relative au salaire minimum, ce dernier est revalorisé une fois par an en fonction de l'inflation, son nouveau montant étant défini chaque année par le Ministre du Travail après consultation des partenaires sociaux.

Outre l'obligation d'indexer le salaire minimum sur l'inflation, la loi précitée a fixé trois critères à prendre en compte pour déterminer son montant :

- l'évolution des salaires ;
- la situation économique et la croissance économique ;
- l'évolution du marché du travail.

Enfin, la Représentante de la Slovénie informe le Comité qu'en juillet 2011, le salaire minimum s'établissait à 748 € (572 € nets) et le salaire moyen net à 975 €. Le salaire minimum représentait donc 58 % du salaire moyen.

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

Article 4§2 - Rémunération majorée pour les heures supplémentaires

CSR 4§2 ARMÉNIE

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

- le code du Travail ne contient pas de garanties juridiques suffisantes pour assurer aux travailleurs une rémunération majorée des heures supplémentaires ;
- il n'a pas été établi que les heures supplémentaires compensées sous forme de repos sont plus longues que les heures supplémentaires effectuées.

121. La Représentante de l'Arménie a fourni par écrit les informations suivantes :

Premier motif de non-conformité

According to the RA Law on Amendments to the Labour Code adopted in 7 August 2010 the Article 184 of the Code was amended as follows: "Each overtime hour of work, besides the hourly wage, shall be compensated with increased remuneration which shall not be less than 50 percent (30 percent for night work) of the hourly wage".

According to the amendments, the provision which allowed the Parties to determine the overtime remuneration rate upon their agreement was removed. The Parties can agree only on higher remuneration rate than is prescribed by the Labour Code.

Deuxième motif de non-conformité

The work performed on a rest day and in holiday and memory days, unless it is not envisaged in the work schedule, can be compensated for by granting the employee another rest day during the month or by adding that day to his annual leave.

This is the only provision of the Labour Code which is regulating the time off for overtime.

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

CSR 4§2 BELGIQUE

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

123. La Représentante de la Belgique informe le Comité que les autorités de son pays ont l'intention de modifier la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public. La situation politique actuelle du pays rend toutefois difficile l'adoption d'un tel amendement. Elle rappelle en outre que la situation n'est que partiellement contraire à la Charte ; en effet, les fonctionnaires fédéraux ont droit à une rémunération majorée de leurs heures supplémentaires, mais s'ils choisissent de les compenser par un temps de repos, ils n'ont droit qu'à une période équivalente au nombre d'heures supplémentaires effectuées, sans plus.

124. Le Représentant de la CES précise que la fonction publique fédérale est un secteur important en Belgique et qu'il faudrait donc inciter le nouveau Gouvernement à adopter les amendements nécessaires à la loi en question.

125. Les Représentants de la France et du Royaume-Uni estiment également que lorsque la situation politique se sera améliorée, le nouveau Gouvernement devrait être invité à prendre des mesures législatives sur ce point.

126. Le Comité prend note des informations et demande au Gouvernement de prendre les mesures législatives nécessaires pour mettre la situation en conformité avec la Charte révisée.

CSR 4§2 BULGARIE

Le Comité conclut que la situation de la Bulgarie n'est pas conforme à l'article 4§2 de la Charte révisée au motif que le code du travail ne garantit pas aux salariés « dont la durée du travail est indéterminée » le droit à une rémunération majorée ou à un repos compensatoire d'une durée suffisante pour les heures supplémentaires.

127. Le Représentant de la Bulgarie a fourni par écrit les informations suivantes :

On maintient l'avis, exprimé dans le rapport national, et on avance les arguments complémentaires suivants :

Aux termes de l'art. 139a, paragraphe 1 du Code du travail, pour certains emplois, vu leur caractère spécifique, l'employeur peut, après avoir consulté les représentants des syndicats et les représentants des salariés conformément à l'art. 7, paragraphe 2 du Code du travail, introduire des horaires de travail à durée indéterminée. Les salariés, dont la durée de travail est indéterminée, sont tenus, en cas de besoin, à continuer à remplir leurs obligations professionnelles même après la fin des horaires normaux pendant les jours de travail.

Dans ce cas la durée du travail est mesurée non seulement à l'aune du temps astronomique, mais aussi du point de vue du besoin de continuer à remplir l'obligation professionnelle même après la fin de la journée de travail. La mesure du travail est spécifique parce que la nature elle-même du travail est spécifique: il est évalué en fonction de deux critères – l'établissement d'une durée de travail normale et le champ et le caractère des obligations que le salarié est appelé à remplir. La nature de l'emploi peut parfois exiger que le travail soit effectué même après la fin des horaires normaux.

Le travail effectué en dehors des horaires normaux n'est pas systématique, il est plutôt ponctuel, voilà pourquoi on ne peut pas parler de compensation des 100 heures citées dans le cadre d'une année civile. Par conséquent, dans ce cas il ne s'agit pas d'heures supplémentaires aux termes de l'art. 143 et suivants du Code du travail.

Les salariés dont la durée du travail est indéterminée ont droit aux repos prévus par l'art. 151 du Code du travail et à un repos d'au moins 15 minutes après la fin des horaires normaux.

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

CSR 4§2 FRANCE

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

129. Le Comité se réfère à sa décision sous l'article 2§1.

CSR 4§2 GEORGIE

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

- le Code du travail permet aux employeurs et aux salariés de décider d'un commun accord des heures supplémentaires à effectuer, sans aucune limitation de durée
- le Code du travail ne garantit pas aux salariés le droit à une rémunération majorée ou à un congé majoré en compensation pour les heures supplémentaires.

130. Le Représentant de la Géorgie a fourni les informations suivantes par écrit :

- **Overtime Hours Without Limitations**

The Article 4§2 of the Revised Social Charter stipulates, that: "With a view to ensuring the effective exercise of the right to a fair remuneration, the Parties undertake: ... 2. to recognise the right of workers to an increased rate of remuneration for overtime work, subject to exceptions in particular cases;"

In this regard, the GoG would like to drop the Committee attention on the following arguments:

1. The Article 17 of the Labour Code recognize right of workers to receive remuneration for overtime work: "3. Fulfilling the work by the employee within the timeframe the duration of which exceeds the working time defined by the employment agreement is considered overtime work. If the employment agreement does not specify the working time, fulfilling the work within the period of time whose duration does not exceed 41 hours a week or the working time defined by the employer within the limits if 41 hours in accordance with part 1, article 14 of the present Code, is considered as overtime work. 4. Terms and conditions for working overtime are specified on the basis of the agreement of parties."

2. Accordingly, working overtime is guaranteed through the Labour Code collective and individual agreements and this gives the parties the opportunity to agree on the longevity of overtime work on the basis of their interests and due to the agreement of them. It should be emphasized, that according to the Labour Code, the overtime working hours are limited; Because, daily and working hours are limited, also the duration of rest time between working days (shifts) shall not be less than 12 hours (which implies that the Code sets the daily limits on working time), at least one hour break is given during the working day (which is not considered as working hour), and there is at least one day-off during the week.

- **Overtime Payment Higher than the Normal Wage Rate**

The Revised Social Charter does not stipulate that overtime payment should be higher than the normal wage rate.

The right to increased remuneration for overtime applies to all types of work. It should be mentioned, that the right to increased remuneration for overtime is envisaged by the Revised Social Charter and according to the Georgian legislation Social Charter is an integral part of Georgian legislation and dominate over the national legislation. Article 6 II of the Constitution grants priority to "an international treaty or agreement of Georgia over domestic normative acts provided they comply with the Constitution of Georgia".

- **Labour Inspectorate**

The Committee asks the next report to provide information on whether the Labor Inspection has identified any breaches related to the failure to pay overtime wages. It should be emphasized that, for the most sensitive areas labour inspection is institutionally integrated in the following way: • The Police is responsible for the inspection of infringements related to the child labour. • The Technical Supervision and Construction Inspection Agency is responsible for infringements in industrial sectors and hazardous enterprises.

The newly established Tripartite Social Partnership Commission is responsible to study and analyze all concerned labour related issues. Accordingly, the Tripartite Social Partnership Commission has a mandate to monitor overtime related issues. Currently, the discussion on the above-mentioned issue in the frame of social dialogue format was not held yet, because the issue was not raised by any social partner. The reason is that there was not observed any case regarding infringement or breach regarding overtime work. If there is raised such issue by the any social party, the Tripartite Social Partnership Commission will be obliged to study

the issue and find acceptable solution In case of breaches regarding payment of overtime wage, employee is able to apply to the court.

Conclusion:

The situation in Georgia is in conformity with Article 4§2 of the Revised Charter, because the Labour Code recognize the right of worker for overtime work fixes as well as permits employers and workers to agree on terms and conditions of overtime work by the both individual and collective agreements and this possibility is also given by the Revised Social Charter.

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

CSR 4§2 ITALIE

Le Comité conclut que la situation de l'Italie n'est pas conforme à l'article 4§2 de la Charte révisée, au motif que le repos compensatoire pour les heures supplémentaires est d'une durée insuffisant dans la convention collective de l'industrie alimentaire.

132. La Représentante de l'Italie a fourni par écrit les informations suivantes :

Le cadre législative de référence n'a pas été modifié.

En particulier, la contestation formulée par le Comité Européen des Droits Sociaux se réfère, à l'absence, dans le domaine de la convention collective de l'industrie alimentaire, d'une disposition qui permette au travailleur de jouir d'un repos compensatoire plus long par rapport aux heures supplémentaires réellement effectuées.

À cet égard, on retient que l'observation du Comité n'est pas acceptable parce que, aux sens de l'art. 4 paragraphe 2 de la Charte sociale européenne, afin d'assurer l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable, les Parties s'engagent "à reconnaître le droit des travailleurs à un taux de rémunération majoré pour les heures de travail supplémentaires, exception faite de certains cas particuliers".

Selon le "Digest de jurisprudence du Comité Européen des Droits Sociaux", le recours à un congé en compensation des heures supplémentaires est conforme à l'article 4§2 à condition que ce congé soit plus long que la durée des heures supplémentaires accomplies.

Comme déjà indiqué dans le précédent rapport du gouvernement italien, en Italie la réglementation de référence, pour ce qui concerne les heures supplémentaires, est le décret législatif n° 66/2003.

L'article 5, paragraphe 5, du cité décret, prévoit que les heures supplémentaires doivent être calculées séparément et compensée par des augmentations de salaire exigées par les conventions collectives. En tout cas, les conventions collectives peuvent permettre que, en alternative ou en plus des augmentations de salaire, les travailleurs peuvent bénéficier d'un repos compensatoire.

En effet, la convention collective du secteur alimentaire, parmi les autres, permet au travailleur de choisir une rémunération ordinaire majorée pour les heures supplémentaires effectuées en plus d'un repos compensatoire correspondant aux heures effectivement travaillées grâce à l'institut de la soi-disant banque d'heures et, par conséquent, le principe de l'obligation de l'augmentation à la rémunération normale prévus dans la Charte Sociale est respecté.

À titre d'exemple, on indique les dispositions contenues dans les conventions collectives de travail (CCNL) de l'industrie métallurgique privés et la mise en place d'installations, CCNL des entreprises exerçant des services de télécommunication: "Aux travailleurs qui déclarent formellement... de vouloir la conversion en repos compensatoire, la seule majoration qui comprend tout, égal à **50%** (ou bien aux majorations indiquées dans les tableaux) et prévue pour le travail supplémentaire, sera payée".

Encore la convention collective Nationale pour le personnel employé d'entreprises des exerçant des services de télécommunication établit que pour « les heures de travail supplémentaire qui confluent dans la banque des heures seront payées selon la majoration égale à **50%** de celle prévue pour le travail supplémentaire... ».

Donc, il convient de souligner qu'en Italie, au travailleur est reconnu le droit important de choisir, à sa discrétion, comment utiliser le surplus de temps:

- 1) recevoir une rémunération supplémentaire ou
- 2) bénéficier d'un repos compensatoire.

Dans ce dernier cas, le travailleur bénéficie, à côté du repos compensatoire, d'une majoration économique pour les heures de travail supplémentaire effectivement travaillée selon les prévisions des contrats collectifs.

En conclusion, à la lumière des informations données précédemment, il est possible d'affirmer avec raison que la réglementation nationale est conforme aux prescriptions stipulées dans l'article 4 paragraphe 2 de la Charte Sociale Européenne.

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.

CSR 4§2 ROUMANIE

Le Comité conclut que la situation de la Roumanie n'est pas conforme à l'article 4§2 de la Charte révisée, au motif que le droit des travailleurs à un congé majoré en compensation pour les heures supplémentaires n'est pas garanti.

134. La Représentante de la Roumanie a fourni par écrit les informations suivantes :

According to our domestic (internal) legislation, namely Art. 120 of Law no.53/2003, Labor Code, revised, work performed outside the normal duration of the weekly work time, as stipulated under Article 112, shall be considered overtime.

The same normative Act stipulates the non-compulsory nature of overtime. Thus, according to Art.120 paragraph 2, overtime may not be performed without the employee's consent, except for force majeure or urgent works meant to prevent accidents or to remove the consequences of an accident.

Therefore, overtime is exceptionally, compulsory for the employee, in case of force majeure or for the urgent works meant to prevent accidents or remove the consequences of an accident.

The provisions of Labor Code stipulate that overtime work shall be compensated with paid time off during the next 30 calendar days after the work has been performed.

Therefore, framework legislation, namely Law no.53/2003-Labour Code, takes into account safety and health protection of employees, by giving proper rest to the employees who have performed an activity over normal working hours, establishing thus protective measures for these employees.

We also state that the measures mentioned above are of a minimal character, the parties are able to negotiate additional benefits.

According to the provisions of article 122 of the Labor Code (revised) overtime work shall be compensated with paid time off during the next 60 calendar days after the work has been performed.

Under these conditions, the employee shall benefit from the adequate wage for the hours performed beyond the normal work schedule.

In the periods of reduction of the activity, the employer shall have the possibility of granting paid days off from the overtime hours that are going to be carried out during the following 12 months.

According to the provisions of article 123 if the compensation with paid time off is not possible within the term stipulated under Article 122 (1) during the next month, the extra work shall be paid to the employee by adding a benefit corresponding to its duration to the wages.

The benefit for extra work, granted under the terms stipulated by paragraph (1), shall be established by negotiation, within the collective labor contract or, as applicable, the individual labor contract, and may not be lower than 75% of the basic wages. Young people under 18 years of age may not perform overtime.

For non-respect of the provisions regarding overtime work, during 1st January 2005-31 December 2008, Labor Inspectorate sanctioned 1.208 employers, the total value of fines being in a value of 1.988.050 RO currency (lei) thus:

	2005	2006	2007	2008
Number of employers sanctioned	98	317	406	387
Value of fines (lei)	151400	523150	684500	629000

Framework for the public sector

Under the provisions of Art. 21 of Law no. 188/1999 regarding the Statute of civil servants (republished 2), with subsequent amendments and additions, the National Agency of Civil Servants is a specialised body of Romanian central public administration, aimed at creating and developing a professional, stable and impartial civil service.

Given the area of competences and legal powers of the National Agency of Civil Servants, and regarding the specified non-compliances for the period 2005-2008, it is noted that:

Regarding "the pay for overtime of civil servant's work", by granting appropriate time off we mention that, in the civil servants' case, this aspect is regulated by art. 33 of Law no.188/1999 regarding the Statute of civil servants, republished (2), with subsequent amendments and additions, and by art.18 paragraph (1) and (2) of Law no. 284/2010, framework law on salaries of staff paid from public funds, as subsequently amended and supplemented.

According to the statutory provisions, civil servants have an usual duration of working time of 8 hours per day and 40 hours per week, having the right to benefit of free days or payments, plus a bonus of 100% of basic salary, for the hours worked over normal time or during holidays or non-working days, as a task given by the manager of the public institution or authority.

The referred legal provisions show that civil servants benefit of free time granted for overtime work, where the overtime was completed as a task from the manager, but not to exceed 360 hours annually.

However, during the current year according to art. 9 paragraph (1) of the Law nr.285/2011 on salaries of staff paid from public funds, in 2011, the overtime working hours of the staff employed in public sector in executive or leading functions, and the work performed in weekends, holidays and other nonworking days, will be compensated only with time off.

According to the above, and, taking into account that, regarding the provisions of article 117 of Law no. 188/1999 regarding the civil servants' Statute, republished, with subsequent amendments and additions, it is established that the provisions of the normative act above mentioned are completing the Labor Code, as well as the common, administrative and penal law regulations to the extent that they do not contravene the specific civil servants' legislation in force, the Labor Code represents the normative act which determines the forms and limits in which one can granted compensation with free time or a remuneration for the additionally performed hours.

135. 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

CSR 4§4 ALBANIE

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

- un préavis de cinq jours ne constitue pas un délai raisonnable lorsqu'un travailleur a moins de trois mois d'ancienneté, même en période probatoire ;
- en cas d'accord écrit ou de convention collective, une durée d'un mois ne constitue pas un délai raisonnable pour les travailleurs justifiant de cinq années d'ancienneté ou plus.

Premier et deuxième motifs de non-conformité

136. La Représentante de l'Albanie indique que le Gouvernement envisage l'adoption d'une loi permettant de mettre la situation en conformité avec l'article 4§4 de la Charte. Elle précise que les changements législatifs se réfèrent au premier et au deuxième motif de non-conformité et qu'ils ont été approuvés par les partenaires sociaux. Elle indique que le projet sera discuté par le gouvernement au cours de 2012 en vue de son approbation.

137. Sur proposition de la Présidente, le Comité prend note des informations communiquées, invite instamment le Gouvernement à modifier le cadre juridique concernant les délais de préavis afin qu'il soit conforme à l'article 4§4 de la Charte révisée et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSR 4§4 ARMÉNIE

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

- le délai de préavis et le montant des indemnités de licenciement ne sont pas calculés en fonction de l'ancienneté ;
- une durée d'un mois ne constitue pas un délai raisonnable pour des travailleurs justifiant de plus d'une année de service ;
- un licenciement sans préavis n'est acceptable ni pour un salarié qui n'est pas performant ou pas suffisamment performant pour remplir ses fonctions, ni lorsque le lien de confiance envers le salarié est rompu, ni en cas de service militaire d'un salarié.

Premier, deuxième et troisième motifs de non-conformité

138. Concernant le premier et le deuxième motif de non-conformité, la Représentante de l'Arménie indique que des amendements au Code du travail ont été récemment adoptés par le Parlement et qu'ils sont entrés en vigueur en juillet 2010. Sur cette base, les délais de préavis sont actuellement fondés sur l'ancienneté. Le code a établi les principes suivants :

- l'employé justifiant une ancienneté de service de moins d'un an a droit à un préavis de 14 jours ;
- l'employé justifiant une ancienneté de service comprise entre 1 et 5 ans a droit à un préavis de 35 jours ;
- l'employé justifiant une ancienneté de service comprise entre 5 et 10 ans a droit à un préavis de 42 jours ;
- l'employé justifiant une ancienneté de service comprise entre 10 et 15 ans a droit à un préavis de 49 jours ;
- l'employé justifiant une ancienneté de service de plus de 15 ans a droit à un préavis de 60 jours.

Les conventions collectives et les contrats individuels peuvent établir des délais plus longs. Ces principes se réfèrent aux cas suivants de cessation d'emploi :

- modifications des conditions de base du travail ;
- travailleur inadapté aux fonctions à exercer ;
- incapacité de travailler de longue durée ;
- âge de la retraite si rien est prévu dans le contrat.

L'indemnité de licenciement est calculée en fonction de l'ancienneté de service. Des barèmes spécifiques sont prévus par la loi.

139. Concernant le troisième motif de non-conformité, la Représentante de l'Arménie indique que sur la base de l'article 123 du Code du travail, l'employeur a le droit de mettre fin au contrat sans préavis, dans le cas où l'employé :

- ne remplit pas ses fonctions ;
- est à l'origine de la rupture du lien de confiance ;
- est sous l'effet de l'alcool, de substances narcotiques ou toxiques durant les heures de travail ;
- s'absente sans motif valable pendant une journée de travail entière ;
- se refuse de se soumettre à un examen médical obligatoire ;
- ayant des responsabilités touchant à des questions financières et provoque des dommages à l'employeur ;
- ayant des responsabilités dans le domaine de l'éducation, a un comportement incompatible avec ses fonctions ;
- révèle des secrets ou communique des informations confidentielles à la concurrence.

140. La Représentante de l'Arménie indique que ces dispositions pourraient également faire l'objet d'une révision à l'avenir.

141. Le Comité prend note des évolutions positives réalisées au plan législatif concernant les premier et deuxième motifs de non-conformité, félicite le Gouvernement pour les progrès accomplis et attend la prochaine appréciation du CEDS.

142. Concernant le troisième motif de non-conformité, le Comité invite instamment le Gouvernement à modifier le cadre juridique et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSR 4§4 BELGIQUE

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

- un préavis de 28 jours ne constitue pas un délai raisonnable lorsqu'un travailleur a trois ans et plus d'ancienneté ;
- un préavis de 56 jours ne constitue pas un délai raisonnable lorsqu'un travailleur a dix ans et plus d'ancienneté.

143. Le Représentant de la Belgique a fourni par écrit les informations suivantes :

Premier et deuxième motifs de non-conformité

1. Situation actuelle :

Le Comité conclut à la non-conformité au motif qu'un préavis de 28 jours ne constitue pas un délai raisonnable lorsqu'un travailleur a trois ans et plus d'ancienneté et qu'un préavis de 56 jours ne constitue pas un délai raisonnable lorsqu'un travailleur a dix ans et plus d'ancienneté. Ce faisant, il critique « le socle minimal garanti par la loi relative aux contrats de travail », qu'il juge non conforme à l'article 4, § 4, de la Charte révisée.

Ce « socle minimal » est fixé par l'article 59, alinéa 1^{er} à 4, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui dispose que les délais de préavis à octroyer aux ouvriers du secteur privé en cas de licenciement sont fixés à 28 jours lorsque l'ouvrier n'est pas demeuré sans interruption au service de la même entreprise pendant au moins 20 ans et à 56 jours dans l'hypothèse inverse. L'Etat belge insistera sur le fait que cette disposition légale est, à l'heure actuelle, peu appliquée en cas de licenciement ordinaire.

En effet, soit l'ouvrier est occupé par un employeur relevant d'une commission paritaire visée par un arrêté royal pris sur la base de l'article 61, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978, auquel cas les délais de préavis en cas de licenciement prévus par cet arrêté royal, globalement plus favorables que les délais légaux, sont applicables. Soit l'ouvrier est occupé par un employeur relevant d'une commission paritaire qui n'est pas visée par un arrêté royal pris sur la base de l'article 61, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978, auquel cas les délais de préavis en cas de licenciement prévus par la convention collective de travail n° 75 du 20 décembre 1999, conclue au sein du Conseil national du travail, relative aux délais de préavis des ouvriers (dont la force obligatoire a été étendue par l'arrêté royal du 10 février 2000) sont applicables (pour autant que le licenciement ait lieu en dehors de la période d'essai et que le travailleur comptabilise une ancienneté de 6 mois dans l'entreprise). Les délais de préavis en cas de licenciement contenus dans cet instrument conventionnel ont été établis sur la base d'une estimation dressée par le Comité. Pour le surplus, ce dernier a jugé que lesdits délais de préavis sont conformes à la Charte (Conclusions XVI-2).

Les délais de 28 et 56 jours prévus par l'article 59, alinéa 1^{er} à 4, de la loi du 3 juillet 1978 ne sont aujourd'hui plus appliqués qu'à titre résiduel. A titre illustratif, certains arrêtés royaux pris sur la base de l'article 61, § 1^{er}, de la loi précitée renvoient à leur application en cas de licenciement en vue de la prépension. La prépension est un système où le travailleur d'un certain âge bénéficie, à la suite de son licenciement, d'allocations sociales et d'une indemnité complémentaire à charge de son ex-employeur. Dans ce cas, la norme qui fixe un délai de préavis en cas de licenciement plus court ne poursuit pas un objectif déraisonnable ou injustifié étant donné que le travailleur âgé accède, directement après l'écoulement du délai de préavis, au système avantageux brièvement décrit ci-avant.

Le Comité doit également être informé des efforts déployés afin d'offrir aux ouvriers une plus grande sécurité d'existence. C'est ainsi que depuis l'entrée en vigueur de la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses, tout ouvrier licencié à partir du 1^{er} janvier 2010, dont le contrat de travail est résilié sans motif grave par son employeur, avec ou sans respect d'un délai de préavis, a droit à une prime forfaitaire de 1.666 euros (Art. 148 et s. de la loi du 30 décembre 2009. Cette mesure a été prolongée jusqu'au 31 décembre 2011 par la loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel).

2. Situation à partir du 1^{er} janvier 2012 :

Les autorités belges ont, en concertation avec les partenaires sociaux, décidé d'instaurer un nouveau régime de licenciement plus favorable aux ouvriers. Organisé par la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel (annexée à la présente), il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2012.

Le nouveau régime de licenciement prévoit des règles différentes selon que l'exécution du contrat de travail d'ouvrier a débuté avant ou à partir du 1^{er} janvier 2012.

2.1. L'exécution du contrat de travail a débuté avant le 1^{er} janvier 2012 :

Dans ce cas, les délais de préavis en cas de licenciement sont fixés, soit par ou en vertu des dispositions actuellement en vigueur de la loi du 3 juillet 1978, soit par la C.C.T. n° 75 (cf. remarques formulées sous 1) à ce propos).

Le Comité notera toutefois que la sécurité d'existence de l'ouvrier concerné sera renforcée. En effet, en cas de licenciement, celui-ci aura également droit à une allocation de licenciement dont le montant sera de (Art. 40, § 2, de la loi du 12 avril 2011, en vigueur le 1^{er} janvier 2012) :

- 1.250 € si l'ancienneté dans l'entreprise de l'ouvrier licencié est inférieure à 5 ans;
- 2.500 € si l'ancienneté dans l'entreprise de l'ouvrier licencié est d'au moins 5 ans mais inférieure à 10 ans;
- 3.750 € si l'ancienneté dans l'entreprise de l'ouvrier licencié est d'au moins 10 ans.

2.2. L'exécution du contrat de travail débute à partir du 1^{er} janvier 2012 :

Dans ce cas, l'ouvrier licencié bénéficiera de nouveaux délais de préavis plus longs. Ceux-ci ont été déterminés en tenant compte du souhait exprimé par les partenaires sociaux de multiplier par un coefficient de 1,15 les délais de préavis actuellement prévus par la C.C.T. n° 75.

Les nouveaux délais de préavis sont fixés par l'article 12 de la loi du 12 avril 2011 (insérant un article 65/2 de la loi du 3 juillet 1978, en vigueur le 1^{er} janvier 2012) :

<u>Ancienneté dans l'entreprise</u>	<u>Nouveaux délais de préavis (en jours)</u>
< à 6 mois	28
de 6 mois mais < à 5 ans	40
de 5 ans mais < à 10 ans	48
de 10 ans mais < à 15 ans	64
de 15 ans mais < à 20 ans	97
de 20 ans ou >	129

Ces nouveaux délais de préavis ne joueront pas en cas d'application d'un délai de préavis dérogatoire prévu au niveau sectoriel, soit par un arrêté royal pris sur la base de l'article 61, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978, soit par une convention collective de travail ou un accord collectif. Ces délais dérogatoires seront donc provisoirement maintenus, la loi mettant néanmoins en place un mécanisme invitant les secteurs à examiner l'opportunité d'adapter ces délais dérogatoires dans la même proportion que celle appliquée aux nouveaux délais de préavis (Art. 13 de la loi du 12 avril 2011 qui insère un article 65/3 de la loi du 3 juillet 1978, en vigueur le 1^{er} janvier 2012).

