

Rapport d'activité 2014



Comité européen des Droits sociaux



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

Rapport d'activités 2014

**Comité européen
des Droits sociaux**

Le Comité européen des Droits sociaux statue en droit sur la conformité des situations nationales avec la Charte sociale européenne. Le Comité adopte des « conclusions » après l'examen des rapports nationaux soumis annuellement par les Etats parties et il adopte des « décisions » après l'examen de réclamations collectives présentées par des organisations.

Le Comité se compose de 15 membres indépendants et impartiaux qui sont élus par le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe pour un mandat de six ans renouvelable une fois.

Direction générale
Droits de l'Homme et Etat de Droit
Service de la Charte sociale européenne
Conseil de l'Europe
F – 67075 Strasbourg Cedex

Table des matières

INTRODUCTION PAR LUIS JIMENA QUESADA, PRÉSIDENT DU COMITÉ	5
L'effectivité de la Charte sociale européenne et la progressivité du mouvement de Turin	5
ACTIVITÉS DU COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX EN 2014	9
1. Aperçu général	9
2. Elections des membres du Comité	10
3. Procédure des réclamations collectives	11
Autres décisions adoptées en 2014	15
Suivi des décisions du Comité européen des droits sociaux par le Comité des Ministres	15
Exemples de l'impact des décisions du Comité européen des Droits sociaux	17
Réunion informelle entre le Bureau du Comité et les Agents des Gouvernements	18
4. Procédure des rapports	19
Droit à des conditions de travail équitables	20
Droit à une rémunération équitable	21
Droit syndical	24
Droit de négociation collective	25
Droit à l'information et à la consultation	26
Droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail	27
Droit à la dignité dans le travail	28
Droit des représentants des travailleurs à la protection dans l'entreprise	28
Droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs	29
5. Procédure relative aux dispositions non acceptées	29
6. Conférence de Turin	35
7. Réunion informelle conjointe du Comité européen des Droits sociaux et du Comité gouvernemental de la Charte sociale européenne et du Code européen de Sécurité Sociale	37
8. Relations avec l'Union européenne	37
a) Commission européenne	37
b) Cour de Justice de l'Union européenne	39
9. Relations avec l'Organisation des Nations Unies	39
10. Réseau académique sur la Charte (RACSE)	41
ANNEXES	43
Annexe 1 – Liste des membres du Comité européen des Droits sociaux au 20 janvier 2015	43
Annexe 2 – Signatures et ratifications de la Charte de 1961, de ses Protocoles et de la Charte sociale européenne (révisée) - au 1 ^{er} janvier 2015	44
Annexe 3 – Acceptation des dispositions de la Charte sociale européenne révisée (1996)	47
Annexe 4 – Cumul/année des dispositions acceptées depuis 1962	54
Annexe 5 – Liste des réclamations collectives enregistrées en 2014 et état de la procédure au 31 décembre 2014	58
Annexe 6 – Tableaux récapitulatifs des Conclusions	65
Annexe 7 – Sélection de Conclusions 2014 de non-conformité portées à l'attention de l'Assemblée parlementaire	68
Annexe 8 – Observations du Comité sur des textes soumis par le Comité des Ministres	214

Annexe 9 – Sélection de décisions judiciaires récentes se référant à la Charte sociale européenne	216
Annexe 10 – Principales réunions avec la participation du Comité européen des Droits sociaux et de son Secrétariat en 2014	218
Annexe 11 – Sélection de réunions et sessions de formation, séminaires, conférences et colloques	220
Annexe 12 – Contribution du Comité à la Conférence de Turin : propositions concernant le rôle et le statut du Comité européen des Droits sociaux, à l'occasion de la Conférence à haut niveau, Turin, Italie 17-18 octobre 2014	223
Annexe 13 – Bibliographie sur la Charte sociale européenne (publications récentes)	225

Introduction

par Luis Jimena Quesada, Président du Comité

L'effectivité de la Charte sociale européenne et la progressivité du mouvement de Turin

Le présent rapport retrace une nouvelle année au cours de laquelle les activités du Comité européen des Droits sociaux (avec le soutien permanent du Service de la Charte sociale européenne) ont pris une dimension plus vaste et plus importante en faveur de la dignité humaine. En soulignant le travail d'équipe accompli, je voudrais rendre un hommage spécial à mes très chers collègues Ellen Turlletsky (qui a énormément contribué à la visibilité de la Charte en tant que responsable du site web et a travaillé de manière habile et loyale au sein du Service jusqu'à son départ en retraite en août 2014), Rüçhan Işık, Alexandru Athanasiu et Jarna Petman (qui ont précieusement contribué avec engagement et détermination au développement de la jurisprudence du Comité jusqu'à la fin de leurs mandats en décembre 2014). Un grand merci à tous les quatre d'avoir partagé avec moi, avec nous tous, ce parcours dans la voie ouverte à Turin en 1961.

L'année 2014 a démarré avec la première session du Comité (27-29 janvier) à Bruxelles, ce qui a témoigné de la volonté positive du Comité (et plus largement du Conseil de l'Europe) de souligner les synergies avec l'Union européenne afin de toujours poursuivre le standard le plus favorable au respect des droits sociaux. Le même esprit a imprégné l'échange de vues tenu par le Comité avec la Cour de Justice de l'Union européenne à Luxembourg fin 2014 (1^{er} décembre).

Ce type d'échanges, avec également d'autres institutions européennes (du Conseil de l'Europe ou de l'Union européenne, sans oublier l'OSCE) ou universelles (OIT, Nations Unies), de même qu'avec les institutions et les acteurs à l'échelle nationale, constitue l'une des principales activités du Comité, d'autant plus que la Charte n'appartient pas au Comité ou à toute autre institution (nationale ou internationale), mais avant tout à tous les êtres humains qui en sont les bénéficiaires.

L'année 2014 a une fois encore mis en évidence, dans le cadre du système des rapports, le caractère fondamental des droits relatifs au travail et le besoin impérieux de les protéger en temps de crise (du fait de la vulnérabilité accrue des personnes affectées) avec même beaucoup plus d'intensité. L'analyse des situations nationales en 2014 dans ce domaine a également mis en exergue l'interaction entre les deux mécanismes de contrôle et, par conséquent, le « non-sens » ou l'incohérence de la non-acceptation de la procédure de réclamations collectives. C'est précisément pour cette raison qu'il faut se réjouir de l'adoption par le Comité des Ministres, le 2 avril 2014, des changements au système de rapports, dans l'objectif essentiel de simplifier ce mécanisme à l'égard des États parties ayant accepté la procédure de réclamations collectives.

Les réalisations de 2014 en termes de réclamations collectives ont renforcé le potentiel de la Charte pour protéger les bénéficiaires les plus démunis, y compris les droits des adultes sans-papiers à la nourriture, aux vêtements et au logement. Je voudrais mentionner tout particulièrement les décisions sur le bien-fondé adoptées en juillet 2014 sur les réclamations collectives n°86/2012 et n°90/2013. Y-a-t-il tâche plus sophistiquée juridiquement (et noble moralement), qui élève plus la valeur de la dignité humaine ? Je ne le pense pas. Le Pape François l'a rappelé dans son allocution dans l'hémicycle de l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe le 25 novembre 2014, se référant aux « nombreux pauvres qui vivent en Europe. Combien il y en a dans nos rues ! Ils demandent non seulement le pain pour survivre, ce qui est le plus élémentaire des droits, mais aussi à redécouvrir la valeur de leur propre vie, que la pauvreté tend à faire oublier, et à retrouver la dignité conférée par le travail ». J'en suis persuadé : les ressources matérielles et les instruments juridiques existent en Europe : il faut agir à bon escient et les mobiliser !

En effet, la Charte offre le grand privilège de reconnaître le droit à la protection contre la pauvreté et l'exclusion sociale (et des droits connexes) et le Comité a la haute mission et le grand honneur de faire en sorte que cette reconnaissance soit effectivement garantie. Mais cet honneur (en réalité, une obligation et responsabilité) est partagé avec les autres acteurs qui rendent la Charte opérationnelle, c'est-à-dire les organisations habilitées à agir devant le Comité, dont le concours est indispensable, ainsi que les entités publiques – à tous les niveaux territoriaux –, qui font preuve de bonne volonté au moment de suivre la valeur contraignante des engagements découlant de la Charte.

L'année 2014 a été complétée avec la Conférence de Turin (17-18 octobre) : le Processus de Turin est devenu une sorte de plate-forme qui fédère l'action de tous les acteurs impliqués dans la défense de la Charte, leur permettant d'éprouver le sentiment d'appartenance à un mouvement irréversible et progressif de protection européenne des droits sociaux (« mouvement de Turin »), dont le but ultime consiste à rendre réels et effectifs les droits de la Charte par le biais de la sensibilisation aux thèmes évoqués ci-dessus (les synergies avec l'Union européenne, la protection renforcée des personnes en situation de vulnérabilité dans le contexte de la crise économique et la généralisation de la procédure de réclamations collectives).

C'est dans ce même esprit qu'il importe d'éviter les dangers ou accidents sur la route de Turin, tels que ceux qui se sont produits en novembre 2014, lors de la dernière

élection ou réélection de membres du Comité au sein du Comité des Ministres. L'indépendance du Comité européen des Droits sociaux ne doit jamais être mise en jeu. Au contraire, un geste positif de la part du Comité des Ministres en direction du « mouvement de Turin » consisterait à décider de mettre pleinement en œuvre le Protocole de Turin de 1991, permettant ainsi de procéder à l'élection des membres du Comité européen des Droits sociaux par l'Assemblée Parlementaire du Conseil de l'Europe.

De tels gestes positifs pourraient aider à dynamiser le « mouvement de Turin », c'est-à-dire à concentrer harmonieusement les efforts communs en vue de consolider la Charte en tant que véritable Pacte européen pour la stabilité sociale des trois piliers du Conseil de l'Europe : démocratie sociale, État social et droits sociaux.



Luis Jimena Quesada
Strasbourg, le 6 décembre 2014

Activités du Comité européen des Droits sociaux en 2014

1. Aperçu général

Le Comité européen des Droits sociaux a été établi en vertu de l'article 25 de la Charte de 1961. Il a pour fonction de statuer sur la conformité du droit et de la pratique des Etats parties au regard de la Charte sociale européenne, du Protocole additionnel de 1988 et de la Charte sociale européenne initiale de 1961. Il se compose de quinze membres indépendants « de la plus haute intégrité et d'une compétence reconnue dans les matières sociales nationales et internationales », élus par le Comité des Ministres¹.

Le Comité exerce son contrôle de la conformité des situations nationales selon deux procédures distinctes mais étroitement liées : la procédure des rapports, par laquelle il examine les rapports écrits présentés par les Etats parties à intervalles réguliers, et la procédure des réclamations collectives, qui permet à certaines organisations nationales et internationales d'introduire des réclamations contre les Etats parties qui ont accepté d'être liés par cette procédure. Dans le cadre des rapports nationaux, le Comité adopte des « conclusions » ; dans le cadre des réclamations collectives, il adopte des « décisions ».

En 2014, le Comité a tenu sept sessions :

- ▶ 269^e session : 27-29 janvier 2014
- ▶ 270^e session : 18-21 mars 2014
- ▶ 271^e session : 12-16 mai 2014
- ▶ 272^e session : 30 juin-4 juillet 2014
- ▶ 273^e session : 8-12 septembre 2014
- ▶ 274^e session : 13-16 octobre 2014
- ▶ 275^e session : 1-5 décembre 2014

La session de janvier s'est déroulée à Bruxelles, ce qui a permis de rendre publiques les Conclusions 2013 et d'entretenir les contacts avec les institutions basées à Bruxelles, telles que la Commission européenne, le Parlement européen, le Conseil économique et social européen, la Confédération européenne des syndicats et plusieurs organisations de la société civile (voir aussi le chapitre 8).

La 274^e session s'est tenue à Turin, lieu de naissance de la Charte sociale européenne, conjointement avec la Conférence à haut niveau sur la Charte organisée dans cette même ville les 17 et 18 octobre 2014 (voir le chapitre 6).

Les autres sessions se sont déroulées à Strasbourg.

1. La composition actuelle du Comité figure à l'Annexe 1.

Au cours des sessions de 2014, le Comité a examiné les rapports présentés par 41 Etats parties (deux Etats, l'Albanie et la Croatie, n'ayant pas remis leur rapport dans les délais) qui décrivent l'application de la Charte en droit et dans la pratique pour ce qui concerne les dispositions relevant du groupe thématique « Droits liés au travail » : articles 2, 4, 5, 6, 21, 22, 26, 28 et 29 (voir le chapitre 4 pour une présentation détaillée).

Concernant la procédure de réclamations collectives, le Comité a déclaré 3 réclamations recevables et a adopté des décisions sur le bien-fondé dans 8 réclamations concernant, notamment, les droits des personnes handicapées, l'accès à l'avortement, le droit syndical et le droit des migrants irréguliers à une assistance d'urgence et au logement. En 2014, le Comité a tenu sa première réunion avec les Agents des gouvernements désignés dans le cadre de la procédure de réclamations collectives (voir le chapitre 3).

Le Comité a formulé des commentaires sur les textes qui lui ont été soumis par le Comité des Ministres, concernant en particulier une recommandation de l'Assemblée parlementaire (ces commentaires sont reproduits à l'Annexe 8).

Dans le cadre de ses sessions, le Comité a organisé des réunions avec des représentants de plusieurs organes du Conseil de l'Europe, ainsi qu'avec des représentants d'autres organes internationaux ; des échanges de vues ont ainsi eu lieu avec la Cour de Justice de l'Union européenne et l'Organisation internationale du Travail.

Des délégations du Comité ont participé à des réunions bilatérales avec un certain nombre de pays en 2014 afin de s'entretenir avec leurs autorités, en particulier des sujets suivants :

- ▶ les conclusions adoptées par le Comité lors de cycles de contrôle précédents et l'examen, dans le présent cycle, des politiques de ces pays concernant leurs engagements au regard de la Charte ;
- ▶ les dispositions non acceptées de la Charte (procédure prévue à l'article 22 de la Charte de 1961, voir aussi le chapitre 5) ;
- ▶ la ratification de la Charte révisée et l'adhésion à la procédure de réclamations collectives pour les Etats qui n'y ont pas encore procédé.

Des séminaires de formation sur la Charte et la jurisprudence du Comité ont été organisés dans plusieurs pays, avec la participation d'anciens membres ou des membres en exercice du Comité, et le Comité a été représenté à de nombreux séminaires et conférences internationales sur les questions liées aux droits de l'homme. La liste de ces différentes manifestations figure aux Annexes 10 et 11.

2. Elections des membres du Comité

La composition du Comité est régie par l'article 25 de la Charte, en vertu duquel ses 15 membres sont élus par le Comité des Ministres pour un mandat de six ans, renouvelable une fois². Les membres sont des « experts de la plus haute intégrité et d'une

2. Il est rappelé que, conformément à l'article 3 du Protocole de Turin, les membres sont élus par l'Assemblée Parlementaire. Toutefois, cette disposition est la seule qui ne soit pas encore appliquée (en attendant l'entrée en vigueur du Protocole).

compétence reconnue dans les questions sociales nationales et internationales ». L'élection en vue de pourvoir un tiers des sièges (cinq) a lieu tous les deux ans.

Lors de la 1212^e réunion des Délégués des Ministres, le 19 novembre 2014, le Comité des Ministres a procédé à une élection pour pourvoir les cinq sièges vacants au 31 décembre 2012. M. Petros Stangos (grec) a été élu pour un second mandat et M. François Vandamme (belge), Mme Krassimira Sredkova (bulgare), Mme Marit Frogner (norvégienne) et M. Raul Canosa Usera (espagnol) ont été élus en qualité de nouveaux membres pour un premier mandat. Le mandat de ces cinq membres commence au 1^{er} janvier 2015 et se termine le 31 décembre 2020. Afin de respecter l'obligation d'indépendance et d'impartialité, M. Vandamme ne prendra ses fonctions au Comité qu'en mai 2015, lorsqu'il aura quitté ses fonctions gouvernementales.

Le Comité tient à rendre hommage et à exprimer sa gratitude aux quatre membres sortants, M. Rüchan Isik (turc), M. Alexandru Athanasiu (roumain), M. Luis Jimena Quesada (espagnol) et Mme Jarna Petman (finlandaise), pour leur contribution aux travaux du Comité et leurs efforts inlassables en faveur de la promotion des droits sociaux. Tous ont rejoint le Comité en 2009 et ont effectué un mandat. M. Jimena Quesada a été Président du Comité de 2011 à 2014.

Le 4 décembre 2014, un atelier a été organisé à Strasbourg en l'honneur des quatre membres sortants sur le thème du « Processus de Turin ».

3. Procédure des réclamations collectives

La procédure des réclamations collectives a été mise en place en 1995 par le Protocole additionnel à la Charte prévoyant un système de réclamations collectives, entré en vigueur le 1^{er} juillet 1998. Quinze États parties ont accepté à ce jour d'être liés par la procédure des réclamations collectives.

L'objectif poursuivi par l'introduction de ce système était l'accroissement de l'efficacité, de la rapidité et de l'impact de la mise en œuvre de la Charte.

Sur la période 1998-2014, le Comité européen des Droits sociaux a été saisi de 113 réclamations collectives. Le Comité a rendu 198 décisions dont 103 décisions sur la recevabilité, 89 décisions sur le bien-fondé, y compris 4 décisions portant à la fois sur la recevabilité et le bien-fondé, 4 décisions sur des mesures immédiates et 2 décisions de radiation.

En 2014, 10 nouvelles réclamations ont été enregistrées.

Au cours de ses 7 sessions tenues en 2014, le Comité a adopté 8 décisions sur le bien-fondé, 3 décisions sur la recevabilité et 1 décision de radiation.

Les 10 réclamations enregistrées en 2014 ont été introduites contre 6 pays : la Finlande (3), l'Irlande (2), l'Italie (2), la Belgique (1), la République tchèque (1) et la Grèce (1). 4 réclamations provenaient d'ONG internationales, 3 de syndicats nationaux et 3 d'ONG nationales.

La durée moyenne de traitement était de 6,6 mois au stade de la recevabilité et de 14,9 mois au stade du bien-fondé.

Pour des chiffres plus détaillés sur l'état des réclamations par pays à la fin de l'année 2014, et sur le nombre de décisions rendues par le Comité sur la période 1998-2014, voir l'Annexe 5.

Décisions rendues publiques en 2014 :

En 2014, les 6 décisions suivantes ont été rendues publiques, parmi celles-ci 4 décisions avaient été adoptées par le Comité en 2013 :

■ Le 5 février 2014, la décision sur le bien-fondé concernant l'affaire Action européenne des handicapés (AEH) c. France, réclamation n°81/2012 est devenue publique. La décision a été adoptée par le Comité le 11 septembre 2013. La décision est devenue publique suite à l'adoption, par le Comité des Ministres, de la Résolution CM/ResChS(2014)2 le 5 février 2014.

L'AEH alléguait que la France ne respecte pas le droit à l'éducation des enfants et adolescents autistes et le droit à la formation professionnelle des jeunes adultes autistes, en violation des articles 10 (droit à la formation professionnelle) et 15 (droit des personnes handicapées à la formation professionnelle, à la réadaptation et à l'intégration sociale), lus seuls et/ou en combinaison avec l'article E (non-discrimination) de la Charte, en raison de différences de traitement dans les domaines de l'éducation et de la formation professionnelle entre autistes et personnes souffrant d'autres handicaps.

Dans sa décision sur le bien-fondé, le Comité a conclu :

- ▶ à l'unanimité, qu'il y a violation de l'article 15§1 :
 - en ce qui concerne le droit des enfants et adolescents autistes à la scolarisation en priorité dans les établissements de droit commun ;
 - en ce qui concerne le droit à la formation professionnelle des jeunes autistes;
 - au motif que le travail effectué au sein des institutions spécialisées prenant en charge les enfants et les adolescents autistes n'est pas de nature principalement éducative ;
- ▶ par 9 voix contre 4, qu'il y a violation de l'article E combiné avec l'article 15§1, parce que certaines familles n'ont pas d'autre choix que de quitter le territoire national aux fins de scolarisation en milieu scolaire spécialisé de leurs enfants autistes, ce qui constitue une discrimination directe à leur rencontre ;
- ▶ par 8 voix contre 5, qu'il y a violation de l'article E combiné avec l'article 15§1, au motif que la restriction des ressources du budget social de l'Etat affectées à la scolarisation des enfants et adolescents autistes désavantage indirectement ces personnes handicapées.

Une opinion séparée dissidente a été exprimée par Lauri Leppik, à laquelle Monika Schlachter s'est ralliée.

Le 10 mars 2014, la décision sur le bien-fondé concernant l'affaire Fédération internationale pour le Planning familial – Réseau européen (IPPF EN) c. Italie, Réclamation n°87/2012 est devenue publique. La décision a été adoptée par le Comité le 10 septembre 2013.

L'IPPF EN alléguait que le nombre élevé de praticiens hospitaliers et d'autres personnels de santé faisant valoir l'objection de conscience rendait inefficace le droit

des femmes à l'accès aux procédures d'interruption de grossesse garanti par le paragraphe 4 de l'article 9 de la loi n°194 de 1978 relatif aux « normes de protection sociale de la maternité et l'interruption volontaire de grossesse », en violation du droit à la protection de la santé garanti par l'article 11 de la Charte. L'organisation réclamante alléguait également que le droit à la protection de la santé n'était pas assuré sans discrimination pour les femmes souhaitant interrompre la grossesse, en violation de l'article E lu en combinaison avec l'article 11.

Dans sa décision sur le bien-fondé, le Comité a conclu :

- ▶ par 13 voix contre 1 qu'il y a violation de l'article 11§1 de la Charte ;
- ▶ par 13 voix contre 1 qu'il y a violation de l'article E lu en combinaison avec l'article 11 de la Charte.

Luis Jimena Quesada et Petros Stangos ont formulé respectivement une opinion séparée dissidente et une opinion séparée concordante.

Le Comité des Ministres a adopté la Résolution CM/ResChS(2014)6 le 30 avril 2014.

■ Le 2 avril 2014, la décision sur la recevabilité et le bien-fondé concernant l'affaire Union syndicale des magistrats administratifs (USMA) c. France, Réclamation n°84/2012 est devenue publique. La décision a été adoptée par le Comité le 2 décembre 2013. La décision est devenue publique à la suite de l'adoption, par le Comité des Ministres, de la Résolution CM/ResChS(2014)4 le 2 avril 2014.

L'organisation réclamante alléguait que le dispositif de rémunération forfaitaire par catégorie statutaire des jours accumulés sur le compte épargne-temps des agents de la fonction publique de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire, et en particulier le taux d'indemnisation des jours non pris accumulés sur le compte épargne-temps des magistrats administratifs, constituent une violation de l'article 4§2 (droit à une rémunération majorée des heures supplémentaires) de la Charte.

Dans sa décision sur la recevabilité et le bien-fondé, le Comité :

- ▶ à l'unanimité, a déclaré la réclamation recevable ;
- ▶ et, à l'unanimité, a conclu qu'il n'y a pas violation de l'article 4§2 de la Charte.

■ Le 17 mai 2014, la décision sur la recevabilité et le bien-fondé concernant l'affaire Confédération européenne de Police (EUROCCOP) c. Irlande, Réclamation n°83/2012 est devenue publique. La décision a été adoptée par le Comité le 2 décembre 2013.

EUROCCOP alléguait qu'en Irlande, les associations qui représentent les membres des services de police ne jouissent pas de droits syndicaux pleins et entiers, en violation des articles 5 (droit syndical), 6 (droit de négociation collective) et 21 (droit à l'information et à la consultation) de la Charte.

Dans sa décision sur la recevabilité et le bien-fondé, le Comité :

- ▶ à l'unanimité a déclaré la réclamation recevable pour ce qui concerne les articles 5 et 6 de la Charte, et irrecevable pour le surplus ;

et a conclu :

- ▶ par 10 voix contre 1, qu'il n'y a pas violation de l'article 5 de la Charte en raison de l'interdiction faite aux membres des services de police de constituer des syndicats;

- ▶ à l'unanimité, qu'il y a violation de l'article 5 de la Charte en raison de l'interdiction faite aux associations représentant des membres des services de police d'adhérer à des organisations professionnelles nationales;
- ▶ à l'unanimité, qu'il y a violation de l'article 6§2 de la Charte en raison de l'accès restreint des associations représentant des membres des services de police aux négociations salariales;
- ▶ à par 6 voix contre 5, qu'il y a violation de l'article 6§4 de la Charte en raison de l'interdiction du droit de grève des membres des services de police.

Luis Jimena Quesada et Monika Schlachter (cette dernière étant rejointe par Birgitta Nyström et Marcin Wujczyk) ont formulé des opinions séparées dissidentes.

■ Le 10 novembre 2014, la décision sur le bien-fondé concernant l'affaire Conférence des Eglises Européennes (CEC) c. Pays-Bas, Réclamation n°90/2013 est devenue publique. La décision a été adoptée par le Comité le 1 juillet 2014.

L'organisation réclamante alléguait qu'aux Pays-Bas, la législation et la pratique pertinentes concernant les adultes migrants en situation irrégulière sont contraires à l'article 13§4 (droit à l'assistance sociale et médicale d'urgence) et à l'article 31§2 (droit au logement) de la Charte.

Dans sa décision sur le bien-fondé, le Comité a conclu :

- ▶ à l'unanimité, qu'il y a violation de l'article 13§4 de la Charte ; et
- ▶ à l'unanimité, qu'il y a violation de l'article 31§2 de la Charte.

■ Le 10 novembre 2014, la décision sur le bien-fondé concernant l'affaire Fédération européenne des Associations nationales travaillant avec les Sans-abri (FEANTSA) c. Pays Bas, Réclamation n°86/2012 est devenue publique. La décision a été adoptée par le Comité le 2 juillet 2014.

L'organisation réclamante alléguait qu'aux Pays-Bas, la législation et la pratique en matière d'hébergement des sans-abri sont contraires à l'article 13 (droit à l'assistance sociale et médicale), à l'article 16 (droit de la famille à une protection sociale, juridique et économique), à l'article 17 (droit des enfants et des adolescents à une protection sociale, juridique et économique), à l'article 19 (droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance), à l'article 30 (droit à la protection contre la pauvreté et l'exclusion sociale) et à l'article 31 (droit au logement) de la Charte. Elle invoquait lesdits articles seuls ou en combinaison avec l'article E de la Charte.

Dans sa décision sur le bien-fondé, le Comité a conclu à l'unanimité :

- ▶ qu'il y a violation de l'article 31§2 de la Charte ;
- ▶ qu'il y a violation de l'article 13§§1 et 4 de la Charte ;
- ▶ qu'il y a violation de l'article 19§4(c) de la Charte ; et
- ▶ qu'il y a violation de l'article 30 de la Charte.

Luis Jimena Quesada a formulé une opinion séparée partiellement dissidente.

Autres décisions adoptées en 2014

En outre, les décisions suivantes adoptées par le Comité européen des droits sociaux seront rendues publiques en 2015 :

■ La décision sur le bien-fondé dans *Finnish Society of Social Rights c. Finlande*, réclamation n°88/2012 a été adoptée lors de la 273^e session du Comité. La décision est devenue publique le 11 février 2015;

Dans sa décision sur le bien-fondé, le Comité a conclu à l'unanimité :

- ▶ qu'il y a violation de l'article 12§1 de la Charte; et
- ▶ qu'il n'y a pas violation de l'article 12§3 de la Charte; et
- ▶ qu'il y a violation de l'article 13§1 de la Charte.

■ La décision sur le bien-fondé dans *Fédération des Associations familiales catholiques en Europe (FAFCE) c. Irlande*, Réclamation n°89/2013 a été adoptée lors de la 273^e session du Comité (la décision sur le bien-fondé n'ayant pas encore été rendue publique au moment de la rédaction) ;

■ La décision sur le bien-fondé dans *Association pour la protection des enfants (APPROACH) c. France*, Réclamation n°92/2013 a été adoptée lors de la 273^e session du Comité (la décision sur le bien-fondé n'ayant pas encore été rendue publique au moment de la rédaction) ;

■ La décision sur le bien-fondé dans *Association pour la protection des enfants (APPROACH) c. Irlande*, Réclamation n°. 93/2013 a été adoptée lors de la 275^e session du Comité (la décision sur le bien-fondé n'ayant pas encore été rendue publique au moment de la rédaction) ;

■ La décision sur le bien-fondé dans *Association pour la protection des enfants (APPROACH) c. Italie*, Réclamation n°. 94/2013 a été adoptée lors de la 275^e session du Comité (la décision sur le bien-fondé n'ayant pas encore été rendue publique au moment de la rédaction) ;

■ La décision sur le bien-fondé dans *Association pour la protection des enfants (APPROACH) c. Slovénie*, Réclamation n°95/2013 a été adoptée lors de la 275^e session du Comité (la décision sur le bien-fondé n'ayant pas encore été rendue publique au moment de la rédaction).

Suivi des décisions du Comité européen des droits sociaux par le Comité des Ministres

En cas de violation, l'Etat intéressé est invité à communiquer au Comité des Ministres du Conseil de l'Europe les mesures prises ou envisagées pour mettre la situation en conformité.

Le Comité des Ministres peut adopter une résolution à la majorité des votants. La résolution tient compte de l'intention déclarée de l'Etat défendeur de prendre les mesures appropriées pour mettre la situation en conformité.

Lorsque l'Etat intéressé ne se montre pas enclin à mettre la situation en conformité, le Comité des Ministres peut également adopter une recommandation à son adresse.

Vu l'importance de cet acte, la majorité des deux tiers des votants est requise. Que cela concerne la résolution ou la recommandation, seuls peuvent prendre part au vote les Etats parties à la Charte.

La décision du Comité des Ministres est fondée sur des considérations de politique sociale et économique. Le Comité des Ministres ne peut pas remettre en cause l'appréciation juridique du Comité européen des Droits sociaux.

En ce qui concerne l'organisation pratique du suivi, en février 2012, le Comité des Ministres a chargé son Groupe de rapporteurs sur les questions sociales et de santé (GR-SOC) d'assurer le suivi des décisions du Comité européen des Droits sociaux dans le cadre du système de réclamations collectives en vue de faire des propositions pour les projets de résolution.