Tout ouvrier licencié aura également droit à une allocation de licenciement, d'un montant unique de 1.250 € (Art. 40, § 1^{er}, de la loi du 12 avril 2011, en vigueur le 1^{er} janvier 2012).

Annexes ¹:

Loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel.

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

¹ Le texte est disponible dans le dossier au Secrétariat / Text available at the Secretariat

CSR 4§4 BULGARIE

Le Comité conclut que la situation de la Bulgarie n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte révisée aux motifs qu'un préavis de quinze jours ne constitue pas un délai raisonnable lorsqu'un travailleur sous contrat pour un emploi additionnel à son emploi principal a six mois d'ancienneté ou plus.

145. La Représentante de la Bulgarie indique que la situation n'a pas changé et que le point de vue du Gouvernement concernant la situation de non-conformité est toujours le même.

146. En réponse aux questions posées par le CEDS dans sa conclusion à propos de la couverture des salariés par une convention collective au niveau national et l'application des dispositions du Code de travail en parallèle aux accords collectifs, elle indique ce qui suit : les conventions collectives se réfèrent aux relations de travail qui ne sont pas régies par la loi ; ces conventions, qui ne peuvent pas être moins favorables de ce qui est établi par la loi, concernent des secteurs ou des branches spécifiques. Il n'existe pas de conventions collectives au niveau national. Les conventions collectives de secteur ou de branche peuvent être étendues à d'autres secteurs ou branches à la condition que le Gouvernement donne son autorisation. Cette possibilité est de plus en plus utilisée en Bulgarie et favorise le dialogue social.

147. En ce qui concerne la situation de non-conformité, le Représentant de la CES demande des précisions sur les « emplois additionnels » ; il souhaite en particulier savoir s'il s'agit d'heures supplémentaires ou d'un complément à un travail à temps partiel.

148. La Représentante de la Bulgarie répond que les « emplois additionnels » correspondent à des heures de travail supplémentaires.

149. La Représentante de la France demande alors quel est le fondement de la conclusion de non-conformité du CEDS.

150. En se référant aux informations contenues dans le rapport de la Bulgarie, le Secrétariat fait remarquer que les contrats en question ne représenteraient pas des contrats permettant l'accomplissement d'heures supplémentaires mais, plutôt, un complément se référant aux contrats de travail principaux. Compte tenu de ce qui précède, la réponse donnée par la Représentante de la Bulgarie ne semble pas coïncider avec les informations contenues dans le rapport.

151. Le Représentant de la CES observe que cette considération semble être aussi confirmée par le fait que les « contrats additionnels » peuvent être conclus également avec des employeurs différents des employeurs concernés par les contrats principaux. Compte tenu de ce qui précède, il est d'avis que le problème reste ouvert et qu'il aurait pu être résolu par les autorités bulgares par la modification du Code de travail à l'occasion de son récent amendement.

152. La Représentante de la Bulgarie confirme que le Code de travail n'a pas été modifié par rapport à la question des délais de préavis concernant les « emplois additionnels ».

153. Faisant suite à une proposition de la Présidente, le Comité demande instamment au Gouvernement bulgare de mettre la situation en conformité avec l'article 4§4 de la Charte révisée.

CSR 4§4 ESTONIE

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

- un préavis d'un mois ne constitue pas un délai raisonnable pour les salariés dont le contrat est résilié en raison de leur inaptitude et qui comptent cinq années d'ancienneté ou plus;
- un préavis de deux semaines ne constitue pas un délai raisonnable pour les salariés dont le contrat est résilié en raison d'une incapacité de longue durée et qui comptent une année d'ancienneté ou plus.

Premier et deuxième motifs de non-conformité

154. La Représentante de l'Estonie indique que comme le CEDS l'a relevé dans ses conclusions, une nouvelle loi sur le contrat de travail a été adoptée par le Parlement estonien le 17 décembre 2008 (entrée en vigueur le 1er juillet 2009). Cette loi a modifié les délais de préavis en cas de cessation d'emploi, en mettant ainsi la situation en conformité à l'article 4§4 de la Charte.

155. Le Comité prend note des évolutions positives réalisées au niveau législatif, félicite le Gouvernement pour les progrès accomplis et attend la prochaine appréciation du CEDS.

CSR 4§4 FRANCE

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

156. La Représentante de la France indique que Code du travail (article 1234-1) prévoit, en cas de licenciement un préavis d'une durée minimale de deux mois lorsque l'ancienneté du salarié est supérieure à deux ans. Cette durée minimale ne s'applique qu'à défaut de loi, du contrat de travail, de convention ou accord collectif de travail ou d'usages prévoyant un préavis ou une condition d'ancienneté plus favorable au salarié.

L'employeur et le salarié sont tenus de respecter ce préavis. En cas de dispense à l'initiative de l'employeur, le salarié bénéficie d'une indemnité compensatrice ; si la dispense est demandée par le salarié, l'employeur n'est pas obligé d'y répondre favorablement. Si le salarié passe outre un refus de dispense, il commet une faute qui ouvre droit pour l'employeur à une indemnité compensatrice. L'obligation de préavis, protectrice pour le salarié, peut ainsi être défavorable si ce dernier a trouvé un autre emploi et que l'employeur n'accepte pas de l'en dispenser. Pour cette raison, il n'est pas forcément souhaitable que le préavis ait une durée trop longue.

157. La Représentante de la France ajoute qu'en tout état de cause, cette question relève en premier lieu directement de la négociation collective. Dans certaines branches, les partenaires sociaux ont d'ailleurs déjà prévu des durées de préavis supérieures au minimum légal. Plus généralement, appelés en 2008 à négocier sur la modernisation du marché de travail, et notamment « sur les modalités de rupture du contrat qui doivent concilier la garantie des droits individuels des salariés et la sécurisation des procédures pour l'entreprise », les partenaires sociaux français n'ont pas souhaité modifier les règles de préavis. Le dispositif français privilégie de fait le versement d'une indemnité de licenciement d'autant plus conséquente que l'ancienneté de service est élevée – cette indemnité est au moins égale à 3,6 mois de salaire pour 15 ans d'ancienneté – plutôt que la continuation trop longue de la durée de travail. En application de l'article L1 du Code de travail, les partenaires sociaux devraient de toute façon être saisis préalablement à toute modification législative sur ce sujet.

158. La Représentante de la France indique en outre que la durée de 2 mois de préavis n'a jamais été contestée, et par ailleurs, qu'elle est considérée comme « raisonnable » au regard de la Convention 158 de l'OIT.

159. A la demande de la Présidente, le Secrétariat rappelle la jurisprudence du CEDS en ce qui concerne l'indemnité de licenciement et des salaires perçus en lieu et place d'un préavis.

160. La Représentante de la Lituanie propose qu'un avertissement à l'encontre de la France soit voté. Le Représentant de la Turquie soutient cette proposition et fait remarquer que les délais de préavis sont établis également dans l'intérêt des employeurs.

161. Les Représentantes de l'Estonie et de la République tchèque considèrent que la proposition d'avertissement n'est pas justifiée.

162. Le Représentant de la CES estime que la situation de la France est différente de la situation de la République tchèque et qu'elle évolue dans le bon sens. Compte tenu de cette tendance positive, il estime que l'adoption d'un avertissement représenterait une mesure disproportionnée.

163. La Représentante de l'OIE partage la position de la CES. Comme relevé par le Comité, grâce à la Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché de travail il y a eu une amélioration concernant les droits des employés à des indemnités pour cause de licenciement. En effet, la loi a multiplié par deux l'indemnité légale au bénéfice du salarié lorsque la rupture est à l'initiative de l'employeur.

164. Compte tenu du débat, la Présidente procède au vote d'un avertissement à l'encontre de la France. L'avertissement est rejeté par le Comité par 6 voix pour, 26 contre et 1 abstention.

165. La Représentante de la France demande des explications par rapport au fait que, par le passé, en ce qui concerne la Grèce, le CEDS a considéré qu'un délai de 120 jours représente un préavis raisonnable. La Présidente considère que cette question pourra être discutée à l'occasion d'une des prochaines réunions jointes des Bureaux CEDS-Comité gouvernemental.

CSR 4§4 GEORGIE

Le Comité conclut que la situation en Géorgie n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte révisée au motif que le Code de travail ne prévoit aucun délai de préavis dans le cas de cessation de l'emploi ainsi qu'il ne prévoit pas un délai de préavis raisonnable pour les travailleurs en période probatoire.

166. Les informations concernant cette non-conformité pour la première fois à l'article 4§4 de la Charte sociale révisée n'ont pas été soumises par le gouvernement de la Géorgie.

CSR 4§4 ITALIE

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

- dans l'industrie textile, métallurgique et mécanique privée ainsi que dans le secteur alimentaire, un préavis d'une semaine ne constitue pas un délai raisonnable ni lorsqu'un travailleur a moins de six mois d'ancienneté ni lorsqu'il en a plus ;

- dans l'industrie métallurgique et mécanique privée, un préavis de neuf jours ne constitue pas un délai raisonnable lorsqu'un travailleur a entre cinq et dix ans d'ancienneté ;
- dans l'industrie métallurgique et mécanique privée ainsi que dans le secteur alimentaire, un préavis de douze jours ne constitue pas un délai raisonnable lorsqu'un travailleur a plus de quatre ans d'ancienneté ;
- dans l'industrie textile, un préavis de deux semaines ne constitue pas un délai raisonnable lorsqu'un travailleur a plus de six mois d'ancienneté ;
- dans l'industrie textile, métallurgique et mécanique privée ainsi que dans le secteur alimentaire, un préavis d'un mois ne constitue pas un délai raisonnable lorsqu'un travailleur a cinq ans d'ancienneté ou plus.

Premier, deuxième, troisième, quatrième et cinquième motifs de non-conformité

167. La Représentante de l'Italie indique que la durée du préavis est définie par les conventions collectives des secteurs concernés en fonction de l'ancienneté des travailleurs et des catégories professionnelles auxquelles ils appartiennent. Concernant les secteurs susmentionnés, les délais de préavis se réfèrent aux travailleurs qui ont réussi la période probatoire et les délais que le CEDS a considérés comme trop courts concernent, pour chaque secteur, seulement une partie des travailleurs.

Concernant le secteur de l'industrie textile, la Représentante de l'Italie précise que par rapport à 2009, la convention collective concernée a été modifiée et améliorée (cf. art. 108 / CCNL 02/09 2010). Ce texte prévoit actuellement que les délais de préavis ne peuvent pas être jamais inférieurs à un mois (avec un minimum de 1 mois pour les travailleurs appartenant aux 1^{er}, 2^e, 3^e et 4^e niveaux, pouvant justifier jusqu'à 5 ans d'ancienneté ; et un maximum de 4 mois pour les travailleurs appartenant aux 7^e et 8^e niveaux, avec une ancienneté de plus de 10 ans).

Concernant les cas de non-conformité identifiés par le CEDS, la convention collective en question prévoit maintenant :

- 1) qu'aucun travailleur ne pourrait recevoir qu'une seule semaine de préavis ;
- 2) un délai de préavis entre 1 et 4 mois pour les travailleurs avec une ancienneté de service supérieure à 6 mois ;
- 3) un délai de préavis entre 1 mois et demi et 3 mois pour les travailleurs avec une ancienneté de service égale ou supérieure à 5 ans.

Compte tenu de ce qui précède, La Représentante de l'Italie estime qu'en ce qui concerne le secteur textile, la situation de l'Italie est désormais conforme à l'article 4§4 de la Charte. Concernant le secteur de l'industrie métallurgique, la Représentante de l'Italie précise que la convention collective applicable reste celle de 2008.

Sur cette base, les délais de préavis vont de un minimum de 7 jours pour les travailleurs appartenant au 1^{er} niveau, pouvant justifier jusqu'à 5 ans d'ancienneté, à un maximum de 4 mois pour les travailleurs appartenant aux 6^e et 7^e niveaux, avec une ancienneté supérieure à 10 ans.

Concernant les cas de non-conformité identifiés par le CEDS, la convention collective en question prévoit en particulier:

- 1) seulement une semaine de préavis pour les travailleurs de 1^{er} niveau, avec une ancienneté de service allant jusqu'à 5 ans ;
- 2) 15 jours de préavis pour les travailleurs appartenant au 1^{er} niveau, avec une ancienneté comprise entre 5 et 10 ans ; 20 jours de préavis pour les travailleurs appartenant aux 2^e et 3^e niveaux, avec une ancienneté comprise entre 5 et 10 ans ; 3 mois de préavis pour les travailleurs appartenant aux 2^e et 3^e niveaux, avec une ancienneté comprise entre 5 et 10 ans ;
- 3) 20 jours de préavis pour les travailleurs appartenant au 1^{er} niveau, avec plus de 10 ans d'ancienneté ; 1 mois de préavis pour les travailleurs appartenant aux 2^e et 3^e niveaux, avec plus de 10 d'ancienneté ; 2 mois et 15 jours de préavis pour les

travailleurs appartenant aux 4e et 5e niveaux, avec plus de 10 ans d'ancienneté ; 4 mois de préavis pour les travailleurs appartenant aux 6e et 7e niveaux, avec plus de 10 ans d'ancienneté ;

- 4) 15 jours de préavis pour les travailleurs appartenant au 1er niveau, avec une ancienneté égale ou supérieure à 5 ans ; 20 jours de préavis pour les travailleurs appartenant aux 2e et 3e niveaux avec une ancienneté égale ou supérieure à 5 ans ; 2 mois de préavis pour les travailleurs appartenant aux 4e et 5e niveaux, avec une ancienneté égale ou supérieure à 5 ans ; 3 mois de préavis pour les travailleurs appartenant aux 6e et 7e niveaux, avec une ancienneté égale ou supérieure à 5 ans.

Concernant le secteur de l'industrie alimentaire, la Représentante de l'Italie précise que les travailleurs sont divisés en trois catégories différentes : impiegati (employés), intermedi (intermédiaires) et operai (ouvriers). Sur la base de la convention collective (CCNL) signée le 22/09/2009, article 72, les délais de préavis vont de un minimum de 6 jours pour les operai avec une ancienneté allant jusqu'à 4 années de service, à un maximum de 4 mois pour les impiegati de premier niveau, avec une ancienneté supérieure à 10 de service.

En particulier, le CCNL susmentionné prévoit les délais suivants :

- 1) 6 jours de préavis uniquement pour les operai avec une ancienneté de 4 ans maximum (dans aucun autre cas les délais de préavis est égal ou inférieur à une semaine).
- 2) 60 jours de préavis pour les intermedi qui ont plus de 10 ans d'ancienneté ; 2 mois et 45 jours pour les impiegati qui ont plus de 10 ans d'ancienneté de service ;
- 3) 45 jours de préavis pour les intermedi avec une ancienneté comprise entre 5 et 10 ans.

168. La Représentante de la Norvège exprime son étonnement par rapport au fait que la question de la détermination des délais de préavis soit réglée par la voie des conventions collectives et non pas au travers la loi. Elle demande des explications à ce sujet.

169. La Représentante de l'Italie explique que la loi fixe le principe général du droit au délai de préavis. Sur cette base, si le droit n'est pas respecté, le travailleur concerné a droit à un dédommagement. Compte tenu du fait que chaque secteur a ses propres spécificités, l'adaptation du principe susmentionné aux différentes situations est réalisée par les conventions collectives.

170. La Représentante de la République tchèque considère que l'Italie n'a pas mis la situation en conformité et que la situation de non-conformité, existant depuis 1970, a déjà donné lieu à une recommandation et une résolution du Comité des Ministres. De ce point de vue, elle observe qu'il n'est pas acceptable que dans la pratique la conformité à la Charte dépende des conventions collectives.

171. La Représentante de l'Italie observe que le Gouvernement veille en permanence à la sensibilisation des partenaires sociaux par rapport à la question des délais de préavis afin qu'ils en tiennent compte dans leurs négociations. Elle attire l'attention du Comité sur le fait que dans le secteur de l'industrie alimentaire la situation de non-conformité concerne notamment les travailleurs saisonniers.

172. La Représentante de la République tchèque demande ce qui se passe lorsque les travailleurs et/ou les entreprises ne font partie d'aucun syndicat. La Représentante de l'Italie explique que dans ce cas, les dispositions de la convention collective du secteur doivent être appliquées dans tous les cas et que les tribunaux peuvent sanctionner toute

situation de non respect. A ce propos, elle souligne que les conventions collectives, qui prévoient des niveaux minimum, ont force de loi.

173. La Représentante de la Norvège considère que le système décrit par la Représentante italienne présente plusieurs points de faiblesse et que la situation devrait faire l'objet d'une nouvelle Recommandation. A ce sujet, la Présidente rappelle que la Recommandation du Comité des Ministres de 1995 reste valide et, vu que la situation n'est pas encore conforme à la Charte, il serait bon de le rappeler.

174. Le Représentant de la Turquie demande quel est le niveau d'influence du Gouvernement dans le cadre des négociations menant aux conventions collectives afin que les partenaires sociaux s'engagent à respecter pleinement la Charte. La Représentante de l'Italie considère qu'il s'agit là d'une question politique.

175. Compte tenu des propositions de la Présidente, le Comité prend note des évolutions positives concernant la convention collective relative au secteur de l'industrie textile, rappelle que la Résolution ResChS(2004)3 qui renouvelle la Recommandation RChS(95)7 à l'Italie reste valide et, concernant l'élaboration des futures conventions collectives, invite instamment l'Italie à prendre des mesures adéquates afin que la situation soit mise en conformité avec l'article 4§4 de la Charte révisée, y compris dans le secteur de l'industrie alimentaire.

CSR 4§4 MALTE

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

- une semaine de préavis n'est pas suffisant lorsqu'un travailleur a moins de six mois d'ancienneté ;
- deux semaines de préavis ne sont pas suffisantes lorsqu'un travailleur a plus de six mois de service ;
- quatre semaines de préavis ne sont pas suffisantes lorsqu'un travailleur a entre trois et quatre ans de service.

Premier, deuxième et troisième motifs de non-conformité

176. Le Représentant de Malte indique que la situation n'a pas changé et qu'aucune évolution n'est prévue.

177. Compte tenu de cette situation, le Comité adopte un avertissement à l'encontre de Malte par 21 voix pour, 3 contre et 8 abstentions.

CSR 4§4 RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA

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

- un préavis d'un mois ne constitue pas un délai raisonnable lorsqu'un travailleur a au moins cinq ans d'ancienneté ;
- un préavis de deux mois ne constitue pas un délai raisonnable lorsqu'un travailleur a plus de quinze ans d'ancienneté.

178. La Représentante de la République de Moldova a fourni par écrit les informations suivantes :

Premier et deuxième motifs de non-conformité

Les délais de préavis en cas de cessation du contrat individuel de travail sont prévus dans le Code du Travail.

En vertu de l'article 184 du Code, l'employeur est obligé à donner un préavis au salarié (par ordre, disposition, décision), contre signature, concernant son intention de résilier le contrat individuel de travail conclu pour une durée indéterminée ou déterminée, en respectant les délais suivants:

a) deux mois - en cas de licenciement dû à la liquidation de l'entreprise ou la cessation de l'activité de l'employeur-personne physique, la réduction du personnel dans l'entreprise (art.86 al.(1) lit.b) et c));

b) un mois – en cas de licenciement au motif que le salarié ne correspond pas à sa fonction ou à son poste en raison de son état de santé, conformément au certificat médical y afférent, ou en raison d'une qualification insuffisante confirmée par la décision de la commission d'attestation (art.86 al.(1) lit.d) et e)).

En cas de réduction du personnel, seules les personnes dont les postes seront supprimés reçoivent un préavis. Pendant la période de préavis, le salarié qui sera licencié bénéficie des mêmes conditions de travail existantes au moment du préavis ; un jour ouvrable par semaine au moins lui est accordé (en maintenant le salaire moyen) pour la recherche d'un nouvel emploi. Le délai de préavis n'inclut pas la période pendant laquelle le salarié se trouve en congé annuel de repos, en congé d'études ou en congé médical.

En cas de cessation d'un contrat individuel de travail à durée déterminée, l'employeur doit informer le salarié au moins dix jours ouvrables avant l'expiration du contrat (art. 83 du Code du Travail). Le contrat individuel de travail à durée déterminée conclu pour la période d'exécution des obligations du salarié dont le contrat individuel de travail est suspendu (art. 55, lit.a)) cesse le jour du retour au travail du salarié.

En cas de cessation d'un contrat individuel de travail conclu avec l'administrateur de l'entreprise, fondée sur un ordre, une disposition, une décision de l'organe habilité ou du propriétaire de l'entreprise (art. 263, lit. b)), le salarié reçoit un préavis écrit un mois avant l'expiration du contrat (sauf en cas d'actions ou d'omissions fautives).

En ce qui concerne les salariés travaillant sur la base d'un contrat individuel de travail allant jusqu'à deux mois, l'employeur est obligé de leur adresser un préavis (par ordre, disposition, décision), contre signature, concernant la cessation du contrat au moins trois jours calendaires avant l'expiration dudit contrat (art. 278 (2) du Code du Travail).

En cas de cessation d'un contrat individuel de travail à durée déterminée relatif à des travailleurs saisonniers, ou à des salariés travaillant pour des employeurs-personnes physiques, l'employeur est obligé d'adresser aux travailleurs concernés un préavis, contre signature, concernant la fin du contrat au moins sept jours calendaires avant son expiration (art.282, al. (2) et art. 287, al. (2) du Code du Travail).

En cas de licenciement, les délais de préavis des salariés des associations religieuses, ainsi que les modalités et les conditions d'octroi des garanties et des compensations, sont établis dans le contrat individuel de travail.

Si les conventions collectives, les contrats collectifs et/ou individuels de travail ne le prévoient pas, les salariés faisant partie d'autres catégories ou qui sont licenciés pour d'autres raisons que celles mentionnées ci-dessus ne bénéficient pas d'une période de préavis. Les conventions collectives, les contrats collectifs et individuels de travail ne peuvent pas prévoir des périodes de préavis plus courtes que celles prévues dans le Code du Travail.

Conformément à la législation nationale, les délais de préavis ne sont pas établis en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise. En vertu de l'art. 183 du Code du Travail, les salariés ayant une ancienneté importante bénéficient du droit préférentiel pour le maintien de l'emploi en cas de réduction du personnel si leurs qualifications professionnelles ou leur productivité sont égales à celle d'autres salariés.

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

CSR 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 révisée aux motifs que :

- aucun préavis de cessation d'emploi n'est exigé par la législation néerlandaise en période probatoire ;
- la réduction du préavis par convention collective jusqu'à un mois au moins n'est pas raisonnable pour les travailleurs ayant cinq ans d'ancienneté ou plus.

Premier et deuxième motifs de non-conformité

180. Le Représentant des Pays-Bas communique les informations ci-après :

Le Gouvernement néerlandais est en désaccord avec le Comité sur chacun des deux points.

Premièrement, il n'est nulle part dit dans la Charte que la durée du préavis doit être fonction de l'ancienneté du salarié.

Par conséquent, les conventions collectives qui prévoient de limiter le délai de préavis à un mois minimum sont autorisées au regard du droit néerlandais. Une durée de préavis fixée à un mois est, d'une manière générale, considérée comme raisonnable et conforme à la Charte.

Deuxièmement, 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. La période probatoire est une courte période n'excédant pas deux mois, pendant laquelle l'employeur et le salarié apprennent à se connaître. Elle est l'occasion pour le salarié de juger si le nouvel emploi lui convient, et pour l'employeur de voir si celui qu'il embauche convient pour le poste proposé. Pendant la période probatoire, 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 d'accorder un délai de préavis même en période probatoire serait contraire à la nature et à la durée de la période probatoire.

Le Gouvernement néerlandais estime que l'article 4§4 doit être interprété dans ce sens et considère par conséquent que la législation et la pratique en vigueur aux Pays-Bas sont conformes à cette disposition.

181. Faisant suite à une question de la Présidente, le Représentant des Pays-Bas indique que la position du Gouvernement n'a jamais été directement discutée avec le CEDS.

182. La Représentante de l'Italie considère que la question du délai de préavis dépend dans la plupart des cas des contenus des conventions collectives et que généralement les gouvernements n'interviennent pas pour changer des conventions lorsque celles-ci satisfont les parties concernées. Dans cette optique, elle observe que, dans certains cas, ce qui n'est pas raisonnable pour le CEDS paraît raisonnable aux parties concernées au niveau national.

183. Tout en étant d'accord avec les considérations exprimées par la Représentante de l'Italie, le Représentant de la CES observe que l'article 4§4 de la Charte se réfère à tous les travailleurs, y compris – comme spécifié par le CEDS – les travailleurs en période probatoire.

184. Le Représentant des Pays-Bas indique que dans son pays ce qui est établi dans les conventions collectives est accepté par toutes les parties concernées : employeurs et travailleurs.

185. Le Représentant de la Turquie observe qu'il n'est pas souhaitable de mettre en discussion la jurisprudence du CEDS. Ce dernier a le droit d'interpréter les dispositions de la Charte et les Etats doivent accepter ses conclusions. La mise en discussion des conclusions du CEDS provoquerait le blocage du système de contrôle de l'application de la Charte.

186. Compte tenu de ce qui précède, la Présidente propose que le Comité prenne note des informations fournies par le Représentant des Pays-Bas et qu'un échange de vue à ce sujet entre le CEDS et le Gouvernement des Pays-Bas soit organisé.

187. La Représentante de la Norvège revient sur la non-conformité motivée par l'absence de préavis au cours de la période probatoire et propose de voter un avertissement à l'encontre des Pays-Bas.

188. La Présidente considère que le Comité devrait se limiter à prendre note des informations et attendre les résultats de l'échange de vue avec le CEDS.

189. Le Représentant de la CES exprime son soutien par rapport à la proposition de voter un avertissement à l'encontre des Pays-Bas en relation à la situation de non-conformité relative à l'absence de préavis au cours de la période probatoire

190. La Présidente propose de voter un avertissement par rapport au fait que la réduction du préavis par convention collective jusqu'à un mois au moins n'est pas raisonnable pour les travailleurs ayant cinq années d'ancienneté ou plus.

191. La Représentante de la Pologne rappelle que la proposition d'avertissement avancée par la Représentante de la Norvège à l'encontre des Pays-Bas se réfère à la situation de non-conformité renouvelée relative au fait qu'aucun préavis n'est exigé par la législation néerlandaise en période probatoire.

192. La Représentante de la France propose de voter un avertissement en ce qui concerne les deux motifs de non-conformité en question.

193. Compte tenu de ce qui précède, la Présidente met au vote :

- a) un avertissement sur l'absence de préavis en période probatoire. L'avertissement n'est pas adopté (10 votes pour, 17 contre et 14 abstentions) ;
- b) un avertissement sur la réduction du préavis par convention collective. L'avertissement n'est pas adopté (12 votes pour, 8 contre et 18 abstentions);

194. Faisant suite à une proposition de la Présidente, le Comité demande au Gouvernement néerlandais de prendre des mesures appropriées afin de mettre la situation en conformité avec l'article 4§4 de la Charte révisée. En particulier, le Comité demande que tous les travailleurs puissent bénéficier d'un délai de préavis en cas de cessation d'emploi, y compris au cours de la période probatoire.

CSR 4§4 PORTUGAL

Le Comité conclut que la situation du Portugal n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte révisée au motif qu'un préavis de quinze jours est insuffisant lorsque les travailleurs ont plus de six mois d'ancienneté.

195. La Représentante du Portugal a fourni par écrit les informations suivantes :

The Labour Code (CT) was revised by Law n° 7/2009, 12/02/2009 and the new regime will be described in the next report.

It should be stressed that the collective redundancy procedure is highly formal and includes 3 main phases: (i) communication, (ii) information and negotiation and (iii) final decision (art. 360.º, 361.º e 363.º CT); this can take some additional time further to the delay defined by law.