En 2014, le Comité des Ministres a adopté les 10 résolutions suivantes :

CM/ResChS(2014)12F / 8 octobre 2014

Résolution – Confédération européenne de police (EUROCCOP) c. Irlande, réclamation n°83/2012 (adoptée par le Comité des Ministres le 8 octobre 2014, lors de la 1209^e réunion des Délégués des Ministres)

CM/ResChS(2014)11F / 2 juillet 2014

Résolution – Syndicat des pensionnés de la Banque agricole de Grèce (ATE) c. Grèce, réclamation n°80/2012 (adoptée par le Comité des Ministres le 2 juillet 2014, lors de la 1204^e réunion des Délégués des Ministres)

CM/ResChS(2014)10F / 2 juillet 2014

Résolution – Fédération panhellénique des pensionnés de l'Entreprise publique de l'Electricité (POS-DEI) c. Grèce, réclamation n°79/2012 (adoptée par le Comité des Ministres le 2 juillet 2014, lors de la 1204^e réunion des Délégués des Ministres)

CM/ResChS(2014)9F / 2 juillet 2014

Résolution – Syndicat des pensionnés des Chemins de fer électriques d'Athènes-Pirée (I.S.A.P.) c. Grèce, réclamation n°78/2012 (adoptée par le Comité des Ministres le 2 juillet 2014, lors de la 1204^e réunion des Délégués des Ministres)

CM/ResChS(2014)8F / 2 juillet 2014

Résolution - Fédération panhellénique des pensionnés de la fonction publique (POPS) c. Grèce, réclamation n°77/2012 (adoptée par le Comité des Ministres le 2 juillet 2014, lors de la 1204^e réunion des Délégués des Ministres)

CM/ResChS(2014)7F / 2 juillet 2014

Résolution – Fédération des pensionnés salariés de Grèce (IKA-ETAM) c. Grèce, réclamation n°76/2012 (adoptée par le Comité des Ministres le 2 juillet 2014, lors de la 1204^e réunion des Délégués des Ministres)

CM/ResChS(2014)6F / 30 avril 2014

Résolution – Fédération internationale pour le Planning familial – Réseau européen (IPPF EN) c. Italie, réclamation n°87/2012 (adoptée par le Comité des Ministres le 30 avril 2014, lors de la 1198^e réunion des Délégués des Ministres)

CM/ResChS(2014)5F / 2 avril 2014

Résolution – Union syndicale des magistrats administratifs (USMA) c. France - réclamation n°84/2012 (adoptée par le Comité des Ministres le 2 avril 2014, lors de la 1196^e réunion des Délégués des Ministres)

CM/ResChS(2014)1F / 5 février 2014

Résolution – Confédération générale du travail de Suède (LO) et Confédération générale des cadres, fonctionnaires et employés (TCO) c. Suède, réclamation n°85/2012 (adoptée par le Comité des Ministres le 5 février 2014, lors de la 1190^e réunion des Délégués des Ministres)

CM/ResChS(2014)2F / 5 février 2014

Résolution – Action européenne des handicapés (AEH) c. France, réclamation n°81/2012 (adoptée par le Comité des Ministres le 5 février 2014, lors de la 1190^e réunion des Délégués des Ministres)

Exemples de l'impact des décisions du Comité européen des Droits sociaux

Dans la mesure où elles se réfèrent à des dispositions juridiques contraignantes les décisions du Comité s'imposent aux Etats concernés ; toutefois, elles ne sont pas *exécutives* dans l'ordre juridique interne. Elles sont *déclaratoires*, c'est-à-dire qu'elles disent le droit. Sur cette base, les Etats sont tenus de prendre des mesures pour leur donner un effet dans le droit interne.

On relève encore en 2014 un impact significatif de la procédure de réclamations collectives, en droit et en pratique, dans les Etats parties. Le Comité a pris note, entre autres, des exemples suivants :

■ **Suède** : En réponse au constat établi par le Comité en ce qui concerne l'absence de garantie, pour les travailleurs détachés, d'un traitement non moins favorable que celui accordé aux travailleurs suédois, en matière de droit de négociation collective et du droit de mener des actions collectives, en matière de rémunération et des conditions de travail, en matière de jouissance des avantages offerts par les conventions collectives, le Gouvernement suédois a indiqué qu'il a pris plusieurs initiatives et a chargé une Commission d'évaluer la situation du marché du travail suédois à la suite des modifications apportées après l'affaire Laval (C-34/105, CJUE), à la loi sur le détachement de travailleurs à l'étranger et qu'étant donné que le rapport du Comité porte en grande partie sur la législation de l'UE, le gouvernement soulèverait également les aspects pertinents des conclusions du Comité au niveau de l'UE.

Le 26 mars 2014, une délégation du Comité s'est rendue au Parlement suédois, *Riksdagen*, pour y tenir une réunion avec la Commission suédoise sur les travailleurs détachés, chargée d'examiner les changements nécessaires pour préserver le modèle du marché du travail suédois dans un contexte international. La délégation a été invitée à présenter les principaux points de sa décision dans la réclamation Confédération générale du travail de Suède (LO) et Confédération générale des cadres, fonctionnaires et employés (TCO) c. Suède tout en abordant la question

des relations entre le droit de la Charte et de l'UE et de savoir comment se conformer aux deux en même temps.

La question des synergies entre le droit de l'Union européenne et la Charte sociale européenne a été un des thèmes majeurs de la Conférence à haut niveau sur la Charte sociale qui s'est tenu les 17 et 18 octobre 2014 à Turin ainsi que de la réunion du Comité avec la Cour de justice de l'Union européenne qui s'est tenue à Luxembourg le 1^{er} décembre 2014.

■ **Italie** : En réponse au constat établi par le Comité selon lequel les femmes souhaitant recourir aux services d'avortement en Italie peuvent rencontrer des difficultés substantielles à accéder à de tels services ; ces difficultés semblent résulter de l'application inefficace de l'article 9§4 de la loi n°194/1978 qui régit l'objection de conscience des praticiens hospitaliers et d'autres personnels de santé en matière d'interruption de grossesse, le Gouvernement italien a indiqué qu'en juin 2013, le ministère de la Santé avait engagé une « consultation technique », invitant les « évaluateurs régionaux » chargés de superviser la gestion de la santé dans les organes exécutifs régionaux à recueillir des données afin de mesurer l'impact des praticiens objecteurs de conscience au niveau local. Les résultats de cette opération de suivi permettront de faire la lumière sur tous les aspects du phénomène.

■ **Grèce** : En réponse au constat établi par le Comité selon lequel, en dépit du contexte particulier créé en Grèce par la crise économique, l'effet cumulé des restrictions arrêtées par le Gouvernement grec qui semblent conduire à la privation d'une partie de la population du droit à bénéficier d'un accès effectif à la protection sociale et à la sécurité sociale constituait une violation de la Charte, le Gouvernement grec a rappelé que l'Etat grec reconnaît la nécessité de garantir un certain niveau de protection sociale en tant qu'élément fondamental du système national de sécurité sociale. Il a mentionné un certain nombre de mesures visant à réformer le système de sécurité sociale, ainsi que des mesures d'aide aux groupes les plus vulnérables de la population, qui tendent à alléger leur charge, voire même à soustraire ces groupes aux mesures d'austérité adoptées.

Les mesures d'austérité en période de crise, l'impact sur les droits sociaux, la participation des citoyens et la contribution de la Charte sociale européenne à la sortie de la crise ont également figuré parmi les principaux sujets de discussion de la Conférence à haut niveau sur la Charte sociale à Turin que s'est tenu les 17 et 18 octobre 2014 à Turin ainsi que de la réunion du Comité avec la Cour de justice de l'Union européenne qui s'est tenue à Luxembourg le 1^{er} décembre 2014.

Réunion informelle entre le Bureau du Comité et les Agents des Gouvernements

L'article 25 du Règlement du Comité prévoit notamment que « les Etats sont représentés devant le Comité par les agents qu'ils désignent. » Le 13 mars 2014 s'est tenue la première réunion informelle entre le Bureau du Comité et les Agents des Gouvernements, à l'occasion de laquelle furent examinées diverses questions procédurales et techniques concernant le système des réclamations collectives. S'agissant des évolutions récentes dans le traitement des réclamations collectives, les dispositions suivantes du Règlement du Comité ont été plus particulièrement relevées :

- ▶ article 29§2 : le Comité a la faculté de demander au Gouvernement défendeur de présenter simultanément ses observations sur la recevabilité et le bien-fondé de la réclamation, ce qui permet d'accélérer la procédure (par ex. LO/TCO c. Suède, réclamation n°85/2012) ;
- ▶ article 29§4 : le Comité a la faculté de déclarer une réclamation manifestement recevable ou irrecevable lorsqu'il considère que les conditions de recevabilité sont manifestement satisfaites ou non ;
- ▶ article 32 : les Etats qui ont accepté la procédure de réclamations collectives peuvent présenter des interventions de tiers (par ex. l'intervention de la Finlande dans FEANTSA c. France, Réclamation n°39/2006). Ces interventions ont été considérées utiles et les Etats ont été encouragés à faire un usage plus fréquent de cette disposition ;
- ▶ article 32 A : le Comité peut inviter toute organisation, institution ou personne à formuler des observations sur une réclamation.
- ▶ article 36 : le Comité a la faculté d'indiquer aux parties des mesures immédiates lorsque l'existence d'un risque de « dommage grave irréparable » a été établi et afin d'assurer le respect effectif des droits reconnus dans la Charte. La disposition relative aux mesures immédiates est en outre appliquée en tenant dûment compte de la nature juridictionnelle de la procédure de réclamations collectives, raison pour laquelle toute demande de mesures immédiates doit être étayée par des arguments juridiques.

Cette réunion a été l'occasion d'engager un dialogue fructueux et constructif et de souligner le rôle important de l'Agent du Gouvernement dans la procédure des réclamations collectives.

4. Procédure des rapports

En 2014, le Comité européen des Droits sociaux a examiné les rapports présentés par les Etats parties sur les articles de la Charte relatifs aux droits du travail, à savoir le droit à des conditions de travail équitables (article 2), le droit à une rémunération équitable (article 4), le droit syndical (article 5), le droit de négociation collective (article 6), le droit à l'information et à la consultation (article 21), le droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail (article 22), le droit à la dignité au travail (article 26), le droit des représentants des travailleurs à la protection dans l'entreprise (article 28) et le droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciement collectif (article 29). Ces rapports couvraient la période de référence 2009-2012.

Lors de sa session de décembre 2014, le Comité a adopté quelque 724 conclusions concernant 41 Etats, dont 252 constats de violation de la Charte. Deux Etats parties (Albanie et Croatie) n'ont pas remis leur rapport et des conclusions n'ont dès lors pu être adoptées concernant ces Etats.

Il y a eu 337 conclusions de conformité, alors que le nombre d'« ajournements » (situations que le Comité n'a pas été en mesure d'examiner en raison d'un manque d'informations) était de 136. Le Comité a reçu les observations de certaines organisations syndicales et patronales nationales (Espagne, Finlande, Suède, Grèce et Géorgie).

Si le Comité a constaté des violations de la Charte dans tous les Etats parties examinés, leur nombre s'est avéré exceptionnellement élevé dans certains pays tels que la Géorgie (où toutes les dispositions examinées sauf une ont été jugées non conformes à la Charte), l'Azerbaïdjan (soit 13 conclusions de non-conformité sur 16), et l'Arménie (12 sur 17).

L'aperçu des Conclusions 2014 ci-après met en lumière certaines des violations les plus couramment constatées par le Comité, ainsi que les évolutions positives concernant les articles examinés, illustrées par des exemples concrets.

Droit à des conditions de travail équitables

Aux termes de l'article 2 de la Charte, les Etats s'engagent à fixer une durée raisonnable au travail journalier et hebdomadaire, à prévoir des jours fériés payés et à assurer l'octroi d'un congé payé annuel de quatre semaines au minimum. Ils s'engagent à éliminer les risques inhérents aux occupations dangereuses ou insalubres, à assurer un repos hebdomadaire et à faire en sorte que les travailleurs effectuant un travail de nuit bénéficient de mesures qui tiennent compte de la nature spéciale de ces tâches.

En ce qui concerne la durée raisonnable du travail journalier et hebdomadaire (article 2§1), le Comité a constaté que la durée hebdomadaire de travail de certaines catégories de travailleurs (ceux employés dans les services de santé et ceux affectés à la surveillance de machines ou au gardiennage de biens) peut excéder 60 heures en Espagne, en Finlande, en Hongrie, en Lituanie, en Slovaquie et en Turquie. Par ailleurs, les marins peuvent travailler jusqu'à 72 heures par semaine en Islande, en Irlande, en Estonie et en Italie. En Norvège, la durée de travail journalier peut atteindre 16 heures. Le Comité considère qu'une durée de travail pouvant aller jusqu'à 16 heures par jour et plus de 60 heures par semaine est excessive et dès lors, non conforme à la Charte.

Certains Etats ont introduit davantage de flexibilité dans la gestion du temps de travail, autorisant une durée hebdomadaire plus longue sur certaines périodes, compensée par des semaines plus courtes à d'autres moments. Les formules d'aménagement du temps de travail ne sont pas, en soi, contraires à la Charte. Pour autant, leur incidence sur le respect global des droits garantis par l'article 2§1 reste à déterminer (Grèce, Portugal, Pays-Bas), à la lumière des critères fixés par le Comité. Il conviendra notamment d'examiner si, dans le cadre de ces régimes de flexibilité, la limite maximale de la durée journalière et hebdomadaire de travail est maintenue, si l'employeur peut ou non imposer unilatéralement des mesures d'aménagement du temps de travail et si les périodes de référence servant au calcul de la durée moyenne de travail sont excessives (supérieures à 12 mois, par exemple).

Le droit aux jours fériés payés, garanti par l'article 2§2, est généralement respecté par les Etats parties, à l'exception notable du Royaume-Uni, où il n'existe pas de droit spécifique à bénéficier d'un congé les jours fériés. Les formes et niveaux de compensation prévus pour le travail effectué les jours fériés varient cependant d'un pays à l'autre. A cet égard, le Comité a considéré qu'une compensation correspondant à la rémunération habituelle majorée de 50 à 75% n'était pas suffisante (Pays-Bas, Portugal, République slovaque, Grèce).

En ce qui concerne le droit à un congé payé annuel (article 2§3), quelques évolutions positives ont été enregistrées, notamment au Danemark et au Royaume-Uni.

Toutefois, le Comité a jugé certaines situations non conformes à la Charte pour divers motifs (Bosnie-Herzégovine, Hongrie, République de Moldova, Pays-Bas et Belgique).

Le Comité a pris note des efforts engagés par de nombreux Etats pour éliminer les risques inhérents aux occupations dangereuses ou insalubres (article 2§4). C'est le cas par exemple de la Finlande, pour laquelle le Comité a décidé de clore son examen des suites données à la réclamation collective Tehy ry et STTK ry c. Finlande, réclamation n°10/2000 (décision sur le bien-fondé du 17 octobre 2001). Le Comité a néanmoins considéré que la Bosnie-Herzégovine et l'Italie n'avaient pas de politique de prévention suffisante en la matière. Même lorsqu'une telle politique existe, le Comité a conclu dans certains cas que tous les travailleurs exposés à des risques résiduels ne bénéficiaient pas de mesures compensatoires appropriées, comme la réduction du temps de travail ou l'octroi de congés supplémentaires (Grèce, Autriche, Pays-Bas, Portugal, Fédération de Russie) ou que l'existence du droit à de telles mesures n'avait pas été établie (Irlande, Italie, Luxembourg, Espagne, Royaume-Uni).

Les conclusions de non-conformité relatives à l'article 2§5 concernent pour la plupart le report excessif du repos hebdomadaire, c'est-à-dire l'absence de garanties suffisantes permettant de s'assurer que les salariés ne puissent travailler plus de douze jours consécutifs sans bénéficier d'une période de repos (Arménie, Belgique, République tchèque, Finlande, Géorgie, Irlande, Pays-Bas, République slovaque, Royaume-Uni).

Le droit des travailleurs à recevoir des informations écrites, à leur entrée en fonction, sur les aspects essentiels de la relation ou du contrat de travail (article 2§6) semble avoir généralement été bien respecté par les Etats membres.

Le droit des travailleurs à recevoir des informations écrites, à leur entrée en fonction, sur les aspects essentiels de la relation ou du contrat de travail (article 2§6) semble en général bien respecté par les Etats parties.

Droit à une rémunération équitable

L'article 4 garantit le droit à une rémunération équitable qui puisse assurer aux travailleurs et à leurs familles un niveau de vie décent, ainsi qu'à une rémunération majorée pour les heures supplémentaires. Le droit à une rémunération équitable englobe également l'égalité de salaire pour un travail de valeur égale, sans discrimination fondée sur le sexe, ainsi qu'un délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi. En outre, les Etats parties s'engagent, aux termes de l'article 4, à n'autoriser des retenues sur salaire que dans les conditions et limites prescrites par la législation ou la réglementation nationale ou fixées par des conventions collectives ou des sentences arbitrales.

Relativement peu d'Etats européens ont ratifié l'article 4§1 de la Charte sur le droit à une rémunération qui permette aux travailleurs et à leurs familles d'avoir un niveau de vie décent. Selon la jurisprudence du Comité, pour assurer un niveau de vie décent, les salaires nets les plus bas doivent être supérieurs à un seuil minimal, fixé à 50% du salaire moyen net. La situation est présumée conforme à la Charte lorsque le salaire net le plus bas est supérieur à 60% du salaire net moyen ; lorsqu'il se situe entre 50 et 60%, il appartient à l'Etat partie d'établir que cette rémunération garantit un niveau de vie décent. Le Comité a constaté que, si quelques Etats européens

respectent ce seuil minimum dans le secteur privé (Danemark, Norvège et Suède), dans les branches d'activité couvertes par une convention collective (Autriche, Islande et Italie) ou pour certains types de travailleurs (travailleurs immigrés en Andorre, travailleurs expérimentés en Irlande), la plupart sont défaillants.

Cela s'explique par un salaire minimum légal (Andorre, Azerbaïdjan, Belgique, Grèce, Lituanie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, République slovaque, Roumanie, Espagne et Royaume-Uni) ou des salaires les plus faibles versés (Autriche et Allemagne) qui sont trop faibles par rapport au salaire moyen. Tel est *a fortiori* le cas dans les pays qui connaissent des emplois subventionnés ou un salaire minimum légal minoré (Belgique, Grèce, Irlande, Pays-Bas et Royaume-Uni). En ce qui concerne le secteur public, le Comité a conclu que, si le seuil minimal est généralement respecté pour les fonctionnaires titulaires, des problèmes subsistent pour les agents contractuels (Grèce et Espagne).

Les mesures d'austérité récemment adoptées ont influencé l'examen de certaines situations (Grèce) ou devront être examinées lors du prochain cycle. Quelques évolutions positives intervenues durant la période de référence n'ont pas suffi à éliminer le motif ou d'autres motifs de non-conformité (Italie, Roumanie et République slovaque). Le Comité a considéré que les suites données par la Grèce à la décision n°66/2011 n'étaient pas suffisantes.

Les conclusions du Comité ont parfois été confirmées par les constatations du Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies (Espagne et République slovaque) et de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) de l'OIT (Grèce, Lituanie et Pays-Bas).

Si la situation relative à la rémunération majorée des heures supplémentaires (article 4§2) est conforme à la Charte dans la majorité des Etats, le Comité a constaté que certains ne garantissent pas le droit à un repos compensatoire d'une durée plus importante (Finlande, Belgique, République slovaque, Turquie, Pologne, République tchèque, Fédération de Russie).

Dans le cas particulier des Pays-Bas, le Comité a pris note qu'en raison de la suppression de la notion d'heures supplémentaires par la nouvelle législation, les travailleurs peuvent être amenés à effectuer de longues journées de travail sans que ces heures ne soient comptabilisées comme heures supplémentaires et rémunérées à un taux majoré en conséquence, situation que le Comité considère être contraire à la Charte.

En ce qui concerne l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale (article 4§3), l'écart salarial non corrigé (écart salarial global entre les hommes et les femmes, tous secteurs confondus) a été de 15% en moyenne dans l'UE en 2012, avec des taux très élevés par exemple en Estonie (30%) et en Arménie parmi les pays non membres de l'UE (35% en 2010).

Aux termes de l'article 4§3, le droit des femmes et des hommes à une rémunération égale pour un travail de valeur égale doit être expressément garanti par la législation, ce qui n'est pas le cas en Géorgie.

Concernant le respect du principe d'égalité salariale, le Comité a examiné si le droit national prévoit des voies de recours adéquates et efficaces en cas d'allégation de

discrimination salariale. Il a également examiné s'il était possible, dans les litiges portant sur l'égalité salariale, de faire des comparaisons de rémunérations élargies à d'autres entreprises. Par exemple, le Comité a considéré la situation des Pays-Bas conforme à l'article 4§3 au motif que dans les litiges en matière d'égalité salariale, des comparaisons peuvent être effectuées avec un travailleur type (ayant un emploi comparable) d'une autre entreprise, à condition que les différences salariales puissent être attribuées à une source unique.

Selon le Comité, la durée raisonnable de préavis en cas de cessation d'emploi telle que prévue par l'article 4§4 de la Charte doit être principalement déterminée au vu de l'ancienneté. S'il est admis que le délai de préavis puisse être remplacé par le versement d'une indemnité, celle-ci doit être au moins équivalente au salaire qui aurait été versé pendant le délai de préavis correspondant. La protection conférée par l'article 4§4 de la Charte s'applique pendant la période d'essai et bénéficie à tous les travailleurs, quelle que soit la nature de leur contrat de travail ou la cause de la cessation d'emploi.

S'agissant de la durée raisonnable du préavis dans le secteur privé, le Comité a parfois conclu à la conformité (Grèce et Lituanie), mais a également constaté l'existence de législations ne prévoyant aucun délai de préavis pour certains (Géorgie, Lituanie, Malte, Slovaquie, Turquie et Roumanie) voire pour la plupart (Arménie, Azerbaïdjan et Bulgarie) des motifs de cessation d'emploi. Parfois, le licenciement immédiat est limité aux fautes graves (Andorre, France, Lituanie, République de Moldova, Pays-Bas et Suède), conformément à la jurisprudence du Comité.

Toutefois, la majorité des Etats européens connaissent des délais de préavis qui sont insuffisants, que cela concerne certaines catégories de travailleurs (Grèce), certains secteurs d'activité (Islande et Italie) ou certains motifs de cessation d'emploi. S'agissant de l'application à l'ensemble des travailleurs, le Comité a considéré que les délais de préavis et/ou l'indemnité de licenciement sont insuffisants dans les emplois à durée déterminée (Pologne et Fédération de Russie) ou temporaires (Estonie et Norvège). Dans la très grande majorité des Etats européens, les délais de préavis ne couvrent pas la période d'essai, ou sont alors insuffisants. Concernant la durée raisonnable du préavis dans le secteur public, le Comité a relevé des cas où la loi ne prévoit aucun préavis pour les fonctionnaires titulaires (République de Moldova, dans certaines circonstances) ou alors prévoit un délai insuffisant (Géorgie, Irlande, Norvège et République de Moldova dans d'autres circonstances).

Le Comité a par ailleurs indiqué que la protection conférée par le délai de préavis et/ou l'indemnité de licenciement ne doit pas être laissée à la disposition des parties au contrat de travail (comme c'est le cas au Portugal pour les fonctionnaires titulaires, en Espagne et en Fédération de Russie dans certains cas). Il a considéré que les suites données par la Grèce à sa décision n°65/2011 étaient insuffisantes. Certaines évolutions positives intervenues durant la période de référence n'ont pas suffi à éliminer le motif ou d'autres motifs de non-conformité (République tchèque, Grèce, Irlande, Italie, Lituanie, République de Moldova, Norvège, Portugal, République slovaque, Espagne et Slovaquie).

L'article 4§5 de la Charte vise à garantir que les travailleurs et leurs familles ne sont pas privés de moyens de subsistance. A cet égard, le Comité a considéré que, dans la

plupart des Etats européens, la part inaccessibles et/ou insaisissables du salaire est trop faible. Tel est *a fortiori* le cas lorsque cette part du salaire peut faire l'objet de réductions supplémentaires pour certaines causes de retenue telles que le recouvrement des pensions alimentaires (Azerbaïdjan, Estonie, Islande, Pologne et Ukraine). Les situations de l'Andorre, de la Belgique, de la République tchèque et de l'Allemagne ont cependant été jugées conformes à la Charte.

L'article 4§5 de la Charte implique que la détermination des retenues sur salaire ne soit pas laissée à la disposition des parties au contrat de travail. Tel est le cas lorsque toute dérogation relative à la part inaccessibles et/ou insaisissables du salaire est interdite (Autriche et Estonie). Toutefois, les possibilités d'abandonner, céder ou saisir le salaire sont souvent trop étendues et risquent de priver les travailleurs dont la rémunération est la plus faible et les personnes dont ils ont la charge des moyens de subsistance (Azerbaïdjan, Chypre, Irlande, Norvège, Portugal, République slovaque et Royaume-Uni). Certains changements positifs intervenus durant la période de référence n'ont pas suffi à éliminer le motif ou d'autres motifs de non-conformité (Estonie, Italie, République de Moldova, Norvège, Portugal et Slovénie).

Les conclusions du Comité ont parfois été corroborées par des constatations similaires du Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies (Espagne, Fédération de Russie et Ukraine) et de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT (CEACR) (République slovaque et Turquie).

Droit syndical

L'article 5 garantit aux travailleurs et aux employeurs la liberté syndicale.

En matière de constitution de syndicats et d'organisations d'employeurs, le Comité a estimé que le nombre minimum de membres requis est trop élevé et porte de ce fait atteinte à la liberté syndicale (Arménie, Lettonie, Serbie et Géorgie). Sur ce point, la Lituanie a modifié sa législation et abaissé le seuil minimal depuis le dernier cycle, mettant dès lors la situation en conformité avec l'article 5 de la Charte.

En ce qui concerne la liberté d'adhérer ou de ne pas adhérer à un syndicat, le Comité a constaté des situations de non-conformité lorsque la législation nationale ne prévoit pas l'octroi d'une réparation suffisante et proportionnée aux membres de syndicats victimes de discriminations (Arménie, Azerbaïdjan, Bulgarie, Géorgie, République de Moldova et Ukraine).

En ce qui concerne la représentativité, le Comité a jugé la situation conforme à la Charte dans la plupart des pays. Il a cependant jugé que, dans certains Etats, les critères utilisés pour déterminer la représentativité n'étaient pas adéquats (Géorgie, Portugal et Ukraine).

Pour la Belgique, le Comité a constaté une évolution positive du fait de l'adoption de la loi du 30 décembre 2009, qui permet aux victimes de discriminations fondée sur l'appartenance syndicale d'obtenir une réparation proportionnelle au dommage réellement subi et qui interdit ce type de discriminations à tous les stades de la relation de travail, mettant la situation en conformité avec la Charte.

Le Comité a constaté à plusieurs reprises que les services de police n'ont pas le droit d'adhérer à des syndicats ou que les restrictions en la matière sont excessives (Arménie,

Azerbaïdjan, Irlande et Malte). Sur la question du champ d'application personnel, le Comité constate que la situation a évolué favorablement en Roumanie : la loi sur le dialogue social adoptée en 2011 a ainsi supprimé la condition de citoyenneté roumaine exigée auparavant pour siéger au Conseil économique et social, mettant la situation en conformité avec l'article 5 de la Charte.

Droit de négociation collective

L'exercice du droit de négociation collective et du droit de mener des actions collectives est essentiel à la jouissance d'autres droits fondamentaux garantis par la Charte.

Aux termes de l'article 6§2 de la Charte, les Etats parties s'engagent à promouvoir l'institution de procédures de négociation volontaire entre les employeurs ou les organisations d'employeurs d'une part, et les organisations de travailleurs d'autre part, en vue de régler les conditions d'emploi par des conventions collectives. Le Comité a jugé la situation non conforme à l'article 6§2 de la Charte dans neuf pays, en raison de la promotion insuffisante des procédures de négociation volontaire (Azerbaïdjan, Bulgarie, Estonie, Géorgie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, République de Moldova, République slovaque).

En ce qui concerne l'Espagne, le Comité a conclu à la non-conformité au regard de l'article 6§2 de la Charte de 1961 au motif que des lois restreignant le droit de négociation collective et permet aux employeurs de décider unilatéralement de ne pas appliquer les conditions convenues dans les conventions collectives ont été adoptées sans que les syndicats et les organisations patronales n'aient été consultés.

En vertu de l'article 6§3 de la Charte, les Etats parties s'engagent à favoriser l'institution et l'utilisation de procédures appropriées de conciliation et d'arbitrage volontaire pour le règlement des conflits du travail. Le Comité a considéré que l'Arménie, l'Azerbaïdjan, la Bulgarie et la Géorgie violent leurs obligations au titre de cet article en raison de l'absence de procédures de conciliation ou d'arbitrage dans la fonction publique. En outre, le Comité a conclu à la non-conformité de la situation de certains pays comme Malte et le Portugal au motif que les circonstances dans lesquelles le recours obligatoire à l'arbitrage est autorisé vont au-delà des conditions prévues à l'article G de la Charte.

En ce qui concerne le droit de grève, les Etats parties s'engagent, dans le cadre de l'article 6§4, à garantir le droit des travailleurs et des employeurs à des actions collectives en cas de conflits d'intérêt, y compris le droit de grève.

Les situations de la Bulgarie, du Danemark et de l'Ukraine ne sont pas conformes à la Charte au motif que les fonctionnaires y sont privés du droit de grève. Des violations de certains aspects de l'article 6§4 de la Charte persistent en Irlande, où les membres des services de police ont l'interdiction absolue de faire grève (voir décision sur le bien-fondé de la réclamation collective n°83/2012, Confédération européenne de police (EUROCOP) c. Irlande), et en Suède, où le cadre législatif relatif aux travailleurs détachés constitue une restriction au libre exercice du droit des syndicats de mener des actions collectives (voir décision sur le bien-fondé de la réclamation collective n°85/2012, Confédération générale du travail de Suède (LO) et Confédération générale des cadres, fonctionnaires et employés (TCO) c. Suède).

Le Comité a considéré que, dans sept pays (Arménie, Azerbaïdjan, Bulgarie, Italie, République de Moldova, République slovaque et Ukraine), les restrictions au droit de grève des salariés employés dans divers secteurs tels que les services d'approvisionnement en énergie, les télécommunications, les centrales nucléaires et les transports n'étaient pas justifiées.

En ce qui concerne le droit de déclencher une grève, la situation de la France a été jugée non conforme à la Charte étant donné que seuls les syndicats représentatifs jouissent de ce droit dans le secteur public. Dans d'autres cas, le Comité a conclu que les conditions imposées pour pouvoir déclencher une grève étaient excessives (Arménie, République tchèque, Allemagne, Hongrie et Portugal).

Le Comité a considéré que l'obligation de notifier à l'employeur ou à ses représentants la durée des grèves avant le début de celles-ci était excessive en Bulgarie, en Italie et au Royaume-Uni. Il a conclu que les situations de l'Arménie, de l'Irlande et du Royaume-Uni n'étaient pas conformes à la Charte car les travailleurs n'étaient pas protégés en cas de déclenchement d'une grève.

Dans le cas de l'Allemagne, le Comité est revenu sur sa position concernant l'interdiction des grèves n'ayant pas pour but la conclusion d'une convention collective. Il a considéré que l'approche spécifique de l'Allemagne, qui consiste à laisser aux tribunaux le soin de trancher les conflits de droits tout en exigeant que l'action collective ait pour objectif de résoudre des conflits d'intérêts, est en principe conforme aux dispositions de l'article 6§4 de la Charte de 1961, à condition que le droit des travailleurs et des employés à l'action collective en cas de conflits d'intérêts ne soit pas sujet à des contraintes excessives. Le Comité a réservé sa position au cas où des situations particulières feraient apparaître des conflits d'intérêts autres que ceux qui visent à conclure des conventions collectives qui ne peuvent être résolus par les tribunaux compétents.

En ce qui concerne la Norvège, le Comité a conclu que l'intervention du Gouvernement visant à mettre fin à une action collective et à imposer le recours obligatoire à l'arbitrage dans le conflit du secteur pétrolier en 2012 n'était pas conforme à l'article 6§4 de la Charte. Le Comité a conclu pour des motifs similaires à la non-conformité des situations de l'Islande, où le législateur était intervenu pour faire cesser une action collective dans des circonstances allant au-delà de celles autorisées par l'article 31 de la Charte de 1961, et de l'Espagne, où la législation permet au Gouvernement d'imposer l'arbitrage obligatoire pour mettre fin à une grève dans des circonstances qui dépassent les limites fixées par l'article 31 de la Charte de 1961.

Le Comité a revu sa position concernant les prérogatives conférées au Conciliateur public au Danemark (le « mécanisme de couplage »). Il a conclu que la situation était conforme à l'article 6§4 de la Charte de 1961 compte tenu des spécificités du système syndical danois où les syndicats sont organisés par profession, et dans la mesure où les activités du Conciliateur public sont sujettes au contrôle juridictionnel.

Droit à l'information et à la consultation

L'article 21 protège le droit des travailleurs d'être régulièrement informés de la situation économique et financière de l'entreprise, et d'être consultés en temps

utile sur les propositions susceptibles d'affecter substantiellement leurs intérêts, en particulier celles relatives à la situation de l'emploi dans l'entreprise. Conscient de l'importance d'une harmonisation avec les normes de l'UE qui garantissent une protection comparable, le Comité a adopté les seuils fixés par la directive 2002/14/CE, qui représentent une limite pratique acceptable à l'application de l'article 21 aux entreprises d'une certaine taille. Toutes les catégories de travailleurs doivent être prises en compte dans le calcul réalisé pour la détermination de ces seuils. Dans le cas de la France, il a été constaté que certains régimes de contrats aidés, limités à 24 mois, tels que les contrats uniques d'insertion-contrats d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) et les contrats uniques d'insertion-contrats initiative emploi (CUI-CIE), privent ces mêmes travailleurs du droit effectif à l'information et à la consultation dans la mesure où ils ne sont pas pris en compte pour la détermination des seuils.

La réalisation du droit à l'information et à la consultation implique également des mécanismes de contrôle efficaces, tels que les services d'inspection du travail, ainsi que des voies de recours. En Espagne, par exemple, 4 303 visites de contrôle ont été réalisées par l'Inspection du travail pendant la période de référence et 1 434 injonctions ont été délivrées aux employeurs. Toutefois, les syndicats espagnols ont présenté des observations faisant état de mesures récentes qui ont restreint l'accès des syndicats à l'information, et le Comité a demandé des précisions pour pouvoir examiner cette question lors du prochain cycle de contrôle.

Certains pays n'ont pas communiqué suffisamment d'informations concernant tant le champ d'application de leur législation nationale que son application pratique. Lorsque les Etats omettent, de manière répétée, de fournir des rapports à jour, le Comité ne peut se prononcer sur la conformité de leur situation, faute de disposer de toutes les informations nécessaires. Tel est le cas de l'Italie et la Norvège, dont les situations sont désormais jugées non conformes à l'article 21, car il n'a pas été établi que ce droit était suffisamment protégé.

Droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail

Aux termes de l'article 22, les Etats parties doivent prendre ou promouvoir des mesures permettant aux travailleurs de contribuer à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail, à la protection de la santé et de la sécurité au sein de l'entreprise, à l'organisation d'activités sociales dans l'entreprise et au contrôle du respect de la réglementation en ces matières. Ces questions sont d'une importance égale et cruciale pour le maintien d'un environnement de travail de qualité et productif qui respecte les droits de l'homme des salariés.

Nombreux sont les Etats qui n'ont fourni aucune information, ni sur les activités sociales et les conditions de travail, ni sur la santé et la sécurité. Le défaut d'information a également concerné les voies de recours juridiques en cas de non-respect des mesures adoptées pour garantir les droits susmentionnés.

Le Comité a dès lors ajourné ses conclusions dans l'attente d'informations complémentaires en ce qui concerne sept pays, soit la Bosnie-Herzégovine, l'Estonie, la Finlande, la Hongrie, l'Irlande, la Fédération de Russie et la Serbie. Pour l'Estonie, dont la situation avait précédemment été jugée non conforme à la Charte en raison de

l'absence de voies de recours juridiques, le Comité a décidé de réserver sa position sur cette question dans l'attente d'informations complémentaires.

Des manquements graves ou répétés à l'obligation de communiquer des informations sur l'ensemble des paragraphes de l'article 22 ont conduit le Comité à formuler six conclusions de non-conformité au motif qu'il n'avait pas été établi que ces pays avaient satisfait à tout ou partie des obligations prévues (Arménie, Azerbaïdjan, Bulgarie, Italie, Norvège et Turquie).

La République tchèque, la Slovaquie et le Portugal ont répondu aux questions posées par le Comité lors du précédent cycle de contrôle et les informations fournies ont permis de convertir un ajournement en conclusion positive. Chypre a accepté l'article 22b le 5 octobre 2011 et a rendu son premier rapport sur la situation, qui a été jugée conforme à la Charte.

Droit à la dignité dans le travail

Aux termes des articles 26§1 et 26§2 de la Charte, les Etats parties ont l'obligation de protéger les travailleurs contre le harcèlement sexuel et moral, en prenant des mesures préventives et correctives appropriées. En particulier, les employeurs doivent engager leur responsabilité pour lorsque leurs salariés sont impliqués dans des faits de harcèlement ou que les actes sont commis dans des locaux relevant de leur responsabilité, alors même que des tiers sont impliqués. Les victimes de harcèlement doivent pouvoir demander réparation devant une instance indépendante et le renversement de la charge de la preuve doit être prévu dans le procès civil. Des voies de recours judiciaires efficaces doivent en outre permettre aux victimes d'obtenir la réparation appropriée du préjudice matériel et moral subi et, le cas échéant, la réintégration au poste, y compris lorsqu'elles avaient démissionné en raison du harcèlement.

Sur la base de ces critères, le Comité a considéré que, dans plusieurs pays, les salariés ne bénéficient pas d'une protection adéquate contre le harcèlement sexuel (Azerbaïdjan, Géorgie, Turquie, Ukraine) ou moral (Azerbaïdjan, Finlande, Géorgie, Lituanie, République de Moldova, Pays-Bas, Turquie, Ukraine). Dans la plupart des cas cependant, cette conclusion a été motivée par l'absence d'informations pertinentes sur des questions précédemment posées.

Droit des représentants des travailleurs à la protection dans l'entreprise

L'article 28 garantit le droit des représentants des travailleurs à la protection dans l'entreprise et à certaines facilités.

La protection offerte aux représentants des travailleurs doit s'étendre sur un délai raisonnable au-delà du terme effectif de leur mandat. Le Comité a toutefois relevé de nombreuses situations de non-conformité lorsque la protection accordée aux représentants des travailleurs n'était pas prolongée à l'expiration de leur mandat (Arménie, Autriche, Azerbaïdjan, Lituanie, Norvège et Roumanie).

Les facilités dont bénéficient les représentants des travailleurs peuvent inclure, par exemple, l'accès à l'ensemble des locaux, l'autorisation de distribuer des bulletins

d'information, ou des contributions financières. A cet égard, le Comité a considéré que la majorité des pays sont conformes à la Charte. Dans trois cas seulement, il a jugé la situation non conforme, au motif que les facilités accordées aux représentants des travailleurs n'étaient pas suffisantes (Arménie, République de Moldova et Ukraine).

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

En vertu de l'article 29, les Etats Parties s'engagent à mettre en place une procédure d'information et de consultation qui doit précéder la procédure de licenciements collectifs. L'obligation d'information et de consultation ne se limite pas à une obligation d'information unilatérale, mais suppose la mise en place d'une procédure (de consultation), afin que s'instaure un dialogue suffisant entre l'employeur et les représentants des travailleurs sur les possibilités d'éviter les licenciements ou de limiter leur nombre et d'atténuer leurs conséquences par des mesures d'accompagnement.

Le Comité a jugé la situation conforme à cette disposition dans la majorité des Etats parties, à l'exception de la Géorgie, où la législation impose uniquement à l'employeur l'obligation de communiquer des informations sur les licenciements collectifs, mais ne garantit pas aux travailleurs et à leurs représentants le droit d'être consultés en temps utile, avant que les licenciements ne soient effectués.

5. Procédure relative aux dispositions non acceptées

L'article A de la Charte (article 20 de la Charte de 1961) prévoit la possibilité de ratifier le traité sans accepter toutes ses dispositions substantielles. Ce même article prévoit également que les Etats parties peuvent, à tout moment ultérieur à la ratification du traité, notifier au Secrétaire Général l'acceptation d'articles ou paragraphes supplémentaires. Ce principe d'acceptation progressive est énoncé à l'article 22 de la Charte de 1961 :

Les Parties contractantes présenteront au Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, à des intervalles appropriés et sur la demande du Comité des Ministres, des rapports relatifs aux dispositions de la partie II de la Charte qu'elles n'ont pas acceptées au moment de la ratification ou de l'approbation, ni par une notification ultérieure. Le Comité des Ministres déterminera, à des intervalles réguliers, à propos de quelles dispositions ces rapports seront demandés et quelle sera leur forme.

Pendant les premières années d'existence de la Charte, cette procédure a été réalisée comme un exercice classique de rapports, par lequel les Etats présentent des rapports décrivant la mise en œuvre, en droit et dans la pratique, des dispositions concernées. Le Comité des Ministres a lancé ces « exercices » à huit reprises entre 1981 et 2002.

En décembre 2002, le Comité des Ministres a décidé que « les Etats ayant ratifié la Charte sociale européenne révisée feront rapport tous les cinq ans à partir de la ratification sur les dispositions non acceptées » et a « invité le Comité européen des Droits sociaux à convenir avec les Etats concernés des modalités pratiques de présentation et d'examen de ces rapports » (Décision du Comité des Ministres du 11 décembre 2002). A la suite de cette décision, il a été convenu que le Comité européen des Droits sociaux examine – dans le cadre d'une réunion ou d'une procédure écrite – la situation juridique et pratique dans les Etats concernés du point de vue du degré de

conformité de la situation avec les dispositions non acceptées. Cet examen devrait se faire pour la première fois cinq ans après la ratification de la Charte sociale révisée, et tous les cinq ans par la suite, en vue d'évaluer la situation sur une base continue et d'encourager les Etats à accepter de nouvelles dispositions. En effet, l'expérience a démontré que les Etats avaient tendance à oublier que l'acceptation sélective de dispositions de la Charte ne devait constituer qu'un phénomène temporaire.

En 2014, la procédure relative aux dispositions non acceptées a concerné onze Etats parties dont six ont été invités à présenter un rapport écrit (Andorre, Belgique, Hongrie, Italie, Roumanie et Slovénie) et cinq ont été invités à organiser une réunion (Arménie, Azerbaïdjan, Fédération de Russie, Serbie et République slovaque). A la demande des autorités slovaques, le Comité a décidé de procéder à une procédure écrite au lieu d'une réunion.

Les autorités de l'Arménie et de la Fédération de Russie ont demandé que la réunion sur les dispositions non acceptées soit reportée au début de l'année 2015.

Les rapports concernant la Hongrie, la Roumanie, la Serbie, la Slovénie et la République slovaque seront adoptés par le Comité en 2015.

Enfin, en 2014, Comité a également adopté le rapport sur les dispositions non acceptées de la Charte par la Suède dont l'examen relevait de l'exercice 2013.

Andorre

L'Andorre a ratifié la Charte sociale européenne le 12 novembre 2004, en acceptant 79 de ses 98 paragraphes. Elle n'a pas accepté le Protocole additionnel prévoyant un système de réclamations collectives.

Les dispositions suivantes n'ont pas été acceptées:

6§§1-4, 16, 18§§1-3, 19§2, 19§4, 19§6, 19§8, 19§10, 21, 22, 24, 25, 27§§1-3, 28, 29 et 31§3.

Par lettre du 24 septembre 2013, le Comité a invité le Gouvernement de l'Andorre à fournir avant fin mars 2014 des informations écrites sur les progrès accomplis vers l'acceptation de nouvelles dispositions et, le cas échéant, les motifs de retard dans l'acceptation de ces dispositions. Une lettre de rappel a été adressée en septembre 2014.

La contribution écrite demandée n'a pas encore été présentée.

Arménie

L'Arménie a ratifié la Charte sociale européenne le 21 janvier 2004 en acceptant 67 de ses 98 paragraphes. Elle n'a pas signé le Protocole additionnel prévoyant un système de réclamations collectives.

Les dispositions suivantes n'ont pas été acceptées:

2§7, 3§§2-4, 4§1, 9, 10§§1-5, 11§§1-3, 12§2, 12§4, 13§§3-4, 14§1, 15§1, 16, 21, 23, 25, 26§§1-2, 29, 30 et 31§§1-3.

Après une première réunion sur les dispositions non acceptées tenue à Erevan en 2009, le Comité a invité le Gouvernement de l'Arménie à organiser une nouvelle réunion en 2014 sur les progrès accomplis vers l'acceptation de nouvelles dispositions et, le cas échéant, les motifs de retard dans l'acceptation de ces dispositions.

Les autorités arméniennes ont demandé que la réunion sur les dispositions non acceptées soit reportée au début de l'année 2015 en raison de réformes envisagées en 2014, portant en particulier sur les amendements au Code du travail pour assurer la conformité de ses dispositions avec les traités liant l'Arménie.

Le Comité est en attente de la confirmation de nouvelles dates de réunion.

Azerbaïdjan

L'Azerbaïdjan a ratifié la Charte sociale européenne le 2 septembre 2004 en acceptant 47 de ses 98 paragraphes. Il n'a pas signé le Protocole additionnel prévoyant un système de réclamations collectives.

Les dispositions suivantes n'ont pas été acceptées:

Articles 2§§1-7, 3§§1-4, 10§§1-5, 12§§1-4, 13§§1-4, 15§§1-3, 17§§1-2, 18§§1-4, 19§§1-12, 23, 25, 30 et 31§§1-3.

Après une première réunion organisée en 2009, le Comité a invité les autorités azerbaïdjanaises à organiser une deuxième réunion dans le cadre de la procédure sur les dispositions non acceptées. Sur la base des informations recueillies lors de cette réunion, tenue le 25 juin 2014 à Bakou, le Comité a conclu dans son rapport que l'acceptation de l'article 19 de la Charte sur le droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance semblait possible. Le Comité a invité le Gouvernement de l'Azerbaïdjan à considérer l'acceptation de cet article.

Le prochain examen des dispositions non acceptées par l'Azerbaïdjan aura lieu en 2019.

Le rapport du Comité est disponible à l'adresse suivante : <http://www.coe.int/socialcharter>.

Belgique

La Belgique a ratifié la Charte sociale européenne le 2 mars 2004 en acceptant 87 de ses 98 paragraphes. Elle a accepté le Protocole additionnel prévoyant un système de réclamations collectives le 23 juin 2003, mais n'a pas encore fait de déclaration habilitant les ONG nationales à introduire des réclamations collectives.

Les dispositions suivantes n'ont pas été acceptées:

Articles 19§12, 23, 24, 26§2, 27§§1-3, 28 et 31 §§ 1-3.

Après une première réunion organisée en 2009, le Comité a décidé d'utiliser en 2014 la procédure écrite et il a invité les autorités belges à fournir des informations écrites sur les progrès accomplis vers l'acceptation de nouvelles dispositions et, le cas échéant, les motifs de retard dans l'acceptation de ces dispositions.

Sur la base des informations écrites communiquées par le Gouvernement de la Belgique le 25 avril 2014, le Comité a conclu dans son rapport que rien ne s'opposait, ni en droit ni dans la pratique, à l'acceptation des articles 26§2, 27§§1-2, 28 et 31. Le Comité a invité le Gouvernement de la Belgique à considérer l'acceptation de ces dispositions identifiées comme ne posant pas de difficulté d'acceptation.

Le prochain examen des dispositions non acceptées par la Belgique aura lieu en 2019.

Le rapport du Comité est disponible à l'adresse suivante : <http://www.coe.int/socialcharter>.

Hongrie

La Hongrie a ratifié la Charte sociale européenne le 20 avril 2009 en acceptant 60 de ses 98 paragraphes. Elle a ratifié le Protocole portant amendement à la Charte le 4 février 2004, mais n'a pas encore ratifié le Protocole additionnel prévoyant un système de réclamations collectives.

Les dispositions suivantes n'ont pas été acceptées:

Articles 4§§1-5, 7§§2-10, 12§§2-4, 18§§1-4, 19§§1-12, 23, 24, 25, 26§§1-2, 27§§1-3, 28, 29, 30 et 31§§1-3.

Par lettre du 24 septembre 2013, le Comité a invité le Gouvernement de la Hongrie à fournir avant fin mars 2014 des informations écrites sur les progrès accomplis vers l'acceptation de nouvelles dispositions et, le cas échéant, les motifs de retard dans l'acceptation de ces dispositions. Suite à la demande des autorités hongroises, le Comité a accepté de prolonger jusqu'à 30 septembre 2014 la date limite pour la communication de ces informations.

Les informations ont été reçues le 14 février 2015.

Italie

L'Italie a ratifié la Charte sociale européenne le 5 juillet 1999 en acceptant 97 de ses 98 paragraphes. Elle a accepté le Protocole additionnel prévoyant un système de réclamations collectives le 3 novembre 1997, mais n'a pas encore fait de déclaration habilitant les ONG nationales à introduire des réclamations collectives.

La seule disposition qui n'ait pas été acceptée est l'article 25 de la Charte.

Comme en 2004 et en 2009, le Comité a décidé d'inviter les autorités italiennes à fournir des informations écrites sur les progrès accomplis vers l'acceptation de l'article 25 et, le cas échéant, les motifs de retard dans l'acceptation de cette disposition.

Par une lettre du 7 mai 2014, les autorités italiennes ont informé le Comité que la position du Gouvernement en ce qui concerne une possibilité d'accepter l'article 25 n'a pas changé par rapport à 2009.

Le Comité a relevé dans son rapport que même si l'Italie n'a pas ratifié la Convention n°173 de l'OIT, elle a transposé la directive 80/987/CEE dans son droit interne en instaurant ainsi un mécanisme assurant la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de leur employeur. En conséquence, le Comité a confirmé sa position exprimée dans ses premier et deuxième rapports et encouragé à nouveau les autorités italiennes à accepter l'article 25 de la Charte.

Le prochain examen de la disposition non acceptée par l'Italie aura lieu en 2019.

Le rapport du Comité est disponible à l'adresse suivante : <http://www.coe.int/socialcharter>.

Roumanie

La Roumanie a ratifié la Charte sociale européenne le 7 mai 1999 en acceptant 65 de ses 98 paragraphes. Elle n'a pas encore ratifié le Protocole additionnel prévoyant un système de réclamations collectives.

Les dispositions suivantes n'ont pas été acceptées:

Articles 2§3, 3§4, 10§§1-5, 13§4, 14§§1-2, 15§3, 18§§1-2, 19§§1-6, 19§§9-12, 22, 23, 26§§1-2, 27§1, 27§3, 30 et 31§§1-3.

Après une première réunion organisée en 2004 et une deuxième en 2009, le Comité a décidé d'utiliser en 2014 la procédure écrite et a invité les autorités roumaines à fournir des informations écrites sur les progrès accomplis vers l'acceptation de nouvelles dispositions et, le cas échéant, les motifs de retard dans l'acceptation de ces dispositions.

Le Comité adoptera en 2015 son rapport concernant les dispositions non acceptées par la Roumanie.

Le prochain examen des dispositions non acceptées par la Roumanie aura lieu en 2019.

Fédération de Russie

La Fédération de Russie a ratifié la Charte sociale européenne le 16 octobre 2009, en acceptant 67 de ses 98 paragraphes. Elle n'a pas encore accepté le Protocole additionnel prévoyant un système de réclamations collectives.

Les dispositions suivantes n'ont pas été acceptées:

Articles 2§2, 4§1, 12§§2-4, 13§§1-4, 15§3, 18§§1-3, 19§§1-4, 19§§6-8, 19§§10-12, 23, 25, 26§§1-2, 30, et 31§§1-3.

Le Comité a invité le Gouvernement de la Fédération de Russie à organiser en 2014 une première réunion dans le cadre de la procédure sur les dispositions non acceptées pour examiner les progrès accomplis vers l'acceptation de nouvelles dispositions et, le cas échéant, les motifs de retard dans l'acceptation de ces dispositions.

Les autorités russes ont demandé en novembre 2014 que la réunion sur les dispositions non acceptées soit reportée au février 2015 en raison d'un réaménagement du calendrier de la commission devant organiser l'audition sur la Charte sociale.

Le Comité est en attente de la confirmation de nouvelles dates de la réunion.

Serbie

La Serbie a ratifié la Charte sociale européenne le 14 septembre 2009 en acceptant 88 de ses 98 paragraphes. Elle n'a pas encore ratifié le Protocole additionnel prévoyant un système de réclamations collectives.

Les dispositions suivantes n'ont pas été acceptées:

Articles 2§4, 10§5, 19§§11-12, 27§§1-3 et 31§§1-3.

Le Comité a invité le Gouvernement de la Serbie à organiser en 2014 une première réunion dans le cadre de la procédure sur les dispositions non acceptées pour examiner les progrès accomplis vers l'acceptation de nouvelles dispositions et, le cas échéant, les motifs de retard dans l'acceptation de ces dispositions. La réunion s'est tenue à Belgrade le 4 novembre 2014.

Le Comité adoptera en 2015 son rapport concernant les dispositions non acceptées par la Serbie.

Le prochain examen des dispositions non acceptées par la Serbie aura lieu en 2019.

République slovaque

La République slovaque a ratifié la Charte sociale européenne le 23 avril 2009, en acceptant 86 de ses 98 paragraphes. Elle a signé le Protocole additionnel prévoyant un système de réclamations collectives le 18 novembre 1999, mais elle ne l'a pas encore ratifié.

Les dispositions suivantes n'ont pas été acceptées:

Articles 13§4, 18§3, 19§§2-3, 19§8, 19§10, 19§12, 27§3 et 31§§1-3.

Par lettre du 24 septembre 2013, le Comité a invité le Gouvernement de la République slovaque à organiser en 2014 une première réunion dans le cadre de la procédure sur les dispositions non acceptées pour examiner les progrès accomplis vers l'acceptation de nouvelles dispositions et, le cas échéant, les motifs de retard dans l'acceptation de ces dispositions. En novembre 2013, les autorités slovaques ont indiqué leur préférence pour la préparation d'une information écrite concernant les dispositions non acceptées. Suite à cette demande, le Comité a décidé d'appliquer la procédure écrite. En conséquence, par lettre du 15 mai 2014, le Gouvernement slovaque a été invité à fournir avant le 30 septembre 2014 un rapport sur les dispositions non acceptées.

Le Comité adoptera en 2015 son rapport concernant les dispositions non acceptées par la République slovaque.

Le prochain examen des dispositions non acceptées par la République slovaque aura lieu en 2019.

Slovénie

La Slovénie a ratifié la Charte sociale européenne le 7 mai 1999 en acceptant 95 de ses 98 paragraphes. Elle a ratifié le Protocole additionnel prévoyant un système de réclamations collectives le 7 mai 1999, mais n'a pas encore fait de déclaration habilitant les ONG nationales à introduire des réclamations.

Les dispositions suivantes n'ont pas été acceptées:

Articles 13§1, 13§4 et 18§2.

Par lettre du 24 septembre 2013, le Comité a invité le Gouvernement de la Slovénie à fournir avant fin mars 2014 des informations écrites sur les progrès accomplis vers l'acceptation de nouvelles dispositions et, le cas échéant, les motifs de retard dans l'acceptation de ces dispositions. Une lettre de rappel lui a été adressée en septembre 2014.

La contribution écrite a été reçue le 13 janvier 2015.

Suède

La Suède a ratifié la Charte le 29 mai 1998 en acceptant 83 de ses 98 paragraphes.

Les dispositions suivantes n'ont pas été acceptées :

Articles 2§§1-2, 2§4, 2§7, 3§4, 4§2, 4§ 5, 7§§5-6, 8§2, 8§§4-5, 12§4, 24 et 28.

Après une première réunion sur les dispositions non-acceptées organisée à Stockholm en 2003 et une deuxième à Strasbourg en 2008, les autorités suédoises ont indiqué leur préférence pour la préparation d'une contribution écrite en 2013.

Par lettre du 21 mars 2014, les autorités suédoises ont informé le Comité que la position du gouvernement à l'égard des dispositions concernées est restée inchangée et que les arguments soutenant cette position n'avaient pas changé depuis 2008.

Le Comité a encouragé dans son rapport les autorités suédoises à considérer l'acceptation des dispositions qui ont été identifiées en 2003 et confirmées en 2008 comme ne posant pas de problème pour être acceptées, à savoir les articles 2§7, 3§4 et 8§4.

Le prochain examen des dispositions non acceptées par la Suède aura lieu en 2018.

Le rapport du Comité est disponible à l'adresse suivante : <http://www.coe.int/socialcharter>.

6. Conférence de Turin

Les 17 et 18 octobre 2014, les membres du Comité ont participé à la Conférence à haut niveau sur la Charte sociale européenne, organisée à Turin par le Conseil de l'Europe (Service de la Charte sociale européenne) en coopération avec les autorités italiennes, dans le cadre de la présidence italienne de l'Union européenne.

Le programme, la liste des participants et d'autres documents liés à la conférence peuvent être consultés sur le site Web du Conseil de l'Europe à l'adresse suivante : <http://www.coe.int/en/web/portal/high-level-conference-esc-2014>.

La conférence a rassemblé quelque 350 personnes, notamment les délégations de 37 Etats européens, comprenant des représentants politiques, dont des ministres et des secrétaires d'Etat de quinze pays. Le Conseil de l'Europe et l'Union européenne étaient représentés par plusieurs personnalités de haut rang.

Colm O'Kinneide, Rapporteur général du Comité, et Giuseppe Palmisano, membre du Comité, ont participé à des Panels.

La décision d'organiser une conférence de haut niveau sur la Charte est partie du constat que la Charte se trouvait confrontée à plusieurs défis majeurs, qui compromettaient sa mise en œuvre effective et exigeaient que des décisions politiques soient prises par les Etats parties, les organes politiques du Conseil de l'Europe et, dans une certaine mesure, l'Union européenne.

L'objectif de la conférence consistait dès lors à placer la Charte au centre de la scène politique européenne et de lui permettre d'exprimer pleinement tout son potentiel, aux côtés de la Convention européenne des droits de l'homme et de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, au nom de l'indivisibilité et de l'interdépendance des droits fondamentaux.

La Conférence a été l'aboutissement d'une longue série d'activités du Conseil de l'Europe dans le domaine des droits sociaux, et plus précisément de la déclaration politique adoptée par le Comité des Ministres à l'occasion du 50^e anniversaire de la Charte en 2011, des résolutions et recommandations sur le suivi des engagements concernant les droits sociaux adoptées par l'Assemblée parlementaire en 2011, des décisions adoptées par le Comité en 2012-2013 dans le cadre de la procédure de réclamations collectives concernant la Grèce et la Suède et du document de travail sur la relation entre le droit de l'Union européenne et la Charte adoptée par le Comité en 2014.

Lors de la Conférence, les participants ont accepté de confronter leurs points de vue sur trois problématiques majeures. La première concerne la sauvegarde des droits garantis par la Charte compte tenu des profonds bouleversements socio-économiques survenus depuis 2008, qui ont parfois eu un impact dramatique sur la satisfaction des besoins quotidiens des individus et sur le respect de leurs droits fondamentaux. Dans ce contexte, la Charte a été reconnue comme un système de garanties vivant et intégré, dont la mise en œuvre au niveau national est susceptible de réduire les tensions économiques et sociales, de favoriser le consensus politique et, le cas échéant, de faciliter l'adoption des réformes nécessaires.

La deuxième problématique abordée pendant la Conférence concerne l'amélioration du mécanisme de contrôle de l'application de la Charte fondé sur les réclamations collectives. Il est ainsi ressorti des débats que si la procédure de réclamations collectives était acceptée par davantage d'Etats, cela permettrait de réduire le nombre d'affaires pendantes devant la Cour européenne des droits de l'homme. Une adhésion plus vaste à la procédure aurait aussi l'avantage d'alléger la charge de travail des services administratifs nationaux qui contribuent à la procédure de contrôle de la Charte fondée sur les rapports, en les amenant à se concentrer sur quelques points bien précis.

La troisième problématique concerne l'évolution de la relation entre le droit de l'Union européenne et la Charte. A cet égard, un consensus est apparu sur la nécessité de veiller à ce que les droits fondamentaux garantis par la Charte soient pleinement respectés dans les décisions des Etats parties découlant directement ou indirectement de l'évolution du droit de l'Union européenne. A cette fin, les participants se sont accordés à dire qu'il convenait de renforcer la coopération entre le Comité et les organes compétents de l'Union européenne. La proposition d'élaborer un document commun à l'Union européenne et au Conseil de l'Europe mettant en évidence les obstacles juridiques et techniques à l'adhésion de l'Union européenne à la Charte a aussi été examinée pendant la conférence.

Comme l'a relevé Thorbjørn Jagland, Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, dans son discours, la conférence a été, pour la Charte, une première étape dans le « Processus de Turin ». En conséquence, Michele Nicoletti, Vice-Président de l'Assemblée parlementaire, a été chargé d'élaborer le rapport général de la conférence. Ce document, publié début 2015, jouera un rôle moteur dans le processus susmentionné.

Lors de la session de clôture de la conférence, Gabriella Battaini-Dragoni, Secrétaire Générale adjointe du Conseil de l'Europe, s'est engagée à suivre la mise en œuvre du « Processus de Turin », en gardant sans cesse à l'esprit que le renforcement de la Charte sociale représente l'une des priorités définies par le Secrétaire Général dans sa Vision stratégique pour le Conseil de l'Europe pour les cinq prochaines années.