According to the new Law in case of collective redundancy the employer is obliged to communicate the decision of termination of the employment contract at last 15 days prior to the date of termination (al. a), n° 1, art. 363º CT).

In parallel, the employer communicates his/her intention of dismissal, by written procedure, to the workers' commissions/ workers' representatives/ employee. These representatives / employee can designate a representative commission (3 to 5 persons) within 5 days after receiving the communication (n° 3, art. 360.º do CT).

After this period, the employer starts the information and negotiation phase in order to achieve an agreement about the scope and effect of the measures to be put in place.

The competent services of the ministry responsible for labour shall take part in the negotiating process in order to guarantee the substantive and procedural conformity with the regulations and the reconciliation of the interests of the parties (n.º1, art. 362.º CT).

When the agreement is reached or 15 days after the communication to the employee representatives / employee, the employer shall communicate the final decision, by written procedure, within a 15 days noticed period if the employee has less than 1 year service ((a), nº 1, art. 363.º CT].

During the period for prior notice, the worker has the right to use a time credit corresponding to two days of work per week, without prejudice to his/her pay.

The notice periods can be longer if they are established by collective labour agreement.

The Portuguese authorities consider therefore that Portuguese law is in conformity with the Revised European Social Charter.

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

CSR 4§4 ROUMANIE

Le Comité conclut que la situation de la Roumanie n'est pas conforme à l'article 4§4 au motif que le délai de préavis est insuffisant lorsque les travailleurs ont plus de six mois d'ancienneté.

197. La Représentante de la Roumanie indique qu'un certain nombre de modifications ont été introduites dans le Code du travail. Dans ce cadre, elle précise que la loi qui a amendé le Code du travail, entrée en vigueur le 1er mai 2011, a augmenté les délais de préavis dans le cas où le contrat de travail se termine pour des raisons indépendantes du travailleur.

Par ailleurs, elle indique que les délais de préavis concernant les travailleurs se trouvant dans la situation susmentionnée représentent le minimum, les parties ayant l'opportunité de se mettre d'accord sur les délais plus importants.

198. En ce qui concerne les délais de préavis relatifs aux fonctionnaires publics, la Représentante de la Roumanie précise que l'article 99§3 de la loi n°188/1999, telle qu'amendée, établit que dans le cas de démission de l'employé, l'autorité ou l'institution publique concernée, est obligée de respecter un délais de préavis de 30 jours.

199. Le Comité prend note que des évolutions présentées par la Représentante de la Roumanie et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSR 4§4 SUEDE

Le Comité conclut que la situation de la Suède n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte révisée au motif que certains travailleurs de moins de 30 ans ayant cinq années d'ancienneté ou plus n'ont droit qu'à un mois de préavis en cas de cessation d'emploi.

200. La Représentante de la Suède communique les informations ci-après:

La Suède a le plaisir d'informer le Comité gouvernemental que la situation à laquelle il est fait référence est à présent réglée. Les clauses des conventions collectives visées (c'est-à-dire celles du secteur de la peinture et de la métallurgie) ont été modifiées. La convention collective applicable au secteur de la métallurgie a été remplacée il y a dix ans et celle du secteur de la peinture a été remaniée en avril 2010.

Aux termes des nouvelles conventions, tous les salariés, quel que soit leur âge, ont droit à la même durée de préavis en cas de cessation d'emploi, durée qui dépend désormais uniquement de l'ancienneté du salarié. Les conventions en vigueur sont conformes à la loi relative à la protection de l'emploi (*Lagen om anställningsskydd*, LAS). Elles garantissent ainsi le droit à une rémunération équitable et reconnaissent le droit de tous les travailleurs à un délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi.

Des informations relatives à la convention applicable à l'industrie métallurgique ont été fournies dans le 9^e rapport national et prises en compte par le Comité européen des Droits sociaux dans ses Conclusions 2010. Des précisions sur le texte remanié de la convention en vigueur dans le secteur de la peinture figureront dans le prochain rapport de la Suède relatif à cet article.

Il ne reste donc, à la connaissance du Gouvernement, plus aucune convention collective qui ne serait pas conforme à l'article 4§4 de la Charte sociale européenne révisée. Les conventions critiquées ont été modifiées pour s'aligner sur les dispositions de la loi relative à la protection de l'emploi et sont à présent conformes à l'article 4§4 de la Charte.

201. Faisant suite à une proposition de la Présidente, le Comité prend note des développements positifs présentés par la Représentante de la Suède et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSR 4§4 TURQUIE

Le Comité conclut que la situation de la Turquie n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte révisée au motif qu'un préavis de huit semaines n'est pas raisonnable pour le travailleur justifiant de quinze ans d'ancienneté ou plus dans la même entreprise.

202. Le Représentant de la Turquie a fourni par écrit les informations suivantes :

Les informations relatives à la législation nationale concernant le droit à un délai de préavis en cas de cessation de l'emploi et aux mesures à prendre afin de mettre la législation en conformité avec l'article 4§4 figurent ci-après.

1- La situation de non-conformité

Le Comité européen des Droits sociaux (CEDS) a examiné en 2010 notre deuxième rapport national sur l'application de la Charte sociale européenne révisée et il a conclu que la situation de notre pays n'est pas conforme à l'article 4§4 au motif qu'un préavis de huit semaines pour les travailleurs justifiant de quinze ans ou plus d'ancienneté dans la même entreprise - prévu dans l'article 17 de la Loi sur le Travail no : 4857 - n'est pas raisonnable.

Selon la conclusion du CEDS, afin de mettre notre situation en conformité avec la Charte sociale européenne, il est nécessaire de modifier les dispositions de l'article susmentionné afin que le préavis soit supérieur à huit semaines pour les travailleurs justifiant de quinze ans ou plus d'ancienneté.

2- La législation nationale relative au délai de préavis

Les articles 15, 17, 25 et 27 de la loi sur le travail n° 4857 se réfèrent au droit de préavis garanti par l'article 4§4 de la Charte révisée.

a) L'article 15 intitulé « Le contrat de travail prévoyant une période d'essai ».

Si une période d'essai est prévue dans le contrat de travail, elle ne peut dépasser deux mois ; elle peut aller jusqu'à 4 mois si des conventions collectives de travail le prévoient.

Pendant la période d'essai, les deux parties peuvent mettre fin au contrat de travail sans préavis ni indemnité. Le travailleur conserve son droit à la rémunération pour les jours travaillés et les autres droits acquis.

b) L'Article 17 intitulé « La résiliation anticipée du contrat de travail ».

Le paiement des indemnités de préavis est régi par cet article qui prévoit, d'une part, que les parties sont tenues de notifier leur intention de mettre fin au contrat de travail à durée indéterminée avant sa résiliation, et, d'autre part, que la partie qui ne respecte pas les délais de préavis, allant de deux à huit semaines selon la durée du service, est tenue de payer une indemnité compensatrice égale à la somme des salaires correspondant à la durée totale du préavis.

L'article 17 établit un délai minimal de préavis en cas de cessation d'emploi. Ce délai peut être prolongé par des contrats individuels et des contrats collectifs.

La partie qui ne respecte pas la règle de notification est obligée de payer une indemnité égale à la somme des salaires correspondant à la durée du préavis.

c) L'article 25 intitulé « Le droit de licenciement immédiat par l'employeur pour motifs justifiés ».

Cet article précise les cas pour lesquels l'employeur peut résilier immédiatement un contrat de travail à durée déterminée avant son terme et les contrats à durée indéterminée sans préavis.

d) L'article 27 intitulé « Congé pour la recherche d'un nouvel emploi »

Pendant la période de préavis, le travailleur est autorisé à s'absenter deux heures par jour - avec maintien de sa rémunération - pour rechercher un nouvel emploi. Si le travailleur donne son

accord, ces deux heures peuvent être cumulées et prises en une seule fois. Si l'employeur ne respecte pas ce droit, une somme correspondante au congé en question est payée au travailleur. Si l'employeur fait travailler le salarié pendant son congé pour la recherche d'un nouvel emploi, il est tenu de verser au salarié la rémunération correspondant aux heures travaillées avec une majoration de 100%.

3- Mesures prévues pour la mise en conformité

Afin de mettre notre législation nationale en conformité avec la Charte sociale européenne, une réunion d'évaluation a eu lieu le 30 juin 2011 au Ministère du Travail et de la Sécurité sociale, avec les partenaires sociaux et les représentants de l'Administration publique concernée du Ministère susmentionné.

Lors de la réunion, les participants ont été informés du mécanisme de contrôle de la Charte sociale, des rapports nationaux, de l'article 4§4 et de la décision de non-conformité du CEDS concernant l'application de cet article dans notre pays. Les participants ont également échangé des avis et discuté des propositions quant aux mesures à prendre afin de rendre notre législation nationale conforme à la Charte.

Les représentants des confédérations de syndicats des travailleurs de TÜRK- İŞ et DİSK se sont exprimés en faveur de la révision de la loi sur le travail n° 4857 afin que les délais de préavis soient conformes à la conclusion du CEDS.

Le représentant du syndicat d'employeurs TİSK s'est opposé à toute modification du délai de préavis, en insistant sur le fait que les délais actuels sont suffisamment longs dans notre pays et que la prolongation de ces délais aurait des effets néfastes sur la croissance, l'emploi et la compétitivité des entreprises.

Le gouvernement turc prendra dûment en compte, dans les projets de loi d'amendement du Code du Travail, la conclusion du CEDS sur la non-conformité des dispositions de la législation nationale relatives au droit de préavis, notamment l'article 17 mentionné ci-dessus, ainsi que les demandes des partenaires sociaux et les conditions socio-économiques du pays.

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

CSR 4§4 UKRAINE

Le Comité conclut que la situation en Ukraine n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte révisée au motif qu'un préavis de deux mois ne constitue pas un délai raisonnable pour les travailleurs justifiant de dix années d'ancienneté ou plus.

204. La Représentant de l'Ukraine a fourni par écrit les informations suivantes :

The situation has not changed since Conclusions (2010). It should be noted that the Ministry of Social Policy has approved an order establishing an inter-ministerial working group to take measures to bring the situation into conformity with Article 4§4.
The information will be provided in next report.

205. 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§5 - Limitation de retenues sur salaire

CSR 4§5 ALBANIE

Le Comité conclut que la situation de l'Albanie n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte révisée au motif qu'il n'a pas été établi que les retenues opérées sur les salaires permettent au salarié d'assurer sa subsistance et celle des personnes dont il a la charge.

206. La Représentante de l'Albanie communique les informations ci-après :

Les modalités de paiement des salaires en République d'Albanie sont régies par la loi. Les salaires doivent être établis en devise albanaise, sauf lorsque les parties en conviennent autrement (article 118, point 1, du code du travail albanais - loi (modifiée) n° 7961 du 12 juillet 1995). Ils doivent être versés par les employeurs toutes les deux semaines lorsqu'il s'agit de rémunérations horaires, journalières ou hebdomadaires, et à la fin de chaque mois lorsqu'il s'agit de rémunérations

mensuelles. Il ne peut être dérogé à cette disposition que si les parties en décident autrement par accord écrit (article 116, point 1, du code du travail).

L'employeur ne peut déduire de la rémunération d'un salarié que le montant des impôts sur le revenu et des cotisations d'assurance sociale et maladie, selon ce que prévoit la loi, le règlement intérieur de l'entreprise, la convention collective ou le contrat de travail de l'intéressé (article 117, point 1, du code du travail).

En cas de retard de paiement, les intérêts annuels de retard ne peuvent être inférieurs à 10 % de l'impayé et ne peuvent, dans tous les cas, être inférieurs à 150 % du taux d'inflation enregistré pendant la période de retard (article 120 du code du travail).

Aucune retenue ne peut être opérée sur la partie du salaire réputée nécessaire pour assurer la subsistance du salarié et de sa famille. Cette part du salaire non susceptible de retenue est déterminée au cas par cas par le juge, qui tient compte ici des dépenses auxquelles l'intéressé ne peut se soustraire - nourriture, loyer, habillement et cotisations d'assurance sociale obligatoires pour lui-même et sa famille. Si le juge considère qu'il n'est pas possible d'évaluer tous les éléments nécessaires pour déterminer la part du salaire qui ne peut faire l'objet d'aucune retenue, celle-ci sera égale au salaire minimum national fixé en Conseil des Ministres (article 123 du code du travail).

207. Le Comité prend note de ces précisions, demande au Gouvernement de fournir toutes informations utiles dans le prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSR 4§5 ARMÉNIE

Le Comité conclut que la situation de l'Arménie n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte révisée au motif qu'il n'a pas été établi que les retenues opérées sur les salaires permettent au salarié d'assurer sa subsistance et celle des personnes dont il a la charge.

208. La Représentante de l'Arménie informe le Comité de l'adoption d'une nouvelle législation (modifications apportées à la loi relative au salaire mensuel minimum). Elle croit savoir que de nouvelles modifications du code du travail sont à l'étude, qui concerneraient également les retenues sur le salaire minimum.

209. Le Comité prend note de ces précisions, demande au Gouvernement de fournir toutes informations utiles dans le prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSR 4§5 ITALIE

Le Comité conclut que la situation de l'Italie n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte révisée au motif qu'il n'est pas établi que les retenues opérées sur les salaires permettent au salarié d'assurer sa subsistance et celle des personnes dont il a la charge.

210. La Représentante de l'Italie fait la déclaration suivante :

Nous prendrons en compte les observations formulées par le Comité européen des Droits sociaux dans les conclusions 2010 relatives à l'article 4§5 et pour confirmer les indications données dans le précédent rapport du Gouvernement italien, nous allons procéder à un nouvel examen approfondi de la situation de l'Italie sur ce point.

A cet égard, il convient de rappeler ici qu'aux termes de l'article 36 de la Constitution italienne, « le travailleur a droit à une rétribution proportionnée à la quantité et à la qualité de son travail et en tous les cas suffisante pour assurer à lui-même et à sa famille une existence libre et digne. »

La législation ordinaire ne peut s'écarter de cet article contraignant de la Constitution, qu'il faut interpréter dans un double sens, positif et négatif. Si nous en donnons une interprétation positive, nous constatons qu'il a pour effet immédiat de lier la législation ordinaire, la négociation et toute autre source régissant cette question, en ce qu'il impose un objectif positif, à savoir, veiller à ce que la rétribution ne soit pas inférieure au seuil qui permet au travailleur et à sa famille de vivre une existence digne et libre.

Si nous en donnons une interprétation négative, nous dirons que fixer une limite au principe exposé nous conduit à interpréter et appliquer de manière rigide et formelle l'article 36 de la Constitution, et donc à en trahir l'esprit ; il faut certes que la rétribution versée au travailleur

présente les caractéristiques énumérées ci-dessus, mais il est aussi vrai que si l'Etat ne limitait pas les retenues salariales en-deçà du seuil constituant une garantie constitutionnelle, l'esprit de la règle se trouverait bafoué.

Ceci ne peut toutefois se produire, dès lors que l'article 36 de la Constitution n'est que (positivement) contraignant pour le paiement des salaires et sert en même temps de barrage (négatif) à des procédures (saisies, par exemple) dans lesquelles la diminution des revenus est susceptible de les priver de leur fonction constitutionnelle.

Cela étant, il faut noter que, comme le Gouvernement italien l'a déjà souligné dans son précédent rapport, les normes de référence sont celles figurant dans le Décret du Président de la République n° 180 du 5 janvier 1950 et ses amendements ultérieurs, dans le « texte unique des lois relatives à la confiscation, à la saisie et à la cession des rémunérations, salaires et pensions des personnes à charge de l'Administration publique », dans l'article 545 du code de procédure civile et dans certaines dispositions de la loi spéciale. Ces normes fixent des limites objectives résultant dans le transfert de la saisie-arrêt sur des tiers.

En outre, le Comité européen des Droits sociaux a demandé dans ses conclusions 2010 comment étaient opérées les autres types de retenues, au titre des dettes fiscales ou des dettes à payer à l'employeur ou à l'Etat et comment, dans ces cas, était assuré le minimum vital de l'employé.

Le principe général est que toutes les rémunérations (y compris les salaires, pensions, subventions, etc.) puissent faire l'objet d'une saisie ou d'une confiscation dans les limites suivantes :

1) jusqu'à hauteur d'un tiers du revenu, net de toute retenue, pour le paiement d'une obligation alimentaire légale ;

2) jusqu'à hauteur d'un cinquième du revenu, net de toute retenue, pour le paiement de sommes dues à l'Etat ou à d'autres organisations, sociétés ou entreprises dont dépend le débiteur en raison d'une relation d'emploi ou de travail;

3) jusqu'à hauteur d'un cinquième du revenu, net de toute retenue, pour le paiement de redevances dues à l'Etat, aux provinces et aux communes XXXXXXXXXXXX ;

4) les sommes perçues par des particuliers au titre d'un salaire ou d'indemnités liées à l'emploi - y compris en raison d'un licenciement - peuvent être saisies pour le versement de pensions alimentaires dans les limites autorisées par le président du tribunal ou par un juge désigné par lui.

La saisie ou confiscation simultanée, pour plusieurs des raisons susmentionnées, ne peut excéder la moitié des sommes indiquées ci-dessus. Les autres limitations énoncées dans des dispositions législatives spécifiques restent inchangées dans tous les cas.

En outre, conformément au code de procédure civile, le débiteur peut demander une réduction proportionnelle des saisies effectuées par différents créanciers ou même l'invalidation de certaines d'entre elles.

Concernant la saisie des pensions, la cour constitutionnelle a, dans son arrêt n° 506/2002, affirmé l'absolue insaisissabilité de la fraction de la pension qui permet de garantir à son titulaire des ressources suffisantes pour subvenir à ses besoins et autorisé la saisie du reste de la pension, dans la limite d'un cinquième.

La jurisprudence a appliqué ce principe et déterminé la part de la pension qui ne peut absolument pas être saisie – le « traitement mensuel minimum » - pour garantir à son allocataire le « minimum vital » ; le seuil a été fixé au niveau du montant de la pension sociale (Voir tribunal de Nola 02/12/2009, tribunal de Sienne 11/01/2008).

Pour être plus précis, nous considérons que plus que tout autre, c'est le juge qui, dans l'exercice de ses fonctions, est le mieux à même d'examiner la situation concrète du débiteur et du créancier. En effet, c'est après avoir examiné la situation du débiteur que le juge pourra fixer le montant de la retenue, en tenant compte du principe constitutionnel et de la nécessité, pour les travailleurs, de pouvoir subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille (Voir tribunal de Bari, Sec. II, 21/03/2006).

Dès lors nous considérons que, bien que la législation italienne n'indique pas expressément un montant minimum du salaire ou de la pension ne pouvant être saisi et ne contient pas de dispositions à cet égard, le système contient en lui-même un certain nombre de règles et de mécanismes n'autorisant pas de saisies de salaires au-delà d'un seuil minimal afin de permettre au travailleur de subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille.

Du reste, l'absence de paramètre monétaire rigide permet d'étudier les situations au cas par cas, conformément au principe qu'énonce la constitution et d'éviter ainsi une réduction excessive des moyens de subsistance du travailleur.

211. La Présidente observe que la législation n'a pas été modifiée et que la contribution du Gouvernement ne fait qu'expliquer et préciser la situation actuelle.

212. La Représentante de la République tchèque estime que la situation de non-conformité dure depuis longtemps et propose d'adopter un autre avertissement.

213. La Présidente propose de réitérer l'avertissement adopté lors du cycle précédent, tout en prenant note des informations fournies, et d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

214. Le Représentant de la CES fait observer que le CEDS qui avait demandé des informations sur la situation, telle qu'elle se présente dans la pratique, aurait peut-être souhaité connaître la jurisprudence en la matière.

215. Le Secrétariat confirme qu'en demandant des informations sur la pratique, le CEDS souhaitait recevoir des exemples de jurisprudence, illustrant l'interprétation faite par les juridictions italiennes de la législation pertinente.

216. La Représentante de l'Italie souligne que le principe constitutionnel prévaut dans tous les cas et qu'elle entendait décrire la manière dont il est interprété par les tribunaux. Le droit du travailleur et de sa famille à un minimum vital est respecté, dit-elle, mais il est difficile de donner des exemples, car les tribunaux examinent les situations au cas par cas.

217. La Présidente relève que lorsque le minimum vital n'est pas garanti aux travailleurs, c'est à eux qu'il incombe de le prouver devant les tribunaux. Elle observe que les procédures judiciaires peuvent être longues et que, pendant ce temps, le travailleur peut ne pas avoir suffisamment de revenus pour vivre dignement. Elle suggère que le Gouvernement donne des exemples concrets de décisions judiciaires et propose une réitération d'avertissement.

218. La Représentante de la France n'est pas d'accord ; elle propose soit de mettre aux voix un nouvel avertissement soit de ne rien faire.

219. La Représentante de la République tchèque demande si la personne qui intente une action en justice doit vivre avec un salaire réduit jusqu'à ce que le tribunal rende sa décision.

220. La Représentante de l'Italie répond que la situation varie selon la nature de la dette; s'il s'agit d'une dette fiscale, par exemple, le débiteur peut solliciter auprès des instances compétentes un paiement échelonné. Elle ajoute que, dans ces cas, la procédure est plus rapide.

221. La Présidente demande au Gouvernement de fournir, dans le prochain rapport, des informations détaillées sur le fonctionnement de cette procédure dans la pratique. Elle observe que la situation n'a pas changé et demeure par conséquent non conforme à la Charte.

222. Le Comité prend note des informations fournies et invite instamment le Gouvernement à fournir tous les éléments requis dans le prochain rapport. Il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSR 4§5 LITUANIE

Le Comité conclut que la situation de la Lituanie n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte révisée au motif que, dans certains cas, après déduction des retenues, le salaire des travailleurs ne permet pas d'assurer leur subsistance et celle des personnes dont ils ont la charge.

223. La Représentante de la Lituanie s'associe aux considérations de la Représentante de la Pologne quant au caractère trop général de la conclusion du CEDS et souhaite obtenir des motifs plus détaillés. Elle répète que conformément à la législation lituanienne, les retenues sur salaire ne peuvent excéder 20% du montant de celui-ci. Ce n'est que dans des cas exceptionnels, si elles concernent l'indemnisation de la victime d'un délit pénal, qu'elles peuvent atteindre 50%. Par ailleurs, 70% ne peuvent être déduits que du montant au-delà du salaire minimum. Elle précise que ces retenues sont considérées comme la solution ultime et ne peuvent être ordonnées par le juge que pour l'indemnisation d'un dommage ; elle souligne que les tribunaux prennent toujours en considération les intérêts de toutes les parties.

224. Le Comité prend note des informations fournies, il souligne l'importance de cette disposition et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSR 4§5 MALTE

Le Comité conclut que la situation de Malte n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte révisée au motif qu'il n'est pas établi que les retenues opérées sur les salaires permettent au salarié d'assurer sa subsistance et celle des personnes dont il a la charge.

225. Le Représentant de Malte fournit les informations suivantes :

Il convient de noter que, sauf cas expressément autorisés par les dispositions de la Loi sur l'Emploi et les Relations industrielles ou requis par toute autre loi ou lorsque commandé par ou en vertu d'une ordonnance d'un tribunal compétent, ou permis dans une entente conclue entre un employeur et un syndicat, toutes les retenues sur les salaires doivent être faites à la demande écrite de l'employé.

Un employeur peut déduire les amendes sur les salaires d'un employé que si de telles amendes ont été stipulées dans le contrat de service de l'employé et que l'employeur a demandé et obtenu l'approbation du Directeur des Relations industrielles et de l'Emploi. Une telle autorisation est donnée pour une période d'un an, renouvelable pour des périodes supplémentaires d'un an. Un des critères qui est considéré par le Directeur avant de donner son approbation est que le montant de l'amende est raisonnable et ne serait en aucun cas considéré comme excessif.

En matière d'amendes à déduire du salaire tel que prévu dans les conventions collectives, il convient de noter que les conventions collectives sont négociées entre les représentants syndicaux et l'employeur et les dispositions d'un tel accord, y compris les limites des amendes, sont convenues entre les deux parties .

226. Le Représentant de la CES fait observer que ces informations ont déjà été fournies par le Représentant de Malte lors de la précédente réunion du Comité gouvernemental.

227. Le Comité prend note des informations communiquées et appelle instamment le Gouvernement à rendre la situation conforme à la Charte.

CSR 4§5 RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA

Le Comité conclut que la situation de la République de Moldova n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte révisée au motif qu'il n'est pas établi que les retenues opérées sur les salaires permettent au salarié d'assurer sa subsistance et celle des personnes dont il a la charge.

228. La Représentante de la République de Moldova déclare que le Gouvernement fait des efforts pour réduire le fardeau fiscal. Ainsi le salaire minimum n'est pas imposable. Les déductions ne doivent en aucun cas excéder 50% du salaire.

Les retenues sur salaire sont régies par les articles 147 à 150 du code du travail. Pour celles concernant le remboursement de dettes à l'employeur, les modalités sont les suivantes :

- a) remboursement de l'avance sur salaire ;
- b) remboursement du montant indu versé au salarié suite à une erreur de calcul;
- c) restituer les avances non utilisées et non remboursables, versées au titre d'un déplacement professionnel, d'une mutation ou pour entretien alimentaire, si le salarié ne conteste pas le motif et le montant des retenues;
- d) réparation de dommages causés à l'entreprise par la faute du salarié.

Aux termes de l'article 338 du code du travail, le salarié est responsable de l'intégralité des dommages causés de son fait, dans les cas suivants :

- a) le salarié et l'employeur ont encouru une responsabilité pleine et entière sur leurs biens personnels pour n'avoir pas pris les mesures permettant d'assurer le respect de l'intégrité des biens et autres valeurs confiés aux bons soins du salarié ou remis dans un autre but ;
- b) le salarié a reçu des biens ou autres valeurs en vertu d'une procuration ou d'un autre document authentique ;
- c) les dommages résultent d'un acte délibéré du salarié, constaté par une décision de justice;
- d) les dommages ont été causés par le salarié en état d'ébriété ou sous l'effet de stupéfiants;
- e) les dommages ont été causés par la disparition, la destruction et la dégradation volontaire de matériaux, de produits semi-finis, de produits finis - y compris durant leur fabrication -, ainsi que d'instruments, appareils de mesure, ordinateurs, équipements de protection et autres objets fournis au salarié pour être utilisés dans son travail;
- f) le salarié, conformément à la législation en vigueur, est déclaré pleinement responsable des dommages matériels causés à l'employeur lors de l'exécution de ses tâches;
- g) les dommages ont été causés en dehors de l'exercice des fonctions.

Par ailleurs, le salarié est exonéré de toute responsabilité si les dommages matériels ont été causés dans des situations de force majeure, dûment confirmées, en cas d'extrême nécessité, de légitime défense, d'exécution d'une obligation légale ou contractuelle, ainsi que dans le cadre des risques normaux de production. Les salariés ne sont pas responsables des pertes inhérentes au processus de production, dans les limites fixées par les normes technologiques ou par la législation en vigueur, pour les dommages matériels dus à des circonstances non prévues et qui n'ont pu être écartées, ou dans d'autres cas similaires.

En tenant compte des circonstances concrètes dans lesquelles le dommage a été causé, l'employeur a le droit de lever, en tout ou en partie, l'obligation de réparation pesant sur le salarié responsable. Le salarié assume la responsabilité matérielle sur son salaire mensuel moyen, si le code du travail ou d'autres textes de loi n'en disposent pas autrement. En tenant compte du degré et de la forme de la culpabilité, des circonstances particulières et de la situation matérielle du salarié, le tribunal peut diminuer le montant de l'indemnisation ou approuver la transaction conclue entre le salarié et l'employeur afin de réduire le montant de la somme qui sera demandée au salarié. Le montant de l'indemnisation due par le salarié ne peut être réduit lorsque le dommage a été causé volontairement.