Dans cette perspective, elle a affirmé que tout serait mis en œuvre afin que, dans le cadre du système de conventions du Conseil de l'Europe, la position de la Charte soit toujours à la hauteur de la nature fondamentale des droits qu'elle garantit.

7. Réunion informelle conjointe du Comité européen des Droits sociaux et du Comité gouvernemental de la Charte sociale européenne et du Code européen de Sécurité Sociale

Le Comité européen des droits sociaux et le Comité gouvernemental de la Charte sociale européenne et du Code européen de sécurité sociale ont tenu une réunion conjointe le 14 octobre 2014 à Turin, en marge de la Conférence de haut niveau sur la Charte sociale européenne.

La réunion a essentiellement porté sur deux points de l'interprétation du Comité européen des droits sociaux : l'article 12 (droit à la sécurité sociale) et le champ d'application de la Charte sociale européenne en ce qui concerne les personnes protégées.

Les deux comités ont estimé que cet échange de vues avait été très instructif et fructueux, et qu'il fallait trouver des moyens de poursuivre ce dialogue.

8. Relations avec l'Union européenne

a) Commission européenne

Le 15 juillet 2014, le Comité a publié un document de travail sur « La relation entre le droit de l'Union européenne et la Charte sociale européenne ».

Ce document de travail s'inscrit dans le prolongement de la réunion qui a eu lieu à Bruxelles le 14 mars 2013 au siège de la Direction générale de la justice de la Commission européenne entre des représentants du Comité et de ladite Direction, réunion consacrée aux liens entre le droit de l'Union européenne et la Charte, en particulier dans le contexte de la mise en œuvre de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne³.

Ainsi qu'il en avait été décidé à l'issue d'une rencontre tenue le 29 janvier 2014 à Bruxelles entre les représentants du Comité et les représentants de la Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion de la Commission européenne⁴, le document de travail a été adressé le 23 juillet 2014 à la Commission européenne.

3. Participants : Comité européen des Droits sociaux : Petros Stangos, Vice-Président, Régis Brillat, Secrétaire exécutif, accompagnés par l'ambassadeur Torbjørn Frøysnes, représentant spécial du Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, Chef du Bureau de liaison du Conseil de l'Europe avec l'Union européenne à Bruxelles ; DG Justice - Direction C Droit fondamentaux et citoyenneté de l'Union : Paul Nemitz, Directeur, accompagné par Charalambos Fragkoulis, Dimitrios Dimitriou, Michael Morass et Vincent Depaigne.

4. Participants : Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion, Georg Fischer, DG EMPL, Directeur – Analyse, Evaluation, Relations extérieures, Armindo Silva, DG EMPL, Directeur – Législation sociale et de l'emploi, Dialogue social, Sjoerd Feenstra, DG EMPL, conseiller juridique, Législation sociale et de l'emploi, Dialogue social, Thomas Bender, DG EMPL, chef de l'Unité Relations extérieures, Politique de voisinage, Elargissement, IPA, Rudi Delarue, DG EMPL, chef adjoint de l'Unité Relations extérieures, Politique de voisinage, Elargissement, IPA, Natasa Kocic, DG EMPL, chargée de mission, Unité Relations extérieures, Politique de voisinage, Elargissement, IPA, cellule CdE, Evelyne Pichot, DG EMPL, administratrice chargée de la coordination des politiques, Unité Relations extérieures, Politique de voisinage, Elargissement, IPA, cellule BIT, Vincent Depaigne, DG JUST, Unité Droits fondamentaux et Droits de l'enfant, Anja Lubenau, Service européen pour l'action extérieure, chargée de mission, Relations avec le Conseil de l'Europe, Relations multilatérales.

Le besoin d'un travail de clarification portant sur les relations entre les deux systèmes normatifs européens de protection des droits sociaux – à savoir, d'une part, le droit de l'Union européenne, comprenant le droit primaire, le droit dérivé et, en tant que source de droit subsidiaire, la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, et, d'autre part, la Charte – a été évoqué pour la première fois lors des réunions précitées. Celles-ci ont mis en exergue les contradictions entre les deux systèmes qui ont été constatés par le Comité au cours du contrôle de l'application de la Charte exercé par sur les réclamations collectives pendant la période 2010 - 2013⁵.

Le Comité a constaté que cet état de contradiction qui concerne le droit interne de certains Etats parties à la Charte également membres de l'Union européenne, et qui entre dans le champ d'application de celle-ci, constituait une violation des obligations assumées par ces Etats au titre de la Charte. En parallèle, d'autres divergences entre les deux systèmes, liées à l'application de la Charte dans le droit interne, se profilent depuis plusieurs années dans les conclusions adoptées par le Comité dans le cadre de la procédure de contrôle fondée sur les rapports nationaux.

Ainsi qu'il est expliqué dans son introduction, l'objectif du document de travail consiste dès lors à clarifier les relations entre les deux systèmes normatifs de protection des droits sociaux à l'échelle européenne (celui du Conseil de l'Europe et celui de l'Union européenne), qu'elles soient divergentes ou convergentes, telles qu'elles ressortent de la jurisprudence du Comité. Sur cette base, le document de travail entend contribuer à une meilleure coordination des deux systèmes, tant dans l'intérêt des Etats et des citoyens que dans celui des deux organisations européennes concernées.

Dans cette perspective, le document de travail fournit des informations générales sur la Charte et la mission confiée au Comité en vertu de celle-ci et de ses protocoles additionnels, ainsi que sur les différents niveaux d'engagement des Etats membres de l'Union européenne par rapport aux dispositions de la Charte. Il présente les dispositions de la Charte ainsi que les sources correspondantes de droit primaire et dérivé de l'Union européenne (mises en évidence dans la jurisprudence du Comité), ainsi que la jurisprudence pertinente de la Cour de justice de l'Union européenne, et décrit les liens qui existent entre elles.

Le document de travail traite également de l'articulation entre les dispositions de la Charte, le droit dérivé de l'Union européenne et la jurisprudence de la Cour de justice, telle qu'elle ressort de la jurisprudence du Comité. Il montre quels sont les fondements de cette articulation et précise s'il existe une convergence ou une

5. Confédération Générale du Travail (CGT) c. France, réclamation n°55/2009, Décision sur le bien-fondé du 23 juin 2010 ; Confédération Française de l'Encadrement « CFE-CGC » c. France, réclamation n°56/2009, Décision sur le bien-fondé du 23 juin 2010 ; Fédération des pensionnés salariés de Grèce (IKA-ETAM) c. Grèce, réclamation n°76/2012, Décision sur le bien-fondé du 7 décembre 2012 ; Fédération panhellénique des pensionnés des services publics c. Grèce, réclamation n°77/2012, Décision sur le bien-fondé du 7 décembre 2012 ; Syndicat des pensionnés des Chemins de fer électriques d'Athènes Pirée (I.S.A.P.) c. Grèce, réclamation n°78/2012, Décision sur le bien-fondé du 7 décembre 2012 ; Fédération panhellénique des pensionnés de l'entreprise publique de l'électricité (POS-DEI.) c. Grèce, réclamation n°79/2012, décision sur le bien-fondé du 7 décembre 2012 ; Syndicat des pensionnés de la Banque agricole de Grèce (ATE) c. Grèce, réclamation n°80/2012, Décision sur le bien-fondé du 7 décembre 2012 ; Confédération générale du travail de Suède (LO) et Confédération générale des cadres, fonctionnaires et employés (TCO) c. Suède, réclamation n°85/2012, Décision sur la recevabilité et le bien-fondé du 3 juillet 2013.

non-convergence des niveaux de protection garantis par les deux systèmes. Compte tenu de ce qui précède, le document de travail présente des éléments de réflexion et des propositions axées sur l'établissement de relations plus cohérentes et harmonieuses entre les deux systèmes normatifs, dans la perspective éventuelle d'une future adhésion de l'Union européenne à la Charte.

Dans le document de travail, le Comité considère que les termes d'une coopération renouvelée ne pourront être définis et mis en œuvre que par des décisions politiques prises à haut niveau par les organes compétents de l'Union européenne et du Conseil de l'Europe. Compte tenu de ce qui précède, le document de travail a servi de base de discussion lors de la Conférence de haut niveau sur la Charte sociale européenne, tenue à Turin (Italie) les 17 et 18 octobre 2014 (voir page 33)⁶.

b) Cour de Justice de l'Union européenne

Le 1^{er} décembre, le Comité a tenu un échange de vues avec la Cour de justice de l'Union européenne au siège de celle-ci à Luxembourg. Des réunions avaient précédemment eu lieu avec la Cour de justice de l'Union européenne en 2004 à Luxembourg et en 2010 à Strasbourg.

La Cour de justice de l'Union européenne était représentée par son Vice-Président, Koen Lenaerts, le Président de chambre Aindrias Ó Caoimh, le juge Egils Levits, l'avocat général Paolo Mengozzi, la juge Sacha Prechal et le juge François Biltgen. Le Comité était représenté par le Bureau composé de son Président, Luis Jimena Quesada, ses Vice-Présidents Monika Schlachter et Petros Stangos, ainsi que de son Rapporteur Général, Colm O'Conneide.

L'échange de vues s'est déroulé sous la forme de deux tables rondes thématiques : la première sur les relations entre le droit de l'Union européenne et la Charte, avec des présentations de Koen Lenaerts et Petros Stangos, et la seconde sur la crise économique et les droits sociaux, avec des présentations de Paolo Mengozzi et Luis Jimena Quesada.

Au terme de l'échange de vues, les participants ont convenu que la discussion avait été stimulante et mutuellement bénéfique et qu'elle méritait d'être poursuivie à la première occasion.

9. Relations avec l'Organisation des Nations Unies

Le Comité européen des Droits sociaux entretient depuis fort longtemps des liens étroits avec les organes compétents des Nations Unies, en particulier l'Organisation internationale du Travail (OIT), institution spécialisée de l'ONU, et le Haut-Commissariat aux droits de l'homme (HCDH).

En juillet 2014, le Comité a tenu un échange de vues avec Mme Karen Curtis, Directrice adjointe du Département des normes internationales du travail de l'OIT, sur les

6. Davantage d'informations sur la Conférence susmentionnée et sur le « Processus de Turin » peuvent être trouvées sur le site Web du Conseil de l'Europe suivant : <http://www.coe.int/en/web/portal/high-level-conference-esc-2014>

questions touchant à la liberté syndicale et à la négociation collective. En octobre de la même année, Mme Cleopatra Doumbia-Henry, Directrice dudit Département, est intervenue sur le thème de l'austérité et des droits sociaux lors de la Conférence de haut niveau sur la Charte sociale européenne à Turin.

Toujours en octobre 2014, le Président du Comité, Luis Jimena Quesada, est intervenu au cours de l'atelier international sur la « Coopération entre l'ONU et les mécanismes régionaux pour la promotion et la protection des droits de l'homme » organisé par le HCDH à Genève.

Le Comité a des liens privilégiés avec le Comité des Nations Unies sur les droits économiques, sociaux et culturels. Des efforts sont actuellement déployés afin de renforcer la coopération entre les deux comités, notamment par l'intermédiaire de contacts informels entre leurs présidents. M. Olivier De Schutter, membre du Comité des Nations Unies, a été l'un des orateurs de la Conférence de haut niveau à Turin.

Le Comité fait systématiquement référence aux instruments des Nations Unies qui traitent des droits sociaux, en particulier le Pacte relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, et les observations générales du Comité des droits économiques, sociaux et culturels. On en trouvera un exemple récent dans la décision rendue le 1^{er} juillet 2014 sur le bien-fondé de la réclamation n°90/2013 présentée par la Conférence des Eglises européennes contre les Pays-Bas. Les conclusions adoptées par le Comité en 2014 sur la situation de chacun des 43 Etats parties à la Charte concernant la santé, la sécurité sociale et la protection sociale contiennent également de nombreux renvois aux travaux de différentes instances des Nations Unies.

Le Service de la Charte sociale européenne contribue régulièrement à coordonner les réunions entre les secrétariats du Conseil de l'Europe et du Haut-Commissariat aux droits de l'homme.

Il a également des contacts privilégiés avec le Haut-Commissariat aux réfugiés des Nations Unies (HCR), par l'intermédiaire de sa représentation auprès des institutions européennes à Strasbourg. En avril 2014, le Service a présenté un exposé lors de la Conférence intitulée « Apatride mais pas sans droit ; vers une amélioration de la protection des personnes apatrides en Europe » organisée conjointement à Strasbourg par le HCR et le Réseau européen sur l'apatridie, exposé consacré à la jurisprudence du Comité concernant les droits des apatrides au regard de la Charte. En septembre 2014, le Service a été représenté au « Premier Forum mondial sur l'apatridie » organisé par le HCR à La Haye.

Enfin, le Comité a été représenté à une réunion technique organisée par l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) en avril 2014 à Genève sur le thème « Renforcer les normes en matière de santé et de droits de l'homme pour prévenir l'avortement non sécurisé ». A cette occasion, des informations ont été communiquées à propos de la récente décision rendue par le Comité concernant l'accès à l'avortement (Fédération internationale pour le planning familial – Réseau européen (IPPF EN) c. Italie, réclamation n°87/2012, décision sur le bien-fondé du 10 septembre 2013).

10. Réseau académique sur la Charte (RACSE)

La coopération du Comité avec le Réseau académique sur la Charte sociale européenne et les droits sociaux (ci-après : « Réseau »)⁷ a été renforcée au cours de 2014.

Elle a notamment porté sur l'organisation et le déroulement de la Conférence à haut-niveau sur la Charte sociale européenne, organisée par le Conseil de l'Europe (Service de la Charte sociale européenne), en coopération avec les autorités italiennes, à Turin (Italie), les 17 et 18 octobre 2014.

Le Réseau a contribué à ladite Conférence par l'intervention de ses représentants et l'adoption d'une série de documents spécifiques⁸.

Dans ce cadre, le Réseau a partagé l'idée que ladite Conférence, ainsi que le « Processus de Turin » qu'elle a su ouvrir, représentent une occasion pour ancrer la vocation de la Charte à être une véritable « Constitution sociale » de l'Europe.

Le Réseau a considéré que la réalisation de cet objectif n'implique, en l'état actuel du droit européen, aucune révision des textes en vigueur. Elle suppose cependant que le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe prenne des mesures concrètes pour renforcer la visibilité et l'effectivité de la Charte. Elle suppose par ailleurs une amélioration de la coordination entre la production normative de l'Union européenne et les exigences de la Charte.

Les propositions contenues dans les documents adoptés par le Réseau à l'occasion de la Conférence de Turin ont été soumises à la délibération des gouvernements et des institutions européennes concernées.

7. RACSE est une association régie par les articles 21 à 79-III du Code civil local maintenu en vigueur dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle par la Loi du 1^{er} juin 1924, ainsi que par ses statuts, inscrite dans le registre des associations du Tribunal d'Instance de Strasbourg. Elle a son siège à : La Maison des associations, 1-a Place des Orphelins, 67000 Strasbourg. D'après son statut, le RACSE « a pour mission prioritaire la promotion de la Charte sociale européenne et des droits sociaux en Europe, et prend toute initiative propre à faire connaître la Charte sociale européenne et les autres instruments de protection des droits sociaux en Europe, ainsi qu'à améliorer leur mise en œuvre et leur protection tant à l'échelle du Conseil de l'Europe que dans les Etats membres de cette organisation » (cf. article 2). Pour des plus amples informations sur le RACSE, consulter le site internet : <http://racseanesc.org/>

8. Des informations spécifiques sur la Conférence et la contribution du RACSE à celle-ci sont disponibles sur le site internet : <http://www.coe.int/fr/web/portal/high-level-conference-esc-2014>

Annexes

Annexe 1. Liste des membres du Comité européen des Droits sociaux au 20 janvier 2015

LISTE DES MEMBRES⁹

(par ordre de préséance¹⁰)

	Terme du mandat
M. Giuseppe PALMISANO, Président (italien)	31/12/2016
Mme Monika SCHLACHTER, Vice-président (allemande)	31/12/2018
M. Petros STANGOS, Vice-président (grec)	31/12/2020
M. Lauri LEPPIK, Rapporteur général (estonien)	31/12/2016
M. Colm O'CONNOR, (irlandais)	31/12/2016
Mme Birgitta NYSTRÖM (suédoise)	31/12/2018
Mme Elena MACHULSKAYA (russe)	31/12/2016
Mme Karin LUKAS (autrichienne)	31/12/2016
Mme Eliane CHEMLA (française)	31/12/2018
M. József HAJDÚ (hongrois)	31/12/2018
M. Marcin WUJCZYK (polonais)	31/12/2018
Mme Krassimira SREDKOVA (bulgare)	31/12/2020
M. Raul CANOSA USERA (espagnol)	31/12/2020
Mme Marit FROGNER (norvégienne)	31/12/2020

9. M. François VANDAMME (belge) prendra ses fonctions en mai 2015 après sa retraite du bureau du gouvernement.

10. Conformément à l'article 7 du règlement du Comité.

Annexe 2

Signatures et ratifications de la Charte de 1961, de ses Protocoles et de la Charte sociale européenne (révisée) - au 1^{er} janvier 2015

Etats membres	Charte sociale européenne 1961 STE 035		Protocole additionnel 1988 STE 128		Protocole portant amendement à la Charte 1991 STE 142		Protocole «réclamations collectives» 1995 STE 158		Charte sociale européenne révisée 1966 STE 163	
	Signature	Ratification	Signature	Ratification	Signature	Ratification	Signature	Ratification	Signature	Ratification
Albanie	(2)	(2)	(3)	(3)	(2)	(2)	(2)	(2)	21/9/98	14/11/02
Andorre	(2)	(2)	(3)	(3)	(2)	(2)	(2)	(2)	4/11/00	12/11/04
Arménie	(2)	(2)	(3)	(3)	(2)	(2)	(2)	(2)	18/10/01	21/1/04
Autriche	22/7/63	29/10/69	4/12/90	—	7/5/92	13/07/95	(2)	(2)	7/5/99	20/5/11
Azerbaïdjan	(2)	(2)	(3)	(3)	(2)	(2)	(2)	(2)	18/10/01	2/9/04
Belgique	18/10/61	16/10/90	20/5/92	23/6/03	22/10/91	21/9/00	14/5/96	23/6/03	3/5/96	2/3/04
Bosnie-Herzégovine	(2)	(2)	(3)	(3)	(2)	(2)	(2)	(2)	11/5/04	7/10/08
Bulgarie	(2)	(2)	(3)	(3)	(2)	(2)	(4)	(4)	21/9/98	7/6/00
Croatie	8/3/99	26/2/03	8/3/99	26/2/03	8/3/99	26/2/03	8/3/99	26/2/03	6/11/09	—
Chypre	22/5/67	7/3/68	5/5/88	(3)	21/10/91	1/6/93	9/11/95	6/8/96	3/5/96	27/9/00
Rép. tchèque	27/5/92*	3/11/99	27/5/92*	17/11/99	27/5/92*	17/11/99	26/2/02	4/4/12	4/11/00	—
Danemark	18/10/61	3/3/65	27/8/96	27/8/96	—	***	9/11/95	—	3/5/96	—
Estonie	(2)	(2)	(3)	(3)	(2)	(2)	(2)	(2)	4/5/98	11/9/00
Finlande	9/2/90	29/4/91	9/2/90	29/4/91	16/3/92	18/8/94	9/11/95	17/7/98	3/5/96	21/6/02
France	18/10/61	9/3/73	22/6/89	(3)	21/10/91	24/5/95	9/11/95	7/5/99	3/5/96	7/5/99
Géorgie	(2)	(2)	(3)	(3)	(2)	(2)	(2)	(2)	30/6/00	22/8/05
Allemagne	18/10/61	27/1/65	5/5/88	—	—	***	(1)	—	29/6/07	—
Grèce	18/10/61	6/6/84	5/5/88	18/6/98	29/11/91	12/9/96	18/6/98	18/6/98	3/5/96	—

Etats membres	Charte sociale européenne 1961 STE 035		Protocole additionnel 1988 STE 128		Protocole portant amendement à la Charte 1991 STE 142		Protocole «réclamations collectives» 1995 STE 158		Charte sociale européenne révisée 1966 STE 163	
	Signature	Ratification	Signature	Ratification	Signature	Ratification	Signature	Ratification	Signature	Ratification
Hongrie	13/12/91	8/7/99	7/10/04	1/6/05	13/12/91	4/2/04	7/10/04	—	7/10/04	20/4/09
Islande	15/1/76	15/1/76	5/5/88	—	12/12/01	21/2/02	(1)	—	4/11/98	—
Irlande	18/10/61	7/10/64	(3)	(3)	14/5/97	14/5/97	4/11/00	4/11/00	4/11/00	4/11/00
Italie	18/10/61	22/10/65	5/5/88	26/5/94	21/10/91	27/1/95	9/11/95	3/11/97	3/5/96	5/7/99
Lettonie	29/5/97	31/1/02	29/5/97	—	29/5/97	9/12/03	(1)	—	29/5/07	26/03/13
Liechtenstein	9/10/91	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Lituanie	(2)	(2)	(3)	(3)	(2)	(2)	(2)	—	8/9/97	29/6/01
Luxembourg	18/10/61	10/10/91	5/5/88	—	21/10/91	***	(1)	—	11/2/98	—
Malte	26/5/88	4/10/88	(3)	(3)	21/10/91	16/2/94	(2)	—	27/7/05	27/7/05
République de Moldova	(2)	(2)	(3)	(3)	(2)	(2)	(2)	—	3/11/98	8/11/01
Monaco	(1)	—	(1)	—	(1)	—	(1)	—	5/10/04	—
Monténégro	(2)	(2)	(3)	(3)	(2)	(2)	(2)	—	22/3/05**	3/3/10
Pays-Bas	18/10/61	22/4/80	14/6/90	5/8/92	21/10/91	1/6/93	23/1/04	3/5/06	23/1/04	3/5/06
Norvège	18/10/61	26/10/62	10/12/93	10/12/93	21/10/91	21/10/91	20/3/97	20/3/97	7/5/01	7/5/01
Pologne	26/11/91	25/6/97	(1)	—	18/4/97	25/6/97	(1)	—	25/10/05	—
Portugal	1/6/82	30/9/91	(3)	(3)	24/2/92	8/3/93	9/11/95	20/3/98	3/5/96	30/5/02
Roumanie	4/10/94	(2)	(3)	(3)	(2)	(2)	(2)	—	14/5/97	7/5/99
Fédération de Russie	(2)	(2)	(3)	(3)	(2)	(2)	(2)	—	14/9/00	16/10/09
Saint-Marin	(1)	—	(1)	—	(1)	—	(1)	—	18/10/01	—
Serbie	(2)	(2)	(3)	(3)	(2)	(2)	(2)	—	22/3/05**	14/9/09
Rép. slovaque	27/5/92*	22/6/98	27/5/92*	22/6/98	27/5/92*	22/6/98	18/11/99	—	18/11/99	23/4/09
Slovenie	11/10/97	(2)	11/10/97	(3)	11/10/97	(2)	11/10/97	(4)	11/10/97	7/5/99

Etats membres	Charte sociale européenne 1961 STE 035		Protocole additionnel 1988 STE 128		Protocole portant amendement à la Charte 1991 STE 142		Protocole «réclamations collectives» 1995 STE 158		Charte sociale européenne révisée 1966 STE 163	
	Signature	Ratification	Signature	Ratification	Signature	Ratification	Signature	Ratification	Signature	Ratification
Espagne	27/4/78	6/5/80	5/5/88	24/1/00	21/10/91	24/1/00	(1)	—	23/10/00	—
Suède	18/10/61	17/12/62	5/5/88	5/5/89	21/10/91	18/3/92	9/11/95	29/5/98	3/5/96	29/5/98
Suisse	6/5/76	—	—	—	—	—	—	—	—	—
« l'ex-République yougoslave de Macédoine »	5/5/98	31/3/05	5/5/98	—	5/5/98	31/3/05	(2)	—	27/5/09	6/1/12
Turquie	18/10/61	24/11/89	5/5/98	(3)	6/10/04	10/6/09	(2)	—	6/10/04	27/6/07
Ukraine	2/5/96	(2)	(3)	(3)	(2)	(2)	(2)	—	7/5/99	21/12/06
Royaume-Uni	18/10/61	11/7/62	(1)	—	21/10/91	***	(1)	—	7/11/97	—

* Date de signature par la République fédérative tchèque et slovaque.

** Date de signature par l'Union d'état de Serbie-Monténégro.

*** Etat devant ratifier le protocole pour que ce dernier entre en vigueur.

Annexe 3

Acceptation des dispositions de la Charte sociale européenne révisée (1996)

accepté non accepté

Articles 1-4 Para.	Article 1				Article 2							Article 3				Article 4				
	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	1	2	3	4	5
Albanie																				
Andorre																				
Arménie																				
Autriche																				
Azerbaïdjan																				
Belgique																				
Bosnie et Herzégovine																				
Bulgarie																				
Chypre																				
Estonie																				
Finlande																				
France																				
Géorgie																				
Hongrie																				
Irlande																				
Italie																				
Lettonie																				
Lituanie																				
Malte																				
République de Moldova																				
Monténégro																				
Pays-Bas ¹¹																				
Norvège																				
Portugal																				
Roumanie																				
Fédération de la Russie																				
Serbie																				
Slovaquie																				
Slovénie																				
Suède																				
Turquie																				
« L'ex-République yougoslave de Macédoine »																				
Ukraine																				

11. Ratification pour le Royaume en Europe. Aruba, Curaçao, Saint Martin et la partie des Caraïbes du Royaume en Europe (municipalités de Bonaire, Saint Eustache et Saba) restent liées par les articles 1, 5, 6 et 16 de la Charte de 1961 et de l'Article 1 du Protocole additionnel.

Articles 5-9 Para.	Art.	Article 6				Article 7										Article 8					Art.
	5	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	9
Albanie																					
Andorre																					
Arménie																					
Autriche																					
Azerbaïdjan																					
Belgique																					
Bosnie et Herzégovine																					
Bulgarie																					
Chypre																					
Estonie																					
Finlande																					
France																					
Géorgie																					
Hongrie																					
Irlande																					
Italie																					
Lettonie																					
Lituanie																					
Malte																					
République de Moldova																					
Monténégro																					
Pays-Bas ¹²																					
Norvège																					
Portugal																					
Roumanie																					
Fédération de la Russie																					
Serbie																					
Slovaquie																					
Slovénie																					
Suède																					
Turquie																					
« L'ex-République yougoslave de Macédoine »																					
Ukraine																					

12. Ratification pour le Royaume en Europe. Aruba, Curaçao, Saint Martin et la partie des Caraïbes du Royaume en Europe (municipalités de Bonaire, Saint Eustache et Saba) restent liées par les articles 1, 5, 6 et 16 de la Charte de 1961 et de l'Article 1 du Protocole additionnel.

13. A l'exception des militaires de carrière de l'Armée serbe.

Articles 10-15 Para.	Article 10					Art. 11			Article 12				Article 13				Art. 14		Art. 15		
	1	2	3	4	5	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	1	2	3
Albanie																					
Andorre																					
Arménie																					
Autriche																					
Azerbaïdjan																					
Belgique																					
Bosnie- Herzégovine																					
Bulgarie																					
Chypre																					
Estonie																					
Finlande																					
France																					
Géorgie																					
Hongrie																					
Irlande																					
Italie																					
Lettonie																					
Lituanie																					
Malte					14						15										
République de Moldova																					
Monténégro																					
Pays-Bas ¹⁶																					
Norvège																					
Portugal																					
Roumanie																					
Fédération de la Russie																					
Serbie																					
Slovaquie																					
Slovénie																					
Suède																					
Turquie																					
« L'ex-République yougoslave de Macédoine »																					
Ukraine																					

14. Alinéas a. et d. acceptés.

15. Alinéa a. accepté.

16. Ratification pour le Royaume en Europe. Aruba, Curaçao, Saint Martin et la partie des Caraïbes du Royaume en Europe (municipalités de Bonaire, Saint Eustache et Saba) restent liées par les articles 1, 5, 6 et 16 de la Charte de 1961 et de l'Article 1 du Protocole additionnel.

Articles 16-19 Para.	Art.	Art. 17		Article 18				Article 19											
	16	1	2	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Albanie																			
Andorre																			
Arménie																			
Autriche																			
Azerbaïdjan																			
Belgique																			
Bosnie et Herzégovine																			
Bulgarie																			
Chypre																			
Estonie																			
Finlande																			
France																			
Géorgie																			
Hongrie																			
Irlande																			
Italie																			
Lettonie																			
Lituanie																			
Malte																			
République de Moldova																			
Monténégro																			
Pays-Bas ¹⁷																			
Norvège																			
Portugal																			
Roumanie																			
Fédération de la Russie																			
Serbie		18																	
Slovaquie												19							
Slovénie																			
Suède																			
Turquie																			
« L'ex-République yougoslave de Macédoine »																			
Ukraine																			

17. Ratification pour le Royaume en Europe. Aruba, Curaçao, Saint Martin et la partie des Caraïbes du Royaume en Europe (municipalités de Bonaire, Saint Eustache et Saba) restent liées par les articles 1, 5, 6 et 16 de la Charte de 1961 et de l'Article 1 du Protocole additionnel.

18. Alinéas 1b et 1c acceptés.

19. Alinéas a. and b. acceptés.

Articles 20-31 Para.	Art. 20	Art. 21	Art. 22	Art. 23	Art. 24	Art. 25	Art. 26		Art. 27			Art. 28	Art. 29	Art. 30	Art. 31			
							1	2	1	2	3				1	2	3	
Albanie																		
Andorre																		
Arménie																		
Autriche																		
Azerbaïdjan																		
Belgique																		
Bosnie- et Herzégovine																		
Bulgarie																		
Chypre			20															
Estonie																		
Finlande																		
France																		
Géorgie																		
Hongrie																		
Irlande										21								
Italie																		
Lettonie																		
Lituanie																		
Malte																		
République de Moldova																		
Monténégro										22								
Pays-Bas ²³																		
Norvège										24								
Portugal																		
Roumanie																		
Fédération de la Russie																		
Serbie																		
Slovaquie																		
Slovénie																		
Suède																		
Turquie																		
« L'ex-République yougoslave de Macédoine »																		
Ukraine																		

20. Alinéa b. accepté .

21. Alinéas a. et b. acceptés.

22. Alinéa a. acceptées

23. Ratification pour le Royaume en Europe. Aruba, Curaçao, Saint Martin et la partie des Caraïbes du Royaume en Europe (municipalités de Bonaire, Saint Eustache et Saba) restent liées par les articles 1, 5, 6 et 16 de la Charte de 1961 et de l'Article 1 du Protocole additionnel.