Outre les retenues sur salaire prévues par l'article 148 du code du travail, les autres retenues pouvant être effectuées concernent le paiement de l'impôt sur le revenu et les cotisations individuelles à l'assurance sociale et médicale obligatoire. Au cours de ces dernières années, le but de la politique fiscale de la République de Moldova a été de diminuer progressivement la charge fiscale des personnes physiques. En 2009 et 2010, les taux d'imposition sur le revenu ont donc été fixés, pour les personnes physiques, à 7% du revenu annuel imposable ne dépassant pas 25 200 lei et à 18% du revenu annuel imposable lorsqu'il est supérieur à ce montant. Le seuil annuel d'exonération fiscale des personnes physiques a été fixé à 7 200 lei en 2009 (600 lei par mois) et à 8 100 lei en 2010 (675 lei par mois). Le salaire minimum, qui est de 600 lei depuis le 1^{er} janvier 2009, n'est pas imposable.

Les retenues sont plafonnées à 20% ou, dans certains cas prévus par la loi, à 50% du salaire. Les retenues allant jusqu'à 50% s'opèrent en cas d'existence de documents contraignants, tels que mandats exécutoires délivrés par un tribunal, décisions relatives à des violations administratives, contrats authentiques concernant le paiement de pensions alimentaires et autres, énoncés à l'article 12 du code d'application des peines.

En cas de retenues sur salaire effectuées au titre de plusieurs documents contraignants, le salarié conserve dans tous les cas 50% de son salaire.

Les limitations décrites ci-dessus ne s'appliquent pas aux retenues sur salaire concernant les pensions alimentaires versées pour des enfants mineurs. Dans ce cas, la retenue totale ne peut excéder 70% du salaire du travailleur. Les parents sont tenus de subvenir aux besoins de leurs enfants mineurs et de leurs enfants adultes inaptes au travail requérant une aide matérielle. Une retenue peut atteindre les 70% du salaire lorsqu'une retenue de 20% au titre d'une indemnisation s'ajoute à une retenue de 50% pour l'entretien de 3 enfants ou plus.

229. Le Représentant de la CES demande si la limite de 70% a été abrogée et la Représentante moldave confirme cette information.

230. La Représentante de la Pologne demande si le plafond de 50% concerne certaines retenues ou toutes retenues, taxes incluses. La Représentante de la République de Moldova déclare que ce plafond s'applique à toute forme de retenues.

231. Le Comité prend note des informations fournies. Il invite le Gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour mettre la situation en conformité avec la Charte révisée.

CSR 4§5 NORVEGE

Le Comité conclut que la situation de la Norvège n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte révisée au motif que les travailleurs peuvent renoncer à leur droit à une limitation des retenues sur salaire.

232. La Représentante de la Norvège informe le Comité que, suite à la conclusion du CEDS, le gouvernement a pris des mesures pour remédier à la situation. Par conséquent, des modifications ont été apportées à la législation pertinente, interdisant aux employés d'entrer en accord avec leur employeur afin de renoncer à leur droit à une limitation des retenues sur les salaires.

233. Le Comité prend note de cette évolution positive et félicite le gouvernement de la Norvège.

CSR 4§5 ROUMANIE

Le Comité conclut que la situation de la Roumanie n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte révisée au motif qu'il n'a pas été établi que les retenues opérées sur les salaires permettent au salarié d'assurer sa subsistance et celle des personnes dont il a la charge.

234. La Représentante de la Roumanie informe le Comité que, conformément au Code du travail, aucune retenue sur les salaires ne peut être réalisée, sauf dans les cas et conditions prévus par la loi.

Les retenues au titre des dommages-intérêts causés à l'employeur ne peuvent pas être effectuées, sauf si la dette de l'employé a été établie ainsi, par une décision définitive et irrévocable de la Cour. En cas de plusieurs créanciers de l'employé, l'ordre suivant est observé:

- a) une obligation alimentaire, conformément au code de la famille ;
- b) les contributions et taxes dues à l'état ;
- c) les dommages causés à des biens publics par des actions illicites ;
- d) les autres dettes.

Les retenues nettes cumulées ne peuvent dépasser la moitié du salaire net chaque mois. Le montant établi en vue de couvrir les dommages-intérêts de l'employé est déduit des tarifs mensuels. Les taux ne peuvent pas être de plus d'un tiers du salaire mensuel net, sans dépasser, en combinaison avec d'autres retenues que le travailleur peut avoir, la moitié du salaire.

235. Le Représentant de la CES fait remarquer qu'il n'y a pas de garanties quant à la limitation des retenues sur les salaires puisque aucune exception n'a été faite pour le salaire minimum, cette situation pouvant provoquer dans la pratique que les personnes vivent en-dessous du seuil de pauvreté.

236. La Représentante du Portugal demande si les personnes dans des conditions économiques extrêmes ont la possibilité de s'adresser au tribunal afin de réduire le montant de la retenue sur salaire.

237. La Représentante de la Roumanie informe que dans ces cas, les personnes concernées pourraient demander des prestations d'aide sociale ou pourraient s'adresser au tribunal afin de réduire le montant de la retenue sur salaire. De même, la procédure en justice est gratuite, et tous les conflits du travail sont exonérés de droits de timbre. La Représentante a également déclaré que le prochain rapport du CEDS contiendra des informations sur les statistiques concernant la situation des personnes en-dessous du seuil de pauvreté.

238. Le Comité prend note des informations présentées. Il invite le gouvernement de la Roumanie à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSR 4§5 TURQUIE

Le Comité conclut que la situation de la Turquie n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte révisée au motif qu'il n'est pas établi que les retenues opérées sur les salaires permettent au salarié d'assurer sa subsistance et celle des personnes dont il a la charge.

239. Le Représentant de la Turquie déclare que le changement entre la dernière conclusion et la précédente démontre que la Turquie a amélioré sa situation. Il dit que les règles régissant les retenues sur les salaires et leurs limites ont été fixées dans le code du travail, la loi sur les obligations, conformément à la loi sur les dettes et la faillite et le code civil. Il y a certaines catégories de salariés qui ne sont pas couverts par le code du travail, comme le travail domestique, l'apprentissage et les activités sportives, mais ces salariés sont couverts par d'autres lois, comme mentionné ci-dessus. L'article 83/1 de la loi sur la vertu des dettes et la faillite prévoit que les traitements et salaires sont déductibles, mais seulement après que l'huissier de justice décide du montant qui devrait aller à l'entretien de l'employé et sa famille.

240. L'article 71 de la loi n° 6183 sur la procédure de recouvrement de créances publiques stipule que « les salaires, les allocations et toutes rémunérations peuvent être partiellement saisis. La partie saisissable ne peut ni excéder un tiers, ni être inférieure à un quart et les revenus mensuels qui ne dépassent pas le salaire minimum peuvent être saisis que dans la limite de dix pour cent. ».

241. Le Représentant de la Turquie donne également des informations sur les règles régissant les retenues sur les salaires et leurs limites en vertu du Code civil (articles 175, 176, 330 et 331), selon lequel en cas d'allocations de pension alimentaire, le juge prend en compte la situation sociale et économique de la personne.

242. Quant à l'adéquation de la rémunération, la Turquie n'a pas accepté l'article 4§1 et n'a pas l'obligation de satisfaire à la condition d'une rémunération adéquate et, par conséquent, l'adéquation de la rémunération, après application des retenues, ne devrait pas être évaluée par le CEDS.

243. La Représentante de la République tchèque demande si il ya une possibilité de renoncer au droit à la limitation des retenues sur les salaires. Le Représentant de la Turquie répond que cette option n'a pas été reconnue en droit turc et qu'un tel accord pourrait être contesté devant le tribunal et être déclarés nul et non avenu.

244. Le Comité prend note des informations présentées, invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSR 4§5 UKRAINE

Le Comité conclut que la situation de l'Ukraine n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte révisée au motif que les retenues opérées sur salaire ne sont pas raisonnables et peuvent priver le travailleur et les personnes dont il a la charge du minimum vital.

245. La Représentante de l'Ukraine communique les informations ci-après :

Selon l'article 128 du code du travail ukrainien, le montant total des déductions opérées sur chaque versement de salaire ne doit pas excéder 20 % de ce dernier, et 50 % dans des cas particuliers prévus par la législation.

Lorsque le travail effectué est de nature correctionnelle ou en cas de recouvrement d'une pension alimentaire pour un enfant mineur, le montant des retenues ne peut excéder 70 %.

246. Le Représentant de la CES fait observer que ces informations figuraient déjà dans le rapport qui a amené le CEDS à juger la situation non conforme à la Charte.

247. Le Comité se déclare préoccupé par la situation de l'Ukraine et appelle instamment le Gouvernement à la rendre conforme à la Charte.

Article 5 - Droit syndical

CSR 5 ALBANIE

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

- les personnels de police ne bénéficient pas du droit de constituer des syndicats;
- il n'a pas été établi que l'interdiction de constituer des syndicats ne s'appliquait pas à une fraction excessive de hauts fonctionnaires.

248. La Représentante de l'Albanie a fourni par écrit les informations suivantes :

Premier motif de non-conformité

Relying on the Law No. 8549, dated 11 November 1999, "On Civil Servant Status", the civil servant has a series of rights and obligations. It has been explicitly stated in Article 20, point d) and dh): "Establishing and being members of the trade unions or associations. The rules for carrying on the trade union activities of the civil servants are regulated by separate law; Participating in the process of decision making pertaining to the working conditions through their trade unions or their representatives". As it is easily seen, no separation between civil servants, removing their right for trade union activity, is in place.

The civil servant trade unions have been established and they carry out their activity representing the economic and social interests of the categories as follows:

The Federation of the Civil Service Employees State Administration Trade Unions being part of the Confederation of Trade Unions of Albania, as well as the Independent Trade Union of the Civil Servants of Albania being part of the Union of the Independent Trade Unions of Albania.

There is no restriction contained in the law on the participation or prohibition of participation of the senior officials in these trade unions.

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

CSR 5 ARMÉNIE

Le Comité conclut que la situation de l'Arménie n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte révisée au motif qu'il est interdit aux fonctionnaires de police d'adhérer à des syndicats.

250. La Représentante de l'Arménie a fourni par écrit les informations suivantes :

The Ministry of Labour and Social of RA will soon initiate discussions with the Confederation of Trade Unions of Armenia in regard the legislative issues related to this Article.

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

CSR 5 AZERBAÏDJAN

Le Comité conclut que la situation de l'Azerbaïdjan n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte révisée au motif qu'il n'a pas été établi que, dans la pratique, le libre exercice du droit de constituer des syndicats dans les entreprises multinationales est assuré.

252. Le Représentant de l'Azerbaïdjan a fourni par écrit les informations suivantes :

Concerning the conclusion of the European Committee of Social Rights that the situation in Azerbaijan is not in conformity with Article 5 of the Revised Charter on the grounds that in practice, the free exercise of the right to form trade unions is not ensured in multinational companies, we would like to inform that the Trade Unions are mostly concerned about the challenges of workers, violation of labour rights, prevention of association and other issues in transnational firms operating in the Republic of Azerbaijan. The actions taken by the Azerbaijan Trade Unions Confederation gave effect to the establishment of 3700 trade unions which unite 150 thousand members of trade unions in foreign and private companies. In 2010 with regard to requests made by employers on termination of labour agreements, trade unions have not given their consent to 452 of them.

In order to protect the violated rights of workers, representatives of trade unions organizations appear in courts as representatives and tried to assert their rights. In 2010 trade unions representatives appeared and protected the rights of 104 workers in courts and they returned to work.

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

CSR 5 BELGIQUE

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

- il n'est pas établi que durant la période de référence, les victimes d'une discrimination à raison de l'affiliation syndicale pouvaient au moins obtenir une réparation proportionnelle au dommage réellement subi ;
- il n'est pas établi que durant la période de référence il existait une protection suffisante contre la discrimination fondée sur l'affiliation syndicale dans les domaines autres que le recrutement et le licenciement, comme les promotions ;
- il n'existait pas de critères de représentativité préétablis, clairs et objectifs pour les syndicats dans le secteur privé durant la période de référence.

254. Le Représentant de la Belgique a fourni par écrit les informations suivantes :

Premier motif de non-conformité

C'est à la suite de trois arrêts de la Cour constitutionnelle que le législateur belge a intégré explicitement le motif de non-discrimination sur base de l'affiliation syndicale dans la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination. Ceci fut fait par la loi du 30 décembre 2009 (art.107 et 108) à laquelle se réfère avec raison le Comité européen des droits sociaux. Elle est entrée en vigueur le 31 décembre 2009. L'intégration de l'affiliation syndicale comme motif protégé de non-discrimination s'ajoute aux autres motifs protégés et a pour conséquence de rendre applicable aux travailleurs qui l'invoqueraient l'ensemble du dispositif de protection contre la discrimination prévu par la loi de 2007, donc y compris la possibilité d'obtenir une indemnité consistant en une somme forfaitaire ou correspondant au dommage réellement subi.

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.

Deuxième motif de non-conformité (information fournie oralement)

256. Le Représentant de la Belgique fait savoir que les articles 107 et 108 de la loi du 30 décembre 2009 interdisent expressément la discrimination fondée sur l'appartenance à un syndicat. Cette interdiction couvre l'ensemble de la vie professionnelle et pas seulement le recrutement et le licenciement. Il souligne également qu'il existe en Belgique une convention collective interprofessionnelle dans le cadre de laquelle les partenaires sociaux se sont engagés à contribuer au respect du principe de non-discrimination à toutes les étapes de la vie professionnelle.

257. Le Comité prend note de ce point positif. Il invite le Gouvernement à fournir toutes les informations utiles dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Troisième motif de non-conformité (information fournie par écrit)

La même loi du 30 décembre 2009, entrée en vigueur le 1er janvier 2010, comme le relève le Comité européen des droits sociaux, a fixé les critères de représentativité sur base desquels le Roi a constitué ensuite et notamment le nouveau Conseil national du travail. Ces critères valent pour l'ensemble du secteur privé. Auparavant, c'étaient les règles relatives à la composition du CNT qui constituaient les critères de représentativité. Cette organisation des règles avait été critiquée aussi par la commission d'experts de l'OIT.

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

CSR 5 BULGARIE

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

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

Premier motif de non-conformité

259. La Représentante de la Bulgarie fait savoir que le ministère du Travail a proposé de modifier la législation mise en cause de façon à supprimer le plafond d'indemnisation fixé

à six mois de salaire. Cependant, du fait de l'opposition d'autres ministères, cette idée a été abandonnée.

260. Les Représentantes de l'Islande et de la Lituanie, ainsi que le Représentant de la CES, notent que le ministère du Travail a pris des mesures pour modifier la législation en question et rendre la situation conforme à la Charte, et déplorent que cette initiative ait échoué. Ils proposent de mettre aux voix un avertissement afin d'insister sur le fait que le Gouvernement doit remédier à la situation.

261. Le Comité met aux voix un avertissement qui est adopté (21 voix pour, 4 contre et 12 abstentions).

262. Le Comité appelle instamment le Gouvernement à prendre toutes les mesures qui s'imposent pour rendre la situation conforme à la Charte révisée.

Deuxième motif de non-conformité

263. La Représentante de la Bulgarie précise que le droit syndical est régi par le code du travail et non par l'ordonnance n° 1 du 15 août 2002, qui régit uniquement les activités professionnelles et exige une autorisation préalable pour les étrangers. Le code du travail ne fait aucune restriction à la constitution ni à la participation aux activités d'un syndicat par des étrangers.

264. Le Comité prend note de ce point positif. Il invite le Gouvernement à fournir toutes informations utiles dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSR 5 FRANCE

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

265. La Représentante de la France déclare qu'à la suite des Etats généraux de la presse, qui ont eu lieu en janvier 2009, les négociations entre le Gouvernement et les syndicats se sont poursuivies dans le but d'aboutir à un « nouveau contrat social » dans le secteur. Une nouvelle réunion s'est tenue en juillet 2009. L'accord général atteint en octobre 2009 prévoit la cessation progressive d'une situation dans laquelle les employeurs du secteur ont recours au bureau de placement géré exclusivement par le Syndicat général du Livre et de la Communication écrite-CGT. Elle souligne que le Gouvernement et les partenaires sociaux ont par conséquent décidé d'un commun accord de mettre fin au système du bureau de placement qui était au cœur du constat de non-conformité du CEDS, et indique, en conclusion, que l'impact du nouvel accord général se ferait sentir progressivement.

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

CSR 5 GEORGIE

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

- le nombre de membres requis pour constituer un syndicat est excessif ;
- des restrictions au droit syndical peuvent figurer dans les contrats de travail ;
- la protection contre la discrimination fondée sur l'affiliation syndicale est, en matière de recrutement et de licenciement, insuffisante.

Premier motif de non-conformité

267. Le Représentant de la Géorgie indique que la loi relative aux syndicats a été adoptée en 1997, alors que la Charte sociale révisée a été ratifiée par le Parlement en 2005. Or, l'article 6 de la Constitution géorgienne dispose qu'une fois ratifiés, les instruments internationaux font partie intégrante de la législation nationale et priment sur cette dernière. En conséquence, la Charte sociale révisée prime sur la loi relative aux syndicats. Il ajoute qu'au regard du code civil, les syndicats sont des « entités non commerciales », dont l'enregistrement n'est soumis à aucune restriction concernant leur composition. Il conclut en soulignant que, si la loi relative aux syndicats n'est effectivement pas conforme aux normes internationales pour ce qui est des critères relatifs à l'enregistrement des syndicats, dans la pratique, l'Administration chargée de l'enregistrement des entités commerciales et non commerciales n'a jamais opposé de refus à un syndicat pour ce motif

Deuxième motif de non-conformité

268. Le Représentant de la Géorgie souligne qu'aux termes de l'article 46§1 du code du travail, les deux parties concernées – employeurs et salariés – peuvent convenir dans le contrat de travail de restreindre leurs droits. Ces restrictions doivent avoir un lien direct avec les intérêts des parties (salariés et employeurs) et être raisonnables et proportionnées à ces intérêts. L'article 46 précise que ces restrictions doivent être décidées d'un commun accord par les deux parties concernées. Le Représentant de la Géorgie fait valoir qu'employeurs et salariés ont ainsi plus de liberté pour adapter les contrats de travail à leurs intérêts. Il ajoute que les droits susceptibles d'être restreints se rapportent aux « intérêts et prérogatives » des deux parties, et non à des droits fondamentaux comme le droit syndical. En outre, en vertu de l'article 46§2 du code du travail, l'employeur doit notifier par écrit au salarié toute restriction de ses droits. L'article 2§6 du code du travail précise enfin que les parties doivent respecter les libertés et les droits fondamentaux garantis par la législation géorgienne. Le Représentant de la Géorgie conclut qu'au cas où un salarié accepterait une restriction de ses libertés et droits fondamentaux dans son contrat de travail, ce dernier serait frappé de nullité.

269. Le Représentant de la CES demande, s'agissant du premier motif de non-conformité, pourquoi la disposition de la loi relative aux syndicats mise en cause a été conservée si elle n'est pas appliquée en pratique. Sur le deuxième motif de non-conformité et la possibilité de restreindre les droits d'un futur salarié dans le contrat de travail, il rappelle que les demandeurs d'emploi et les employeurs potentiels ne sont pas sur un pied d'égalité, ce qui peut conduire à des abus.

270. Les représentants de l'Islande, des Pays-Bas et de l'Estonie soulignent que le droit syndical est d'une importance majeure et proposent d'adresser un message fort à la Géorgie pour l'exhorter à remédier à la situation en ce qui concerne les deux motifs. La Représentante de la Lituanie convient que le droit syndical est crucial, mais il semble qu'il n'y ait pas de problème en pratique. C'est pourquoi elle propose de « demander » au

Gouvernement de remédier à la situation au lieu de «l'exhorter». La Présidente et d'autres représentants appuient cette suggestion.

271. Pour le Représentant de l'Azerbaïdjan, une demande d'informations complémentaires dans le prochain rapport suffirait.

272. Le Comité prend note des informations communiquées. Il met en avant qu'il s'agit là d'une situation grave et appelle instamment le Gouvernement à prendre les mesures qui s'imposent pour y remédier.

Troisième motif de non-conformité

273. Le Représentant de la Géorgie a fourni par écrit les informations suivantes :

Discrimination on Grounds on Trade union Membership

Georgian legislation clearly prohibits any type of discrimination, including antiunion dismissals and protects against violations of these rights and includes explicit provisions banning dismissals by reason of union membership or participating in union activities.

Georgian legislation is in compliance with the requirements of the Convention as it prohibits discrimination on the grounds of membership:

1) Constitution of Georgia. According to Article 14, everyone is free by birth and is equal before law regardless of race, color, language, sex, religion, political and other opinions, national, ethnic and social belonging, origin, property and title, place of residence. Article 26 of the Constitution regulates that everyone shall have the right to form and to join civil associations, including trade unions.

2) Law of Georgia on Trade Unions. According to Article 11, no discrimination shall be admitted against a employer on the part of an employer by reason of membership or non-membership to a trade union.

3) Labour Code of Georgia. According to Article 2, Paragraph 3, any type of discrimination due to race, color, ethnic and social category, nationality, origin, property and position, residence, age, gender, sexual orientation, limited capability, membership of religious or any other union, family conditions, political or other opinions are prohibited in employment relations". According to the Code "in the course of employment relations the parties should adhere to basic humans rights and freedoms as defined by Georgian legislation (Article 2, Paragraph 6).

4) Criminal Code of Georgia. According to Article 142, violation of equality of humans based on race, color of skin, language, sex, attitude to religion, confession, political or other view, national, ethnic, social belonging, or based on membership to any association, origin, place of residence and material condition, that violated their human rights, - shall be punished by a penalty or by corrective Labour for a period up to one year, or by imprisonment for up to two years.

5) No application has been submitted to the relevant governmental agencies for the last several years regarding the restriction of the rights of trade union membership. The new Labour Code prohibits anti-union discrimination. As for the Article 5(8) of the Labour Code, in practice person becomes trade union member after recruitment. It should be mentioned that there are no cases that person was not recruited based on his/her membership to trade union. Accordingly, the Article 5(8) does not provide basis for antiunion discrimination.

As for the concern related to the Article 37 (d), it should be mentioned, that Labour Code does not stipulate the provision according to which an employer can dismiss a

worker without any reason. According to the Labour Code, ground for suspending the labour relations can be termination of the agreement. Termination of the labour agreement is possible with the initiative of one of the parties of the agreement, or the reasons of termination of labour agreement can be stipulated by the agreement. If dismissed worker appeals to the Court, the employer is obliged to provide arguments and reason of dismissal during the Court hearings.

There is misleading information in the present comment of the Committee, namely comment states, that: "... provided the employee receives a severance pay equivalent to one month's salary (Section 37(d) and 38§3 of the Act)..." According to Georgian Labor Code, in case of termination of employment, employer is obliged to give at least a one-month pay if higher payment is not envisaged by the agreement between parties. At the same time, employee is not obliged to work during this 1 month. This gives possibility to the employees to absent themselves from work during their notice period to look for fresh employment.

According to the above-mentioned, the Labor Code stipulates notification and at least one-month severance payment and employee is not obliged to work during the period after notification. It should be emphasized, that according to the Georgian legislation, a worker can claim unfair dismissal through appealing to the arbitration as well as to the court.

Conclusion:

- As it was mentioned above, article 26 of Constitution stipulates that everyone shall have the right to form and to join civil associations, including trade unions. Accordingly, civil association means any type of association including trade unions. Definition of civil associations includes trade unions and all the rights of civil association are fully applicable to the trade unions as well without any reservation.
- Georgian legislation prohibits discrimination in labour relations based on membership or non-membership of trade unions. It is notable, that termination of employment and recruitment processes are part of labour relations. Accordingly, prohibition of discrimination in labour legislation based on membership of trade unions is applicable both in recruitment and employment termination processes.
- Dismissal of employee because of his/her membership in trade unions is subject to punishment by the criminal code of Georgia. If an employer limits employee's right to join trade union, employer will be held criminally liable (up to 2 years).

3. Closed Shop Agreements in Practice

The Government of Georgia is not aware about existence of the closed shop agreements in practice.

Closed shop agreements are discriminatory, because for example, they may include recruitment of persons based on membership to the specific trade union. Accordingly, Georgian labour legislation prohibits such kind of agreements as discrimination based on membership to the association is prohibited by the Constitution and Labour Code.

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

CSR 5 LITUANIE

Le Comité conclut que la situation de la Lituanie n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte révisée au motif qu'un minimum de trente membres est exigé pour fonder un syndicat, ce qui constitue une exigence excessive portant atteinte à la liberté syndicale.

275. La Représentante de la Lituanie signale l'adoption, depuis la dernière conclusion du CEDS (Conclusions 2006, §§ 75-79), des amendements à la loi relative aux syndicats et au code civil dont faisait mention le rapport. Le nombre de membres requis pour fonder un syndicat a été abaissé à 20 ou un dixième du nombre total de salariés, ce qui est conforme à la Charte, comme l'a déjà précisé le CEDS dans sa conclusion.

276. Le Comité gouvernemental se félicite de cette évolution positive. Il demande au Gouvernement de fournir toutes les informations pertinentes dans le prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSR 5 MALTE

Le Comité conclut que la situation de Malte n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte révisée au motif qu'il n'est pas établi s'il existe des voies de recours appropriées en cas de refus d'enregistrement de syndicats de police.

277. The representative of Malta provided the following information in writing:

This issue has been in a state of evolution for quite some time now and although all the indications are that the Police personnel will "shortly" be allowed to form part of a union, albeit with restricted rights, pinning this down to a definite date is not possible at this point in time.

By way of concrete action, towards the end of September 2011 a motion calling for the first reading of a Bill to amend the Police Act with this end in view was presented in Parliament.

278. The Governmental Committee invited the Government to provide all the relevant information in its next report and decided to await the next assessment of the ECSR.

CSR 5 RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA

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

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

Premier motif de non-conformité

279. La Représentante de la République de Moldova annonce que le Gouvernement a l'intention de modifier l'article 10 de la loi relative aux syndicats afin de clarifier la situation et que la confédération nationale des syndicats s'est dite prête à coopérer.

Deuxième motif de non-conformité

280. La Représentante de la République de Moldova souligne que le droit syndical fait partie intégrante du droit du travail et que des sanctions peuvent être infligées en cas de violation de ce droit - au même titre que pour les autres droits du travail -, même si aucune disposition ne le dit expressément.

281. Le Comité prend note des informations communiquées, invite le Gouvernement à fournir toutes informations utiles dans leur prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSR 5 ROUMANIE

Le Comité conclut que la situation de la Roumanie n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte révisée, au motif que l'exigence de nationalité roumaine pour la représentation des partenaires sociaux au Conseil économique et social est excessive.

282. La Représentante de la Roumanie indique que le nouveau code de dialogue social adopté en 2011 et entrant prochainement en application a supprimé la condition de nationalité imposée pour la représentation au Conseil économique et social (article 94).

283. Le Comité gouvernemental se félicite de cette évolution positive. Il demande au Gouvernement de fournir toutes les informations pertinentes dans le prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Article 6§1 - Consultation paritaire

CSR 6§1 ALBANIE

Le Comité conclut que la situation de l'Albanie n'est pas conforme à l'article 6§1 de la Charte révisée pour les motifs suivants :

- il ne peut être établi que les refus du statut d'instance de représentativité aux syndicats sont susceptibles d'un recours en justice ;
- il ne peut être établi que la consultation a également lieu dans le secteur public.

284. La Représentante de l'Albanie a fourni par écrit les informations suivantes :

Information sur le fond

The membership of the National Labour Council, the highest institution of social dialogue at national level, was renewed on February 2010. The Council consists of 27 members: the Government is represented by 7 members (Ministers) and the employees and employers organisations are represented by 10 members each.