24. Alinéa c. acceptée.

Acceptation des dispositions de la Charte sociale européenne (1961) et du Protocole additionnel (1988)

accepté non accepté

Articles 1-7 Para.	Article 1				Article 2				Article 3			Article 4			Article 5			Article 6			Article 7												
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Croatie																																	
République tchèque																																	
Danemark																																	
Allemagne																																	
Grèce																																	
Islande																																	
Luxembourg																																	
Pologne																																	
Espagne																																	
Royaume-Uni																																	

Articles 8-18 Para.	Article 8				Art.	Article 10				Article 11			Article 12				Article 13				Article 14				Article 15				Art.				Article 18						
	1	2	3	4		1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
Croatie																																							
République tchèque				25																																			
Danemark																																							
Allemagne																																							
Grèce																																							
Islande																																							
Luxembourg																																							
Pologne				26																																			
Espagne				27																																			
Royaume-Uni																																							

Articles 19 Para.	Article 19										Protocole additionnel			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Art. 1	Art. 2	Art. 3	Art. 4
Croatie														
République tchèque														
Danemark														
Allemagne														
Grèce														
Islande														
Luxembourg														
Pologne														
Espagne														
Royaume-Uni														

25. La République tchèque a dénoncé le paragraphe 4 le 25 mars 2008.

26. La Pologne a dénoncé le paragraphe 4 le 27 janvier 2011.

27. L'Espagne a dénoncé l'alinéa b de cette disposition à partir du 5 juin 1991.

Annexe 4

Cumul/année des dispositions acceptées depuis 1962

Année de ratification	Charte 1961		Charte révisée 1996			Total des dispositions acceptées
	Etats	Dispositions acceptées	Total	Etats	Dispositions acceptées	
1962	1. Royaume-Uni	60	60			60
	2. Norvège	60	120			120
	3. Suède	66	186			186
1963			186			186
1964	4. Irlande	63	249			249
1965	5. Allemagne	67	316			316
	6. Danemark	49	365			365
	7. Italie	76	441			441
1966			441			441
1967			441			441
1968	8. Chypre	43	484			484
1969	9. Autriche	62	546			546
1970			546			546
1971			546			546
1972			546			546
1973			546			546
1974	10. France	72	618			618
1975			618			618
1976	11. Islande	41	659			659

Année de ratification	Charte 1961			Charte révisée 1996			Total des dispositions acceptées
	Etats	Dispositions acceptées	Total	Etats	Dispositions acceptées	Total	
1977			659				659
1978			659				659
1979			659				659
1980	12. Pays-Bas	75	734				734
	13. Espagne	76	810				810
1981			810				810
1982			810				810
1983			810				810
1984	14. Grèce	71	881				881
1985			881				881
1986			881				881
1987			881				881
1988	15. Malte	55	936				936
1989	16. Turquie	46	982				982
1990	17. Belgique	72	1054				1054
1991	18. Finlande	66	1120				1120
	19. Portugal	72	1192				1192
	20. Luxembourg	69	1261				1261
1992			1261				1261
1993			1261				1261
1994			1261				1261
1995			1261				1261
1996			1261				1261

Année de ratification	Charte 1961			Charte révisée 1996			Total des dispositions acceptées
	Etats	Dispositions acceptées	Total	Etats	Dispositions acceptées	Total	
1997	21. Pologne	58	1319				1319
1998		-66	1253	1. Suède	83	83	1336
	22. Rép. slovaque	64	1317			83	1400
1999		-72	1245	2. France	98	181	1426
		-76	1169	3. Italie	97	278	1567
	23. Hongrie	44					
	24. Rép. tchèque	56	1345	4. Roumanie	65	343	1688
		-76	1269	5. Slovénie	95	438	1707
2000			1269	6. Bulgarie	61	499	1768
			1269	7. Estonie	79	578	1847
		-43	1226	8. Chypre	63	641	1867
		-63	1163	9. Irlande	93	734	1897
2001		-60	1103	10. Norvège	81	815	1918
			1103	11. Lituanie	86	901	2004
			1103	12. République de Moldova	63	964	2067
2002		-72	1031	13. Portugal	98	1062	2093
		-66	965	14. Finlande	89	1151	2116
	25. Lettonie	25	990			1151	2141
			990	15. Albanie	64	1215	2205
2003	26. Croatie	43	1033				1033
2004			1033	16. Arménie	67	1282	2315
		-72	961	17. Belgique	87	1369	2330
				18. Azerbaïdjan	47	1416	1416

Année de ratification	Charte 1961			Charte révisée 1996			Total des dispositions acceptées
	Etats	Dispositions acceptées	Total	Etats	Dispositions acceptées	Total	
2005	27. « Lex-République Yougoslave de Macédoine »	41	1002	19. Andorre	75	1491	2452
		-55	947	20. Malte	72	1563	2510
		-75	872	21. Géorgie	63	1626	1626
2006		-46	826	22. Pays-Bas	97	1723	2595
		-44	782	23. Ukraine	74	1714	1714
2007				24. Turquie	91	1888	2714
				25. Hongrie	60	1948	2730
				Bulgarie	1	1949	1949
2008				26. Bosnie et Herzégovine	51	2000	2000
2009		-64	718	27. République slovaque	86	2086	2804
				28. Serbie	88	2174	2174
				29. Fédération de Russie	67	2241	2241
2010				30. Monténégro	66	2307	2307
2011		-62	656	31. Autriche	76	2383	3039
				Chypre	9	2392	2392
2012		-41	615	32. « Lex-République Yougoslave de Macédoine »	60	2455	3070
				Estonie	8	2463	3078
2013		-25	590	33. Lettonie	90	2553	3140

(*) Par ordre de ratification, les Etats Parties à la Charte révisée (sur fond gris avec les Etats ex-Parties à la CSE en italique) et les Etats Parties à la Charte de 1961 (sur fond blanc).

Annexe 5. Liste des réclamations collectives enregistrées en 2014 et état de la procédure au 31 décembre 2014

Liste des réclamations pendantes et état de la procédure

Au 31 décembre 2014, les dix-huit (18) réclamations suivantes sont inscrites à l'ordre du jour des sessions du Comité :

Unione Italiana del Lavoro U.I.L. Scuola – Sicilia c. Italey

Réclamation n°113/2014

La réclamation enregistrée le 14 novembre 2014, porte sur les articles 12 (droit à la sécurité sociale), 25 (droit des travailleurs à la protection de leurs créances en cas d'insolvabilité de leur employeur) en combinaison avec la clause de non-discrimination contenue dans l'article E de la Charte sociale européenne révisée. Le syndicat réclamant allègue que la réglementation italienne sur la protection sociale - en particulier le décret Interministériel n°83473 du 1^{er} août 2014 - en excluant, en Sicile, les salariés du secteur de la formation du régime de La Cassa Integrazione Guadagni in deroga (caisse versant des compléments de salaires), viole les dispositions susmentionnées de la Charte.

Organisation européenne des associations militaires (EUROMIL) c. Irlande

Réclamation n°112/2014

La réclamation enregistrée le 4 novembre 2014, porte sur les articles 5 (droit syndical) et 6 (droit de négociation collective) de la Charte sociale européenne révisée. L'organisation réclamante, EUROMIL, allègue que les associations représentatives des Forces militaires en Irlande ne jouissent pas pleinement de leurs droits syndicaux, y compris le droit d'adhérer à une organisation parapluie, en violation des dispositions susmentionnées.

Confédération générale grecque du travail (CGSE) c. Grèce

Réclamation n°111/2014

La réclamation, enregistrée le 26 septembre 2014, porte sur l'article 1 (droit au travail), l'article 2 (droit à des conditions de travail équitables), l'article 4 (droit à une rémunération équitable) et l'article 7 (droit des enfants et des adolescents à la protection) de la Charte de 1961, ainsi que l'article 3 du Protocole additionnel de 1988 (droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail). Le syndicat réclamant, GSEE, allègue que certaines des nouvelles lois promulguées dans le cadre des mesures d'austérité adoptées en Grèce au cours de la crise économique et financière affectent les droits des travailleurs d'une manière contraire à la Charte.

Fédération internationale des Ligues des Droits de l'Homme (FIDH) c. Irlande

Réclamation n°110/2014

La réclamation, enregistrée le 18 juillet 2014, porte sur les articles 11 (droit à la protection de la santé), 16 (droit de la famille à une protection sociale, juridique

et économique), 17 (droit des enfants et des adolescents à une protection sociale, juridique et économique) et 30 (droit à la protection contre la pauvreté et l'exclusion sociale) de la Charte sociale européenne révisée, lus seuls ou en combinaison avec la clause de non-discrimination établie par l'article E. L'organisation réclamante, la FIDH, allègue que la loi irlandaise, ses politiques et pratiques en matière de logement social ne sont pas conformes aux normes européennes dans le domaine du logement, de la protection sociale et de la lutte contre la discrimination, en violation des dispositions susmentionnées.

Centre de Défense des Droits des Personnes Handicapées Mentales (MDAC) c. Belgique

Réclamation n°109/2014

La réclamation, enregistrée le 30 avril 2014, porte sur l'article 15 ((droit des personnes handicapées à l'autonomie, à l'insertion sociale et à la participation à la vie de la communauté), et l'article 17 (droit des enfants et des adolescents à une protection sociale, juridique et économique) de la Charte sociale européenne révisée. L'organisation réclamante, le MDAC, allègue la Belgique n'a pas réussi à remplir ses obligations en matière d'éducation et de formation des enfants souffrant d'un handicap mental ou intellectuel qui se voient refuser l'accès à l'enseignement général et les supports nécessaires pour assurer cette intégration, en violation des dispositions mentionnées ci-dessus.

Finnish Society of Social Rights c. Finlande

Réclamation n°108/2014

La réclamation, enregistrée le 29 avril 2014, porte sur l'article 12 (droit à la sécurité sociale), de la Charte sociale européenne révisée. L'organisation réclamante allègue que la Finlande, en cherchant continuellement à réduire la pension de chômage, la Finlande ne maintient pas le régime de sécurité sociale à un niveau satisfaisant ou s'efforce de le porter à un niveau supérieur, mais le dégrade considérablement, en violation de la disposition précitée.

Finnish Society of Social Rights c. Finlande

Réclamation n°107/2014

La réclamation, enregistrée le 29 avril 2014, porte sur l'article 24 (droit à la protection en cas de licenciement) de la Charte sociale européenne révisée. L'organisation réclamante allègue que la Finlande autorise des licenciements et des réduction du personnel, juste pour augmenter les profits, sans nécessité économique ou pour signer des contrats de sous-traitance ou secondaires, en violation de la disposition précitée..

Finnish Society of Social Rights c. Finlande

Réclamation n°106/2014

La réclamation, enregistrée le 29 avril 2014, porte sur l'article 24 (droit à la protection en cas de licenciement) de la Charte sociale européenne révisée. L'organisation réclamante allègue que, en cas de licenciement illégal, la loi ne prévoit pas de possibilité

de réintégration et impose que l'indemnité de licenciement soit plafonnée, en violation de la disposition susmentionnée.

Associazione sindacale «La Voce dei Giusti» c. Italie

Réclamation n°105/2014

La réclamation, enregistrée le 22 avril 2014, porte sur l'article 10 (droit à la formation professionnelle), seul ou en combinaison avec la clause de non-discrimination établie par l'article E de la Charte sociale européenne révisée. L'organisation réclamante allègue que certaines catégories de personnel enseignant se voient empêchées d'entreprendre ou de poursuivre des études de spécialisation au vu de l'augmentation de la charge de travail qui leurs est alors imposée, ceci en violation des dispositions susmentionnées.

Forum européen des Roms et des Gens du Voyage (FERV) c. République tchèque

Réclamation n°104/2014

La réclamation, enregistrée le 3 mars 2014, porte sur l'article 11 (droit à la protection de la santé) et 16 (droit de la famille à une protection sociale, juridique et économique), seul ou en combinaison avec le principe de non-discrimination énoncé dans la préambule de la Charte de 1961. L'organisation réclamante, le FERV, allègue qu'en République tchèque, les Roms sont soumis de manière disproportionnée à une ségrégation résidentielle, des conditions de logement médiocres, des expulsions forcées et d'autres violations systématiques du droit à un logement convenable et du droit à la santé.

Le Comité a déclaré la réclamation recevable le 30 juin 2014.

Bedriftsforbundet c. Norvège

Réclamation n°103/2013

La réclamation enregistrée le 9 septembre 2013, porte sur l'article 5 (droit syndical) de la Charte sociale. L'organisation d'employeurs réclamante, le **Bedriftsforbundet**, allègue que la pratique dans les ports norvégiens, qui exige au préalable l'adhésion des employés au syndicat des dockers pour être autorisés à travailler, constitue une violation de la disposition de la Charte invoquée.

Le Comité a déclaré la réclamation recevable le 14 mai 2014.

Associazione Nazionale Giudici di Pace c. Italie

Réclamation n°102/2013

La réclamation enregistrée le 2 août 2013, porte sur l'article 12 (droit à la sécurité sociale) de la Charte sociale. L'organisation réclamante, l'Associazione Nazionale Giudici di Pace (Association nationale des Juges de Paix), allègue que la législation italienne ne prévoit pas, pour cette catégorie de juges honoraires, de protection sociale en violation de la disposition de la Charte invoquée.

Le Comité a déclaré la réclamation recevable le 2 décembre 2014.

Conseil Européen des Syndicats de Police (CESP) c. France

Réclamation n°101/2013

La réclamation a été enregistrée le 10 juin 2013. Elle porte sur les articles 5 (droit syndical) et 6 (droit de négociation collective) de la Charte sociale. L'organisation réclamante allègue que l'État français en plaçant délibérément les personnels dits «militaires» de la Gendarmerie Nationale, à savoir les Officiers, Sous-Officiers et volontaires de la Gendarmerie Nationale sous un régime militaire a violé les dispositions de la Charte invoquées.

Le Comité a déclaré la réclamation recevable le 21 octobre 2013.

Centre européen des droits des Roms (CEDR) c. Irlande

Réclamation n°100/2013

La réclamation a été enregistrée le 13 avril 2013. La réclamation se réfère à l'article 16 (droit de la famille à une protection sociale, juridique et économique), l'article 17 (droit des enfants et des adolescents à une protection sociale, juridique et économique) et l'article 30 (droit à la protection contre la pauvreté et l'exclusion sociale) de la Charte sociale, lus seuls ou en combinaison avec la clause de non-discrimination établie par l'article E. La réclamation allègue que le Gouvernement de l'Irlande n'a pas garanti une mise en œuvre satisfaisante des dispositions de la Charte invoquées, en particulier en ce qui concerne les conditions de logement et les expulsions des Gens du voyage et, pour ce qui est des enfants des Gens du voyage, également par rapport à la protection sociale, juridique et économique.

Le Comité européen des Droits sociaux a déclaré la réclamation recevable le 21 octobre 2013.

Fédération des Associations Familiales Catholiques en Europe (FAFCE) c. Suède

Réclamation n°99/2013

La réclamation a été enregistrée le 7 mars 2013. L'Organisation réclamante affirme que la Suède ne respecte pas ses obligations au titre de l'article 11 (droit à la protection de la santé) et de l'article E (non-discrimination) de la Charte sociale, en négligeant d'adopter un cadre juridique et politique clair et complet régissant la pratique de l'objection de conscience par les prestataires de soins de santé en Suède, en permettant que les objecteurs de conscience soient traités de façon discriminatoire, et en manquant d'adopter des politiques et des lignes directrices claires et détaillées ainsi que pour prévenir les accidents graves ou les anomalies lorsque l'avortement est recommandé.

Le Comité a déclaré la réclamation recevable le 10 septembre 2013.

Association pour la protection des enfants (APPROACH) Ltd c. Belgique

Réclamation n°98/2013

La réclamation a été enregistrée le 4 février 2013. L'organisation réclamante allègue que l'absence d'interdiction explicite des châtiments corporels dans la famille, dans les différents types d'institutions de protection de remplacement, et dans les écoles,

tant publiques que privées, dans toutes les communautés en Belgique, viole l'article 17 de la Charte sociale. La réclamation invoque également l'article 7§10 (droit des enfants et des adolescents à la protection – protection spéciale contre les dangers physiques et moraux) de la Charte.

Le Comité a déclaré la réclamation recevable le 2 juillet 2013 et a adopté une décision sur des mesures immédiates le 2 décembre 2013.

Association pour la protection des enfants (APPROACH) Ltd c. République tchèque

Réclamation n°96/2013

La réclamation a été enregistrée le 4 février 2013. L'organisation réclamante allègue que l'absence d'interdiction explicite des châtiments corporels dans la famille, dans les différents types d'institutions de protection de remplacement, et dans les écoles, viole l'article 17 (droit de la mère et de l'enfant à une protection sociale et économique) de la Charte sociale. En outre, APPROACH affirme que la République tchèque n'a pas agi avec toute la diligence requise pour éliminer dans la pratique l'administration de châtiments violents à des enfants.

Le Comité a déclaré la réclamation recevable le 2 juillet 2013.

Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) c. Italie

Réclamation n°91/2013

La réclamation a été enregistrée le 17 janvier 2013. Le syndicat réclamant, Confederazione Generale italiana del Lavoro (CGIL), allègue que la formulation de l'article 9 de la loi n°194 de 1978, qui régit l'objection de conscience des médecins en ce qui concerne l'interruption de grossesse, viole l'article 11 (droit à la santé) de la Charte sociale, lu seul ou en combinaison avec la clause de non-discrimination contenue dans l'article E, en raison d'une protection insuffisante du droit reconnu aux femmes en ce qui concerne l'accès aux procédures d'interruption de grossesse ; Il allègue également une violation de l'article 1 (droit au travail) et des articles 2 (droit à des conditions de travail équitables), 3 (droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail), 26 (droit à la dignité dans le travail) de la Charte, ces derniers articles lus seuls ou en combinaison avec la clause de non-discrimination contenue dans l'article E, en raison d'une protection insuffisante des droits des travailleurs impliqués dans les procédures susmentionnées. Enfin, le syndicat réclamant demande au Comité de reconnaître, en relation à l'objet de la réclamation, la pertinence des articles 21 (droit à l'information et à la consultation) et 22 (droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu de travail) de la Charte.

Réclamations Collectives - Statistiques par Etat au 31 décembre 2014

Réclamations enregistrées	Décisions sur la recevabilité	recevables	irrecevables	Décisions sur des mesures immédiates	Décisions sur la recevabilité et le bien-fondé	Décisions sur le bien-fondé	violation	Non-violation	Radiation
Belgique	8	7	0	1		6	5	1	0
Bulgarie	6	6	0	0		5	5	0	1
Croatie	2	2	0	0		2	2	0	0
Chypre	1	1	0	0		-	-	-	1
République Tchèque	2	2	0	0		-	-	-	0
Finlande	8	5	0	0		5	4	1	0
France	31	29 (31*)	27 (29*)	2	4	27 (29*)	21	8	0
Grèce	16	15	14	1		14	14	0	0
Irlande	8	5 (6*)	5 (6*)	0		3 (4*)	4	1	0
Italie	10	7	0	0		5	2	3	0
Pays-Bas	3	3	0	2		1	1	0	0
Norvège	2	2	0	0		1	1	0	0
Portugal	11	11	10	1		10	4	6	0
Slovénie	2	2	2	0		1	1	0	0
Suède	3	2 (3*)	2 (3*)	0		1 (2 *)	2	0	0
Total	113	99 (103*)	94 (98*)	4		85 (89*)	65	22	2

* En tenant compte des décisions qui portent à la fois sur la recevabilité et le bien-fondé

Durée de la procédure 1998-2014	Recevabilité	Bien-fondé	Total
Durée moyenne (mois) 1998-2014	4,6	11,6	16,0

Nombre de décisions rendues par le Comité européen des droits sociaux 1998 – 2014

Années	Réclamations enregistrées	Réclamations pendantes au 1 ^{er} janvier	Décisions sur la recevabilité	Décisions sur le bien-fondé	Décisions sur la recevabilité et sur le bien-fondé	Décisions Sur des mesures immédiates	Radiation	Total décisions
1998	1	0	0	0	0	0	0	0
1999	5	1	2	1	0	0	0	3
2000	4	4	7	5	0	0	0	12
2001	1	3	2	3	0	0	0	5
2002	2	1	2	1	0	0	0	3
2003	10	2	8	2	0	0	0	10
2004	5	10	6	10	0	0	0	16
2005	4	5	5	4	0	0	0	9
2006	7	3	5	4	0	0	0	9
2007	7	5	7	5	0	0	0	12
2008	8	7	8	5	0	0	1	14
2009	5	9	7	7	0	0	0	14
2010	4	7	3	6	0	0	0	9
2011	12	5	11	4	0	0	0	15
2012	13	13	9	15	0	0	0	24
2013	15	11	14 (18*)	5 (9*)	4	4	0	27 (31*)
	10	17	3	8	0	0	1	12
Total	113	18	99 (103*)	85 (89*)	4	4	2	194 (198*)

* En tenant compte des décisions qui portent à la fois sur la recevabilité et le bien-fondé

Annexe 6

Tableaux récapitulatifs des Conclusions

1. Charte sociale européenne révisée – Conclusions 2014

Article	ANDORRE	ARMENIE	AUTRICHE	AZERBAÏDJAN	BELGIQUE	BOSNIE - HERZEGOVINE	BULGARIE	CHYPRE	ESTONIE	FINLANDE	FRANCE	GEORGIE	HONGRIE	IRLANDE	ITALIE	LITUANIE	MALTE	REPUBLIQUE DE MOLDOVA	MONTENEGRO	PAYS-BAS	NORVEGE	PORTUGAL	ROUMANIE	FEDERATION DE RUSSIE	SERBIE	REPUBLIQUE SLOVAQUE	SLOVENIE	SUEDE	"LEX REPUBLIQUE YUGOSLAVE DE MACEDOINE"	TURQUIE	UKRAINE				
Article 2.1	+	-			+	+		0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	+	+	-	-	+	+	+	-	-	+	+	+	+	+				
Article 2.2	+	+	+		+	0	+	+	+	+	0	-	0	+	0	+	-	0	0	-	-	+	+	0	-	0	+	+	+	+	+				
Article 2.3	+	+	+		-	-	+	0	+	+	+		-	+	+	+	+	-	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+			
Article 2.4	+	0	-		+	-	+		+	0	+	-	+	-	-	+	+	0	+	+	+	+	+	-	+	+	+	+	+	+	+	0			
Article 2.5	+	-	+		-	0	+	+	+	+	+	-	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+		
Article 2.6	+	-	+		+	0	+	+	+	+	+	-	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	
Article 2.7	-		+		+	-	+	+	+	+	+	-	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	
Article 4.1	-		-		-						0	0		-	0	-	0																		
Article 4.2	+	-	+		-		+		-	-	-	0		-	+	-	-	0	0	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	
Article 4.3	0	0	0		+	0	-		-	-	+	-		+	0	0	0	0	0	+	-	0	0	0	+	+	0	0	0	0	0	0	0	0	
Article 4.4	-	-			0		-		-		-	-		-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Article 4.5	+	-	0		0		-		-	-	0			-	-	-	0	-	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Article 5	+	-	+		+	0	-	+	-	+	0	-	0	-	+	+	-	-	0	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+

Article	ANDORRE	ARMENIE	AUTRICHE	AZERBAÏDJAN	BELGIQUE	BOSNIE - HERZEGOVINE	BULGARIE	CHYPRE	ESTONIE	FINLANDE	FRANCE	GEORGIE	HONGRIE	IRLANDE	ITALIE	LITUANIE	MALTE	REPUBLIQUE DE MOLDOVA	MONTENEGRO	PAYS-BAS	NORVEGE	PORTUGAL	ROUMANIE	FEDERATION DE RUSSIE	SERBIE	REPUBLIQUE SLOVAQUE	SLOVENIE	SUEDE	"LEX REPUBLIQUE YUGOSLAVE DE MACEDOINE"	TURQUIE	UKRAINE
Article 6.1		-	+	-	+	0	-	+	+	+	+	-	+	+	+	+	+	+	0	+	+	-	+	0	+	+	+	+	-	+	+
Article 6.2		0	+	-	+	0	-	+	+	+	+	-	-	-	0	-	+	0	0	+	+	+	0	0	-	+	+	-	0	+	+
Article 6.3		-	+	-	+	0	-	+	+	+	+	-	+	+	0	+	+	0	0	+	+	+	+	0	+	+	+	+	+	+	+
Article 6.4		-		-	-	0	-	-	0	0	-	-	-	-	-	+	0	0	0	+	+	+	+	0	+	+	+	+	+	+	+
Article 21				+	+	0	+		+		-		0		-	+		0		+	-	+		0	+	+	+	+	+	+	+
Article 22		-		-	+	0	-	+	0	0	+		0	0	-	+		0		+	-	+		0	+	+	+	+	+	+	+
Article 26.1	+		+	-	+		+		+	+	+	-		+	+	0	+	0	+	+		+		0	+	+	+	+	+	+	+
Article 26.2	+			-			+		+	-	+	-		+	+	-	0	-	+	-	+	+		0	+	+	+	+	+	+	+
Article 28		-	-	-		0	-	+	+	-	+			+	+	-	0	-	0	+	-	+		0	-	+	+	+	+	+	+
Article 29				0	+		+	0	+	+	+	-		+	+	+	+	0	+	+		-		0	+	+	+	-	0	+	0

+ Conformité	- Non-conformité	0 Ajournement	<input type="checkbox"/> Disposition non acceptée
--------------	------------------	---------------	---

2. Charte sociale européenne de 1961 – Conclusions XX-3 (2014)

Article	REPUBLIQUE TCHEQUE	DANEMARK	ALLEMAGNE	GRECE	ISLANDE	LETONIE	LUXEMBOURG	POLOGNE	ESPAGNE	ROYAUME UNI
Article 2.1	-		0	0	-		+	-	-	
Article 2.2	+	0	0	-			+		+	-
Article 2.3	+	+	+	+	+		+	+	+	+
Article 2.4	+		0	-			-	+	-	-
Article 2.5	-	+	0	-	+		+	+	+	-
Article 2.6										
Article 2.7										
Article 4.1		+	-	-	0		-		-	-
Article 4.2	-	0	+	0	+		0	-	-	-
Article 4.3	0	0	-	0	-		0	0	+	
Article 4.4	-			-	-			-	-	-
Article 4.5	+		+	0	-		-	-	0	-
Article 5	0	-	+		-	-	-	-	+	-
Article 6.1	+	+	+		+	+	+	+	+	+
Article 6.2	0	-	+		+	-	+	+	-	-
Article 6.3	+	+	+		+	+	+	+	+	+
Article 6.4	-	-	-		-	+			-	-
Article 2 du Protocol additionnel de 1988	+	+		+					+	
Article 3 du Protocol additionnel de 1988	+	+		+					+	

+ Conformité	- Non-conformité	0 Ajournement	<input type="checkbox"/> Disposition non acceptée
--------------	------------------	---------------	---

3. Aperçu des conclusions par année

	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005
Situations examinées	724	568	608	950	569	572	425	839	915	685
Conformité	337	277	277	459	271	281	185	363	461	305
	46.55%	48.77%	45.56%	48.31%	47.63%	49.13%	43.52%	43.27%	50.38%	43.79%
Non-conformité	252	181	156	256	184	164	126	230	244	126
	34.81%	31.86%	25.66%	26.95%	32.34%	28.67%	29.64%	27.41%	26.66%	18.39%
Ajournement	135	110	175	235	114	127	114	246	210	254
	18.65%	19.37%	28.78%	24.74%	20.03%	22.20%	26.82%	29.32%	22.95%	37.08%

Sélection de Conclusions 2014 de non-conformité portées à l'attention de l'Assemblée parlementaire

Remarques introductives

Dans le contexte du 50^e anniversaire de la Charte sociale européenne, l'une des conclusions principales de la réunion tenue à Strasbourg le 6 octobre 2011 sur « la non-discrimination et l'égalité des chances dans la jouissance des droits sociaux » dans le cadre de la Commission des questions sociales, de la santé et du développement durable a été de renforcer la coopération entre le Comité européen des Droits sociaux et les commissions concernées de l'Assemblée.

En ce sens, il a été suggéré comme l'un des moyens de renforcer cette coopération que le Comité européen des Droits sociaux « signale à l'Assemblée et/ou lui transmettre directement les décisions et conclusions de non-conformité dont le suivi et la mise en œuvre effective exigent des gouvernements et des parlements nationaux qu'ils prennent des mesures appropriées ». En effet, tenant compte de leur double mandat, européen et national, les membres de l'Assemblée peuvent contribuer d'une manière décisive à l'exécution des décisions et conclusions de non-conformité adoptées par le Comité.

De ce point de vue, si dans la réunion du 6 octobre 2011 avait été accordé de soumettre une sélection des conclusions de non-conformité du Comité dont l'action normative à l'échelle nationale s'avérerait nécessaire, l'une des conclusions principales de l'échange de vues entre la Sous-Commission sur la Charte sociale européenne de l'APCE et le Comité qui a eu lieu à Paris le 18 octobre 2013 (à l'occasion du séminaire parlementaire « Améliorer les conditions d'emploi des jeunes travailleurs ») a été de renforcer les suites données sur le plan national aux décisions et conclusions de non-conformité adoptées par le Comité par d'autres mesures qui relèvent également des fonctions essentielles des parlementaires (c'est-à-dire, tant les fonctions budgétaires que les fonctions de contrôle politique). En ce sens, la sélection ci-dessous opère une distinction, pays par pays, sur la base des possibilités de suivi soit par le biais d'une action normative soit par le biais d'autres mesures parlementaires.

Cette contribution s'inscrit dans l'esprit de la *Résolution 1824(2001) de l'Assemblée Parlementaire du Conseil de l'Europe sur « Le rôle des parlements dans la consolidation et le développement des droits sociaux en Europe »* (adoptée par l'Assemblée le 23 juin 2011), ainsi que de la Déclaration du Comité des Ministres sur le 50^e anniversaire de la Charte sociale européenne (adoptée par le Comité des Ministres le 12 octobre 2011, lors de la 1123^e réunion des Délégués des Ministres). De ce point de vue, en vertu de ce double mandat, européen et national, les membres de l'Assemblée ont également une position privilégiée et une responsabilité majeure dans l'acceptation de la procédure des réclamations collectives et la ratification de la Charte sociale européenne révisée dans leurs respectifs pays.

Enfin, le Comité européen des Droits sociaux se réjouit de cette coopération et remercie l'Assemblée parlementaire de développer son rôle primordial pour mettre en avant l'importance pour les États d'accepter aussi bien la procédure de réclamations

collectives que la Charte sociale révisée en vue de renforcer la démocratie sociale et le respect des droits sociaux au niveau national. Dans cette même perspective, le Comité salue également les efforts de l'Assemblée parlementaire en vue de dynamiser le processus de Turin entamé lors de la Conférence à haut niveau sur la Charte sociale européenne tenue les 17-18 octobre 2014.

Voici une sélection des conclusions de non-conformité 2013 dont une action (soit normative ou législative, soit à caractère budgétaire ou de contrôle politique) s'avère essentielle pour rendre effectif le respect de la Charte sociale au niveau national.

Charte sociale européenne

ANDORRE

Action normative :

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

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

[Le Comité confirme en l'espèce que, combinés le cas échéant avec l'indemnisation applicable, les délais de préavis applicables au licenciement sans indication de motifs, au licenciement pour cause objective, au licenciement abusif et à la résiliation anticipée de contrats à durée déterminée, à la tâche ou au service rendu sont conformes à l'article 4§4 de la Charte. Ils ne sont en revanche pas conformes en-deçà de dix ans d'ancienneté dans les cas d'extinction du contrat de travail prévus par l'article 89 du Code des relations de travail.]

Le Comité constate également que l'absence de préavis ou d'indemnité en cas de licenciement ou d'extinction du contrat au cours de la période d'essai n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte (Fédération générale des employés des compagnies publiques d'électricité (GENOP-DEI) et Confédération des syndicats des fonctionnaires publics (ADEDY) c. Grèce, réclamation n°65/2011, décision sur le bien-fondé du 23 mai 2012, §§26 et 28)].

Autre action parlementaire :

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

ARMÉNIE

Action normative :

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

[Le Comité relève en outre que l'article 139 (4) du code de travail tel qu'amendé dispose que la durée de travail journalière de certaines catégories de travailleurs peut être portée à 24 heures par jour, à condition que la semaine de travail ne dépasse pas 48 heures.

Le Comité prend note de la décision du Gouvernement n°1223-N du 11 août 2005, qui approuve la liste des emplois et regroupe 36 professions différentes, pour lesquelles les journées de travail de 24 heures sont autorisées.

Le Comité considère que la situation qu'il a précédemment considérée non conforme à la Charte n'a pas changé. Il rappelle que la durée de travail ne doit en aucun cas excéder seize heures par jour (sauf situations exceptionnelles), même si en compensation, la semaine de travail a une durée limitée. En conséquence, la situation n'est pas conforme à la Charte].

■ **Article 4§2 :** Le Comité conclut que la situation de l'Arménie n'est pas conforme à l'article 4§2 de la Charte au motif que la législation ne garantit pas un congé compensatoire plus long que la durée des heures supplémentaires accomplies.

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

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

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

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

[Le Comité rappelle que le but de l'article 4§5 de la Charte consiste à garantir que les travailleurs, bénéficiaires de la protection offerte par cette disposition, ne sont pas privés de moyens de subsistance (Conclusions XVIII-2 (2007), Pologne). Il constate qu'en l'espèce, la suppression pure et simple du salaire dans les circonstances prévues par les articles 190 et 191 du Code prive les travailleurs et les personnes dont ils ont la charge de tout moyen de subsistance. La limitation prévue par l'article 214 du Code laisse subsister des

situations dans lesquelles les travailleurs ne disposent que de 50 % du salaire minimum, un montant qui ne permet pas d'assurer leur subsistance et celle des personnes dont ils ont la charge].

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

- ▶ (...) le nombre minimum de membres requis pour constituer un syndicat ou une organisation d'employeurs est trop élevé ;
- ▶ ne peuvent constituer de syndicats ou s'affilier au syndicat de leur choix les catégories de travailleurs suivantes : employés du Bureau du procureur, employés civils de la police et du service de sécurité, travailleurs indépendants, professions libérales et travailleurs du secteur informel ;
- ▶ il est interdit de manière absolue aux fonctionnaires de police d'adhérer à des syndicats.

■ **Article 6§1 :** Le Comité conclut que la situation de l'Arménie n'est pas conforme à l'article 6§1 de la Charte au motif que le nombre minimum de membres requis pour former des syndicats restreint de manière excessive la possibilité pour ces derniers de participer effectivement à la consultation.

[Le Comité rappelle que les Etats parties peuvent imposer une obligation de représentativité des syndicats sous certaines conditions générales. Pour ce qui est de l'article 6§1, une obligation de représentativité ne doit pas restreindre de manière excessive la possibilité pour les syndicats de participer effectivement aux consultations. Afin d'être en conformité avec l'article 6§1, les critères de représentativité doivent être prévus par la loi, ils doivent être objectifs et raisonnables et doivent faire l'objet d'un recours en justice représentant une garantie appropriée contre les refus arbitraires (Conclusions 2006, Albanie). Le Comité se réfère à sa conclusion au titre de l'article 5, dans laquelle il a jugé la situation non conforme, au motif que le nombre minimum de membres requis pour constituer un syndicat ou une organisation patronale était trop élevé. Par conséquent, le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à la Charte, au motif que le nombre minimum de membres requis pour constituer des syndicats restreint de manière excessive la possibilité pour ces derniers de participer effectivement aux consultations. Le Comité demande que le prochain rapport indique si les organisations non représentatives ont également le droit de participer à la négociation collective].

■ **Article 6§4 :** Le Comité conclut que la situation de l'Arménie n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte aux motifs que :

- ▶ la majorité requise de travailleurs pour déclencher une grève est trop élevée ; (...).

[Le Comité note qu'aux termes de l'article 74(1) du code du travail, pour pouvoir déclarer la grève, il faut avoir recueilli, au scrutin secret, les deux tiers des voix des salariés d'une organisation. Si la grève concerne une subdivision d'une organisation, c'est le vote des deux tiers des salariés de cette subdivision qui est requis, mais si la grève doit avoir des répercussions sur les activités d'autres subdivisions, elle doit être approuvée par les deux tiers des salariés de cette subdivision sans que ce nombre puisse être inférieur à la moitié du total des salariés de l'organisation. Depuis la modification de cet article le 24 juin 2010, « s'il n'existe pas de syndicats dans l'organisation, la prérogative de la déclaration

de grève incombant à l'assemblée du personnel (assemblée générale) est transférée au syndicat de branche ou au syndicat régional concerné ».

Le Comité note qu'en 2011, la Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et recommandations (OIT-CEACR) avait jugé excessif d'imposer que la décision soit prise par plus de la moitié des travailleurs pour pouvoir déclarer une grève. Elle avait rappelé à cet égard que, si un Etat membre estime opportun d'intégrer dans sa législation des dispositions exigeant un vote des travailleurs avant qu'une grève puisse être déclenchée, la règle devrait être de ne prendre en considération que les suffrages exprimés, le quorum ou la majorité requis étant fixés à un niveau raisonnable. La Commission de l'OIT avait donc prié le Gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que l'article 74 du code du travail soit modifié de manière à abaisser la majorité requise et à prévoir que seuls les suffrages exprimés soient pris en considération (Demande directe (CEACR) – adoptée en 2011, publiée lors de la 101ème session de la CIT (2012), Convention (n°87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 – Arménie (Ratification : 2006)). Le Comité considère que la situation n'est pas conforme à la Charte, au motif que la majorité requise pour déclencher une grève est trop élevée].

Autres mesures parlementaires :

■ **Article 2§5 :** Le Comité conclut que la situation de l'Arménie n'est pas conforme à l'article 2§5 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que le droit au repos hebdomadaire soit irrenonçable et irremplaçable par des compensations financières, et qu'il existe des garanties suffisantes pour que les salariés ne puissent pas travailler plus de douze jours consécutifs sans bénéficier de période de repos.

[Le Comité a précédemment considéré qu'il n'était pas établi que le droit au repos hebdomadaire était garanti. Il a notamment demandé confirmation que les repos hebdomadaires ne peuvent pas être remplacés par des compensations financières, que les salariés ne peuvent pas renoncer à leurs congés et que, en cas de report du repos hebdomadaire pour des motifs valables, les salariés ne travaillent pas plus de 12 jours consécutifs avant de bénéficier d'un repos de deux jours. Le Comité constate que le rapport ne donne aucune information à cet égard. Il réitère ses demandes et, entretemps, il maintient sa conclusion de non-conformité sur ce point].

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

- ▶ il n'est pas établi que les salariés syndiqués soient suffisamment protégés contre la discrimination en raison de leur affiliation à un syndicat ou leur participation à ses activités ;
- ▶ il n'est pas établi que les représentants des syndicats aient accès aux lieux de travail pour exercer leurs responsabilités ; (...)

■ **Article 6§3 :** Le Comité conclut que la situation de l'Arménie n'est pas conforme à l'article 6§3 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi qu'il existe des procédures de médiation/conciliation dans le secteur public.

■ **Article 6§4 :** Le Comité conclut que la situation de l'Arménie n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte aux motifs que :

- ▶ (...) il n'est pas établi que les restrictions au droit de grève dans les services de fourniture d'énergie ne respectent pas les conditions prévues par l'article G de la Charte ;
- ▶ il n'est pas établi que les salariés grévistes sont protégés contre le licenciement après une grève.

■ **Article 22 :** Le Comité conclut que la situation de l'Arménie n'est pas conforme à l'article 22 de la Charte aux motifs qu'il n'est pas établi que :

- ▶ le droit des travailleurs de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu de travail est effectif ;
- ▶ le droit des travailleurs de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité est effectif ;
- ▶ les représentants des travailleurs disposent de voies de recours juridiques lorsque leur droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu de travail n'est pas respecté ;
- ▶ des sanctions existent pour les employeurs qui ne respectent pas leurs obligations au titre de cet article.

■ **Article 28 :** Le Comité conclut que la situation de l'Arménie n'est pas conforme à l'article 28 de la Charte aux motifs que :

- ▶ la protection offerte aux représentants des travailleurs ne se prolonge pas sur une durée raisonnable après la fin de leur mandat ;
- ▶ il n'est pas établi que les représentants des travailleurs jouissent d'une protection suffisante contre les actes préjudiciables autres que le licenciement ;
- ▶ il n'est pas établi que les facilités accordées aux représentants des travailleurs sont suffisantes.

AUTRICHE

Action normative :

■ **Article 2§4 :** Le Comité conclut que la situation de l'Autriche n'est pas conforme à l'article 2§4 de la Charte au motif que les salariés de la fonction publique fédérale qui accomplissent des travaux dangereux ou insalubres n'ont pas droit à des mesures compensatoires appropriées, telles qu'une réduction de leur temps de travail ou des congés payés supplémentaires.

[Par ailleurs, le Comité note que, si les salariés du secteur public employés par les Länder et les communes qui accomplissent des travaux dangereux ou des travaux représentant un risque pour la santé peuvent avoir droit à des jours de repos supplémentaires, il n'en va pas de même pour les employés de la fonction publique fédérale, qui sont dédommagés par un complément de rémunération. Le Comité rappelle qu'une compensation financière ne saurait en aucun cas être considérée comme une solution appropriée au regard de l'article 2§4. Par conséquent, il considère que la situation n'est pas conforme à la Charte sur ce point].

■ **Article 28 :** Le Comité conclut que la situation de l'Autriche n'est pas conforme à l'article 28 de la Charte au motif que la durée de la protection accordée aux représentants des travailleurs après la fin de leur mandat n'est pas raisonnable.

[Le Comité rappelle que les droits énoncés par la Charte sociale doivent revêtir une forme concrète et effective et non pas théorique (Mouvement International ATD Quart Monde c. France, réclamation n°33/2006, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2007, §59). A cet effet, la protection offerte aux représentants des travailleurs doit se prolonger sur une durée raisonnable après la fin effective de leur mandat (Conclusions 2010, Observation interprétative relative de l'article 28). Le Comité a, par exemple, jugé la situation conforme à l'article 28 dans des pays tels que l'Estonie (Conclusions 2010) et la Slovaquie (Conclusions 2010), où les représentants des travailleurs jouissent d'une protection pendant un an après la fin de leur mandat, ou en Bulgarie (Conclusions 2010), où cette protection est assurée pendant six mois à l'issue de leur mandat. Le Comité note que la protection spéciale débute à la date d'acceptation de l'élection comme membre du comité d'entreprise et s'achève trois mois après l'expiration de ce mandat. Le Comité considère que la durée de la protection offerte aux représentants des travailleurs, à savoir trois mois après la fin de leur mandat, ne paraît pas raisonnable. Le Comité conclut par conséquent à la non-conformité de la situation au motif que la durée de la protection accordée aux représentants des travailleurs après la fin de leur mandat n'est pas raisonnable].

Autres mesures parlementaires :

■ **Article 4§1 :** Le Comité conclut que la situation de l'Autriche n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que le salaire le plus faible versé suffit à garantir un niveau de vie décent.

[Le Comité rappelle que, pour assurer un niveau de vie décent au regard de l'article 4§1 de la Charte, la rémunération doit être supérieure au seuil minimal, fixé à 50 % du salaire moyen net. Tel est le cas lorsque le salaire minimum net est supérieur à 60 % du salaire moyen net. Lorsque le salaire minimum net se situe entre 50 % et 60 % du salaire moyen net, il appartient à l'Etat partie d'établir que ce salaire permet d'assurer un niveau de vie décent (Conclusions XIV-2 (1998), Observation interprétative de l'article 4§1). Le Comité établit en l'espèce que le salaire moyen des fonctionnaires titulaires et des agents contractuels de la fonction publique représente 70,59 % et celui des ouvriers, 68,78 % du salaire moyen net. Il constate que ces valeurs sont conformes à l'article 4§1 de la Charte.

Le Comité relève toutefois dans les données Statistik Austria que le salaire moyen net des ouvriers de l'agriculture, la sylviculture et la pêche ; de l'éducation et l'enseignement ; de l'hôtellerie-restauration ; et des services financiers et l'assurance est très inférieur au seuil minimal, fixé à 50 % du salaire moyen net. Selon la réponse à la demande d'informations complémentaires, cette situation relève principalement du caractère saisonnier et à temps partiel de l'emploi dans ces branches, et de l'omission dans les données publiées de revenus complémentaires tels que les pourboires ou les transferts sociaux ou fiscaux. Le Comité relève dans la réponse que, même ajustée à plein temps, le salaire moyen versé dans ces branches est généralement inférieur aux autres branches, et que la couverture par les accords collectifs y est généralement faible. La réponse n'établit en outre pas de corrélation entre les activités saisonnières d'une branche à l'autre et/ou les transferts sociaux ou fiscaux propres à établir que le salaire des ouvriers suffit à garantir un niveau de vie décent dans ces branches du secteur privé].

AZERBAÏDJAN

Action normative :

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

- ▶ aucun aménagement de la charge de la preuve n'est prévu dans les affaires de discrimination (...).

[Le Comité rappelle qu'en vertu de l'article 4§3 de la Charte, le droit interne doit prévoir des voies de recours adéquates et efficaces en cas d'allégation de discrimination salariale. Tout salarié qui s'estime victime de discrimination doit pouvoir saisir une juridiction. Le droit interne doit prévoir un aménagement de la charge de la preuve en faveur du demandeur dans les litiges en matière de discrimination.]

Toute victime d'une discrimination fondée sur le sexe doit bénéficier d'une indemnisation appropriée, c.-à-d. suffisamment importante pour compenser le préjudice subi par la victime et dissuader l'auteur de l'infraction. La réparation en cas d'inégalité de salaire doit couvrir au minimum la différence de rémunération (Conclusions XIII-5 (1997), Observation interprétative de l'article 1 du Protocole additionnel).

Le Comité rappelle en outre qu'en cas de licenciement par représailles suite à une réclamation portant sur l'égalité salariale, le salarié concerné doit pouvoir porter plainte pour licenciement abusif. Dans ce cas, l'employeur doit le réintégrer à son poste ou à un poste similaire. Si la réintégration est impossible, il doit lui verser une compensation qui doit être suffisamment élevée pour dédommager le salarié et dissuader l'employeur. Son montant est fixé par le tribunal, pas par le législateur (Conclusions XIX-3, Allemagne).

A cet égard, le Comité renvoie à sa conclusion relative à l'article 20 (Conclusions 2012), dans laquelle il a noté que les victimes d'une discrimination fondée sur le sexe ont droit à une indemnisation qui n'est assortie d'aucun plafond. Il a également conclu (Conclusions 2012) que la situation de l'Azerbaïdjan n'était pas conforme à l'article 20 de la Charte au motif qu'il n'y a pas d'aménagement de la charge de la preuve dans les affaires de discrimination fondée sur le sexe. Le Comité doit, par conséquent, réitérer sa conclusion de non-conformité sur ce point].

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

- ▶ le délai de préavis n'est pas raisonnable dans les cas suivants :
- ▶ le licenciement pour liquidation de l'entreprise ou pour réduction des effectifs ainsi que la cessation d'emploi pour modification des conditions du contrat de travail, au-delà de sept ans d'ancienneté ;
- ▶ la cessation d'emploi pour appel sous les drapeaux ou maladie ou handicap de longue durée, au-delà de cinq ans d'ancienneté ;
- ▶ la cessation d'emploi pour causes stipulées au contrat de travail, au-delà de trois ans d'ancienneté ;
- ▶ le licenciement au cours de la période d'essai ;
- ▶ aucun délai de préavis n'est prévu dans les cas suivants :
- ▶ le licenciement pour insuffisance professionnelle ou pour défaut de qualification ;

- ▶ la cessation d'emploi au transfert du contrôle de l'entreprise, à la réintégration au poste sur décision judiciaire ou au retour du service sous les drapeaux;
- ▶ la cessation d'emploi pour annulation du permis de conduite ou l'interdiction d'exercer certaines fonctions ou activités ;
- ▶ la cessation d'emploi pour handicap constaté par décision judiciaire.

[Nécessité de modifier le Code du Travail sur ces points].

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

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

[Le Comité relève que, outre les limites de 20 % et 50 % du salaire applicables en vertu de l'article 176 alinéa 1^{er} du Code, celle de 50 % du salaire constitue un plancher absolu applicable au cumul de déductions (article 176 alinéa 2 du Code). Selon le rapport, si ces limites ne s'appliquent pas aux salaires des travailleurs condamnés à une peine privative de liberté ou aux travaux forcés ni aux créances alimentaires ou indemnitaires d'atteintes à la santé, du décès d'un soutien de famille ou d'un préjudice causé par des actes criminels (article 176 alinéa 3 du Code), l'article 65 alinéa 3 de la loi relative à l'exécution forcée limite la part saisissable en recouvrement de ces créances alimentaires ou indemnitaires à 70 % du revenu total. Le Comité relève également dans le rapport que l'article 175 alinéa 2 i) du Code autorise désormais la retenue des cotisations syndicales.]

Le Comité rappelle que le but de l'article 4§5 de la Charte consiste à garantir que les travailleurs, bénéficiaires de la protection offerte par cette disposition, ne sont pas privés de moyens de subsistance (Conclusions XVIII-2 (2007), Pologne). Il considère qu'en l'espèce, les limites aux retenues sur salaire applicables à l'exécution de décisions de justice et au cumul de déductions (article 176 alinéas 1 et 2 du Code) laissent subsister des situations dans lesquelles les travailleurs ne disposent que de 50 % du salaire minimum mensuel, un montant qui ne leur permet pas d'assurer la subsistance et celle des personnes dont ils ont la charge. Il en va de même de la part saisissable de 70 % du revenu total réservée au recouvrement de certaines créances alimentaires ou indemnitaires (article 65 alinéa 3 de la loi relative à l'exécution forcée).

Le Comité rappelle également qu'en vertu de l'article 4§5 de la Charte, les travailleurs ne peuvent pas renoncer à leur droit à la limitation des retenues sur salaire et la détermination des retenues sur salaire ne doit pas être laissée à la disposition des parties au contrat de travail (Conclusions 2005, Norvège). Si des négociations à cet effet ne sont pas interdites en soi, elles doivent être assujetties à des règles établies par la législation, la jurisprudence, la réglementation ou l'accord collectif (Conclusions XIV-2 (1998), Royaume-Uni). Le Comité constate qu'en l'espèce, l'article 175 alinéa 1 du Code autorise le travailleur à consentir des retenues spécifiques par accord écrit, et l'article 175 alinéa 6 du Code l'autorise à céder des parts du salaire à des tiers, sans que des garanties suffisantes ne soient établies par la législation, la jurisprudence, la réglementation ou l'accord collectif contre la privation des moyens de

subsistance. Il considère dès lors que ces dispositions du Code ne sont pas conformes à l'article 4§5 de la Charte].

■ **Article 6§4** : Le Comité conclut que la situation de l'Azerbaïdjan n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte aux motifs que :

- ▶ les restrictions au droit de grève des personnels qui assurent des services essentiels ne respectent pas les conditions prévues par l'article G de la Charte ;
- ▶ les restrictions au droit de grève des fonctionnaires ne respectent pas les conditions prévues par l'article G de la Charte.

[Concernant les restrictions visant des services essentiels, le Comité note qu'aux termes de l'article 281 du code du travail, les grèves sont interdites dans les secteurs suivants : hôpitaux, services de distribution d'eau et électricité, services téléphoniques, services de contrôle du trafic aérien et services de lutte contre les incendies. A cet égard, le Comité avait demandé dans sa précédente conclusion des informations sur l'ampleur des restrictions au droit de grève dans ces secteurs, afin de déterminer si toutes les grèves étaient totalement interdites dans les secteurs énumérés ci-dessus.

Le Comité note, d'après les réponses fournies dans le rapport, qu'une interdiction totale de toute grève dans ces secteurs est effectivement prévue et justifiée par la nécessité de protéger la santé et la sécurité des personnes.

Aux termes de l'article 6§4, le droit de grève peut être limité. Une telle restriction n'est toutefois possible que si elle entre dans les limites fixées par l'article G qui prévoit que les restrictions aux droits garantis par la Charte doivent être prescrites par la loi, poursuivre un but légitime et être nécessaires dans une société démocratique pour garantir le respect des droits et libertés d'autrui ou pour protéger l'ordre public, la sécurité nationale, la santé publique et les bonnes mœurs.

Le Comité rappelle aussi qu'une interdiction de la grève dans des secteurs considérés comme essentiels à la vie de la communauté est présumée poursuivre un but légitime dans la mesure où un arrêt de travail pourrait mettre en danger l'ordre public, la sécurité nationale et/ou la santé publique. Toutefois une interdiction pure et simple de la grève dans un secteur considéré comme essentiel – en particulier quand celui-ci est défini en termes larges – n'est pas considérée comme une mesure proportionnée aux impératifs des secteurs concernés. Tout au plus l'instauration d'un service minimum dans ces secteurs peut-elle être jugée conforme à l'article 6§4.

Le Comité estime que même si la restriction au droit de grève est prescrite par la loi (en l'espèce, le code du travail) et poursuit un but légitime, à savoir la santé publique et la sécurité, une interdiction totale du droit de grève dans les secteurs susmentionnés n'est pas proportionnée au but poursuivi par la loi et, partant, nécessaire dans une société démocratique. Tout au plus l'instauration d'un service minimum dans ces secteurs pourrait être jugée conforme à l'article 6§4. Le Comité conclut par conséquent que la situation n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte].

[S'agissant des restrictions qui touchent à la fonction publique, le Comité note qu'aux termes de l'article 270§8 du code du travail, les personnels des organes législatifs, des organes exécutifs compétents, des tribunaux et des services répressifs ne sont pas autorisés à faire grève. Il relève aussi que l'article 20§1.7 de la loi sur la fonction publique interdit aux

fonctionnaires de participer à des mouvements de grève. Le Comité rappelle qu'en vertu de l'article G, ces restrictions doivent être limitées aux agents qui exercent des fonctions qui, en raison de leur nature ou de leur degré de responsabilité, sont directement liées à la sécurité nationale, à l'ordre public, etc. Il considère que le fait de priver totalement les fonctionnaires du droit de grève va au-delà des restrictions admises par l'article G de la Charte. Il conclut par conséquent à la non-conformité de la situation.

Au vu des paragraphes qui précèdent, le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à la Charte au motif que les restrictions au droit de grève des personnels qui assurent des services essentiels et des fonctionnaires vont au-delà de celles admises par l'article G de la Charte].

■ **Article 26§1** : Le Comité conclut que la situation de l'Azerbaïdjan n'est pas conforme à l'article 26§1 de la Charte au motif que le code du travail ne prévoit pas d'aménagement de la charge de la preuve dans les affaires de harcèlement sexuel.

[D'après le rapport, le code du travail dispose qu'il appartient au plaignant, et non à l'employeur, de démontrer qu'il y a eu harcèlement sexuel. Le Comité a déjà relevé, dans son examen au regard des articles 20 et 4§3, qu'il n'existe pas d'allègement de la charge de la preuve dans les affaires de discrimination sexuelle.

Le Comité rappelle que pour protéger efficacement les victimes, les procédures de droit civil doivent prévoir un aménagement de la charge de la preuve qui permette au juge de se prononcer en faveur de la victime sur la base d'éléments de présomption suffisants et de son intime conviction. Cette exigence ne s'appliquant pas aux cas de harcèlement sexuel, le Comité considère que la situation en Azerbaïdjan n'est pas conforme à l'article 26§1 de la Charte].

Autres mesures parlementaires :

■ **Article 4§1** : 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 mensuel ne suffit pas à assurer un niveau de vie décent.

[Le Comité a conclu précédemment (Conclusions 2010) que la situation de l'Azerbaïdjan n'était pas conforme à l'article 4§1 de la Charte au motif que le salaire minimum était manifestement inéquitable.

Le rapport expose que, par décret du Président de la République n°1866 du 1^{er} décembre 2011 relatif à l'augmentation du salaire minimum mensuel (MMW), le MMW a été fixé à 93,50 manats azerbaïdjanais (AZN) à compter du 1^{er} décembre 2011. En 2012, le MMW de 93,50 AZN (soit 94,66 €) représentait 27,50 % du salaire moyen mensuel brut de 398,20 AZN (soit 403,14 €). La stratégie « Azerbaïdjan 2020 : regard sur l'avenir », approuvée par décret du Président de la République du 29 décembre 2012, prévoit des mesures visant à ajuster graduellement le MMW au minimum vital défini par la loi et au rapport de 60 % du salaire moyen nécessaire pour assurer un niveau de vie décent au regard de l'article 4§1 de la Charte.

Le Comité relève dans le précédent rapport que le MMW était exonéré en 2008 d'impôt sur le revenu mais assujéti à une cotisation sociale de 3 % et à une cotisation syndicale de 2 %. Les revenus mensuels jusqu'à 2 000 AZN étaient imposables à l'impôt sur le revenu au taux de 14 %. Sur le fondement de ces informations, le Comité détermine

pour 2012 un MMW net de cotisations sociales et syndicales de 88,83 AZN (soit 89,93 €) et un revenu moyen net de prélèvements sociaux, syndicaux et fiscaux de 322,54 AZN (soit 326,54 €).

Selon les données publiées par le Comité statistique d'Etat pour 2012 (State Statistical Committee of the Republic of Azerbaijan, Statistical Yearbook : Labour Market, Baku : SSCRA 2013), le revenu moyen brut dans le secteur privé (Table 4.2) était de 398,40 AZN (soit 403,34 €). Parmi les secteurs à faible rémunération figuraient l'agriculture, la sylviculture et la pêche (201,10 AZN) ; les services des eaux, de nettoyage et de valorisation des déchets (274,80 AZN) ; les services immobiliers (255,60 AZN) ; l'éducation (287,30 AZN) ; les services de santé et sociaux (175,10 AZN) ainsi que l'art, le cinéma et les divertissements (211,30 AZN). Le revenu moyen brut des agents de la fonction publique (Table 5.9) était de 446,70 AZN (soit 452,24 €) en 2012. Parmi les régions à faible rémunération figuraient Absheron (307,70 AZN) ; Ganja-Gazakh (322,90 AZN) ; Shaki-Zagathala (318,10 AZN) ; Lankharan (323,40 AZN) ; Guba-Khachmaz (337,10 AZN) ; Kalbajar-Lachin (336,20 AZN) et Daghlig-Shirvan (320,90 AZN). Le Profil de l'OIT sur le travail décent (International Labour Office, Decent Work Country Profile Azerbaijan, Geneva : ILO 2012, pp. 13-15) confirme l'existence de disparités importantes de rémunération selon le secteur d'activité, la région ou le sexe. Il confirme également que, malgré l'augmentation significative du MMW au cours des dernières années, il demeure inférieur au minimum vital défini par la loi et à 60 % du salaire moyen.

Le Comité rappelle que, pour assurer un niveau de vie décent au regard de l'article 4§1 de la Charte, la rémunération doit être supérieure au seuil minimal, fixé à 50 % du salaire moyen net. Tel est le cas lorsque le salaire minimum net est supérieur à 60 % du salaire moyen net. Lorsque le salaire minimum net se situe entre 50 % et 60 % du salaire moyen net, il appartient à l'Etat partie d'établir que ce salaire permet d'assurer un niveau de vie décent (Conclusions XIV-2 (1998), Observation interprétative de l'article 4§1). Le Comité constate qu'en l'espèce, le MMW net de prélèvements sociaux et syndicaux est inférieur au seuil minimal, et ne constitue dès lors pas une rémunération décente au sens de l'article 4§1 de la Charte].

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

- ▶ (...) l'écart de rémunération non ajusté est manifestement trop élevé.

[Le Comité relève dans le rapport que les femmes ont touché en moyenne 46,2 % du salaire des hommes en 2012, contre 58,6 % 2009. Le Comité prend note de la tendance à la baisse en matière d'égalité de salaire et estime que l'écart de rémunération non ajusté est manifestement élevé et, par conséquent, la situation n'est pas conforme à la Charte.

Le Comité rappelle que selon l'article 4§3, les Etats doivent favoriser les initiatives positives afin de réduire les écarts de salaire, notamment celles qui tendent à :

- ▶ améliorer la qualité de la couverture des statistiques sur les salaires ;
- ▶ accorder une place plus grande à la question de l'égalité de rémunération entre les sexes dans les plans d'action nationaux pour l'emploi.
- ▶ Le Comité demande quelles mesures sont prises pour réduire l'écart salarial].

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

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

■ **Article 6§1 :** Le Comité conclut que la situation de l'Azerbaïdjan n'est pas conforme à l'article 6§1 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que la promotion d'une consultation paritaire entre les travailleurs et les employeurs sur la plupart des questions d'intérêt mutuel couvertes par l'article 6§1 est assurée.

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

■ **Article 6§3 :** Le Comité conclut que la situation de l'Azerbaïdjan n'est pas conforme à l'article 6§3 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi qu'il existe des dispositifs de conciliation et d'arbitrage pour le secteur public.

■ **Article 22 :** Le Comité conclut que la situation de l'Azerbaïdjan n'est pas conforme à l'article 22 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que :

- ▶ que les travailleurs et/ou leurs représentants disposent d'un droit effectif de participer aux processus décisionnels dans l'entreprise concernant les conditions de travail, l'organisation du travail et le milieu de travail ;
- ▶ que les travailleurs disposent de voies de recours juridiques en cas de non-respect de leur droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu de travail.