Determining the number of representatives was based on the evaluation of the representation of the Trade Unions and Organisations of Employers and in consultation with the parties. The representation formula was admitted by the majority of them. The Decision of the Council of Ministers no 132, dated 24.02.2010 "On determining the number of representatives of the Organisations of Employers and Employees at the National Labour Council" was issued, as well as the Order of the Minister of Labour no 549/1, dated 17.03.2010 "On appointing the members and candidates of the National Labour Council, representatives of organisations of employees and employers", relying on the proposals of the trade unions and organisations of employers.

Equally, considered and approved based on consensus of all parties were in the meeting of NLC dated 24 November 2010 some addenda and amendments in the Regulation of NLC. The regulation of the NLC has been drafted in cooperation with the Social Partners and with the assistance of the Regional Office of ILO Budapest, there the proposals of the Social Partners and ILO recommendations have been reflected.

The representatives of the organisations of the employers and employees participating in the National Labour Council are as follows:

Organisations of Employers:

- a) Union of Independent Trade Unions of Albania (UITUA) 3 members 3 candidates
- b) Confederation of Trade Unions of Albania (CTUA) 3 members 3 candidates
- c) Union of Trade Unions of Employees of Albania (UTUEA) 1 member 1 candidate
- ç) Trade Union of Oil Workers in Albania (TUOWA) 1 member 1 candidate
- d) Trade Union Federation of Education and Science (TUFES) 1 member 1 candidate
- dh) Independent Trade Union of Education in Albania (ITUEA) 1 member 1 candidate

Organisations of Employers:

- a) Council of Organisations of Employers
in Albania (COEA) 2 members 2 candidates
- b) Confederation of Council of Organisations
of Employers (CCOE) 2 members 2 candidates
- c) Association of Constructors of Albania (SHNSH) 2 members 2 candidates
- ç) National Chamber of Clothing Manufacturers (NCCM) 1 members 1 candidates
- d) Confederation of Industrialists of Albania
(Albanian Conf-Industry) 1 member 1 candidate
- dh) Union of Investors and Industrialists
of Albania UIIA) 1 member 1 candidate
- e) Council of Albanian Agro-Business (CAA) 1 member 1 candidate

i) The National Council of Professional Education and Training has been established based on Article 21 of the law no 8872, dated 29.03.2002 "On Professional Education and Training in the Republic of Albania", as an advisory organisation to the Council of Ministers on policies for the development of professional education and training. It has been composed on a three-party basis, having as its member a representative from the civil society. It is co-chaired by the Minister of Education and Science and Ministry of Labour and Social Affairs and consists of 14 members as follows:

- a) 2 members, including the Minister, from the Ministry of Education and Science;
- b) 2 members, including the Minister, from the Ministry of Labour and Social Affairs;
- c) 1 member from the Ministry of Finance;
- ç) 1 member from the Ministry of Economy;
- d) 1 member from the Ministry of Agriculture and Food;
- dh) 1 member from the Ministry of Health;
- e) 1 member from the Ministry of Local Government and Decentralisation;
- è) 1 member from non-profit making organisations developing activity in the field of professional education and training;
- f) 2 members from employers' organisations;
- g) 2 members from employees' organisations.

The organisation and activity of the National Council of Professional Education and Training is regulated by a joint Council of both respective ministers no 16, dated 28.12.2002 "On organisation and activity of the National Council of Professional Education and Training".

The functions of NCPET are:

- a) Facilitating the social dialogue for the development of PET system at central, regional and local level;
- b) Giving recommendations for a better coordination of the PET activity;
- c) Recommending policies and strategies of PET development in Albania;
- d) Encouraging mechanisms of PET system development and evaluation;
- e) Giving recommendations for the use of the same infrastructure of PET;
- f) Giving recommendations for the improvement of the curriculum, in accordance with the requirements of the labour market;
- g) Proposing drafting/processing of the professions standards;
- h) Proposing the improvement (or amendment) of the PET financing system;
- i) Proposing new projects for PET system;
- j) Proposing establishment of structures for supporting PET system;
- k) Preparing the annual national report of PET and submitting it to the Council of Ministers;
- l) Giving recommendations for administering and developing the human resources in PET system.

The Consultative Council of Business within the Ministry of Economy, Trade and Energy is bi-partisan, with representatives from business and METE. This Council consists of 20 members – whereof two are representatives of the Ministry of Transport and METE, some heads of public agencies and the other part are representatives of the commerce chambers and business associations.

Chairman is the Minister of Economy, Trade and Energy.

Part of NLC are the following trade unions:

Union of Independent Trade Unions of Albania (UITUA), Confederation of Trade Unions of Albania (CTUA), Union of Trade Unions of Workers of Albania (UTUWA), Trade Union of Oil Workers of Albania (TUOWA), Federation of Trade Unions of Education and Science (FTUES), Independent Trade Union of Education of Albania (ITUEA).

Premier motif de non-conformité

The right for judicial review

No provision is contained in the Labour Code of the Republic of Albania determining explicitly the right for judicial review of an act of the Council of Ministers determining the representation at the National Labour Council. However, the right to complain is a constitutional right and as such it is up to the organisations of the employees that deem that their right of representation at the National Labour Council has been infringed or denied to make use of it. Specifically, there were judicial proceedings underway at the district court of Tirana, upon the request of the KSSH with the subject matter review of the Decision of Council of Ministers dated 132, dated 24.02.2010 "On determining the number of the representatives of Employees' and Employers' Organisations at the National Labour Council".

As we have stated above, the bi-partisan consultation is a legitimate right of the employees and employers organisations at enterprise or branch (sector) level. Almost all the negotiations for entering into the collective contract of labour are conducted on bi-partisan basis. Upon encountering disputes, the parties address the mediation structures for assistance. At the same time, one of the most ordinary forms if parties agree for specific cases, being part of the collective labour contract or not, they shall sign up to a specific document "agreement act", confirming their will and transforms it into an obligation.

The central focus of bi-partisan consultations is the improvement of the working conditions, raising of salaries, benefiting the salary in kind etc. Referring the collected data so far, 8 collective contracts between the federations and ministries have been signed up; 11 collective labour contracts between the federations, institutions and public companies; 10 collective labour contracts between the federations and important corporations extending beyond one region; as well as 266 collective labour contracts signed up at enterprise level in both sectors, in the public and private sectors at country scale.

An example of the bi-partisan consultation during the reporting period for improving the working conditions is the consultation at "Kurum International" sh.a. between the employer and the employees' organisation for raising the salary, increasing the share of the salary in kind, as well as ensuring tap water in the working premises. The parties passed through the bi-partisan

consultation process for improving the provisions of the collective contract with regard to these issues.

Collective contracting, the procedures as well as its mechanisms are dealt with in a separate chapter in the Labour Code. It has been determined in Article 159, paragraph 1, that the collective labour contract contains provisions on the conditions of employment, entering into, contents and termination of individual labour contracts, professional training, as well as on the relations between the contracting parties.

The issues of interpretation of the collective labour contract are a subject matter for consultation and agreement between the parties, however, in the event of failure to reach an agreement between parties, they shall be dealt with in the context of joint consultations in the mediation/settlement, arbitration procedures or in judicial review in accordance with the concrete provisions of the Chapter XVII of the Labour Code.

Deuxième motif de non-conformité

Consultative bodies in public sector

The existing consultative bodies in the public sector are:

i) The three-party consultation councils in the Regional and Local Employment Offices, respectively in 12 three-party regional consultation councils and 24 three-party local consultation councils. These councils are composed of the representatives of the employment office, as well as representatives of the employees and employers organisations.

ii) The steering councils of the public institutions of professional training, being collegial authorities realising the management of the activity of public institutions of professional training. This council has, in the big institutions, in its composition not more than 6 members, while in small institutions not more than 4 members. The members of the steering council of the institution for professional training are appointed by the Minister of Labour and Social Affairs, and they are proposed by the institutions: one representative by the labour office, one representative by the Municipality, one representative by the Commerce and Industry Chamber, one representative by the employers and one by the employees. The Council shall convene as often as the interest of the institution requires it, however, not less than once a month.

The steering council shall have the following powers:

- Approving the internal regulation of functioning of the institution;
- Approving the organisational structure and determining the number of employees for the permanent activity;
- Determining the fees for courses and their maximal capacity, referring to the market demand, as well as based on the separate groups of participants;
- Determining the fees of services and prices for goods it offers;
- Approving the economic-financial program;
- Approving the annual accounts and annual report of the economic activity of the institution;
- Determining the salaries depending on the functions, indexing, their increase and rewards;
- Determining the criteria of hiring, permanent workers and instructors;
- Determining the salaries for the internal instructors and fees for external instructors;
- Preliminary consideration and approval of contracts entered into with third parties.

iii) The Coordination Council for considering the policies and organisational measures for the protection of consumers. This Council functions based on the Order of Premier no 82, dated 03.07.2008, and it consists of eight members from the state organisations, six representatives of consumers organisations, four representatives of the business organisations. The Council facilitates the encouragement of discussions, exchange of opinion, approval of statements and opinions and granting of recommendations in connection with the issues having an impact on the consumer.

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

CSR 6§1 BULGARIE

Le Comité conclut que la situation de la Bulgarie n'est pas conforme à l'article 6§1 de la Charte révisée aux motifs que :

- l'existence effective de consultations paritaires n'est pas établie ;
- l'existence de structures de consultation paritaire dans la fonction publique n'est pas établie.

286. La Représentante de la Bulgarie a fourni par écrit les informations suivantes :

Premier motif de non-conformité

A partir du milieu de 2009, après la constitution du Gouvernement actuel, la participation des syndicats, représentés au niveau national, aux travaux du CNCT a été rétablie. La coopération a abouti à l'élaboration de deux paquets de mesures anticrise, la généralisation de l'application de 5 conventions collectives et la signature d'un accord sur le développement de la réforme des retraites sur un horizon de 25 ans. Des accords ont été signés sur le travail à domicile et le télétravail entre les partenaires sociaux représentés au niveau national; l'accord relatif au travail à domicile a été entièrement transposé dans le Code du travail et les agences d'intérim seront bientôt réglementées.

Deuxième motif de non-conformité

En décembre 2008 un Groupe de travail interministériel a été formé en vue de préparer la modification de la Loi sur la fonction publique réglementant le droit à la grève symbolique dans la fonction publique, et de la Loi sur le transport ferroviaire, étant donné leur non-conformité aux standards internationaux du Conseil de l'Europe et de l'Organisation internationale du travail. Le groupe de travail réunissait des représentants du Ministère du travail et de la politique sociale, du Ministère des transports, de l'Agence nationale de l'administration ferroviaire, du Ministère de la fonction publique et de la réforme administrative, ainsi que de l'administration du Conseil des ministres.

Les efforts du Groupe de travail de 2008 n'ont pas pu aboutir en raison de la position, soutenue par le Ministère de la fonction publique et de la réforme administrative (fermé depuis) que l'interdiction d'actions de grève effectives avait son fondement dans le statut et les fonctions des agents publics, appelés à assister les autorités publiques dans l'exécution de leurs compétences. Le Ministère des transports avait pris une position favorable en vue de la modification de la Loi sur le transport ferroviaire. Celui-ci proposait la mise en place d'une obligation pour les salariés et leurs employeurs de signer entre eux un accord avant le déclenchement de la grève, afin d'assurer un service minimum pour la population à hauteur de 50% au minimum des horaires des trains.

En 2010 le Groupe de travail a repris ses travaux. Vu les changements intervenus au niveau de la structure et du personnel de l'administration et l'adoption d'un nouveau Règlement d'organisation du Conseil des ministres, sa composition a été actualisée. Son champ des compétences a été élargi pour inclure la négociation collective et la conciliation et l'arbitrage dans la fonction publique. Le groupe du travail a tenu des réunions et a élaboré des propositions d'amendement de la Loi sur la fonction publique. Ces propositions ont été acceptées en principe par le CM. A l'heure actuelle on discute la nécessité de préparer d'autres modifications de la Loi sur la fonction publique aussi, ce qui nous a imposé d'ajourner la discussion de ces propositions préparées jusqu' à la fin de l'année.

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

CSR 6§1 RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA

Le Comité conclut que la situation en République de Moldova n'est pas conforme à l'article 6§1 de la Charte révisée au motif qu'il n'a pas été établi que la consultation conjointe couvre toutes les questions d'intérêt mutuel.

288. La Représentante de la République de Moldova a fourni les informations suivantes par écrit :

En vertu de l'article 25 du Code du Travail, les commissions tripartites pour les consultations et les négociations collectives sont constituées au niveau national, sectoriel et territorial. Au niveau de l'entreprise, ce sont des commissions bipartites pour le dialogue social „employeur-salariés” qui sont instituées avec des attributions similaires.

Le centre d'équilibre du système national des négociations collectives est la Commission Nationale pour les négociations et les consultations collectives. En conformité avec la Loi nr. 245-XVI du 21 juillet 2006, la Commission a comme objectif les consultations tripartites entre les partenaires sociaux dans les domaines suivants : travail, questions socio-économiques, promotion du partenariat sociale a tous les niveaux, le soutien de la participation de la société civile à la promotion des politiques nationales et, par conséquent, le maintien de la cohésion, de la paix et de la stabilité sociale sur le territoire national.

Les sessions de la Commission sont convoquées chaque fois qu'il est nécessaire, en conformité avec le plan de travail, mais pas moins d'une fois par mois. Pour ce qui est des problèmes discutés, la Commission prend des Décisions par consensus. En absence de consensus, les décisions sur sont adoptées avec 3/4 des voix des membres de la Commission présents a la session.

Au sein de la Commission on a créé quelques conseils permanents de spécialité, parmi lesquels le Conseil sur la sécurité et la sante au travail, le Conseil sur le travail des enfants, etc.

Les commissions pour les consultations et les négociations collectives au niveau national, territorial et sectoriel ont (parmi les autres) les attributions suivantes:

- Harmoniser les intérêts des partenaires sociaux lors de l'élaboration des bases de réglementation des relations de travail et des relations socio-économiques au niveau respectif;
- Procéder aux négociations collectives, élaborer et promouvoir des conventions collectives, contribuer à leur conclusion et surveiller le procès de leur réalisation;
- Dépister, chacune a son niveau, les raisons des situations conflictuelles et des tensions sociales dans les relations de travail, organiser la préparation et l'expertise des propositions destinées à prévenir des situations similaires et des tensions;

- Présenter des propositions sur l'assurance du respect des droits et des intérêts des salariés. Pour accomplir leur attributions les commissions tripartites pour les consultations et les négociations collectives ont le droit de solliciter et de recevoir de la part des autorités publiques et des entreprises des informations nécessaires a l'exécution de leurs attributions, ainsi que d'adopter des décisions avec un caractère de recommandation en problèmes qui tiennent de leur de compétence, des décisions, que les autorités publiques, organisations patronales et syndicales doivent examiner obligatoirement et informer par écrit les commissions sur les résultats de l'examen.

En tant qu'attributions supplémentaires spécifiques seulement à la Commission nationale pour les consultations et les négociations collectives, sauf la présentation d'avis sur les projets des actes normatifs, il faut mentionner:

- Présenter des propositions sur la ratification ou pas des Conventions de l'OIT, ainsi qu'examiner et commenter les rapports présentés a celle-ci;
- Surveiller la réalisation des engagements pris par la République de Moldova suite à la ratification des conventions de l'OIT n 98 sur l'application des principes du droit de s'organiser et de porter des négociations collectives et n 144 sur les consultations tripartites pour l'applications des normes internationales de travail.

Une autre prérogative de la Commission nationale pour les consultations et les négociations collectives est le droit d'examiner et de se prononcer concernant les projets des actes normatifs dans le domaine du travail et celui socio-économique. La Loi 245-XVI du 21 juillet 2006 (art.5 al. (3)) prévoit de manière expresse que les projets de ces actes normatifs doivent être obligatoirement coordonnés avec la Commission nationale pour les consultations et les négociations collectives, étant la procédure de participation de la Commission à l'élaboration des politiques en matière de travail. L'avis de la Commission est obligatoire et accompagne le projet d'acte normatif jusqu'à son adoption.

Sujets soumis aux consultations tripartites

En vertu de l'article 4 de la Loi n 245-XVI du 21 juillet 2006, qui régit l'activité des commissions pour les consultations et les négociations collectives, l'un des objectifs de base de l'activité de ces commissions sont les consultations entre les partenaires sociaux en problèmes **relatifs au domaine de travail et aux problèmes socio-économiques d'intérêt national, sectoriel et territorial**. En même temps, en conformité avec l'article 10 lit.j) et 22 lit. h) de la même Loi, les commissions pour les consultations et les négociations collectives fonctionnent à la base des plans de travail qu'elles les adoptent indépendamment.

Les normes citées démontrent évidemment que les commissions pour les consultations et les négociations collectives peuvent discuter, au choix des parties, tous les sujets d'intérêt commun relatifs au domaine de travail et celui socio-économique, y compris les conditions de travail, la productivité de travail, la formation professionnelle, mesures de protections sociale, l'interprétation des accords collectifs conclus, etc. En tenant compte du principe d'égalité des parties, chacune d'entre elles est libre de participer à la détermination des sujets à discuter dans le cadre de sessions convoquées.

En ce qui concerne les consultations dans le domaine de la sécurité et la santé au travail, nous tenons à mentionner que celles-ci ont lieu pas seulement dans le cadre des commissions pour les consultations et les négociations collectives, mais aussi u sein des comites pour la sécurité et la sante au travail, qui en vertu de l'article 16 de la Loi sur la sécurité et la sante au travail, doivent être créées aux entreprises. Ces comites sont constituées a la base du principe de parité a partir des représentants de l'employeur et les salariés, a l'initiative de l'une des parties, en vue d'assurer les consultations entre les salariés et les employeurs en matières concernant la sécurité et la sante au travail, ainsi que pour informer les salariés de l'entreprises sur les mesures adoptées dans ce sens.

Ce qui a été déjà susmentionné, l'interprétation des clauses des conventions ou des contrats collectifs conclus font aussi partie des consultations tri-ou bipartites. Régulièrement, les conventions collectives stipulent de manière expresse que le droit d'interpréter ces clauses appartient aux parties.

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

Article 6§2 - Procédures de négociation

CSR 6§2 ALBANIE

Le Comité conclut que la situation en Albanie n'est pas en conformité avec l'article 6 § 2 de la Charte révisée, au motif qu'il n'a pas été établi que les fonctionnaires sont autorisés à participer aux processus qui aboutissent à la détermination de la réglementation qui leur est applicable.

290. La Représentante de l'Albanie a fourni les informations suivantes par écrit :

In March 2011, upon the proposal of the social partners at the National Labour Council and following the approval of the draft in this institution, the Treaty of Social Understanding between the Council of Ministers of the Republic of Albania, as well as Organisations of Employees and Organisations of Employers, members of the National Labour Council was signed.

This high level three-party agreement of understanding sets out the fields of joint commitment, as well as mechanisms for reaching them. Three main fields of commitment have been determined in the act of agreement:

- i) Labour policies and legislation being in relation with the international European standards;
- ii) Institutionalisation of the social partnership and dialogue through the extension, meetings and consultations with the Government, responsible state authorities and regional and local structures;
- iii) Improvement of the living level of employees.

There is no Collective Labour Contract at national level, however, the Labour Code of Republic of Albania does not impose the obligation of signing up to such a contract, neither it hinders the entering into a national collective contract. In accordance with the collective labour contracts deposited at central level, 8 collective labour contracts have been signed so far between the Federations and the Ministries in education, health, public works, art and culture, agriculture environment, covering round 74356 employees and 11 collective labour contracts between the Federations and the institutions and public companies covering round 62 295. In the private sector,

10 collective labour contracts have been signed between the Federations and important Corporations extending over to more than one region, with almost 10 000 thousand employees, as well as round 266 collective labour contracts signed up at the level of enterprises in both sectors, 131 in the public sector and 135 in the private sector, at country scale. The total number of employees covered by the collective contract at enterprise level is 64 849 employees.

As stated in Article 162/4 of the Labour Code, upon the order of the Minister of Labour, the effects of the collective labour contract may extend over all the employers of the branch, where the employers being bound to the collective contract employ at least half of the employees of the branch.

The procedures are regulated in the Decision no 312, dated 30.04.1996 "On outspread of effects of collective contract" of the Council of Ministers. In accordance with this CMD, the authority shall be vested with the Minister of Labour, Social Affairs and Equal Opportunity, upon contracting parties, separately or jointly, address him with a written request, seeking extension of the scope of application of the collective contract where they are a party to the employers and employees belonging to the respective branch of economy or trade and not being bound by this contract. At the same time, the request for the extension of effects should, in its annex, contain the provisions of the collective contract, the effects of which shall be extended.

This procedure is subject to the three-party analysis since it starts with the publication of the request and it has a 30-day period to be objected, within which every interested employer may file an objection against the request concerning the extension of effects, this being in the form of a grounded letter in writing addressing the Minister of Labour. At the same time, CMD provides clearly for the possibility given to the contracting parties and local authorities to express their opinion in writing in connection with the objection.

The procedures of collective bargaining determined **in the Labour Code are applied for the entire employees being subject to this Code, regardless whether they are employees in the public or private sector.** Moreover, the provisions of the Code cover the fields which are not covered by the specific laws, for instance, the public sectors of education, health care, and railway transport.

In accordance with the Law "On safety and health at work" and by-law acts issued for its implementation, the participation of employees and their representatives is allowed at the discussions for issues pertaining to the safety and health at the Council of Safety and Health at Work (CSHW), being an advisory partnership authority, with representatives of employers and employees, represented evenly and aiming at the appropriate and periodic consultation on the activity of the enterprise and prevention of risks at work.

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

CSR 6§2 ARMENIE

Le Comité conclut que la situation n'est pas en conformité avec l'article 6§2 de la Charte révisée, au motif qu'il n'a pas été établi que les fonctionnaires sont autorisés à participer aux processus qui aboutissent à la détermination de la réglementation qui leur est applicable.

292. La Représentante de l'Arménie a fourni les informations suivantes par écrit :

Due to the RA Law on Amendments to the Labour Code adopted in 7 August 2010 Chapter 2 of the Labour Code was amended according to which the Section 2 of the Labour Code is applicable for the employees of the public and local self- governing bodies, as well as for employees of the Central Bank.

According to the RA Law on Public Service the civil service is considered as public service thus the provisions of the Section 2 of the Labour Code is applicable for civil servants as well.

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

CSR 6§2 BULGARIE

Le Comité conclut que la situation en Bulgarie n'est pas en conformité avec l'article 6 § 2 de la Charte révisée, au motif qu'il n'a pas été établi que des mesures suffisantes pour promouvoir les négociations collectives ont été prises.

294. La Représentante de Bulgarie a fourni les informations suivantes par écrit :

En Bulgarie des mesures sont prises pour encourager les négociations collectives et l'efficacité du dialogue social à tous les niveaux. Jusqu'à présent le ministre du travail et de la politique sociale a signé 5 ordres portant sur la généralisation des conventions collectives sectorielles dans l'industrie de la bière, du papier et de la cellulose et du travail du bois, dans le secteur alimentation en eau potable et assainissement et dans l'industrie minière. Le dialogue social a été rétabli après la reprise des travaux du CNCT ; le CNCT a examiné et adopté deux paquets de mesures anticrise ; un accord sur le développement de la réforme des retraites sur un horizon de 25 ans a été signé ; des accords ont été signés sur le travail à domicile et le télétravail entre les partenaires sociaux représentés au niveau national ; l'accord relatif au travail à domicile a été entièrement transposé dans le Code du travail ; un accord a été signé entre les syndicats et l'Inspectorat général du travail (agence exécutive) portant sur la protection des droits fondamentaux des travailleurs.

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

CSR 6§2 GEORGIE

Le Comité conclut que la situation de la Géorgie n'est pas en conformité avec l'article 6§2 de la Charte révisée car il n'a pas été établi qu'un employeur ne puisse pas unilatéralement écarter un contrat collectif et que la conclusion de conventions collectives soit encouragée.

296. Le Représentant de la Géorgie indique que les conditions de travail fixées par les conventions collectives l'emportent sur les règlements intérieurs des entreprises. Il ajoute que des informations détaillées seront transmises prochainement au Comité sur ce point.

297. Le Représentant de la Géorgie présente ensuite une série d'exemples de conventions collectives conclues après la période de référence, en précisant également le nombre d'employeurs et de salariés qu'elles couvrent ; il entend ainsi démontrer que la conclusion de conventions collectives est effectivement encouragée.

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

CSR 6§2 LITUANIE

Le Comité conclut que la situation en Lituanie n'est pas en conformité avec l'article 6§2 de la Charte révisée au motif que la couverture des travailleurs par les conventions collectives est faible.

299. La Représentante de la Lituanie fournit les informations suivantes par écrit :

In order to promote the conclusion of collective agreements and the coverage of workers by such agreements, in 2007 the Government of Republic of Lithuania adopted a Programme on Strengthening Social Dialogue 2007-2011. The Secretariat of the Tripartite Council is responsible for the implementation of this Program. For instance even during the economic crises in 2010 it was allocated LTL 640 000 (€ 185 000) for the implementation of this Program, the same amount was allocated for 2011. The Secretariat of the Tripartite Council organises trainings (it should be not less than 90 within the year), consultations for the representatives of trade unions (it should be

not less than 700 participants within the year) and other measures promoting social dialogue, collective agreements.

Nevertheless, currently there is only one sectoral collective agreement in force (between Lithuanian journalists' union and National newspapers publishers, established in 2007). In 2011 negotiations have started concerning second sectoral collective agreement between the Ministry of Social Security and Labour and workers who provide social services.

As there is no obligation to register simple (non sectoral) collective agreement, there is no accurate data of their amount. State Labour Inspectorate under the Ministry of Social Security and Labour of the Republic of Lithuania gather some data during visits of enterprises. In 2010 Labour inspectors inspected 12411 enterprises and determined 298 trade unions, 83 sectoral trade unions, 166 labour councils established in these enterprises. In 2010, 248 collective agreements were signed (in 2008 - 903, in 2009 - 290).¹ The decrease of collective agreement was observed in 2009-2010 due to the economic crises, as a lot of enterprises were closed.

The procedure to establish trade unions was simplified by Law: amendments to the Law on Trade Unions and the Civil Code were adopted. These amendments reduce the minimum number of founders to twenty, or to 1/10 of all employees (instead of 1/5), but no less than three.

(See country profile on Lithuania on the eironline website)

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

CSR 6§2 RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA

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

- l'existence d'un cadre législatif approprié n'est pas établie ;
- il n'est pas établi que les fonctionnaires ont le droit de participer aux processus au terme desquels sont définies les règles qui leur sont applicables

301. La Représentante de la République de Moldova admet que le rapport ne contenait pas les informations demandées. Elle explique ensuite les dispositions du code du travail qui constituent le cadre juridique de la négociation collective, en particulier les articles 16, 18 et 29. Elle mentionne également le code des infractions et les dispositions prévoyant des sanctions en cas de non-respect des conventions collectives, en particulier les articles 55, 59 et 60.

302. En ce qui concerne les fonctionnaires, elle confirme qu'ils ont le droit de participer aux différentes phases de l'élaboration des règlements qui leur sont applicables, dans les limites du plafond budgétaire.

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

Article 6§3 - Conciliation et arbitrage

CSR 6§3 ALBANIE

Le Comité conclut que la situation de l'Albanie n'est pas conforme à l'article 6§3 de la Charte révisée au motif que les circonstances dans lesquelles le recours obligatoire à l'arbitrage est autorisé, vont au-delà des limites résultant de l'article G de la Charte révisée.

304. La Représentante de l'Albanie déclare qu'un projet de loi est en préparation et sera présenté au Conseil des Ministres début 2012. Pour qu'il soit adopté, il faudra

¹ Data of State Labour Inspectorate under the Ministry of Social Security and Labour of the Republic of Lithuania

cependant qu'il recueille la majorité qualifiée au Parlement ; or depuis 2009, aucun texte de loi exigeant une telle majorité n'a été adopté par les parlementaires.

305. Le Comité se félicite des mesures proposées et appelle instamment le Gouvernement à rendre la situation conforme à la Charte dans les plus brefs délais. Entre-temps, il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSR 6§3 BULGARIE

Le Comité conclut que la situation de la Bulgarie n'est pas conforme à l'article 6§3 de la Charte révisée au motif qu'il n'existe aucune procédure de conciliation ou d'arbitrage dans la fonction publique.

306. La Représentante de la Bulgarie fait état de la mise en place, fin 2010, d'un groupe de travail chargé de préparer des amendements destinés à prévoir dans la législation la possibilité de recourir volontairement à l'arbitrage dans la fonction publique. Ce principe a été approuvé en Conseil des Ministres, mais les discussions ont été reportées dans l'attente d'une restructuration de la fonction publique et reprendront fin 2011.

307. Le Représentant de la CES rappelle que des informations similaires ont été données en 2006 et que la situation n'est toujours pas conforme.

308. Le Comité s'inquiète de ce que la situation n'ait toujours pas été mise en conformité avec la Charte et rappelle qu'il s'agit là d'une grave violation du droit de négociation collective. Il appelle instamment le Gouvernement à rendre la situation conforme dès que possible. Entre-temps, il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSR 6§3 GEORGIE

Le Comité conclut que la situation en Géorgie n'est pas en conformité avec l'article 6 § 3 au motif qu'il n'y a pas de conciliation efficace, de médiation ou de service d'arbitrage.

309. Le Représentant de la Géorgie a fourni les informations suivantes par écrit :

- Development a Conciliation / Mediation Service

The Government recognizes the necessity of mechanisms of conciliation and mediation and for this purpose the conciliation and mediation mechanisms are incorporated in the Tripartite Social Partnership Commission to facilitate the resolution of collective conflicts. According to the Statute of Tripartite Social Partnership Commission, it has special tripartite Working Group to mediate with dispute resolution.

As, Charter of Social Partnership Commission is approved by the Prime Minister's order, it is a legal act. Accordingly, legislation established mechanisms to facilitate dispute settlement between the parties by involving the Tripartite Social Partnership Commission.

The following alleged collective conflict cases are being discussed in the framework of the Tripartite Social Commission:

- LTD Poti Sea Port case
- LTD BTM Textile case
- LTD Georgian Railway case
- The Educators & Scientists Free Trade Union of Georgia (ESFTUG) case
- Kutaisi Steel Plant Case (which was successfully resolved)

- Arbitration

Pursuant to the Georgian legislation, parties can appeal to the arbitration as well as to the court. **According to the Georgian legislation, the parties can bring the dispute to arbitration only based on mutual agreement between parties. Accordingly, the arbitration can not be compulsory.**

The arbitration is temporarily created private body specially established for this dispute, therefore arbitration is not a state authority, it is non-governmental (private) establishment. Accordingly, one party of dispute can not force other party to go to the arbitration.

It should be emphasized, that arbitration decision can be final if there is a preliminary mutual agreement on that while a party of the dispute expressing its willingness to agree with the other party to go to the arbitration, also agrees to act later in accordance with the decision of the arbitration.

Annex

In December 2008, a Memorandum was signed between the Ministry of Labour, Health and Social Affairs (MoHLSA), the Georgian Trade Union Confederation (GTUC) and the Georgian Employers Association (GEA) that established provisions to start institutionalization of a social dialogue in Georgia.

This process was facilitated by the ILO consultant who participated in most of the meetings held by the tripartite parties and streamlined the process in general.

The social partners have been holding sessions regularly since December 2008, at least once a month (in some cases several times a month) to discuss issues concerning the labour administration, labour legislation and other issues of labour relations. The group has started discussing the issues of the compliance of Georgian labour legislation with the ILO conventions and designed a framework for future cooperation.

During October 21- 22, 2009 a tripartite roundtable was held in Tbilisi, Georgia. The roundtable was held between the ILO delegation, representatives of the Government of Georgia (GoG), the Georgian Trade Unions Confederation (GTUC) and the Georgian Employers Association (GEA). Each party of the roundtable was represented by 6 persons.

The following issues were discussed during the roundtable:

- Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)
- Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)
- Current status of labour legislation in Georgia
- How to promote tripartism in Georgia
- Building consensus, tripartite discussion

During the roundtable the ILO experts provided comprehensive presentations on contemporary issues and solutions in the application of C.87 and C.98 in Europe.

The roundtable generated an interesting and useful discussion and it clarified some of the issues raised by the constituents. During the discussion, Minister of Labour, Health and Social Affairs of Georgia indicated, that the GoG pays vital attention to the process of strengthening of the social dialogue formats and would like to further develop and institutionalize tripartite cooperation. The GoG decided to engage more actively in social dialogue with all the interested parties and cooperate with them on the relevant issues.

The parties of the roundtable agreed on the following issues:

- To continue the enhancement of cooperation between the ILO and GoG.
- To strengthen social dialogue in Georgia by institutionalization of the national tripartite social dialogue commission.
- To establish secretariat for support of effective and productive cooperation between social partners.

In the framework of the roundtable, the Executive Director of the ILO, Mr. Kari Tapiola met the Prime Minister of Georgia. During the meeting of the Prime Minister of Georgia and Executive Director of the ILO, the Prime Minister underlined commitment of the GoG to the enhancement of social dialogue, further development and institutionalization of tripartite cooperation.

Following the roundtable several practical steps were made by the GoG:

- **Prime Minister of Georgia issued a decree that formalized the establishment of institutionalized Tripartite Social Partnership Commission** (Decree #335, November 12, 2009).
- **A Working Group consisting of 2 representatives from each social partner was created** to work on the statute of the newly established Tripartite Social Partnership Commission for analyzing labour related issues.

- **The national tripartite social dialogue commission was institutionalized.** For implementation of Prime Ministers' Decree on institutionalization of a Tripartite • Social Partnership Commission, the ILO provided technical and advisory services.

The ILO consultant worked with Working Group representatives of each social partner on elaboration of statute of a Tripartite Social Partnership Commission for enhancing institutionalization of social dialogue in Georgia.

In accordance with conclusions of the ILO Roundtable held in Tbilisi, 2009, for institutionalization of the national tripartite social dialogue committee, during 8-16 December of 2010, 5 Working Group meetings were held aiming at drafting statute of a Tripartite Social Partnership Commission. The Minister of Labour, Health and Social Affairs opened the first meeting by asking the Working Group members to concentrate on drafting the proposed Statute of the Tripartite Social Partnership Commission. The constituents' representatives had the opportunity to express their comments and views regarding the Commission status, mandate, relationship to media, working priorities and areas. **Statute of the Commission was adopted in March, 2010.** The formalised Social Dialogue format is prepared to address all the concerns raised by the social partners and find commonly acceptable solutions.

The Tripartite Social Partnership Commission is the advisory body of the Minister of Labour, Health and Social Protection of Georgia. The Commission is chaired by the Minister of Labour, Health and Social Protection. Each party is represented by 5 members in the Tripartite Social Partnership Commission. The following state agencies are represented in Commission from the Government side:

1. Ministry of Labour, Health and Social Protection
2. Advisory Group to the Prime Minister
3. Ministry of Regional Development and Infrastructure
4. Ministry of Economic and Sustainable Development
5. Ministry of Justice

- **The secretariat of the Tripartite Social partnership Commission was established.**

In accordance with conclusions of the ILO Roundtable held in Tbilisi, 2009, in May, **2010 Secretariat of the Tripartite Commission was established to support the effective and productive cooperation between social partners.**

It should be emphasized that from January 2010 to July 2011, approximately 24 Working Group meetings and approximately 10 Commission meetings were held. The Tripartite Social Partnership Commission is held on average once in a quarter. The last meeting of the Tripartite Social Partnership Commission was held in February, 2012.

The provision on *ad hoc* meetings of the Tripartite Social Partnership Commission is envisaged by the Charter of the Tripartite Social Partnership Commission and this provision was already applied in practice.

The Secretariat of the Tripartite Social Partnership Commission elaborates agenda for each meeting. The agendas are presented to the social partners before meeting to allow receiving comments and notes regarding issues envisaged by the agenda.

It should be emphasized, that the main issue is related to alleged anti-union cases raised by the GTUC. Moreover, pursuant to the recommendation of the Committee of Freedom of Association (CFA) the anti-union cases should be investigated by the Government. The Government made decision to study anti-union cases in framework of Tripartite Social Partnership Commission for ensuring of involvement of all interested parties in the process. Accordingly, the Tripartite Social Partnership Commission is oriented on analyzing the above-mentioned cases. For this purpose, the conciliation and mediation mechanisms are incorporated in the Tripartite Social Partnership Commission. According to the Charter of Tripartite Social Partnership Commission, it has special tripartite Working Group to mediate with dispute resolution.

The following alleged anti-union cases are being discussed in the framework of the Tripartite Social Commission:

- LTD Poti Sea Port case
- LTD BTM Textile case
- LTD Georgian Railway case
- The Educators & Scientists Free Trade Union of Georgia (ESFTUG) case
- Kutaisi Steel Plant Case (which was successfully resolved)

In June, 2010 the 99th Session of the International Labour Conference was held in Geneva. Georgia's case was discussed at the conference. Minister of Labour, Health and Social Protection participated in the conference. Consequently, conclusions on Georgia's case were adopted. During the Conference, the ILO took note of the establishment of Tripartite Social Partnership Commission and welcomed the steps taken by the Government of Georgia to institutionalize social dialogue in Georgia and urged the Government to intensify this dialogue.

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

CSR 6§3 MALTE

Le Comité conclut que la situation de Malte n'est pas conforme à l'article 6§3 de la Charte révisée, aux motifs qu'il n'est pas établi que :

- les décisions de la Commission d'enquête ne lient les parties que si elles conviennent d'un accord
- il existe des procédures appropriées de conciliation et d'arbitrage pour tous les salariés du secteur public.

311. Le Représentant de Malte fournit les informations suivantes par écrit:

Premier motif de non conformité :

From the Department of Industrial & Employment Relations

In Article 69 of the EIRA it is stated that where a trade dispute exists or is apprehended and the parties fail to nominate or to agree on the appointment of a conciliator or where the appointed Conciliator reports a deadlock, the Director of Industrial and Employment Relations shall refer the trade dispute to the Minister responsible for industrial and employment relations. The Minister, according to the EIRA may either appoint a court of inquiry or refer the dispute to the Industrial Tribunal.

It should be noted that to date, all trade disputes referred to the Minister have been referred to the Industrial Tribunal and no Court of Inquiry has ever been appointed.

It should also be noted that the remit of a court of inquiry as established by Art 69 (4)(a) is to inquire into and establish the causes and circumstances of the *dispute*.

Deuxième motif de non-conformité :

From the Department of Industrial & Employment Relations

The conciliation and arbitration procedure under the EIRA applies to all employees in the public sector.

From Public Administration Human Resources Organisation

Definition of "Public Service employees"

"Public Service employees" are "public officers", that is, holders of any public office or persons appointed to act in any such office. "Public officers" are employees within the Public Service which is defined in Article 124 of the Constitution of Malta¹ as the service of the Government of Malta in a civil capacity. These definitions also appear in the Public Administration Act, Cap.4972.

Moreover, in terms of article 110 (1) of the Constitution, "public officers" are appointed by the Prime Minister acting on the recommendation of the Public Service Commission, unless the Prime Minister has, acting on the recommendation of the Public Service Commission (PSC), delegated in writing such a power.

Conciliation and arbitration procedures available to public officers

The PSC³ is an independent body established by the Constitution of Malta. The fundamental role of the Commission is to make recommendations and to tender advice to the Prime Minister in the making of appointments to public offices, the removal from public office, and the exercise of discipline over public officers.

Article 110 (3) of the Constitution provides that an appeal may be made to the Prime Minister, acting on the recommendation of the PSC, from any decision to remove any person from a public office.

¹ <http://www.justiceservices.gov.mt/DownloadDocument.aspx?app=lom&itemid=8566&l=1>

² <http://www.justiceservices.gov.mt/DownloadDocument.aspx?app=lom&itemid=8963&l=1>

³ <http://www.psc.gov.mt>

In fulfilling its role, the Commission is guided by the principles of merit, equality of opportunity, impartiality, non-discrimination, the exclusion of patronage (political or otherwise), and fair and open competition, the latter within the parameters of agreements that exist between the government and the trade unions. The procedures governing these functions are set out in the PSC Regulations, 19601 and in the PSC (Disciplinary Procedure) Regulations, 19992.

The PSC also serves as an appellate body in a number of instances concerning public officers. These instances, and the procedures to be followed, are codified in the Public Service Management Code (PSMC)³, as explained hereunder:-

- appeals by public officers from decisions by the Permanent Secretary of the respective Ministry to extend or terminate the probationary period for reasons of unsatisfactory performance (Section 1.1.12.7 of the PSMC);
- petitions by candidates regarding selection processes related to appointments and promotions in the Public Service (Section 1.1.17 of the PSMC);
- appeals by ex-public officers whose application for re-employment is rejected by the Re-Employment and Re-Instatement Committee (Section 1.6.2.6 of the PSMC);
- appeals from disciplinary decisions taken in terms of the PSC (Disciplinary Procedure) Regulations, 1999 (Section 10.8 of the PSMC).

From Public Administration Collective Bargaining Unit

While the above is not applicable for the public service nevertheless the public service enjoys an ad hoc conciliation mechanism. This is established through the public service collective agreement 2005 – 2010 which is currently under review. Clause 5.2 of this agreement encourages the prompt and amicable resolution of differences between the Government as the Employer and the Trade Unions. This conciliatory structure is made up of a Chairman and two members, and all members are appointed in consultation with the Unions signatories to the Agreement. The collective agreement also establishes that both parties shall endeavour to use this conciliatory structure before any industrial action is resorted to by the Unions. The application of this conciliatory mechanism has proved to be a very positive experience to both parties.

At present the Government and Unions do not have the opportunity to refer matters to the industrial tribunal.

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

CSR 6§3 RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA

Le Comité conclut que la situation de la République de Moldova n'est pas conforme à l'article 6§3 de la Charte révisée, au motif que le recours obligatoire à l'arbitrage est permis dans des circonstances qui vont au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte révisée.

313. La Représentante de la République de Moldova affirme qu'un groupe de travail tripartite a été créé afin de rédiger une nouvelle loi sur la résolution des conflits au travail. Ce projet de loi permettra de réguler l'arbitrage volontaire.

314. Le Représentant de la CES demande des éclaircissements sur le calendrier des réformes.

315. La Représentante de la République de Moldova indique que le groupe de travail vient à peine d'être créé et qu'il appartiendra aux partenaires sociaux de fixer le calendrier précis.

316. Le Comité prend note des informations communiquées et appelle instamment le Gouvernement à prendre toutes les mesures qui s'imposent pour rendre la situation

¹ <http://www.justiceservices.gov.mt/DownloadDocument.aspx?app=lom&itemid=8969&l=1>

² <http://www.justiceservices.gov.mt/DownloadDocument.aspx?app=lom&itemid=8971&l=1>

³ <http://www.mpo.gov.mt/downloads/PSMC2011.pdf>

conforme à la Charte. Entre-temps, il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSR 6§3 PORTUGAL

Le Comité conclut que la situation du Portugal n'est pas conforme à l'article 6§3 de la Charte révisée au motif qu'il n'est pas établi que la médiation soit volontaire ni que le recours obligatoire à l'arbitrage soit seulement autorisé dans les limites prévues par l'article G de la Charte révisée.

317. La Représentante du Portugal fournit les informations suivantes par écrit :

It is important to stress that the Tripartite Agreement on the New Regulation System of Labour Relations (June 2008) maintained the previous rules defined in the Labour Code about the admissibility and functioning of compulsory arbitration.

The revised Labour Code (2009) defines the collective conflicts resolution procedure: arbitration, conciliation and mediation (art. 505.º to 513.º and 523.º to 528.º).

The parties are totally free to request any of the resolution procedures. Voluntary arbitration can cover labour conflicts related with the interpretation, integration, celebration or revision of collective agreements (art. 506.ºCT). Voluntary arbitration is carried out by three arbitrators chosen by the parties involved.

Compulsory arbitration is only possible if the parties demand it and there is still conflict after fruitless negotiations have taken place, as well as conciliation and mediation, and there is no positive outcome. The compulsory arbitration can only be decided after the consultation of the Permanent Commission of Social Concertation [a], n.º 1, article 508.º CT].

The Labour Code maintains a restrictive approach to compulsory arbitration and defines two situations in which compulsory arbitration is possible: (i) If the Permanent Commission of Social Concertation adopts a recommendation in favour by the majority of the workers and employers votes cast and (ii) if essential services related with the protection of life, health and public security are involved [b) and c), nº 1, art. 508.º CT].

The Revised Labour Code (2009) allows a new possibility of compulsory arbitration, called "necessary arbitration", which is only possible if a new collective agreement is not adopted 12 months after the expiration of the time limit of the previous collective agreement and there is no collective convention applicable to at least half of the workers covered by the expired collective convention.

Considering the information given the Portuguese legislation is in conformity with article 6§3 of RESC because voluntary arbitration, conciliation and mediation procedures depend totally of the autonomy of the parties involved (art. 506.º, 507.º, 523 and 526.º CT) and compulsory arbitration is only possible in the three exceptional situations defined in the Labour Code (art. 508.º do CT).

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

Article 6§4 - Actions collectives

CSR 6§4 ALBANIE

Le Comité conclut que la situation en Albanie n'est pas en conformité avec l'article 6 § 4 de la Charte révisée pour les motifs suivants :

- les fonctionnaires n'ont pas le droit de grève;
- Les employés des services de distribution d'eau et d'électricité n'ont pas le droit de grève.

Premier et deuxième motifs de non-conformité

319. La Représentante de l'Albanie communique les informations ci-après:

Actuellement, le droit de grève n'est pas reconnu aux fonctionnaires. Le texte de l'avant-projet de la nouvelle loi sur la fonction publique le leur accorde, mais sous réserve de certaines restrictions qui devront être clairement définies par la loi et qui veilleront à garantir la santé, la sécurité et l'ordre publics.

Par ailleurs, en ce qui concerne l'interdiction des grèves dans les services de distribution d'eau et d'électricité, il est prévu de modifier la loi afin de supprimer cette restriction et d'assurer la fourniture d'un service minimum.

320. La Présidente demande quel est le calendrier des réformes.

321. La Représentante de l'Albanie répond que les projets d'amendement doivent être déposés au Parlement en 2012.

322. La Représentante de l'Islande fait observer qu'il s'agit là de violations graves et qu'un avertissement, ou, à tout le moins, un message fort, devrait être adressé à l'Albanie, sa préférence allant vers l'avertissement.

323. La Représentante de la Lituanie estime qu'il serait suffisant de prendre note des informations communiquées et d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

324. Le Représentant de la CES fait remarquer que le Comité a déjà été informé de l'existence d'un projet de loi et qu'il n'y a rien de nouveau.

325. Le Comité décide de mettre aux voix un avertissement, qui est rejeté (9 voix pour, 23 contre et 8 abstentions).

326. Le Comité prend note des informations communiquées, appelle instamment le Gouvernement à prendre les mesures qui s'imposent et, entre-temps, décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSR 6§4 BULGARIE

- Le Comité conclut que la situation en Bulgarie n'est pas en conformité avec l'article 6§4 de la Charte révisée aux motifs que la grève est interdite au personnel non militaire relevant du ministère de la Défense et de toute structure subordonnée audit ministère ;
- la restriction du droit de grève des personnels des chemins de fer qui figure à l'article 51 de la loi sur les transports ferroviaires va au-delà de celles admises par l'article G ;
- Les fonctionnaires ne sont autorisés qu'à des actions symboliques et n'ont pas le droit de grève (article 47 de la loi sur la fonction publique).

Premier motif de non-conformité

327. La Représentante de la Bulgarie communique les informations ci-après :

Le Ministère de la défense soutient sa position, exposée dans le Rapport national, et présente le complément d'informations suivant :

« Conformément à l'art. 285, phrase 2 de la Loi sur la défense et les forces armées en République de Bulgarie, le personnel non militaire n'a pas droit à la grève effective.

Il faut noter que cette interdiction s'inscrit dans une autre interdiction à portée plus générale, introduite par l'art. 16, point 6 de la Loi sur le règlement des conflits collectifs de travail (LRCCT), aux termes de laquelle le droit de grève est interdit aux personnels relevant des structures du ministère de la Défense, du ministère de l'Intérieur, de la Justice, du Parquet et de l'Instruction.

Aux termes de l'art. 47, alinéa 1 de la Loi sur la fonction publique, lorsque les revendications avancées, portant sur des relations de travail et sociales, n'ont pas été satisfaites, les agents publics peuvent déclarer la grève. Conformément à l'art. 47, alinéa 2, la grève au titre de l'alinéa 1 se traduit par le port et l'accrochage de signes et de symboles appropriés, d'affiches de protestation, de bandes et autres, sans que les agents publics aient le droit de cesser leur travail.

A la lecture des dispositions précitées, la conclusion s'impose que le refus du droit de grève pour le personnel non militaire du ministère de la Défense, des structures directement subordonnées à ce ministère et de l'Armée bulgare, porte uniquement sur la grève effective et n'empiète pas sur le droit à la grève symbolique s'exprimant par le port ou l'accrochage de signes appropriés, d'affiches de protestation, de bandes, de badges et autres symboles appropriés, sans cesser le travail, comme cela est prévu dans l'art.10 de la Loi sur le règlement des conflits collectifs de travail.

Cette règle a été établie en raison de la spécificité des fonctions exercées au sein du ministère de la Défense, des structures directement subordonnées à ce ministère et de l'Armée bulgare, lesquelles fonctions relèvent directement de la sécurité nationale de la République de Bulgarie et représentent un système d'activités politiques, économiques, militaires, sociales et autres, orientées vers la création d'un environnement stable de sécurité et de préparation à la défense armée de l'intégrité du territoire et de l'indépendance de l'État, conformément aux dispositions de l'art. 4, alinéa 1 et de l'art. 3, alinéa 1 de la Loi sur la défense et les forces armées en République de Bulgarie.

Les dispositions citées ont été adoptées dans la droite ligne des dispositions de l'art. 50 de la Constitution de la République de Bulgarie, qui prévoit que les salariés ont droit à la grève pour défendre leurs intérêts collectifs, économiques et sociaux, ce droit étant exercé dans des conditions et suivant des modalités définies par un texte de loi, ainsi que conformément à l'art. 116, alinéa 2 de la Constitution de la République de Bulgarie, aux termes duquel les conditions de nomination ou de révocation des agents publics de leurs fonctions, ainsi que de leur adhésion à des partis politiques et des organisations syndicales et d'exercice de leur droit de grève, sont déterminées par un texte de loi.

Deuxième et troisième motifs de non-conformité

En décembre 2008, un Groupe de travail interministériel a été formé en vue de préparer la modification de la Loi sur la fonction publique réglementant le droit à la grève symbolique dans la fonction publique, et de la Loi sur le transport ferroviaire, étant donné leur non-conformité aux standards internationaux du Conseil de l'Europe et de l'Organisation internationale du travail. Le groupe de travail réunissait des représentants du ministère du Travail et de la Politique sociale, du ministère des Transports, de l'Agence nationale de l'administration ferroviaire, du ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative, ainsi que de l'administration du Conseil des ministres.

Les efforts du Groupe de travail de 2008 n'ont pas pu aboutir en raison de la position, soutenue par le ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative (fermé depuis) que l'interdiction d'actions de grève effectives avait son fondement dans le statut et les fonctions des agents publics, appelés à assister les autorités publiques dans l'exécution de leurs compétences. Le ministère des Transports avait pris une position favorable en vue de la modification de la Loi sur le transport ferroviaire. Celui-ci proposait la mise en place d'une obligation pour les salariés et leurs employeurs de signer un accord avant le déclenchement de la grève, afin d'assurer un service minimum, garantissant que 50% des trains prévus fonctionnerait.

En 2010 le Groupe de travail a repris ses travaux. Compte tenu des changements au niveau de la structure et du personnel de l'administration et l'adoption d'un nouveau Règlement d'organisation du Conseil des ministres, sa composition a été actualisée. Le groupe du travail a tenu des réunions et a élaboré des propositions d'amendement de la Loi sur la fonction publique. Ces propositions ont été acceptées en principe par le Conseil des Ministres. A l'heure actuelle les discussions portent sur la nécessité de préparer d'autres modifications de la Loi sur la fonction publique, ce qui a entraîné le report des discussions sur les propositions déjà préparées jusqu'à la fin de l'année.

328. La Représentante de la France demande pourquoi aucune Résolution n'a encore été adoptée par le Comité des Ministres concernant cette réclamation.

329. Le Secrétariat indique que le suivi de cette réclamation est à l'ordre du jour du Comité des Ministres.

330. Le Comité met aux voix un avertissement, qui est adopté (22 voix pour, 1 contre et 15 abstentions), et appelle instamment le Gouvernement à prendre toutes les mesures qui s'imposent pour rendre la situation conforme à la Charte.

CSR 6§4 CHYPRE

Le Comité conclut que la situation de Chypre n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte révisée au motif que les lois sur les syndicats 1955-1996 soumettent toute décision de déclenchement d'une grève à l'autorisation du comité exécutif d'un syndicat.

331. La représentante de Chypre fait savoir que la Chambre des représentants est actuellement saisie d'un projet de loi sur les syndicats, qui ne subordonne pas toute décision d'appeler à la grève à l'autorisation du comité exécutif d'un syndicat.

332. Le Représentant de la CES demande si cette loi a des chances d'être adoptée.

333. La représentante de Chypre répond par l'affirmative.

334. La Représentante de l'Islande propose de prendre note de cette information et d'adresser un message fort à Chypre.

335. Le Comité prend note des informations communiquées par le Gouvernement chypriote et l'appelle instamment à prendre les mesures qui s'imposent. Entre-temps, il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSR 6§4 ESTONIE

Le Comité conclut que la situation de l'Estonie n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte révisée au motif que tous les fonctionnaires n'ont pas le droit de grève.

336. La Représentante de l'Estonie indique que ses autorités ont l'intention de modifier la loi relative à la fonction publique. Un projet de loi a déjà été déposé devant le Parlement, mais a dû être retiré en raison des élections. Les partis politiques qui étaient au pouvoir ont été réélus, de sorte que le projet de loi sera représenté au Parlement. La loi devrait entrer en vigueur en 2013.

337. Le Comité prend note des informations communiquées et appelle instamment le Gouvernement à prendre les mesures qui s'imposent. Entre-temps, il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSR 6§4 FRANCE

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

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

Premier motif de non-conformité

338. La Représentante de la France communique les informations ci-après :

En premier lieu, je souhaiterais vous indiquer que, depuis la remise du rapport d'application de la charte sociale européenne révisée, la loi n° 2010-758 du 5 juillet 2010 relative à la

rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique a profondément modernisé le dialogue social dans la fonction publique, notamment en matière de négociation et d'instances de concertation. Cette réforme va avoir un impact considérable sur la qualité du dialogue au sein de la fonction publique et sur les accords qui y seront négociés.

Les dispositions contenues dans cette loi, dont un certain nombre sont d'application directe, visent notamment à élargir l'accès aux élections professionnelles en ne conditionnant plus la présentation de listes à des critères de représentativité, à favoriser l'élection des représentants du personnel par tous, à promouvoir la place de la négociation et à renforcer les garanties offertes aux agents investis d'un mandat syndical.