■ **Article 26§2 :** Le Comité conclut que la situation de l'Azerbaïdjan n'est pas conforme à l'article 26§2 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que les salariés sont protégés de manière satisfaisante et effective contre le harcèlement moral (psychologique) au travail ou en relation avec le travail.

■ **Article 28 :** Le Comité conclut que la situation de l'Azerbaïdjan n'est pas conforme à l'article 28 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que la protection accordée aux représentants des travailleurs se prolonge sur une durée raisonnable après la fin effective de leur mandat.

BELGIQUE

Action normative :

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

[Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2010), le Comité a considéré que la situation n'était pas conforme à la Charte car, 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. Il note que la législation pertinente sur ce point n'a pas changé. Il note en effet dans le rapport que si le salarié tombe malade pendant la période de vacances, il n'est toujours pas possible de reporter les vacances à une autre date, ni d'obtenir des indemnités pour l'incapacité de travail (sauf pour la période excédant la durée des vacances). Le même principe s'applique par analogie aux employés. Le rapport indique que cette problématique a été inscrite à l'ordre du jour du Conseil national du travail du 13 septembre 2013 et que la discussion était en cours. Le Comité demande à être informé des suites données à cette consultation et réitère entretemps son constat de non-conformité].

■ **Article 2§5** : Le Comité conclut que la situation de la Belgique n'est pas conforme à l'article 2§5 de la Charte au motif que le repos hebdomadaire peut être reporté au-delà de douze jours de travail consécutifs.

[En réponse au constat de non-conformité contenu dans la conclusion précédente (Conclusions 2010), les autorités indiquent que de nombreuses entreprises recourant aux nouveaux régimes de travail («régime de grande flexibilité», article 2a.1 de la loi du 17 mars 1987) occupent leurs travailleurs selon des régimes de travail de cinq jours par semaine. Dès lors, même s'il est travaillé le dimanche en application d'un nouveau régime de travail, le salarié aura pu bénéficier, dans la plupart des cas, d'un autre jour de repos durant la semaine.

Le Comité rappelle que, lorsque cela est nécessaire en raison de la nature de l'activité exercée ou de caractéristiques spécifiques de l'économie, le repos hebdomadaire peut être pris à un autre jour de la semaine, au lieu du dimanche ; en outre, il peut être reporté sur la semaine suivante, pour autant que le travailleur ne soit pas amené à travailler plus de douze jours consécutifs avant de bénéficier de deux jours de repos.

A ce propos, selon le rapport, il existe des conventions collectives sectorielles qui prévoient des délais dérogatoires relativement longs entre le moment de la prestation dominicale et celui de sa récupération. Dans un addendum au rapport les autorités insistent sur le caractère extrêmement marginal des régimes dérogatoires, sans toutefois préciser de quelles conventions s'agit-il, si ces conventions concernent aussi bien les régimes de travail sur cinq jours par semaine que ceux sur six jours, quels sont les délais dérogatoires prévus et dans quels cas ces délais autorisent, le cas échéant, la prestation de travail pour une durée supérieure à douze jours avant de bénéficier d'une journée de repos. De surcroît, le rapport ne précise pas quelles garanties, limites et contrôles s'appliquent lorsqu'une personne est amenée à travailler pendant plus de douze jours consécutifs avant de bénéficier de deux jours de repos. A la lumière de cela, le Comité demande que le prochain rapport contienne les informations demandées et réitère entretemps son constat de non-conformité avec l'article 2§5 de la Charte au motif que le repos hebdomadaire peut être reporté au-delà de douze jours de travail consécutifs].

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

[Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2010), le Comité a conclu que la situation n'était pas conforme à la Charte au motif que le repos compensatoire pour les heures supplémentaires était d'une durée insuffisante dans le secteur public.

Le Comité note que, d'après le rapport, aucun changement n'est intervenu pendant la période de référence. Il observe par conséquent que la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public, texte qui prévoit un repos compensatoire pour les heures supplémentaires d'une durée équivalente au nombre d'heures travaillées en sus, n'a pas été modifiée. Il réitère dès lors sa précédente conclusion de non-conformité].

■ **Article 6§4** : Le Comité conclut que la situation de la Belgique n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte au motif que les restrictions au droit de grève ne respectent pas les conditions prévues par l'article G de la Charte parce qu'elles ne sont ni prévues par la loi, ni proportionnées à un des objectifs qui sont énoncés à l'article G de la Charte.

[S'agissant des restrictions au droit de grève, depuis sa précédente conclusion, le Comité a rendu le 13 septembre 2011 sa décision sur le bien-fondé de la réclamation collective n°59/2009, Confédération européenne des syndicats (CES)/ Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique (CGSLB)/ Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique (CSC)/ Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB) contre Belgique.

Le Comité a tout d'abord considéré que le droit belge reconnaissait de manière suffisante le droit à l'action collective.

Ensuite, le Comité a examiné la procédure dite des «requêtes unilatérales» en vertu de laquelle l'employeur peut saisir le tribunal afin qu'il ordonne l'arrêt des piquets de grève. Il a considéré qu'en pratique cette procédure constituait une restriction à l'exercice du droit de grève, puisque l'interdiction des piquets de grève ne se limitait pas aux cas où les modalités de sa mise en œuvre étaient de nature à porter atteinte à la liberté des non-grévistes, par exemple par l'utilisation d'intimidations ou de violences.

Enfin, le Comité a considéré que l'exclusion des syndicats de la procédure d'urgence pouvait conduire à une situation où l'intervention des tribunaux risquait de produire des résultats injustes ou arbitraires et que, par conséquent, de telles restrictions au droit de grève ne pouvaient être considérées comme étant prescrites par la loi. De plus, le Comité a estimé que l'application pratique de la procédure dite sur «requête unilatérale» allait au-delà de ce qui était nécessaire pour protéger les droits des autres travailleurs et/ou des entreprises en raison d'un possible manquement à l'exigence d'une équité procédurale.

Le Comité a donc conclu que les restrictions au droit de grève constituaient une violation de l'article 6§4 de la Charte car elles ne respectent pas les conditions prévues par l'article G de la Charte parce qu'elles ne sont ni prévues par la loi, ni proportionnées à un des objectifs qui sont énoncés à l'article G de la Charte.

Le rapport indique que, depuis cette décision la Ministre de l'Emploi a remis le 10 mai 2012 la décision du Comité et la résolution du Comité des Ministres au Conseil National du Travail afin que les partenaires sociaux l'étudient en même temps que l'évaluation, déjà demandée en 2008 par le Ministre, du «gentleman's agreement» en matière de grèves. En effet, en 2002, les organisations de travailleurs en concertation avec les organisations patronales ont

conclu ce gentleman's agreement dans lequel les organisations de travailleurs ont appelé leurs affiliés à ne pas recourir à la violence lors de conflits collectifs et à observer les délais de préavis de grèves et les organisations patronales ont appelé leurs membres à éviter des procédures judiciaires dans le cadre de conflits collectifs. Par ailleurs, le Ministre de la Justice a demandé au Collège des Procureurs généraux, de faire en sorte que la décision du Comité et la résolution du Conseil des Ministres soient diffusés au sein de la magistrature.

Cependant, le Comité a reçu la lettre en date du 21 novembre 2013 envoyée par les organisations syndicales auteurs de la réclamation selon laquelle le Ministre de la Justice n'aurait pas encore informé les autorités judiciaires de la décision du Comité. Le Comité invite donc les autorités belges, plus précisément le Ministre de la Justice, à attirer au plus vite l'attention des autorités judiciaires sur la décision.

Le Comité demande que le prochain rapport donne des informations détaillées sur les restrictions au droit de grève fondées sur des décisions judiciaires afin de vérifier que la situation a été mise en conformité avec la Charte. Dans l'attente de ces informations, le Comité conclut que la situation n'est pas en conformité au motif que les restrictions au droit de grève ne respectent pas les conditions prévues par l'article G de la Charte parce qu'elles ne sont ni prévues par la loi, ni ne poursuivent un des objectifs énoncés à l'article G].

Autres mesures parlementaires :

■ **Article 4§1** : Le Comité conclut que la situation de la Belgique n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte aux motifs que :

- ▶ il n'est pas établi que les salaires moyens minima suffisent à assurer un niveau de vie décent ;
- ▶ les salaires moyens minima versés aux jeunes travailleurs ne suffisent pas à assurer un niveau de vie décent.

[Selon les données publiées par EUROSTAT pour 2012, le revenu moyen annuel des travailleurs célibataires sans enfant (table « earn_nt_net ») (100 % du travailleur moyen) était de 45 886,00 € brut et de 26 287,51 € net ; le salaire minimum annuel (table « earn_mw_cur-1 ») était de 17 669,04 € (base mensuelle 1 472,42 €) brut.

Le Comité relève dans le précédent rapport que des indemnités de logement peuvent être allouées et que certaines conventions collectives prévoient des mesures de soutien ou de formation des travailleurs exposés sur le marché du travail.

Le Comité rappelle que, pour assurer un niveau de vie décent au regard de l'article 4§1 de la Charte, la rémunération doit être supérieure au seuil minimal, fixé à 50 % du salaire moyen net. Tel est le cas lorsque le salaire minimum net est supérieur à 60 % du salaire moyen net. Lorsque le salaire minimum net se situe entre 50 % et 60 % du salaire moyen net, il appartient à l'Etat partie d'établir que ce salaire permet d'assurer un niveau de vie décent (Conclusions XIV-2 (1998), Observation interprétative de l'article 4§1). Il constate en l'espèce que les salaires moyens minima stipulés à la convention collective n°43 sont inférieurs à 60 % du salaire moyen net et que le rapport ne fournit pas d'éléments propres à établir que ces salaires suffisent à assurer un niveau de vie décent au sens de l'article 4§1 de la Charte. Il considère dès lors qu'il n'est pas établi que la situation de la Belgique est conforme à l'article 4§1 de la Charte sur ce point.

Le Comité rappelle également que le versement d'un salaire moins élevé aux jeunes travailleurs n'est pas contraire à l'article 4§1 de la Charte si cela permet à la fois de poursuivre un but légitime et d'atteindre celui-ci de manière proportionnée (Fédération générale des employés des compagnies publiques d'électricité (GENOP-DEI), Confédération des syndicats des fonctionnaires publics (ADEDY) c. Grèce, réclamation n°66/2011, décision sur le bien-fondé du 23 mai 2012, §60). Il constate en l'espèce que les salaires moyens minima prévus par la convention collective de travail n°50 sont inférieurs à 50 % du salaire moyen. Il considère dès lors que les salaires moyens minima versés aux jeunes travailleurs de moins de 21 ans ne constituent pas une rémunération décente au sens de l'article 4§1 de la Charte].

BOSNIE-HERZEGOVINE

Action normative :

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

[Fédération de Bosnie-Herzégovine – Le code du travail, tout comme la loi relative aux agents de la fonction publique et la loi relative aux agents des organes administratifs de la Fédération de Bosnie-Herzégovine, prévoient un minimum de dix-huit jours de congés payés annuels, soit moins que les vingt jours ouvrables exigés par l'article 2§3 de la Charte. Selon le rapport, ces textes font actuellement l'objet d'une révision qui devrait rendre la situation conforme à la Charte. Entre-temps, le Comité considère toutefois que, pendant la période de référence, la situation n'était pas conforme à la Charte. Notant que la loi qui encadre les fonctionnaires de police fixe elle aussi un minimum de dix-huit jours de congés, il demande si ce texte est également en cours de révision sur ce point].

[En Republika Srpska, la durée minimale des congés payés annuels est de dix-huit jours (article 57 du code du travail). Selon le rapport, un nouveau texte de loi prévoyant au moins quatre semaines de congés annuels est en cours d'élaboration. Entre-temps, le Comité considère que, pendant la période de référence, la situation n'était pas conforme à la Charte.

Le Comité demande que le prochain rapport indique :

- ▶ si la législation garantit que les salariés ne puissent renoncer à leur droit aux congés annuels ni obtenir, en lieu et place, une compensation financière ;
- ▶ si la législation prévoit l'obligation de prendre au moins deux semaines ininterrompues durant l'année où ils sont dus ;
- ▶ en quelles circonstances et dans quels délais un report des congés annuels est possible ;
- ▶ si, en cas de maladie ou d'accident survenant pendant les congés annuels, le travailleur a le droit de prendre à une date ultérieure les jours de congé correspondants].

[Dans le District de Brčko, la durée minimale des congés payés annuels est de dix-huit jours (article 32 du code du travail, article 113 de la loi encadrant les fonctionnaires de police). Le Comité juge la situation non conforme à la Charte sur ce point. S'agissant des agents et employés de la fonction publique, la loi relative aux organes administratifs

du District de Brčko leur octroie un minimum de vingt jours de congés annuels. Ce texte permet également de scinder les congés en deux périodes et dispose que les congés annuels n'incluent pas les périodes d'incapacité temporaire de travail.

Le Comité demande que le prochain rapport indique :

- ▶ si la législation garantit que les salariés ne puissent renoncer à leur droit aux congés annuels ni obtenir, en lieu et place, une compensation financière ;
- ▶ si la législation prévoit l'obligation de prendre au moins deux semaines ininterrompues durant l'année où ils sont dus ;
- ▶ en quelles circonstances et dans quels délais un report des congés annuels est possible ;
- ▶ si, en cas de maladie ou d'accident survenant pendant les congés annuels, le travailleur a le droit de prendre à une date ultérieure les jours de congé correspondants].

■ **Article 2§7 :** Le Comité conclut que la situation de la Bosnie-Herzégovine n'est pas conforme à l'article 2§7 de la Charte au motif que, durant la période de référence, la législation ne prévoyait pas pour tous les travailleurs un examen médical obligatoire préalable à l'affectation à un poste de nuit.

[Dans la Fédération de Bosnie-Herzégovine, l'article 34 du code du travail qualifie de travail de nuit celui effectué entre 22 heures et 6 heures (ou entre 22 heures et 5 heures dans le secteur agricole). Le Comité demande qui est considéré comme travailleur nocturne.

Le rapport précise que ni le code du travail ni la loi relative à la santé et à la sécurité au travail n'imposent un examen médical préalable ou des examens médicaux périodiques pour les travailleurs de nuit. Une réforme du code du travail est cependant envisagée, qui ferait l'obligation à l'employeur de soumettre les travailleurs de nuit à des examens médicaux périodiques au moins une fois tous les deux ans. Le Comité considère que la situation n'était pas conforme à l'article 2§7 de la Charte pendant la période de référence. Il prend note des informations fournies sur la réforme envisagée et demande que le prochain rapport expose la nouvelle législation et indique dans quelle mesure elle satisfait aux prescriptions de l'article 2§7 de la Charte concernant les examens médicaux et les possibilités de réaffectation à un poste de jour].

[En Republika Srpska, l'article 50 du code du travail qualifie de travail de nuit celui effectué entre 22 heures et 6 heures. Les jeunes de moins de 18 ans n'ont pas le droit de travailler de nuit, sauf circonstances exceptionnelles (pannes graves, force majeure, protection des intérêts de la Republika Srpska) ; dans ce cas, est considéré comme travail de nuit celui effectué entre 20 heures et 6 heures (ou entre 19 heures et 7 heures dans l'industrie). Le Comité demande qui est considéré comme travailleur nocturne.

En vertu de l'article 15§1 de la loi relative à la sécurité et à la santé au travail, l'employeur est tenu « de faire passer à ses salariés les examens médicaux exigés par la présente loi, sur la base d'une évaluation et d'une appréciation des risques par les services de médecine du travail ». Le Comité demande que le prochain rapport précise si cela signifie que des examens médicaux sont organisés uniquement à la demande du travailleur et avec l'accord des services de la médecine du travail. Il prend note des informations fournies sur les examens médicaux auxquels sont soumis les policiers, mais demande si d'autres catégories de travailleurs nocturnes sont en droit de bénéficier de visites médicales

gratuites avant d'être affectés à des postes de nuit et régulièrement par la suite, et dans quelles circonstances les travailleurs concernés peuvent être réaffectés à des postes de jour.

Le Comité demande également que le prochain rapport indique si une consultation permanente des représentants du personnel est prévue s'agissant du recours au travail de nuit, des conditions de son exercice et des mesures prises en vue de concilier les impératifs des salariés et la nature particulière du travail de nuit].

[Dans le District de Brčko, l'article 27 du code du travail qualifie de travail de nuit celui effectué entre 22 heures et 6 heures. Le Comité demande qui est considéré comme travailleur nocturne.

La loi relative à la sécurité et à la santé au travail adoptée en 2013 (hors période de référence) oblige l'employeur à procéder à une évaluation des risques liés à chaque poste, évaluation sur la base de laquelle un médecin prescrit les examens médicaux préalables et périodiques que doivent passer les travailleurs concernés. Le Comité demande si le travail de nuit entraîne systématiquement des examens médicaux préliminaires et périodiques obligatoires. Le Comité demande également si une consultation permanente des représentants des salariés est prévue s'agissant du recours au travail de nuit, des conditions de son exercice et des mesures prises en vue de concilier les impératifs des salariés et la nature particulière du travail de nuit].

Autres mesures parlementaires :

■ **Article 2§4 :** Le Comité conclut que la situation de Bosnie-Herzégovine n'est pas conforme à l'article 2§4 de la Charte au motif qu'aucune politique appropriée de prévention des risques inhérents aux occupations dangereuses ou insalubres n'existe au plan national.

BULGARIE

Action normative :

■ **Article 4§3 :** Le Comité conclut que la situation de la Bulgarie n'est pas conforme à l'article 4§3 de la Charte au motif qu'il existe un plafond d'indemnisation prédéfini pour les travailleurs licenciés en raison d'une discrimination fondée sur le sexe susceptible d'empêcher les indemnités d'être entièrement réparatrices et suffisamment dissuasives.

[Le Comité prend note des affaires de discrimination qui ont été portées à l'attention de la Commission chargée de la protection contre la discrimination dans l'emploi. Il demande que le prochain rapport fasse état de la jurisprudence bulgare plus particulièrement consacrée à la discrimination à raison du sexe en matière de rémunération.

Le Comité renvoie à sa conclusion relative à l'article 20 (Conclusions 2012), dans laquelle il a indiqué que la situation de la Bulgarie n'était pas conforme à cette disposition au motif qu'il existe un plafond d'indemnisation prédéfini pour les travailleurs licenciés en raison d'une discrimination fondée sur le sexe susceptible d'empêcher les indemnités d'être entièrement réparatrices et suffisamment dissuasives.

Faute de trouver dans le rapport des informations nouvelles sur ce point, le Comité renouvelle son constat de non-conformité.

Le Comité rappelle qu'en vertu de l'article 4§3 de la Charte, le droit interne doit prévoir des voies de recours adéquates et efficaces en cas d'allégation de discrimination salariale. Tout salarié qui s'estime victime d'une discrimination doit pouvoir saisir les tribunaux. Le droit interne doit prévoir un allègement de la charge de la preuve en faveur du demandeur dans les litiges en matière de discrimination. Le Comité demande aussi si un aménagement de la charge de la preuve est prévu dans toutes les affaires de discrimination fondée sur le sexe].

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

- ▶ le délai de préavis n'est pas raisonnable dans les circonstances suivantes :
- ▶ le licenciement avec application du délai de préavis légal, au-delà de trois ans d'ancienneté ;
- ▶ le licenciement pour certains motifs économiques, au-delà de cinq ans d'ancienneté ;
- ▶ le licenciement pour longue maladie ou incapacité pour motifs de santé, au-delà de sept ans d'ancienneté ;
- ▶ la mise à la retraite, entre sept et dix ans d'ancienneté ;
- ▶ le licenciement d'emplois complémentaires, au-delà de six mois d'ancienneté ;
- ▶ aucun délai de préavis n'est prévu dans les circonstances suivantes :
- ▶ au licenciement pour exécution d'une peine privative de liberté ; déchéance de la catégorie ou du diplôme académique requis par le contrat de travail ; radiation de l'ordre professionnel ; existence d'incompatibilités de fonction définies par l'article 107 a) alinéa 1^{er} du Code du travail ; conflit d'intérêt avéré au sens de la loi n°94/2008 ;
- ▶ dans certaines circonstances, au licenciement au cours de la période d'essai.

[Le Comité rappelle qu'en acceptant l'article 4§4 de la Charte, les Etats parties se sont engagés à reconnaître le droit des travailleurs à un délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi (Conclusions XIII-4 (1996), Belgique), le caractère raisonnable s'appréciant principalement par rapport à l'ancienneté. S'il est admis que le délai de préavis soit remplacé par le versement d'une indemnité, celle-ci doit être au moins équivalente au salaire qui aurait été versé pendant le délai de préavis correspondant. Le Comité considère qu'en l'espèce, la compensation du temps de chômage limitée à six mois de salaire, prévue par l'article 225 alinéa 1^{er} du Code en cas de licenciement abusif, est conforme à l'article 4§4 de la Charte. Il considère également que le délai de préavis, combiné le cas échéant avec l'indemnisation applicable, est raisonnable au sens de l'article 4§4 de la Charte dans certaines circonstances, mais insuffisant dans les cas de licenciement suivants :

- ▶ application du délai de préavis légal de 30 jours, au-delà de trois ans d'ancienneté ;
- ▶ certains motifs économiques (prévus par l'article 328 alinéa 1^{er} n°1 à 4, 7 et 8 du Code), au-delà de cinq ans d'ancienneté ;
- ▶ longue maladie ou incapacité pour motifs de santé (prévus par les articles 325 alinéa 1^{er} n°9 et 327 alinéa 1^{er} n°1 du Code), au-delà de sept ans d'ancienneté ;
- ▶ mise à la retraite, entre sept et dix ans d'ancienneté].

[Le Comité rappelle que la protection conférée par le préavis et/ou l'indemnisation qui en tient lieu doit bénéficier à tous les travailleurs, quelle que soit la nature, à durée déterminée ou indéterminée, du contrat de travail (Conclusions XIII-4 (1996), Belgique) ou la cause de la cessation d'emploi (Conclusions XIV-2 (1998), Espagne). La protection inclut la période d'essai (Fédération générale des employés des compagnies publiques d'électricité (GENOP-DEI) et Confédération des syndicats des fonctionnaires publics (ADEDY) c. Grèce, réclamation n°65/2011, décision sur le bien-fondé du 23 mai 2012, §§26 et 28). Le Comité considère en l'espèce que l'exclusion potentielle du préavis et/ou de l'indemnisation pendant la période d'essai (article 71 alinéa 1^{er} du Code) n'est pas conforme l'article 4§4 de la Charte. Il considère également que la protection conférée par l'article 4§4 de la Charte s'étend aux emplois complémentaires et qu'un préavis de deux semaines n'est pas raisonnable au-delà de six mois d'ancienneté (Conclusions XVI-2 (2003), Pologne). Il renouvelle dès lors sa précédente conclusion de non-conformité sur ce point.

Le Comité considère en outre que, compte tenu de la durée cumulée des contrats à durée déterminée limitée à trois ans, le délai de préavis applicable aux emplois à durée déterminée (article 326 alinéa 2 du Code) est raisonnable au sens de l'article 4§4 de la Charte. Il demande cependant des informations concernant la fréquence des renouvellements en vertu des motifs prévus par l'article 68 alinéa 4 du Code dans la pratique. Il demande également des informations sur les délais de préavis et/ou l'indemnisation applicables aux causes de cessation d'emploi autres que le licenciement (terme ou révocation du mandat électoral ; nullité du contrat de travail ; invalidité ou décès de l'employeur personne physique, etc.) ; aux gens de mer régis par le Code de la marine marchande n°55/1970 du 14 juillet 1970 ; ainsi qu'à la cessation de fonction des fonctionnaires et agents du service public régis par la loi n°67/1999 du 16 juin 1999 relative aux agents de la fonction publique.

Le Comité considère que, si l'interdiction judiciaire ou administrative d'exercer la profession ou les fonctions ; le refus d'affectation au retour de congé maladie ; la faute disciplinaire ; et le défaut de notification d'incompatibilités de fonction (motifs de l'article 330 alinéa 2 n°1 et 5 à 7 du Code) correspondent à la faute grave, seule exception justifiant le licenciement sans préavis ni indemnité (Conclusions 2010, Albanie), tel n'est pas le cas des autres causes de licenciement immédiat. L'exclusion du préavis et/ou de l'indemnisation dans ces circonstances n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte].

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

[Le Comité rappelle que le but de l'article 4§5 de la Charte consiste à garantir que les travailleurs, bénéficiaires de la protection offerte par cette disposition, ne sont pas privés de moyens de subsistance (Conclusions XVIII-2 (2007), Pologne). Il constate qu'en l'espèce le revenu insaisissable est d'ordre public et opposable erga omnes. Il considère cependant que les limites d'un cinquième, d'un quart et d'un tiers du salaire prévues par les articles 272 alinéa 2 n°5 du Code et l'article 446 alinéas 1 à 2 du CPC laissent subsister des situations dans lesquelles les travailleurs ne disposent que de 80 % voire 75 % du salaire minimum national net de cotisations sociales et de retenues fiscales, un montant qui ne leur permet pas d'assurer la subsistance et celle des personnes dont ils ont la charge et

qui n'est dès lors pas conforme à l'article 4§5 de la Charte. Il en va de même de la retenue illimitée des créances alimentaires permise par l'article 446 alinéa 3 du CPC. Le Comité affirme que l'obligation alimentaire à l'égard des membres de la famille ne doit pas être réalisée au détriment de la protection offerte par l'article 4§5 de la Charte.

Le Comité rappelle également qu'en vertu de l'article 4§5 de la Charte, les travailleurs ne sauraient renoncer au droit à la limitation des retenues sur salaire, et la détermination des retenues sur salaire ne doit pas être laissée à la disposition des parties au contrat de travail (Conclusions 2005, Norvège). Il demande à ce titre que le prochain rapport indique dans quelle mesure la loi permet aux travailleurs de consentir des abandons, cessions ou nantissements de salaire au bénéfice de l'employeur ou de tiers.

Le Comité rappelle en outre qu'au regard de l'article 4§5 de la Charte, les circonstances autorisant les retenues sur salaire doivent être définies de manière claire et précise. Il demande à ce titre que le prochain rapport complète les causes de retenue sur salaire prévues par la loi (cotisations syndicales ; exécution des décisions de justice ; amendes pénales ; remboursement des congés en cas de licenciement anticipé (article 224 alinéa 1^{er} du Code) ; situation de catastrophe (article 218 alinéa 1^{er} du Code) ; non-atteinte des objectifs, baisse d'activité et baisse de qualité imputables à l'employé (articles 266 alinéa 2, 267 alinéa 2 et 268 alinéa 2 du Code), etc.). Il demande également des informations sur la part insaisissable du salaire applicable en cas de retenues cumulées sur des fondements concurrents et notamment en cas de saisies cumulées en application du CPC et du CPF. Il demande en outre si les garanties légales s'appliquent aux fonctionnaires et agents du service public régis par la loi n°67/1999 du 16 juin 1999 relative aux agents de la fonction publique et aux gens de mer régis par le Code de la marine marchande n°55/1970 du 14 juillet 1970].

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

- ▶ la législation ne prévoit pas de réparation suffisante et proportionnée 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.

[Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2010), le Comité a jugé la situation non conforme à l'article 5 de la Charte au motif que la législation ne prévoyait 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 Comité a considéré que la situation n'était pas conforme à l'article 5 de la Charte au motif que le code du travail (art. 225), parce qu'il limite à six mois de salaire le montant de l'indemnisation en cas de licenciement discriminatoire en raison d'activités syndicales, ne prévoyait pas de réparation suffisante et proportionnée au préjudice subi par la victime. La représentante de la Bulgarie auprès du Comité gouvernemental a fait savoir que le ministère du Travail avait proposé de modifier la loi de façon à supprimer le plafond d'indemnisation fixé à six mois de salaire. Cependant, du fait de l'opposition d'autres ministères, cet amendement a été abandonné (voir le rapport du Comité gouvernemental relatif aux Conclusions (2010), p. 61 et 62). A cet égard, le Comité gouvernemental a adressé un avertissement au Gouvernement en lui demandant de prendre toutes les mesures qui s'imposent pour rendre la situation conforme à la Charte.

Le Comité rappelle qu'en ce qui concerne en particulier le licenciement en raison des activités syndicales, il a estimé – à l'instar de ce qu'il a décidé sous l'angle de l'article 24 de la Charte, qui interdit le licenciement sans motif valable (Conclusions 2003, p. 71) – que la réparation doit au minimum couvrir la rémunération que l'intéressé aurait perçue entre la date du licenciement et la date du jugement ou de la réintégration effective. Constatant que tel n'est pas le cas en droit bulgare, le Comité considère que la situation n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte (Conclusions 2004, Bulgarie). Il ressort du rapport qu'aucun changement n'est intervenu en la matière. Le Comité maintient donc son constat de non-conformité sur ce point].

[Le Comité a précédemment noté que la constitution d'un syndicat par des travailleurs étrangers ou avec la participation d'un étranger en la qualité de fondateur était possible, mais qu'elle était soumise à la délivrance d'une autorisation préalable (ordonnance no 1 du 15 août 2002). Etant donné que le Comité considère que les salariés ressortissants des autres Etats parties à la Charte doivent jouir du droit syndical de la même manière que les nationaux (voir mutatis mutandis Conclusions XIII-3, Turquie, article 19§4b, p. 423), et au vu desdites restrictions au droit des travailleurs étrangers de constituer un syndicat, il a conclu que la situation de la Bulgarie n'est pas conforme à l'article 5 sur ce point.

La représentante de la Bulgarie auprès du Comité gouvernemental a précisé que le droit syndical est régi par le code du travail et non par l'ordonnance no 1 du 15 août 2002, qui régit uniquement les activités professionnelles et exige une autorisation préalable pour les étrangers. Elle a ajouté que le code du travail ne fait aucune restriction à la constitution ni à la participation aux activités d'un syndicat par des étrangers. Le Comité note que la situation n'a pas changé. L'argument avancé par la représentante de la Bulgarie ne lui paraît pas suffisant pour changer d'avis, étant donné que la loi requiert toujours une autorisation préalable pour les étrangers, ce qui constitue une restriction à leur droit syndical. En conséquence, le Comité maintient son constat de non-conformité sur ce point].

■ **Article 6§3 :** Le Comité conclut que la situation de la Bulgarie n'est pas conforme à l'article 6§3 de la Charte au motif qu'il n'existe aucune procédure de conciliation ou d'arbitrage dans la fonction publique.

[S'agissant de la conciliation et de l'arbitrage dans le secteur public, le Comité a précédemment jugé la situation de la Bulgarie non conforme à l'article 6§3 de la Charte, au motif qu'il n'existait aucune procédure de cet ordre dans la fonction publique. Il ressort du rapport qu'une telle procédure est prévue dans le projet de loi modifiant et complétant la loi relative aux agents de la fonction publique. Elaboré fin 2012, ce texte a été une nouvelle fois soumis à l'examen du Conseil chargé des réformes administratives fin 2013, mais aucune décision n'est intervenue à ce jour. La situation n'ayant pas évolué, le Comité maintient son constat de non-conformité. Il demande au Gouvernement de fournir des informations actualisées sur la réforme envisagée].