339. Le Comité prend note des informations communiquées, invite le Gouvernement à fournir toutes informations utiles dans le prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Deuxième motif de non-conformité

340. La Représentante de la France indique que la situation n'a pas changé. Elle insiste cependant sur le fait qu'elle résulte de règles comptables et ne doit en aucun cas être considérée comme une sanction. Elle souligne qu'en 2009, 1 417 283 millions de jours ont été perdus dans le secteur public à cause des grèves et que ce chiffre a presque atteint les 2,5 millions en 2010. Cela montre clairement qu'en réalité, cette règle comptable ne limite en rien le droit de grève.

341. La Représentante de la Lituanie estime que le droit de grève est crucial et que la situation n'a pas changé et que, par conséquent, le Comité doit mettre aux voix un avertissement.

342. La Représentante de la France juge cette proposition excessive : dans certains pays, les fonctionnaires sont privés de tout droit de grève et, qui plus est, cette règle n'a d'incidence sur le salaire des grévistes qu'à raison de moins d'une demi-journée.

343. Le représentant du Royaume-Uni et La Représentante de l'Estonie considèrent qu'il ne s'agit pas d'une situation grave et qu'aucune intervention du Comité n'est nécessaire.

344. La Représentante de la Lituanie ne partage pas cet avis et estime que cette règle pourrait dissuader certains de faire grève.

345. Le Comité met aux voix un avertissement, qui est rejeté (4 voix pour, 25 contre et 6 abstentions).

346. Le Comité appelle instamment le Gouvernement français à prendre toutes les mesures qui s'imposent pour rendre la situation conforme et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSR 6§4 ITALIE

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

- il n'a pas été montré que le pouvoir qu'a le Gouvernement de délivrer des injonctions ou ordonnances limitant les grèves dans les services publics essentiels entre dans les limites de l'article G de la Charte révisée ;
- l'obligation de notifier à l'employeur la durée des grèves affectant des services publics essentiels avant le début de celles-ci est excessive.

Premier motif de non-conformité

347. La Représentante de l'Italie précise que le pouvoir d'édicter des ordonnances n'est pas illimité et ne peut être utilisé inconsidérément : c'est la Commission de garantie qui en prend l'initiative. En outre, les ordonnances ne peuvent concerner que les services essentiels. En 2007-2008, 4 000 grèves ont été annoncées et 1 587 d'entre elles ont été annulées à la suite de l'intervention de la Commission de garantie. La législation est bien acceptée par les partenaires sociaux, qui la jugent nécessaire.

348. La Représentante du Portugal demande si les syndicats peuvent contester le bien-fondé d'une ordonnance.

349. La Représentante de l'Italie répond que les syndicats ont la possibilité de donner leur avis à la Commission de garantie.

350. Le Comité prend note des informations communiquées ; il rappelle que le droit de grève est important et que toute restriction doit être conforme à la Charte. Il invite le Gouvernement à fournir toutes informations utiles dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Deuxième motif de non-conformité

351. La Représentante de l'Italie indique que la durée des grèves affectant les services essentiels doit être notifiée pour que la Commission de garantie puisse juger de la nécessité d'édicter une ordonnance et qu'un service minimum puisse être mis en place en temps voulu.

352. Le Comité prend note des informations communiquées ; il rappelle que le droit de grève est important et que toute restriction doit être conforme à la Charte. Il invite le Gouvernement à fournir toutes informations utiles dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSR 6§4 RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA

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

- les restrictions du droit de grève faites aux fonctionnaires et personnels de secteurs tels que les affaires intérieures, la sécurité nationale et la défense nationale vont au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte révisée;
- tous les agents des services de distribution d'eau et d'électricité, des télécommunications et du contrôle du trafic aérien sont privés du droit de grève.

353. La Représentante de la République de Moldova déclare que la situation n'a pas changé, même si elle est actuellement examinée par le groupe de travail tripartite évoqué précédemment. De plus, seuls les personnels chargés d'assurer la sécurité et l'ordre publics sont concernés.

354. La Représentante du Portugal estime pour sa part que les restrictions en vigueur semblent avoir un champ d'application personnel trop large.

355. Le Représentant de la CES ajoute que le prochain rapport devra fournir des informations plus précises sur les catégories de travailleurs concernés.

356. Le Comité prend note des informations communiquées et rappelle que les restrictions au droit de grève doivent être conformes à la Charte. Il invite le Gouvernement à fournir toutes informations utiles dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSR 6§4 NORVEGE

Le Comité conclut que la situation de la Norvège n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte révisée au motif que, durant la période de référence, des textes de loi ont été promulgués pour mettre fin à des actions collectives dans des circonstances allant au-delà de celles permises par l'article G de la Charte révisée.

357. La Représentante de la Norvège déclare que le Gouvernement a cru devoir faire cesser la grève dans le secteur financier pour protéger l'intérêt général et a estimé qu'il lui fallait mettre fin à celle engagée dans le secteur public pour protéger la santé publique. D'après la Norges Bank, pendant la grève, il aurait été impossible pour le public de procéder à des paiements bancaires, car les banques auraient été fermées et les terminaux de paiement et de télépaiement, les services bancaires en ligne et les guichets automatiques de banque n'auraient pas été disponibles. En outre, ni les salaires, ni les prestations des caisses d'assurance n'auraient été créditées sur les comptes bancaires de leurs bénéficiaires. Il aurait toujours été possible de régler les biens et services en espèces, mais comme les guichets automatiques et les agences bancaires auraient été fermés, les clients auraient dû se contenter de l'argent liquide dont ils disposaient au début du conflit. Sans accès aux salaires ni aux prestations, de nombreuses personnes n'auraient pas pu acheter les produits de première nécessité (nourriture, médicaments, etc.). Pour celles et ceux qui sont tributaires des allocations de chômage, des pensions de vieillesse ou des prestations sociales, la situation serait vite devenue difficile. Selon les autorités en charge de l'assurance sociale, des sommes très importantes devaient être versées le 12 juin et les jours suivants aux bénéficiaires d'allocations de chômage et de prestations sociales.

358. Le Gouvernement n'est intervenu dans la grève du secteur public qu'au moment où elle s'est étendue aux vétérinaires, ce qui aurait pu avoir de graves conséquences sur la santé des animaux et du bétail et sur la santé publique.

359. La Représentante de l'Islande demande confirmation que les syndicats peuvent négocier librement et engager des actions collectives dans tous les secteurs de l'économie, et que la liberté de négociation a été maintenue à l'expiration de la période d'application des mesures législatives mises en place. La représentante de Norvège le confirme. La Représentante de l'Islande fait observer que le recours obligatoire à l'arbitrage est une pratique exceptionnelle en Norvège.

360. Le Comité prend note des informations communiquées. Il invite le Gouvernement à fournir toutes informations utiles dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSR 6§4 PORTUGAL

Le Comité conclut que la situation du Portugal n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte révisée au motif que le droit de déclencher une grève est réservé en principe aux seuls syndicats alors que le temps nécessaire pour la constitution de telles organisations est excessif.

361. La Représentante du Portugal indique que la situation n'a pas changé : ni le Gouvernement ni les partenaires sociaux n'en ont exprimé le souhait. A moins que les syndicats ne fassent vraiment pression en ce sens, il n'y aura pas d'évolution.

362. La Représentante de la Lituanie demande ce qui justifie qu'il faille 30 jours pour constituer un syndicat.

363. La Représentante du Portugal explique qu'il s'agit là d'une procédure administrative, et que cela correspond à un délai général et maximal. Aucun nouveau syndicat n'a cependant été créé ces 20 dernières années.

364. Le Comité prend note des informations communiquées. Il rappelle combien le droit de grève est important et appelle instamment le Gouvernement à prendre toutes les mesures qui s'imposent pour rendre la situation conforme. Entre-temps, il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSR 6§4 ROUMANIE

Le Comité conclut que la situation de la Roumanie n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte révisée au motif que :

- un syndicat ne peut entreprendre une action collective que s'il remplit des critères de représentativité, ce qui limite de façon excessive le droit des syndicats de mener des actions collectives ;
- Les employeurs peuvent imposer le recours à l'arbitrage au delà de ce qui est permis par l'article G de la Charte révisée

Premier motif de non-conformité

365. La Représentante de la Roumanie indique qu'à la suite d'une refonte de la législation, les dispositions de l'article 62 de la loi n° 168/1999 qui autorisaient les employeurs à imposer le recours à l'arbitrage après plus de 20 jours de grève ont été abrogées.

366. Selon les nouvelles dispositions, la décision de suspendre une grève est exclusivement du ressort des tribunaux, s'il est établi qu'elle est illégale (chapitre V, articles 198 à 200).

367. S'agissant des restrictions applicables, la loi (article 205) subordonne l'autorisation d'organiser un mouvement de grève dans les services de santé publique, d'assistance sociale, de télécommunication, de radio et télévision publiques, de transports ferroviaires, d'hygiène, de chauffage et de distribution d'eau, de gaz et d'électricité, à la condition qu'un service minimum (correspondant à au moins un tiers de l'activité normale) soit assuré.

368. Les salariés du secteur de l'énergie, des unités opérationnelles des centrales nucléaires et des services d'incendie peuvent se mettre en grève s'ils assurent au moins un tiers de leurs activités – de façon à éviter de mettre en danger la santé et la vie de la population - et assurent le fonctionnement de ces installations en toute sécurité (article 206).

369. Le Comité prend note de l'évolution de la situation. Il invite le Gouvernement à fournir toutes informations utiles dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Deuxième motif de non conformité :

370. La Représentante de la Roumanie a fourni les informations suivantes par écrit;

The revised legislation eliminates the provisions of article 62 from the law 168/1999, regarding the possibility of employer to claim the compulsory arbitration if the strike exceeds 20 days.

The Law of social dialogue, no. 62/10 th of may 2011 establishes for the first time the Office for Mediation and Arbitration of Collective labour disputes under the Ministry of Labour, Family and Social Protection, in order to amiable settle the labour dispute. (**Capital IV, articles 175-180**).

Reconciliation, the first stage of an amiable solving stands mandatory procedure. (**Capitol III, articles 166-174**), parties being in a conflict may decide, on a labour dispute period, by consensus, that the claims are subject to mediation, respectively to the arbitrage of the Office for arbitration.

Mediation and arbitration are compulsory only if the parties agree upon this at the beginning of the conflict or during the conflict. (**Capitol IV, articles 179 and 180**).

The strike is regulated in the Chapter V, articles 181-207. It can be declared only if, firstly have been exhausted the possibilities of solving labor dispute through the mandatory's procedures provided by this law, only after conducting strike warning and if at the moment of starting the strike warning was taken into account of employers by the employers by the organizers at least 2 working days before. (**Article 182**). Strikes may be warning strikes, solidarity and proper. (**art. 184**).

Also, the restrictions for trigger the strike in the key sectors on the grounds of threat "humanitarian interests" as well as articles 55 and 58 of the Law no.168/1999 on the decision to suspend the strike for a period of 30 days were eliminated.

According to the new provisions, the decision to suspend the strike belongs exclusively to the court, if is found that the strike was declared or develops non-observing the law. The court examines the request for strike and pronounces a decision that, if necessary, rejects the request for ceasing the strike or accepts the request and decides the ceasing of the strike because it is illegal. (**Chapter V, art. 198-200**)

On the matter of applicable restrictions, the law provides that:

In public health and social assistance, telecommunications, radio and public television, rail transport, in providing transport facilities and sanitarian localities, population supply with gas, electricity, heat and water, the strike is allowed if the strike organizers supply services, but not less then one third of normal activity. (**Article 205**)

Employees of the national energetic system, operating units of nuclear sectors, the continuous fire unit may declare a strike if they ensure at least a third of activity, which is not dangerous for the people's health and life and to ensure functions of these installations in total safety. (**Article 206**).

Can not declare a strike prosecutors, judges and military personnel from the defense system, public order and national security as well as the personnel from the shipping and air during their mission. (**Articles 202 and 203**).

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

CSR 6§4 UKRAINE

Le Comité conclut que la situation de l'Ukraine n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte révisée au motif que le droit de grève est refusé à tous les fonctionnaires.

372. La Représentante de l'Ukraine a fourni les informations suivantes par écrit :

The situation has not changed since Conclusions (2010). It should be noted that the Ministry of Social Policy has approved an order establishing an inter-ministerial working group to take measures to bring the situation into conformity with Article 6§4. The information will be provided in next report.

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

Article 21 - Droit des travailleurs à être informés et consultés

CSR 21 ITALIE

Le Comité conclut que la situation de l'Italie n'est pas conforme à l'article 21 de la Charte révisée au motif qu'il n'est pas établi que les règles relatives à l'information et à la consultation des travailleurs couvrent la majorité des travailleurs concernés.

374. La Représentante de l'Italie indique que les informations demandées par le CEDS, à savoir combien de travailleurs jouissent du droit d'être informés et consultés, sont à présent disponibles. Un examen du champ d'application de la principale loi et des nombreux autres textes législatifs en la matière fait apparaître que cette proportion est de 80 %. Pour ce qui concerne les aspects liés à la sécurité et la santé au travail, cette proportion atteint les 100% par le biais du représentant pour la sécurité, qui est requis pour toute entreprise.

375. Le Comité prend note de cette précision et insiste pour que toutes les informations utiles figurent dans le prochain rapport. Entre-temps, il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSR 21 RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA

Le Comité conclut que la situation de la République de Moldova n'est pas conforme à l'article 21 de la Charte révisée au motif qu'il n'a pas été établi que des sanctions soient imposées aux employeurs qui ne respectent pas l'obligation d'information et de consultation des travailleurs dans l'entreprise.

376. La Représentante de la République de Moldova a fourni par écrit les informations suivantes :

En tant que raison générale pour la réalisation du droit des salariés d'être au courant avec la situation économique et financière de l'entreprise ou ils travaillent est l'article 34 de la Constitution de la République de Moldova, qui consacre le droit de la personne d'avoir accès à toute information d'intérêt public.

A son tour le Code du Travail établit le droit des salariés de participer à l'administration de l'entreprise (art. 9 al. (1) lit. j) et l'art. 42), ainsi que l'obligation de l'employeur de créer des conditions qui assureraient la réalisation du droit respectif (art. 10 al. (2) lit. m)). L'une de ces conditions est que le salarié dispose de l'information véridique et complète sur la situation économique de l'entreprise ou il travaille.

En conformité avec le Code la participation des salariés à l'administration de l'entreprise peut être réalisée par:

- la participation à l'élaboration des projets des actes normatifs au niveau de l'entreprise dans le domaine socio-économique;
- la participation à l'approbation des actes normatifs au niveau de l'entreprise;
- la sollicitation de l'opinion des représentants des salariés en problèmes relatifs aux droits et aux intérêts du collectif du travail;
- La collaboration avec l'employeur dans le cadre du partenariat social;
- Toutes autres formes qui ne contreviennent pas à la législation en vigueur.

Tenant compte du fait que les intérêts des salariés dans le cadre du partenariat social, y compris la réalisation du droit de participation à l'administration de l'entreprise, sont régulièrement représentés par les syndicats, nous considérons nécessaire de mentionner que l'article 23 de la Loi des syndicats attribue aux organisations syndicales le droit de recevoir gratuitement des informations de la part des autorités de l'administration publique, des employeurs et des leurs associations en matières relatives au travail, chômage, développement socio-économique, à l'état de l'environnement, à la privatisation, à l'assistance sociale, soins médicaux, logement. En vertu de la norme respective les syndicats ont le droit de recevoir, transmettre et diffuser les informations par tout moyen légal. En qualité de partenaire social, ils bénéficient gratuitement des services des organes de mass-média d'Etat, ils peuvent organiser des sondages sociologiques et disposer des

centres informatifs. Si les personnes détenant des fonctions de responsabilité ne présentent pas l'information sollicitée ou présentent des informations non-véridiques, ce fait est qualifié comme empêchement à l'activité des syndicats, et les personnes coupables sont soumises à la responsabilité en conformité avec la législation.

Sauf cela, conformément à l'article 386 du Code du Travail en vigueur, en exerçant leurs droits légaux de contrôle les syndicats ont droit de solliciter et de recevoir de la part de l'employeur toutes les informations et les actes juridiques nécessaires au contrôle.

Le Code du Travail (art. 9) prévoit aussi le droit des salariés de conclure des contrats collectifs de travail et des conventions collectives (par intermédiaire de leurs représentants¹), ainsi que le droit d'être informé concernant l'exécution du contrat et des conventions qui les concernent. Respectivement, en vertu de l'article 10 du Code, les employeurs sont obligés à fournir aux représentants des salariés l'information complète et véridique nécessaire à la conclusion du contrat collectif de travail et au contrôle de sa réalisation.

Les normes citées sont applicables à toutes les entreprises, indifféremment de type de propriété et de forme juridique d'organisation.

La législation nationale contient aussi des dispositions distinctes concernant l'accès des salariés à l'information qui tient de l'activité de certaines entreprises.

En conformité avec l'article 170 du Code civil, la société par actions est obligée de publier, au moins 10 jours avant la tenue de la réunion générale annuelle des actionnaires, dans ses publications le bilan comptable annuel, le bilan du profit et des pertes, la valeur comptable des actions et des obligations, d'autres données, en conformité avec la législation. La société par actions est obligée à mettre à la disposition des actionnaires, dans les conditions de la loi et de l'acte de constitution, les informations concernant l'administration et la représentation de la société, concernant la situation financière, ainsi que d'autres informations, y compris l'acte de constitution, le certificat d'enregistrement de la société et des actions, les règlements de la société; les procès verbaux des réunions générales, du conseil, la liste des membres de conseil, concernant l'administrateur, les contrats avec l'enregistreur, l'auditeur, les rapports comptables, fiscaux, les rapports du censeur. À la demande des actionnaires la société est obligée à délivrer, du compte du solliciteur, des copies et des extraits des documents mentionnés.

L'exception de l'obligation de présenter l'information concernant la situation économique et financière de l'unité, prévue dans l'article 21, par. A de la Charte, est l'information qui constitue le secret d'Etat (conformément à la Loi sur le secret d'Etat n 106-XIII du 17 mai 1994) et le secret commercial (conformément à la Loi sur le secret commercial n.171-XIII du 6 juillet 1994).

En conformité avec l'article 43 de la Loi sur les sociétés à responsabilité limitée n 135-XVI du 14 juin 2007, les associés de la société (qui sont régulièrement aussi ses salariés) bénéficient de droit de participer à la gestion de la société dans les conditions de la loi et de l'acte de constitution, d'être informés sur l'activité de la société, ainsi que d'exercer le contrôle sur le mode de gestion de celle-ci.

Dans ce contexte l'administrateur de la société par actions est obligée à présenter immédiatement, à la demande de chaque associé, des informations sur l'activité de la société et de mettre à leur disposition des livres comptables et d'autres documents de la société.

Dans le même contexte il faut mentionner qu'en vertu de l'article 7 de la Loi sur l'entreprise d'Etat n 146-XIII du 16 juin 1994, le conseil d'administration de chaque entreprise comprend obligatoirement des représentants du personnel, ce qui permet aux salariés de l'entreprise d'avoir accès à toute l'information liée à l'activité de la société.

En fonction des normes violées, pour sanctionner les violations liées à la limitation de l'accès des salariés à l'information sur l'activité de l'entreprise on applique l'article 55 du Code contraventionnel qui établit des amendes pour la violation de la législation du travail ou l'article 71 al.1 du même Code qui est reproduit ci-après:

"Article 71. Violation de la législation sur l'accès à l'information et sur la pétition. (1) La violation par une personne ayant une fonction de direction des dispositions liées à l'accès à l'information et sur la pétition est sanctionnée d'une amende de 40 à 50 unités conventionnelles."

1. Conformément à l'art. 21 du Code du Travail, dans les entreprises ou des syndicats ne sont pas institués, les intérêts des salariés peuvent être défendus par leur représentants élus lors de la réunion générale des salariés, par vote d'au moins la moitié du nombre total de salariés de l'entreprise. Le nombre des représentants élus des salariés, leurs mandats, ainsi que la durée de leur mandat sont établis à la réunion générale des salariés par un acte normatif au niveau de l'entreprise.

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

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

CSR 22 ALBANIE

Le Comité conclut que la situation de l'Albanie n'est pas conforme à l'article 22 de la Charte révisée au motif que les salariés ne bénéficient pas du droit effectif de participer aux décisions au sein de l'entreprise en ce qui concerne les questions couvertes par ledit article.

378. La Représentante de l'Albanie fait état de l'adoption d'une nouvelle loi concernant la participation des salariés aux questions de santé et de sécurité, texte applicable à toutes les entreprises qui emploient plus de 50 personnes. Suite à une proposition de la Représentante de la Lituanie, le Comité félicite l'Albanie pour ces développements positifs.

379. Le Comité prend note de ce fait nouveau. Il invite le Gouvernement à fournir toutes informations utiles dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSR 22 BULGARIE

Le Comité conclut que la situation de la Bulgarie n'est pas conforme à l'article 22 de la Charte révisée au motif qu'il n'est pas établi que les représentants des travailleurs puissent prendre part à l'organisation de services sociaux et socioculturels au sein de l'entreprise.

380. La Représentante de la Bulgarie a fourni par écrit les informations suivantes :

Aux termes de l'art. 7, paragraphe 2 du Code du travail les salariés peuvent, dans le cadre d'une assemblée générale, élire des représentants qui représenteront leurs intérêts collectifs sur des questions relevant des relations de travail et de sécurité sociale devant l'employeur ou devant les autorités publiques. Les représentants sont élus à la majorité de plus de 2/3 des membres de l'assemblée générale.

Aux termes de l'art. 293 du Code du travail les modalités d'utilisation des fonds pour l'organisation de services sociaux et socioculturels au sein de l'entreprise sont fixées par l'assemblée générale du personnel. Les fonds pour les services sociaux et socioculturels ne peuvent pas être saisis ou affectés à d'autres fins.

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

CSR 22 ESTONIE

Le Comité conclut que la situation de l'Estonie n'est pas conforme à l'article 22 de la Charte révisée au motif qu'il n'est pas établi que les travailleurs ou leurs représentants disposent de voies de recours en cas de violation du droit des travailleurs de prendre part à la détermination des conditions de travail et du milieu de travail.

382. La Représentante de l'Estonie a fourni les informations suivantes par écrit :

Firstly we would like to apologise for the lack of information given in our reports. In Estonia employees' representatives may bring alleged violations of their rights concerning working conditions, including work environment to labour dispute committees or courts.

In further details the employees and their representatives right to take part in the determination and improvement of working conditions and the work environment is regulated in Occupational Health and Safety Act § 12 Section 5.

This Act stipulates that employers and workers are required to co-operate in the creation of a safe working environment. For this purpose, employers shall consult workers or their representatives in advance on issues relating to the working environment. These issues concern the planning for measures to improve the working environment, designation of employees responsible for performance of rescue work, provision of first aid and evacuation of workers, the planning and organization of the occupational health and safety training and the choice and application of new technology and work equipment. An employer shall, where possible, take into account the proposals and invite the workers to participate in the implementation of such plans.

According to the Occupational Health and Safety Act § 17 Section 6 working environment representatives enjoy, among other things, the right to require from the employer prescribed occupational health and safety measures and make proposals to remove the sources of danger and improve the working environment. A working environment representative shall not be placed at any disadvantage due to performance of his or her duties if there is a conflict of interests between him or her and the employer (§ 17 section 7).

These provisions show clearly that employees in Estonia have the right to participate in matters concerning the working environment.

We would also like to draw your attention to the Fifth European Working Condition Survey (2010)¹ done by European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Survey shows that 94,7% of Estonian workers are well and very well informed about health and safety risks. This number has increased over the years (2000 – 92,7%; 2005 – 93,3%). In the European Union the only countries with a higher percentage is Ireland, Hungary and Latvia. The European Union average is at 89,9%, which means that Estonia is well above the average.

The question is what the worker is able to do if his or her right to take part in the determination and improvement of working conditions is violated. More specifically the European Committee of Social Rights asks whether employees' representatives may bring alleged violations of the working conditions and the work environment before the relevant courts.

According to Occupational Health and Safety Act § 14 section 5 point 7 a worker has the right to contact working environment representatives, members of the working environment council, employees' trustees and the labour inspector if the measures implemented and the equipment provided by the employer do not ensure the safety of the working environment.

The Occupational Health and Safety Act does not exclude that employees' representatives have a right to bring alleged violations of their rights concerning working conditions, including work environment to labour dispute committees or courts. The right to be able to go to court is a fundamental right provided in the Constitution of the Republic of Estonia (§ 15). Everyone whose rights and freedoms are violated has the right of recourse to the courts.

Therefore, in Estonia, employees' representatives may bring alleged violations of their rights concerning working conditions to courts. It is their fundamental right to do so.

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

CSR 22 ITALIE

Le Comité conclut que la situation de l'Italie n'est pas conforme l'article 22 de la Charte révisée au motif qu'il n'a pas été établi que la majorité des travailleurs jouit du droit effectif de participer au processus décisionnel au sein de l'entreprise pour ce qui concerne les questions couvertes par l'article 22 de la Charte révisée.

384. La Représentante de l'Italie communique les informations ci-après :

Le système de participation des travailleurs à la vie de l'entreprise se base sur les RSA et RSU sur lesquelles le comité demande des éclaircissements. Il s'agit de deux organes de représentation des travailleurs, le premier introduit par la loi 300 de 1970 et l'autre par l'Accord inter confédéral de 1993, qui ont la caractéristique commune d'être composés par des travailleurs choisis par leurs collègues à l'intérieur de l'entreprise. Ils ne sont donc pas des dirigeants syndicaux, mais sont les représentants de tous les travailleurs, syndicalisés ou pas. Les RSU sont présentes soit dans le

¹ <http://www.eurofound.eu/surveys/ewcs/2010/index.htm>

secteur privé soit dans le secteur public, pour toute unité de production avec au moins 15 travailleurs. Leur nombre dépend de la taille de l'entreprise. 3 membres minimum pour les entreprises comptant jusqu'à 200 employés, puis 3 membres supplémentaires par tranche de 300 employés jusqu'à 3 000, puis 3 de plus par tranche additionnelle de 500 dans les entreprises de plus de 3 000 employés. Un examen du cadre de la législation principale et de tous les autres textes législatifs relatifs, montre que la participation est de 80%. Concernant les aspects liés à la sécurité et la santé au travail, ce pourcentage atteint 100% par le biais du représentant de la sécurité, ce qui est requis dans toutes les entreprises.

385. Le Comité prend note des informations communiquées. Il invite le Gouvernement à fournir toutes informations utiles dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Article 26§1 – HARCÈLEMENT SEXUEL

CSR 26§1 RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA

Le Comité conclut que la situation de la République de Moldova n'est pas conforme à l'article 26§1 de la Charte révisée au motif qu'il n'a pas été établi que la République de Moldova garantisse le droit à la protection contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

386. La Représentante de la République de Moldova informe le Comité de l'adoption en 2006 d'une nouvelle loi relative à la dignité au travail, qui définit les notions de harcèlement sexuel et de dignité au travail. Ce nouveau texte couvre désormais tous les travailleurs. Il ouvre des voies de recours judiciaires en cas de manquement à la loi. Aux termes de l'article 179 de ladite loi, le règlement intérieur des entreprises doit inclure des règles concernant le harcèlement sexuel et la dignité au travail. De même, l'article 327 du code du travail prévoit un droit de recours en cas de violation des droits d'un salarié par un employeur ; le code pénal contient lui aussi des dispositions relatives au harcèlement sexuel.

387. Le Comité prend note des informations communiquées par la Représentante de la République de Moldova. Il invite le Gouvernement à fournir toutes informations utiles dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Article 26§2 – HARCÈLEMENT MORAL

CSR 26§2 ALBANIE

Le Comité conclut que la situation de l'Albanie n'est pas conforme à l'article 26§2 de la Charte révisée au motif qu'il n'est pas établi qu'un système efficace de protection des salariés contre toute forme de harcèlement moral ait été mis en place.

388. La Représentante de l'Albanie explique au Comité que c'est l'Inspection du travail qui est l'institution chargée de contrôler le respect des dispositions en matière de harcèlement moral et de constater leur éventuelle violation. L'article 32 du code du travail et les articles 31 et 33 de la loi relative à l'Inspection nationale du travail prévoient, en pareil cas, des sanctions sous la forme d'amendes d'un montant compris entre 30 et 50 fois le salaire minimum. De même, l'article 625 du code civil ouvre un droit de recours judiciaire. Des modifications au code du travail, qui ne sont pas encore entrées en vigueur, exigeront le renversement de la charge de la preuve.

389. Le Comité prend note des informations communiquées par la Représentante de l'Albanie. Il invite le Gouvernement à prendre des mesures pour remédier à la situation de non-conformité et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSR 26§2 RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA

Le Comité conclut que la situation de la République de Moldova n'est pas conforme à l'article 26§2 de la Charte révisée au motif qu'il n'a pas été établi que la République de Moldova garantisse le droit à la protection contre le harcèlement moral sur le lieu de travail.

390. La Représentante de la République de Moldova informe le Comité de l'adoption en 2006 d'une nouvelle loi relative à la dignité au travail, qui définit la notion de dignité au travail. Ce nouveau texte couvre désormais les travailleurs et les employeurs. Il ouvre des voies de recours judiciaires en cas de manquement à la loi. Aux termes de l'article 179 de ladite loi, le règlement intérieur des entreprises doit inclure des règles concernant la dignité au travail.

391. Le Comité prend note des informations communiquées par la Représentante de la République de Moldova. Il invite le Gouvernement à fournir toutes informations utiles dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

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

CSR ALBANIE

Le Comité conclut que la situation de l'Albanie n'est pas conforme à l'article 28 de la Charte révisée au motif que les représentants syndicaux ne bénéficient de la protection contre le licenciement liée à l'exercice de ses fonctions que jusqu'au terme de leur mandat exclusivement.

392. La Représentante de l'Albanie a fourni les informations suivantes par écrit :

No provision is contained in the Labour Code providing for the protection of representatives of employees beyond their mandate in the steering authorities of the employees' organisation. With the changes which are to be prepared to the Labour Code, the finding of ECSR shall be taken into account in order to provide for specific regulations concerning these cases.

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

CSR 28 ARMENIE

Le Comité conclut que la situation de l'Arménie n'est pas conforme à l'article 28 de la Charte révisée au motif que la protection contre le licenciement dont bénéficient les représentants syndicaux dans l'exercice de leurs fonctions ne vaut que jusqu'à l'expiration de leur mandat.

394. La Représentante de l'Arménie a fourni les informations suivantes par écrit :

The Ministry of Labour and Social of RA soon will initiate discussions with the Confederation of Trade Unions of Armenia in regard the legislative issues related to these Articles.

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

CSR 28 BULGARIE

Le Comité conclut que la situation de la Bulgarie n'est pas conforme à l'article 28 de la Charte révisée, au motif que la législation ne prévoit pas de protection suffisante en cas de licenciement illégal lié à la qualité de représentant ou aux activités à ce titre.

396. La Représentante de la Bulgarie informe le Comité que la proposition du ministère du Travail et de la Politique sociale visant à modifier l'article 225§1 du code du travail n'a pas été adoptée par le Conseil des ministres et qu'aucun accord n'a été trouvé concernant l'annulation de la restriction de six mois. La loi relative à la protection contre la discrimination interdit toute discrimination et tout licenciement liés à l'appartenance à un syndicat ou à la participation à des activités syndicales. La Commission pour la protection contre la discrimination et les tribunaux ont pour mission de veiller à la bonne application de ce texte. La loi relative à la protection contre la discrimination prévoit des mécanismes d'indemnisation des victimes de tels actes. Elle permet ainsi à chacun de demander à la Commission d'engager une procédure pour éviter un traitement discriminatoire. Si cette procédure fait apparaître l'existence d'une discrimination, la Commission peut imposer des mesures coercitives ou des sanctions administratives. En cas de licenciement discriminatoire et illégitime, les salariés peuvent demander à bénéficier des dispositions prévues par l'article 344§2 du code du travail ou invoquer l'article 71 de la loi relative à la protection contre la discrimination.

397. Le Représentant de la CES fait observer que les modifications du code du travail n'ont pas encore pris effet et que la restriction de six mois est toujours en place ; la situation n'a donc pas changé.

398. Le Comité prend note des informations communiquées par la Représentante de la Bulgarie. Il invite le Gouvernement à prendre des mesures pour remédier à la situation de non-conformité et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSR 28 RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA

Le Comité conclut que la situation de la République de Moldova n'est pas conforme à l'article 28 de la Charte révisée au motif qu'il n'a pas été établi que :

- les délégués du personnel autres que les représentants syndicaux bénéficient d'une protection contre le licenciement ou autres mesures de rétorsion lorsqu'ils exercent leurs fonctions hors du cadre de la négociation collective.
- des facilités identiques à celles des représentants syndicaux doivent être octroyées aux autres délégués du personnel.

399. La Représentante de la République de Moldova a fourni les informations suivantes par écrit :

Premier et deuxième motif de non-conformité

La législation nationale assure les conditions les plus favorables pour la création et l'activité des syndicats, tout a en consignand le droit des salariées a l'association, en réglementant le rôle des syndicats dans le cadre du partenariat social, ainsi qu'en leur attribuant un volume important de droits et garanties en vue de réaliser leur taches statutaires.

La législation prévoit une série de garanties qui visent personnellement les représentants des salariés – tant en leur qualité des élus dans les organes syndicaux qu'en qualité de participant aux négociations collectives.

Les garanties liées a la participation des négociations collectives seront présentées sous l'article 6p.2 de la Charte (compartiment "Participation de l'Etat aux négociations collectives") – celles-ci sont applicables tans aux syndicats (s'ils existent), qu'aux représentants des salariés élus en

conformité avec l'article 21 du Code du Travail.¹ Sauf les garanties mentionnées les représentants des syndicats bénéficient des garanties suivantes:

- Les membres des organes syndicaux électifs non-libérés de leur travail de base bénéficient de temps libre pendant les heures de travail pour réaliser leurs droits et obligations syndicales, en maintenant son salaire moyen (*art. 387 al. (4) du Code du Travail*);
- Les salariés dont le contrat individuel de travail est suspendu suite à l'élection aux fonctions électives dans les organes syndicaux, à l'expiration de leur mandat, récupèrent leur emploi antérieur, faute duquel - un autre emploi (fonction) de valeur égale dans la même, ou avec l'accord de ces salariés - dans une autre entreprise. Dans le cas de l'impossibilité d'accorder l'emploi occupé antérieurement ou d'un emploi équivalent à cause de la liquidation, la réorganisation de l'entreprise, de la réduction du personnel, l'employeur respectif paye aux personnes indiquées une indemnité de licenciement égale aux 6 salaires moyens mensuels (*art. 388 al. (2) et (3) du Code du Travail*);
- Les personnes élues dans les organes syndicaux de tout niveau et qui ne sont pas libérées de leur travail de base ne peuvent pas être soumises aux sanctions disciplinaires et/ou transférées à un autre emploi sans accord préliminaire, exprimée par écrit, de l'organe dont elles sont les membres (*art. 387 al. (1) du Code du Travail*);
- Le licenciement des salariés qui ont été élus dans les organes syndicaux n'est pas admis pendant 2 ans après l'expiration de son mandat, à l'exception des cas de liquidation de l'entreprise ou si le salarié a commis des actions coupables, pour lesquelles la législation en vigueur prévoit la possibilité de licenciement. (*art. 388 al. (4) du Code du Travail*);
- Les dirigeants de l'organisation syndicale primaire (organismes syndicaux) non-libérés de leur travail de base ne peuvent pas être licenciés sans l'accord préalable de l'organe syndical supérieur (*art. 87 al. (3) du Code du Travail*).

En général, conformément à l'art. 87 du Code du travail, le licenciement (licenciement à l'initiative de l'employeur) de tout membre de syndicat n'est possible qu'avec le consentement ou la consultation de l'organe (l'organisateur) syndical de l'entreprise. Ainsi, l'accord pour le licenciement de l'organe syndical est nécessaire dans les cas suivants:

- Réduction du personnel de l'entreprise;
- Constatation du fait que le salarié ne correspond pas à l'emploi occupé ou au travail prêté à cause de l'état de santé, en conformité avec le certificat médical;
- Constatation du fait que le salarié ne correspond pas à son poste ou son travail à cause de l'insuffisance de qualification, confirmée par la décision de la commission d'attestation;
- Violation répétée, au cours d'un an, des obligations de travail, si des sanctions disciplinaires ont été appliquées antérieurement;
- Absence du travail sans une bonne raison de plus de quatre heures consécutives pendant la journée de travail.

Dans d'autres cas, le licenciement est autorisé avec la consultation préalable de l'organe syndical de l'entreprise. Les organisations syndicales doivent communiquer l'accord ou le désaccord (avis consultatif) sur le licenciement du salarié dans les 10 jours ouvrables suivant la demande. Si la réponse n'a pas été reçue par l'employeur pendant cette période, l'accord (communication de l'avis consultatif) de l'organe est présumé.

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

¹ Conformément à l'art. 21 du Code du Travail, dans les entreprises ou des syndicats ne sont pas institués, les intérêts des salariés peuvent être défendus par leur représentants élus lors de la réunion générale des salariés, par vote d'au moins la moitié du nombre total de salariés de l'entreprise. Le nombre des représentants élus des salariés, leurs mandats, ainsi que la durée de leur mandat sont établis à la réunion générale des salariés par un acte normatif au niveau de l'entreprise.

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

CSR 29 RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA

Le Comité conclut que la situation de Moldova n'est pas conforme à l'article 29 de la Charte révisée au motif qu'il n'est pas établi que la Moldova garantisse le droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs.

401. La Représentante de la République de Moldova a fourni par écrit les informations suivantes :

Comme en témoigne le contenu de l'art. 87 du Code du travail, cité dans les commentaires sur l'article 28, le licenciement des membres des syndicats suite à la réduction du personnel ne peut avoir lieu qu'avec l'accord de l'organe syndical de l'entreprise. Ainsi, en vertu de l'article 88 al. (1) lit. h) du Code, en déclenchant la procédure de réduction, l'employeur est obligé à s'adresser à l'organe syndical pour obtenir l'accord pour le licenciement.

Selon la lit. i) de l'al. (1) du même article, dans le cas où la réorganisation ou la liquidation de l'entreprise suppose la réduction massive des emplois, l'employeur est obligée à le communiquer, au moins 3 mois avant, aux organes syndicaux de l'entreprise et du secteur respectif et à initier des négociations pour respecter les droits et les intérêts des salariés.

La règle contenue dans l'art. 16, al. (3) de la Loi des syndicats n 1129-XIV du 7 Juillet, 2000 diffère légèrement de celle du Code du travail - qui oblige l'employeur à informer la section syndicale aussi en cas de situations qui pourraient entraîner une aggravation des conditions de travail des salariés: « La liquidation la réorganisation ou le changement de la forme de propriété, l'interruption totale ou partielle du procès de production à l'initiative de l'employeur, génèrent la réduction massive du personnel ou à l'aggravation des conditions de travail, ne peuvent être effectués qu'à condition d'informer, au moins 3 mois avant, le syndicat du secteur respectif et d'initier des négociations collectives pour respecter les droits et les intérêts des salariés.»

L'article 11, al. (3) de la Loi sur l'emploi et la protection sociale des demandeurs d'emploi n. 102-XV du 13 mars 2003 prévoit aussi dans pareils cas l'obligation de l'employeur de communiquer la situation aux autorités de l'administration publique centrale et locale: "La réorganisation ou la liquidation de l'entreprise et de ses sous-divisions, le stationnement total ou partiel du procès de production à l'initiative de l'administration, toute autre forme qui conduit à la réduction massive des emplois ne sont permis qu'à condition d'informer, au moins 3 mois avant de la date de son déclenchement, les syndicats respectifs et à condition de négociation collective pour défendre les droits et les intérêts des salariés, en annonçant dans le même délai aussi les autorités de l'administration publique centrale ou locale."

Conformément à l'article 88 al. (1) lit. i) du Code du Travail, les critères de réduction massive sont établis par les conventions collectives. Il faut mentionner que des critères pareils sont prévus dans la plupart dans les conventions collective au niveau de secteur. Par exemple, en vertu de la Convention collective conclue dans l'agriculture pour les années 2007-2014, le licenciement collectif constitue:

- Pour les entreprises avec un personnel de 20 à 50 – 25% par mois;
- Pour les entreprises avec un personnel de 51 à 100 – 15% par mois;
- Pour les entreprises avec un personnel de 101 à 1000 – 10% par mois;
- Pour les entreprises avec un personnel de plus 1000 – 5% par mois.

La convention collective du secteur des services communaux pour les années 2010-2013 établit les mêmes critères, avec la seule exception – pour les entreprises avec 20-50 salariés le licenciement collectifs est considéré le licenciement de 20% d leur nombre total.

Conformément à la Convention collective conclue dans le secteur de la culture pour les années 2011-2013, le licenciement collectif est considéré:

- Pour les entreprises avec un personnel de jusqu'à 9 salariés – au moins 3 salariés par mois;
- Pour les entreprises avec un personnel de salariați de 10 a 49 – au moins 6 salariés par mois;
- Pour les entreprises avec un personnel de 50 à 99 – au moins 12 salariés par mois;
- Pour les entreprises avec un personnel de 100 a 249 – au moins 30 salariés par mois;
- Pour les entreprises avec un personnel de 250 a 399 – au moins 50 salariés par mois;
- Pour les entreprises avec un personnel de plus de 400 salariés – au moins 100 salariés par mois.

La Convention collective au niveau de territoire (région Ocnîța) conclue pour les années 2010-2014 prévoit des critères suivants de licenciement collectif:

- Pour les entreprises avec un personnel de jusqu'à 50 salariés – au moins 5 salariés par mois;
- Pour les entreprises avec un personnel de 51 à 100 – au moins 10% de son nombre par mois;
- Pour les entreprises avec un personnel de 101 à 300 – au moins 10 salariés par mois;
- Pour les entreprises avec un personnel de plus de 300 salariés – au moins 10% de leur nombre par mois.

Dans ce contexte il faut mentionner que pas toutes les conventions collectives conclues prévoient des critères de licenciement collectif et pas dans tous les secteurs et les territoires des conventions collectives sont conclues – partant du caractère bénévole des négociations collectives tant la nécessité de conclure des conventions collectives que les problèmes qui doivent être réglés par celles-ci, tiennent exclusivement des partenaires sociaux.

En même temps, dans le Code du Travail, que la Loi n 102, prévoient l'obligation des employeurs d'informer par écrit, 2 mois avant, concernant le licenciement futur, la respective Agence de l'Emploi de juridiction – sur chaque salarié séparément, conformément à un formulaire approuvé par l'Agence Nationale de l'Emploi. Après l'émission de l'ordre de préavis des salariés 2 mois avant, les salariés participent aux services d'avant-licenciement réalisés par l'agence, comprenant des activités suivantes:

- Information concernant les prévisions légales sur la protection sociale des personnes qui cherchent un emploi et octroi des services de placement et de formation professionnelle;
- Embauche aux emplois vacants et l'instruction sur l'utilisation des modalités de recherche d'un emploi;
- réorientation professionnelle au sein de l'entreprise ou aux cours de courte durée;
- sondage d'opinion des salariés et leur consultation, avec la participation de l'organe syndical, sur les mesures de réduction du taux de chômage.

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

ANNEXE I
LISTE DES PARTICIPANTS

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

ETATS PARTIES

ALBANIA / ALBANIE

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

ANDORRA / ANDORRE

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

ARMENIA / ARMÉNIE

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

AUSTRIA / AUTRICHE

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

AZERBAIJAN / AZERBAÏDJAN

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

BELGIUM / BELGIQUE

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

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

BOSNIA AND HERZEGOVINA / BOSNIE-HERZEGOVINE

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

BULGARIA / BULGARIE

(Apologised/Excusé) (1)

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

CROATIA / CROATIE

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

CYPRUS / CHYPRE

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

CZECH REPUBLIC / REPUBLIQUE TCHEQUE

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

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

DENMARK / DANEMARK

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

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

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

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

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

ESTONIA / ESTONIE

Mrs Merle MALVET, Head of Social Security Department, Ministry of Social Affairs (1) (2)

Mrs Seili SUDER, Head of Employment Relations, Ministry of Social Affairs (1) (2)

FINLAND / FINLANDE

Mrs Liisa HEINONEN, Government Counsellor, Ministry of Employment and the Economy (1) (2)

Mrs Riitta-Maija JOUTTIMÄKI, Ministerial Counsellor, Ministry of Social Affairs and Health (1) (2)

FRANCE

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

GEORGIA / GEORGIE

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

GERMANY / ALLEMAGNE

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

GREECE / GRECE

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

HUNGARY / HONGRIE

(Apologised/Excusé) (1)

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

ICELAND / ISLANDE

(Apologised/Excusé) (1)

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

IRELAND / IRLANDE

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

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

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

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

ITALY / ITALIE

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

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

LATVIA / LETTONIE

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

LITHUANIA / LITUANIE

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

LUXEMBOURG

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

MALTA / MALTE

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

Mr. Edward BUTTIGIEG, Social Security Division (2)

RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA

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

MONTENEGRO

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

NETHERLANDS / PAYS-BAS

(Apologised/Excusé) (1)

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

(2)

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

NORWAY / NORVEGE

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

POLAND / POLOGNE

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

PORTUGAL

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

ROMANIA / ROUMANIE

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

RUSSIAN FEDERATION / FEDERATION DE RUSSIE

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

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

SERBIA / SERBIE

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

SLOVAK REPUBLIC / REPUBLIQUE SLOVAQUE

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

SLOVENIA / SLOVENIE

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

SPAIN / ESPAGNE

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

SWEDEN / SUEDE

(Apologised/Excusé) (1)

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

"the former Yugoslav Republic of Macedonia"

« l'ex-République yougoslave de Macédoine »

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

TURKEY / TURQUIE

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

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

UKRAINE

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

UNITED KINGDOM / ROYAUME-UNI

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

SOCIAL PARTNERS / PARTENAIRES SOCIAUX

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

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

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

BUSINESSEUROPE

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

—

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

Mme. Maud MEGEVAND Legal adviser, International Organisation of Employers (1)
(Apologised/Excusé) (2)

SIGNATORIES STATES / ETATS SIGNATAIRES

LIECHTENSTEIN

MONACO

Mme Céline CARON-DAGIONI, Conseiller Technique, Département des Affaires Sociales et de la Santé, Ministère d'Etat (1)
(Apologised/Excusé) (2)

SAN MARINO / SAINT-MARIN

—

SWITZERLAND / SUISSE

—

INGO's DELEGATION / DELEGATION DES OING

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

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

INTERPRETATION

Luke TILDEN (1)

Christophe TYCZKA (1)

Martine CARALY (1)

M. Derrick WORDSDALE (2)

M. Nicolas GUITTONNEAU (2)

M. Dider JUNGLING (2)

Annexe II

Tableau des signatures et ratifications - Situation au 15 Juin 2011

ETATS MEMBRES	SIGNATURES	RATIFICATIONS	Acceptation de la procédure de réclamations collectives
Albanie	21/09/98	14 /11/02	
Andorre	04/11/00	12/11/04	
Arménie	18/10/01	21/01/04	
Autriche	07/05/99	20/05/11	
Azerbaïdjan	18/10/01	02/09/04	
Belgique	03/05/96	02/03/04	23/06/03
Bosnie-Herzégovine	11/05/04	07/10/08	
Bulgarie	21/09/98	07/06/00	07/06/00
Croatie	06/11/09	26/02/03	26/02/03
Chypre	03/05/96	27/09/00	06/08/96
République tchèque	04/11/00	03/11/99	
Danemark	*	03/05/96	03/03/65
Estonie	04/05/98	11/09/00	
Finlande	03/05/96	21/06/02	17/07/98 X
France	03/05/96	07/05/99	07/05/99
Géorgie	30/06/00	22/08/05	
Allemagne	*	29/06/07	27/01/65
Grèce	03/05/96	06/06/84	18/06/98
Hongrie	07/10/04	20/04/09	
Islande	04/11/98	15/01/76	
Irlande	04/11/00	04/11/00	04/11/00
Italie	03/05/96	05/07/99	03/11/97
Lettonie	29/05/07	31/01/02	
Liechtenstein	09/10/91		
Lituanie	08/09/97	29/06/01	
Luxembourg	*	11/02/98	10/10/91
Malte	27/07/05	27/07/05	
République de Moldova	03/11/98	08/11/01	
Monaco	05/10/04		
Monténégro	22/03/05	03/03/10	
Pays-Bas	23/01/04	03/05/06	03/05/06
Norvège	07/05/01	07/05/01	20/03/97
Pologne	25/10/05	25/06/97	
Portugal	03/05/96	30/05/02	20/03/98
Roumanie	14/05/97	07/05/99	
Fédération de Russie	14/09/00	16/10/09	
Saint-Marin	18/10/01		
Serbie	22/03/05	14/09/09	
République slovaque	18/11/99	23/04/09	
Slovénie	11/10/97	07/05/99	07/05/99
Espagne	23/10/00	06/05/80	
Suède	03/05/96	29/05/98	29/05/98
Suisse	06/05/76		
«l'ex-République yougoslave de Macédoine»	27/05/09	31/03/05	
Turquie	06/10/04	27/06/07	
Ukraine	07/05/99	21/12/06	
Royaume-Uni	*	07/11/97	11/07/62
Nombre d'Etats	47	2 + 45 = 47	12 + 31 = 43
			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 la ratification de la Charte révisée de 1996.

* Etats devant ratifier le Protocole d'amendement de 1991 pour que ce dernier entre formellement en vigueur. En pratique, par décision du Comité des Ministres, ce protocole s'applique déjà.

X Etat ayant reconnu aux ONG nationales le droit de présenter des réclamations collectives à son encontre.

Annexe III**Liste des Conclusions de non-conformité****A. Conclusions de non-conformité pour la première fois****i) Procédure écrite**

ALBANIE	CSR 2§1, 2§2, 2§5, 5, 6§1, 6§2, 28
ARMÉNIE	CSR 2§1, 2§5, 4§2, 5, 6§2, 28
AZERBAIDJAN	CSR 5
BELGIQUE	CSR 2§3, 2§5, 4§4, 5 (1 ^{er} et 3 ^e motifs)
BULGARIE	CSR 2§5, 4§2, 6§1, 6§2, 22
ESTONIE	CSR 22
FRANCE	CSR 2§3
GEORGIE	CSR 2§1 (aucune information reçue par écrit), 4§2 (aucune information reçue par écrit), 4§4 (aucune information reçue par écrit), 5 (3 ^e motif), 6§3 (aucune information reçue par écrit)
ITALIE	CSR 2§2, 4§2
LITHUANIE	CSR 6§2
MALTE	CSR 5 (aucune information reçue par écrit), 6§3 (aucune information reçue par écrit)
RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA	CSR 2§1, 2§2, 2§3, 2§5, 2§6, 4§4, 6§1, 21, 28, 29
PAYS-BAS	CSR 2§4
PORTUGAL	CSR 2§4, 4§4, 6§3
ROUMANIA	CSR 2§2, 4§2, 6§4
TURQUIE	CSR 4§4
UKRAINE	CSR 4§4, 6§4

ii) Examen oral (décision du Bureau)

ALBANIE	CSR 2§4 (1 ^{er} motif), 4§1, 4§5
ARMÉNIE	CSR 4§5
AZERBAIDJAN	CSR 4§1
BELGIQUE	CSR 5 (2 ^e motif)
GEORGIE	CSR 5 (1 ^{er} et 2 ^e motifs), 6§2
ITALIE	CSR 2§4
LITHUANIE	CSR 4§1
RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA	CSR 2§4, 2§7, 5, 6§2
PORTUGAL	CSR 4§1
SLOVENIE	CSR 4§1
UKRAINE	CSR 2§7, 4§5

B. Les conclusions renouvelées de non-conformité

ALBANIE	CSR 2§3, 2§4 (2 ^e motif), 4§4, 6§3, 6§4, 22, 26§2
ARMÉNIE	CSR 4§4
BELGIQUE	CSR 4§2
BULGARIE	CSR 4§4, 5, 6§3, 6§4, 28
CHYPRE	CSR 6§4
ESTONIE	CSR 2§1, 4§4, 6§4
FRANCE	CSR 2§1, 4§2, 4§4, 5, 6§4
ITALIE	CSR 2§1, 4§1, 4§4, 4§5, 6§4, 21, 22
LITHUANIE	CSR 2§1, 4§5, 5
MALTE	CSR 4§4, 4§5
RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA	CSR 4§5, 6§3, 6§4, 26§1, 26§2
PAYS-BAS	CSR 4§1, 4§4
NORVEGE	CSR 2§1, 4§5, 6§4
PORTUGAL	CSR 6§4
ROUMANIE	CSR 4§1, 4§4, 4§5, 5, 6§4
SUEDE	CSR 4§4
TURQUIE	CSR 4§5

Annexe IV

C. Liste des Conclusions ajournées

ALBANIE	CSR 2§7
ANDORRE	CSR 2§4, 2§7, 4§1, 4§4, 5
ARMÉNIE	CSR 6§1, 6§3, 6§4, 22
AZERBAIDJAN	CSR 4§2, 4§4, 4§5, 6§2, 6§4, 22, 28
BELGIQUE	CSR 4§1, 6§4
ESTONIE	CSR 4§2, 5, 6§2
GEORGIE	CSR 2§2, 2§5, 6§1, 6§4
LITHUANIE	CSR 4§2
MALTE	CSR 2§1, 2§2, 6§1
PAYS-BAS	CSR 2§1, 2§2, 2§3, 2§6, 2§7, 4§2
NORVEGE	CSR 4§2, 21
PORTUGAL	CSR 2§6, 2§7, 22
SLOVENIE	CSR 2§1, 2§2, 6§2
SUEDE	CSR 5
TURQUIE	CSR 2§1, 2§2, 2§4, 2§5, 2§6, 22, 28
UKRAINE	CSR 2§2, 2§6, 5, 6§1, 6§2, 6§3, 28

Annexe V

Avertissement(s) and Recommandation(s)

Avertissements¹

Article 4, paragraphe 1 (Rémunération décente)

– Pays-Bas

Le salaire minimum versé aux travailleurs de 18 à 22 ans, est manifestement inéquitable.

Article 4, paragraphe 4 (Délai de préavis raisonnable en cas de cessation)

– Malta

- Une semaine de préavis n'est pas suffisant lorsqu'un travailleur a moins de six mois d'ancienneté ;
- deux semaines de préavis ne sont pas suffisantes lorsqu'un travailleur a plus de six mois de service ;
- quatre semaines de préavis ne sont pas suffisantes lorsqu'un travailleur a entre trois et quatre ans de service.

Article 5 (Droit syndical)

– Bulgaria

La législation ne prévoit pas de réparation suffisante et proportionnée au préjudice subi par la victime en cas de licenciement discriminatoire pour cause d'exercice d'activités syndicales.

Article 6 paragraphe 4 (Actions collectives)

– Bulgaria

- La grève est interdite au personnel non militaire relevant du ministère de la Défense et de toute structure subordonnée audit ministère ;
- la restriction du droit de grève des personnels des chemins de fer qui figure à l'article 51 de la loi sur les transports ferroviaires va au-delà de celles admises par l'article G ;
- les fonctionnaires ne sont autorisés qu'à recourir à des actions symboliques et n'ont pas le droit de grève (article 47 de la loi sur la fonction publique).

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.