■ **Article 6§4 :** Le Comité conclut que la situation de la Bulgarie n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte aux motifs que :

- ▶ la grève est interdite au personnel civil 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 ne respecte pas les conditions prévues 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) ;
- ▶ l'obligation de notifier à l'employeur ou à ses représentants la durée des grèves avant le début de celles-ci ne respecte pas les conditions fixées à l'article G de la Charte.

[Le Comité a précédemment jugé la situation non conforme à l'article 6§4 au motif que la grève était interdite d'une manière générale à tout le personnel relevant du ministère de la Défense et de toute structure subordonnée audit ministère (article 274.2 de la loi n°112 de 1995). Le rapport indique que la situation n'a pas changé. Le Comité renouvelle par conséquent son constat de non-conformité.]

Suites de la réclamation n°32/2005 – Confédération européenne des syndicats (CES), Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie (CSIB), Confédération syndicale « Podkrepa » c. Bulgarie. Dans la réclamation n°32/2005 – Confédération européenne des syndicats (CES), Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie (CSIB), Confédération syndicale « Podkrepa » c. Bulgarie, le Comité a conclu à une violation de la Charte pour les motifs suivants :

- ▶ *l'interdiction générale d'exercer le droit de grève dans les secteurs de l'électricité, de la santé et des communications (article 16 (4) de la loi relative au règlement des conflits collectifs du travail) constitue une violation de l'article 6§4 de la Charte révisée ;*
- ▶ *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 et constitue par conséquent une violation de l'article 6§4 de la Charte révisée ;*
- ▶ *le fait de n'autoriser les fonctionnaires qu'à mener des actions symboliques que la loi qualifie de grève et de leur interdire de cesser collectivement le travail (article 47 de la loi sur la fonction publique) constitue une violation de l'article 6§4 de la Charte révisée.*

S'agissant du premier motif, le Comité a relevé dans sa conclusion précédente (Conclusions 2010) que l'interdiction de faire grève dans les secteurs de l'électricité, de la santé et des communications a été levée ; le recours à la grève y est donc désormais permis. Un service minimum doit cependant être assuré. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur le service minimum à fournir, chacune d'elles peut demander à l'Institut national de conciliation de désigner un arbitre ou de constituer une commission d'arbitrage.

S'agissant des deuxième et troisième motifs de non-conformité, le rapport indique qu'un groupe de travail interinstitutionnel spécialisé a été chargé en 2010 de rédiger des propositions en vue de modifier la loi sur la fonction publique et l'article 51 de la loi sur les transports ferroviaires. Les discussions relatives à la modification de la loi sur les transports ferroviaires ont été reportées/ajournées, et seul un projet de loi tendant à modifier la loi sur la fonction publique a été élaboré. Selon le rapport, ledit projet a été soumis pour examen au Conseil chargé des réformes administratives fin 2013. Le Comité prend note de ces faits nouveaux. Il constate cependant que la situation n'a

toujours pas été rendue conforme à la Charte et maintient par conséquent sa conclusion de non-conformité.

Pour ce qui est des exigences de procédure, le Comité rappelle qu'aux termes de l'article 11.3 de la loi sur le règlement des conflits collectifs de travail, les salariés ou leurs représentants sont tenus de notifier par écrit à l'employeur ou à ses représentants, sept jours au moins avant le début de la grève, la durée de celle-ci ainsi que l'organe qui la dirigera. Le Comité a demandé comment l'obligation imposée aux salariés ou à leurs représentants d'annoncer la durée de la grève était appliquée en pratique ; il a demandé en particulier le degré de précision exigé pour ces informations et les conséquences de la prolongation de la grève au-delà de la durée indiquée. Le Comité avait également demandé s'il était possible d'annoncer une grève d'une durée illimitée, ce à quoi le Gouvernement avait répondu que, si une grève venait à dépasser la durée initialement annoncée, elle pourrait être jugée illégale. Le rapport précise que la notification de la durée de la grève ainsi que de l'organe qui la dirigera constitue une obligation expressément prévue par la loi qui doit être respectée sous peine de rendre la grève illégale. La grève ne peut par ailleurs être annoncée pour une durée illimitée.

Le Comité relève dans une autre source (Observation du Comité d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et recommandations – CEACR), adoptée en 2010 et publiée lors de la 100ème session de la Conférence internationale du Travail en 2011) que cette instance a demandé aux autorités bulgares de modifier la disposition faisant obligation de notifier à l'avance à l'employeur la durée d'une grève. Le Comité rappelle que l'obligation de notifier à l'employeur la durée d'une grève avant son début n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte, même pour les services publics essentiels (Conclusions 2006, Italie). Il conclut à la non-conformité de la situation au regard de l'article 6§4 de la Charte, au motif que l'obligation de notifier à l'employeur ou à ses représentants la durée des grèves avant le début de celles-ci va au-delà des limites fixées à l'article G de la Charte].

■ **Article 28 :** Le Comité conclut que la situation de Bulgarie n'est pas conforme à l'article 28 de la Charte au motif que la législation ne prévoit pas de protection suffisante en cas de licenciement abusif lié à l'appartenance ou aux activités syndicales.

[Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2010), le Comité a jugé la situation non conforme à l'article 28 de la Charte au motif que le code du travail (article 225), qui limite à six mois de salaire le montant de l'indemnisation en cas de licenciement discriminatoire en raison d'activités syndicales, ne prévoyait pas de réparation suffisante et proportionnée au préjudice subi par la victime. Il note que la situation n'a pas changé et renouvelle sa conclusion de non-conformité sur ce point].

Autres mesures parlementaires :

■ **Article 6§1 :** Le Comité conclut que la situation de la Bulgarie n'est pas conforme à l'article 6§1 de la Charte au motif que l'existence de structures de consultation paritaire dans la fonction publique n'est pas établie.

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

■ **Article 22 :** Le Comité conclut que la situation de la Bulgarie n'est pas conforme à l'article 22 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que le droit des travailleurs de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail, de l'organisation du travail et du milieu du travail soit garanti.

CHYPRE

Action normative :

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

[Le Comité rappelle également qu'en vertu de l'article 4§5 de la Charte, les travailleurs ne sauraient renoncer au droit à la limitation des retenues sur salaire, et la détermination de ces retenues ne doit pas être laissée à la disposition des parties au contrat de travail (Conclusions 2005, Norvège). Il constate qu'en l'espèce, la loi n°35-I autorise précisément le travailleur à consentir aux autres retenues (article 10 alinéa 1^{er} e)), aux retenues au titre du préjudice causé à l'employeur intentionnellement ou par sa négligence grave (article 10 alinéas 2 et 3) et au versement du salaire aux tiers (article 5), sans prévoir de garanties suffisantes contre la privation des moyens de subsistance. Il considère dès lors que la situation n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte sur ce point. Il demande que le prochain rapport fournisse des informations relatives aux cessions du salaire autorisées par la loi et le règlement et les circonstances dans lesquelles la compatibilité avec la subsistance du travailleur et des personnes dont il a la charge est déterminée (article 11). Il demande également des informations sur les limites appliquées dans la pratique au paiement du salaire par avantage en nature, au recueillement du consentement du travailleur (article 4 alinéa 2), et/ou aux conséquences de l'interdiction de l'incitation à utiliser les boutiques ou les services de l'employeur dans la pratique (article 7)].

■ **Article 6§4 :** Le Comité conclut que la situation de Chypre n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte au motif que la législation sur les syndicats de 1955 à 1996 soumet toute décision de déclenchement d'une grève à l'autorisation du comité exécutif d'un syndicat.

[Le Comité rappelle avoir précédemment conclu que la situation de Chypre n'était pas conforme à l'article 6§4 de la Charte, au motif que la législation sur les syndicats de 1955 à 1996 soumettait toute décision de déclenchement d'une grève à l'autorisation du comité exécutif d'un syndicat. Le rapport explique qu'un projet de modification de la législation (destiné à remédier à ce problème) a été soumis au Parlement en octobre 2009. Le Comité note cependant que la loi n'a pas encore été amendée, étant donné que le nouveau Gouvernement arrivé au pouvoir en 2013 a retiré tous les projets de loi en attente devant la Chambre des représentants, afin de faire le point quant à leur utilité et leur fonctionnalité. Par conséquent, le Comité conclut que la situation n'est toujours pas conforme à la Charte].

ESTONIE

Action normative :

■ **Article 2§1 :** Le Comité conclut que la situation de l'Estonie n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que le temps maximum de travail autorisé pour

les membres d'équipage de navires effectuant des transports maritimes courts est de 72 heures par tranche de sept jours.

[Le Comité relève dans le rapport que le temps maximum de travail autorisé pour les membres d'équipage de navires effectuant des transports maritimes courts est de 72 heures par tranche de sept jours. Il ressort du rapport que le ministère des Affaires sociales négocie avec les partenaires sociaux depuis 2010 en vue de modifier la législation, de façon à ce que la durée hebdomadaire maximale de travail des membres d'équipage soit remplacée par une réglementation garantissant un repos hebdomadaire minimum.

Le Comité observe que la situation qu'il avait précédemment jugée non conforme à la Charte n'a pas changé durant la période de référence. Par conséquent, il réitère son précédent constat de non-conformité].

■ **Article 4§2 :** Le Comité conclut que la situation de l'Estonie n'est pas conforme à l'article 4§2 de la Charte au motif que le repos accordé au lieu d'une majoration de salaire au titre des heures supplémentaires n'est pas suffisant.

[Le Comité note qu'en vertu des paragraphes 6 et 7 de l'article 44 de la loi sur le contrat de travail, l'employeur doit compenser les heures supplémentaires par l'octroi d'un repos égal à la durée des heures supplémentaires accomplies, sauf s'il a été convenu que les heures supplémentaires seront compensées en argent. Dans ce cas, l'employeur verse une rémunération représentant 1,5 fois le salaire du travailleur.

Le Comité rappelle que l'objectif de l'article 4§2 est que l'effort accru fait par le travailleur qui effectue des heures supplémentaires soit compensé. Selon les termes de cette disposition, la compensation doit prendre la forme d'un taux majoré de rémunération. Le Comité admet cependant la compensation sous la forme d'un repos à condition que l'objectif de l'article 4§2 soit respecté. Cela signifie notamment que dans le cas où la rémunération des heures supplémentaires est entièrement compensée par un repos, l'article 4§2 exige que le repos accordé soit d'une durée supérieure à celle des heures supplémentaires effectuées (Conclusions XIV-2, Belgique). Le principe consacré par cette disposition est que le travail accompli en plus des heures normales de travail nécessite de la part du travailleur un effort accru qui doit dès lors être rémunéré à un taux majoré par rapport au taux de salaire normal (Conclusions XIV-2, Observation interprétative de l'article 4§2).

Par conséquent, le Comité considère que le fait d'accorder un repos au lieu d'une majoration de salaire au titre des heures supplémentaires, d'une durée égale aux heures supplémentaires accomplies, n'est pas conforme à la Charte].

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

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

[Le Comité relève que le versement d'une indemnité équivalente à un mois de salaire est réservé au licenciement pour motifs économiques, complétée par le Fonds estonien d'assurance chômage à hauteur, selon le rapport, d'un mois de salaire entre cinq et dix ans d'ancienneté ; de deux mois de salaire entre dix et 20 ans d'ancienneté ; et de trois

mois de salaire au-delà (article 100 alinéas 1 et 2 de la loi du 17 décembre 2008 relative aux contrats de travail (ECA), en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2009). L'indemnité applicable au licenciement abusif équivaut à trois mois de salaire révisable par le tribunal (article 109 alinéa 1 de l'ECA).

Le Comité relève que le délai de préavis est réduit à 15 jours au cours de la période d'essai (article 96 de l'ECA). La résolution anticipée de contrats temporaires pour motifs économiques (motifs de l'article 89 alinéas 1 et 2 de l'ECA hors insolvabilité, liquidation ou force majeure) ouvre droit au maintien du salaire jusqu'au terme du contrat (article 100 alinéa 3 de l'ECA). Le licenciement pour motifs liés à la personne du salarié (motifs de l'article 88 alinéa 1^{er} de l'ECA) est autorisé sans préavis ni indemnité lorsqu'il n'apparaît pas raisonnable de mener le contrat à son terme ou au terme du préavis légal (article 97 alinéa 3 de l'ECA).

Le Comité rappelle qu'en acceptant l'article 4§4 de la Charte, les Etats parties se sont engagés à reconnaître le droit des travailleurs à un délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi (Conclusions XIII-4 (1996), Belgique), le caractère raisonnable s'appréciant principalement par rapport à l'ancienneté. S'il est admis que le délai de préavis soit remplacé par le versement d'une indemnité, celle-ci doit être au moins équivalente au salaire qui aurait été versé pendant le délai de préavis correspondant. La protection par le délai de préavis et/ou l'indemnité qui en tient lieu doit bénéficier à tous les travailleurs, quelle que soit la nature, à durée déterminée ou indéterminée, du contrat de travail (Conclusions XIII-4 (1996), Belgique) ou la cause de la cessation d'emploi (Conclusions XIV-2 (1998), Espagne).

Le Comité constate que, depuis le 1^{er} juillet 2009, les délais de préavis tiennent compte de l'ancienneté et un temps raisonnable est prévu par l'article 99 de l'ECA pour la recherche d'emploi. Il considère toutefois que les délais de préavis généraux sont insuffisants au regard de l'article 4§4 de la Charte au-delà de trois ans d'ancienneté. (...) Dans le cadre de la résolution anticipée de contrats temporaires pour motifs autres qu'économiques et notamment pour insolvabilité, liquidation ou force majeure, la suppression du salaire dû jusqu'au terme du contrat n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte].

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

[Le Comité confirme que la législation prescrit des conditions et limites précises dans lesquelles des retenues sur salaire sont autorisées. Il rappelle néanmoins que le but de l'article 4§5 de la Charte consiste à garantir que les travailleurs, bénéficiaires de la protection offerte par cette disposition, ne sont pas privés de moyens de subsistance (Conclusions XVIII-2 (2007), Pologne), et considère qu'en l'espèce, le montant insaisissable du salaire défini par l'article 132 alinéa 1 du Code des procédures d'exécution laisse subsister des situations dans lesquelles les travailleurs ne disposent que de 50 % du salaire minimum, un montant qui ne permet pas d'assurer leur subsistance et celle des personnes dont ils ont la charge. Il affirme que le respect des obligations alimentaires ne doit pas être réalisé au détriment de la protection offerte par l'article 4§5 de la Charte.

Le Comité rappelle également qu'en vertu de l'article 4§5 de la Charte, la détermination des retenues sur salaire ne doit pas être laissée à la disposition des parties au contrat de travail et que, si de telles négociations ne sont pas interdites en soi, elles doivent être assujetties à des règles établies par des instruments juridiques tels que la législation, la jurisprudence, la réglementation ou l'accord collectif (Conclusions XIV-2 (1998), Royaume-Uni). Il constate qu'en l'espèce, si l'article 78 alinéa 1^{er} de l'ECA autorise le salarié à renoncer au droit à la limitation des retenues sur salaire, son consentement est sujet en vertu de l'article 78 alinéa 4 de l'ECA aux limites fixées par l'article 132 du Code au montant insaisissable].

Autres mesures parlementaires :

■ **Article 4§3** : Le Comité conclut que la situation de l'Estonie n'est pas conforme à l'article 4§3 de la Charte au motif que l'écart de rémunération non ajusté est manifestement élevé.

[Le Comité note en outre que, d'après les données publiées par Eurostat, l'écart des rémunérations entre hommes et femmes (non corrigé), était de 30 % en 2012 et de 27,3 % en 2011. Le Comité note que cet indicateur est sensiblement plus élevé que la moyenne de l'UE (27 pays), qui s'établissait à 16,2 % en 2011. Le taux de l'Estonie est le plus élevé de tous les pays d'Europe. Le Comité considère par conséquent que malgré les mesures prises pour le réduire, l'écart de rémunération non ajusté demeure manifestement élevé. En conséquence, la situation n'est pas conforme à la Charte].

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

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

[Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2010), le Comité a pris note des informations suivantes, tirées d'une autre source (2009) : « la Confédération estonienne des syndicats (EAKL) dénonce un comportement antisyndical généralisé dans le secteur privé. Dans certaines entreprises, la direction dissuade les travailleurs de constituer un syndicat, les menaçant de licenciement ou d'une réduction de leur salaire ou bien promettant des avantages à ceux qui n'adhèreraient pas au syndicat » (voir rapport des violations des droits syndicaux, Confédération syndicale internationale (CSI). A cet égard, le Comité a demandé, dans sa précédente conclusion, comment était assurée l'application de la législation énonçant l'interdiction de la discrimination fondée sur l'affiliation à un syndicat, notamment en donnant des exemples de jurisprudence interne en la matière. Le Comité note d'une autre source, Human Rights Center, (Annual Human Rights Report 2013), qu'en dehors de la période de référence, 4 appels ont été formés devant la commission chargée des litiges au travail en cas de discrimination en raison de l'appartenance à un syndicat. Le Comité considère, cependant, que le rapport ne démontre pas qu'il existe une protection suffisante contre la discrimination des travailleurs qui souhaitent créer un syndicat. Par conséquent, il conclut que la situation n'est pas conforme à la Charte, au motif qu'il n'est pas établi que le droit de constituer des syndicats est garanti dans la pratique.

Les raisons qui ont conduit le Comité à conclure une non-conformité à l'égard du droit de former un syndicat sont également valables pour le droit d'adhérer ou de ne pas adhérer à un syndicat (voir le rapport des violations des droits syndicaux, Confédération

syndicale internationale (CSI). Par conséquent, le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à la Charte, au motif qu'il n'est pas établi que le droit d'adhérer à un syndicat est garanti dans la pratique.

Le Comité demande que le prochain rapport indique si le droit interne interdit clairement toute clause de monopole syndical (préalable ou non à l'embauche) ou de sécurité syndicale (retenues automatiques sur le salaire de tous les travailleurs, syndiqués ou non, destinées à financer le syndicat présent dans l'entreprise)].

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

[Dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2006 et 2010), le Comité a noté que l'ensemble du cadre législatif régissant les relations professionnelles était en cours de révision et que des modifications à la loi relative aux conventions collectives allaient être adoptées. A cet égard, le rapport précise que le ministère des Affaires sociales a fait réaliser plusieurs études entre 2009 et 2012. En conséquence, le projet de loi élaboré définit des principes clairs permettant de garantir que les négociations collectives soient menées volontairement et avec honnêteté, et établit également des critères de représentativité clairs pour l'extension des conventions collectives. La loi n'ayant pas encore été adoptée, le Comité demande que le prochain rapport fournisse les informations nécessaires concernant tout fait nouveau à ce sujet.

Selon l'Enquête sur la population active estonienne (2009), réalisée par le Bureau des statistiques, 33 % des salariés sont couverts par des conventions collectives.

Le Comité rappelle que si le développement spontané de la négociation collective n'est pas suffisant, des mesures positives doivent être prises en vue de faciliter et d'encourager la conclusion de conventions collectives. Quelles que soient les procédures retenues, la négociation doit demeurer libre et volontaire (Conclusions I (1969), Observation interprétative relative à l'article 6§2). Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2010), le Comité a demandé des informations sur tout fait nouveau à cet égard. En l'absence de réponse et étant donné la faible participation à la négociation collective, le Comité demande une nouvelle fois quelles mesures sont prises pour promouvoir la négociation collective. Entre-temps, il conclut que la situation n'est pas conforme à la Charte, au motif que la promotion de la négociation collective est insuffisante].

FINLANDE

Action normative :

■ **Article 2§1** : Le Comité conclut que la situation de la Finlande n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que la période de repos journalier peut être réduite à sept heures pour certaines catégories de salariés.

[Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2007), le Comité a noté que la loi sur la durée du travail permettait de réduire la période de repos à neuf heures en cas de travail en équipe, à sept heures à titre temporaire dans le cadre de formules d'aménagement du temps de travail, voire à cinq heures (article 29 par. 2) dans certaines circonstances exceptionnelles et pour trois jours maximum. Il a dès lors conclu que la situation n'était pas conforme à l'article 2§1 de la Charte.

Il note d'après les informations fournies par la représentante de la Finlande au Comité gouvernemental (T-SG (2009)4 §30) que, même s'il n'existe pas de statistiques en la matière, cela n'arrive que très rarement.

Il constate que le rapport ne contient aucune information sur ce point. Il observe qu'en vertu de l'article 29 de la loi sur la durée du travail (605/1996) (modifiée à plusieurs reprises, notamment par la loi 991/2010), dans les 24 heures qui suivent le début du travail en équipe, le salarié doit bénéficier d'une période de repos ininterrompue d'au moins 11 heures, ou d'au moins 9 heures si l'activité est mentionnée à l'article 7 (police, douanes, poste, radio et télécommunications, hôpitaux, centres de santé, centres d'accueil permanents, colonies de vacances, services sociaux et autres établissements de ce type, prisons).

Lorsque l'organisation pratique du travail l'exige, l'employeur et le représentant du salarié peuvent convenir que la période de repos journalier sera réduite à titre temporaire, avec l'accord du salarié. Le repos journalier peut également être réduit lorsque les horaires de travail sont flexibles et que les salariés décident de l'heure à laquelle ils commencent et terminent leur travail. La période de repos journalier ne peut toutefois pas être inférieure à sept heures.

Le Comité observe que la situation, qu'il avait jugée non conforme à la Charte, n'a pas changé. Il estime que les circonstances dans lesquelles la période de repos journalier peut être réduite à 7 heures (et par conséquent la durée de travail journalier portée à 17 heures) vont au-delà de ce que l'on peut considérer comme des situations extraordinaires et ne sont donc pas conformes à la Charte].

■ **Article 2§5** : Le Comité conclut que la situation de la Finlande n'est pas conforme à l'article 2§5 de la Charte au motif que les travailleurs peuvent travailler plus de 12 jours consécutifs sans repos et peuvent dans certains cas renoncer à leurs droits à un repos compensatoire en échange d'une indemnité.

[L'article 32 de la loi sur la durée du travail admet d'autres dérogations permettant de travailler plus de 12 jours consécutifs si c'est temporairement nécessaire pour maintenir l'activité régulière. En réponse à la demande de précisions du Comité à cet égard, le rapport précédent précisait que si l'activité concernée était régulièrement nécessaire pendant les weekends, elle n'était pas couverte par cette dérogation et le repos hebdomadaire devait être accordé à un autre moment pendant la semaine. Par ailleurs, si le travail est « temporairement nécessaire » pendant le repos hebdomadaire, conformément à l'article 32, les travailleurs concernés peuvent demander une réduction de leur temps de travail normal, ou que le repos compensatoire soit remplacé par une majoration de leur salaire.

Le Comité relève également dans les informations fournies que certaines catégories de travailleurs n'entrent pas dans le champ d'application de la loi sur la durée du travail. C'est le cas notamment des employés de maison, des marins qui travaillent à bord des navires effectuant des liaisons intérieures et internationales, ainsi que du personnel affecté à la défense.

Le Comité souligne que le repos hebdomadaire peut être reporté à la semaine suivante, pour autant qu'un travailleur ne travaille plus de 12 jours consécutifs avant de se voir accorder un repos de 48 heures. En outre, le droit au repos hebdomadaire ne peut être remplacé par une majoration du salaire et les travailleurs ne peuvent pas y renoncer. À la lumière des éléments ci-dessus, il considère que la situation n'est pas conforme à la Charte].

■ **Article 4§2** : Le Comité conclut que la situation de la Finlande n'est pas conforme à l'article 4§2 de la Charte au motif que la législation ne garantit pas le droit à un repos compensatoire accru en lieu et place d'une rémunération des heures supplémentaires.

[Le Comité rappelle qu'en vertu de l'article 4§2 de la Charte un repos compensatoire peut être accordé en lieu et place de la rémunération des heures supplémentaires, auquel cas il doit être d'une durée accrue. A cet égard, le Comité note qu'aux termes de l'article 23 de la loi sur la durée du travail, après accord, la rémunération au titre du travail supplémentaire ou des heures supplémentaires peut être convertie partiellement ou totalement en temps libre dans le cadre des heures de travail normales. Il considère que la période de repos accordée pour les heures supplémentaires ne garantit pas le droit des salariés à un repos compensatoire accru pour les heures supplémentaires. La situation n'est donc pas conforme à la Charte].

■ **Article 4§3** : Le Comité conclut que la situation de la Finlande n'est pas conforme à l'article 4§3 de la Charte au motif que le droit ne prévoit pas la réintégration d'un salarié licencié par représailles pour avoir revendiqué l'égalité salariale.

[Le Comité renvoie à ses Conclusions 2003, dans lesquelles il a observé qu'en droit finlandais la nullité d'un licenciement par représailles et/ou réintégration du salarié victime d'un tel licenciement n'était pas prévue. Il a donc considéré que le droit finlandais ne prévoyait pas la réintégration d'un salarié licencié par représailles pour avoir revendiqué l'égalité salariale.

Le Comité a également estimé dans sa conclusion sur l'article 24 (Conclusions 2012) que la situation de la Finlande n'était pas conforme à l'article 24 de la Charte au motif que le droit ne prévoyait pas de possibilité de réintégration en cas de licenciement illégal.

Le Comité rappelle qu'en cas de licenciement par représailles, la réparation doit en principe être la réintégration dans les mêmes fonctions ou dans des fonctions analogues. Des dommages et intérêts ne doivent être accordés que si l'intégration s'avère impossible ou n'est pas souhaitée par l'intéressé.

En l'absence d'informations supplémentaires sur cette question, le Comité considère que la situation n'est pas conforme à la Charte au motif que le droit ne prévoit pas la réintégration d'un salarié licencié par représailles pour avoir revendiqué l'égalité salariale].

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

[Le Comité confirme que la législation prescrit des conditions et limites précises dans lesquelles des retenues sur salaire sont autorisées. Il rappelle néanmoins que le but de l'article 4§5 de la Charte consiste à garantir que les travailleurs, bénéficiaires de la protection offerte par cette disposition, ne sont pas privés de moyens de subsistance (Conclusions XVIII-2 (2007), Pologne). Il considère en l'espèce que le montant saisissable du salaire défini par le Code de l'exécution forcée est trop élevé par rapport aux salaires les plus faibles versés dans les secteurs non couverts par voie d'accords collectifs et ne laisse pas aux travailleurs rémunérés à ces salaires et aux personnes dont ils ont la charge de moyens suffisants à la subsistance].

■ **Article 26§2** : Le Comité conclut que la situation de la Finlande n'est pas conforme à l'article 26§2 de la Charte au motif que l'employeur ne peut être tenu pour responsable en cas de harcèlement concernant des salariés sous sa responsabilité ou survenant dans des locaux dont il est responsable, lorsqu'une personne ne faisant pas partie de son personnel est la victime ou l'auteur de l'acte.

[En ce qui concerne la responsabilité de l'employeur vis-à-vis de personnes qui ne font pas partie de son personnel, le Comité note que la loi sur la sécurité et la santé au travail s'applique uniquement à un travail effectué dans le cadre d'un contrat de travail ou d'une relation de travail dans le secteur public ou d'une relation de service comparable de droit public. En conséquence, l'employeur n'est pas responsable d'un acte déplacé commis dans ses locaux sur un travailleur indépendant, même si l'auteur de l'acte est l'un de ses salariés.]

Le Comité rappelle à ce sujet qu'il doit être possible de tenir l'employeur pour responsable en cas de harcèlement concernant des salariés sous sa responsabilité ou survenant dans des locaux dont il est responsable, lorsqu'une personne ne faisant pas partie de son personnel (entrepreneur indépendant, travailleur indépendant, visiteur, client, etc.) est la victime ou l'auteur de l'acte. Compte tenu de ce qui précède, le Comité estime que la situation n'est pas conforme à la Charte.]

Autres mesures parlementaires :

■ **Article 28** : Le Comité conclut que la situation de la Finlande n'est pas conforme à l'article 28 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que les représentants des travailleurs bénéficient d'une protection suffisante.

[Dans sa dernière conclusion (Conclusions 2007), le Comité a demandé : à qui revient la charge de la preuve en cas de procédure judiciaire concernant un licenciement et si les représentants des travailleurs illégalement licenciés sont en droit d'être réintégrés dans l'entreprise et d'obtenir une indemnisation ; des informations sur la protection des représentants des salariés contre les actes préjudiciables autres que le licenciement ; quelle est la réglementation relative à la protection des délégués à l'hygiène et à la sécurité ; et des informations sur la protection des représentants des salariés contre les actes préjudiciables autres que le licenciement.]

Le rapport ne répondant à aucune de ces questions, le Comité les réitère. Entretemps, il conclut que la situation n'est pas conforme au motif qu'il n'est pas établi que les représentants des travailleurs bénéficient d'une protection suffisante.

Le Comité rappelle que les droits énoncés par la Charte doivent revêtir une forme concrète et effective et non pas théorique (Mouvement International ATD Quart Monde c. France, réclamation n°33/2006, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2007, §59). A cet effet, la protection offerte aux représentants des travailleurs doit se prolonger sur une durée raisonnable après la fin effective de leur mandat (Conclusions 2010, Observation interprétative relative de l'article 28). Le Comité, a, par exemple, jugé la situation conforme à l'article 28 dans des pays tels que l'Estonie (Conclusions 2010) et la Slovaquie (Conclusions 2010), où les représentants des travailleurs jouissent d'une protection pendant un an après la fin de leur mandat, ou en Bulgarie (Conclusions 2010), où cette protection est assurée pendant six mois à l'issue de leur mandat. Le Comité demande quelle est la durée de la protection accordée aux représentants des travailleurs après la cessation de leurs fonctions.]

FRANCE

Action normative :

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

[Dans sa précédente conclusion, ainsi que dans sa décision sur le bien-fondé de la réclamation n°55/2009 (§§64-65), le Comité a estimé que l'assimilation des périodes d'astreinte durant lesquelles aucun travail effectif n'est réalisé au temps de repos constituait une violation de l'article 2§1 de la Charte.

(...) Le Comité estime qu'une assimilation des périodes d'astreinte, en tout, au temps de repos porte atteinte au droit à une durée raisonnable du travail, qu'il s'agisse d'un temps de garde sur le lieu de travail ou d'une période d'astreinte à domicile.

Le Comité note que la situation qui a été précédemment jugée non conforme à la Charte n'a pas changé. En outre, le Comité considère que le suivi donné à la réclamation n°56/2009 n'a pas mis la situation en conformité. Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion de non-conformité].

■ **Article 2§5** : Le Comité conclut que la situation de la France n'est pas conforme à l'article 2§5 de la Charte au motif que les périodes d'astreintes ayant lieu le dimanche, sont à tort assimilées à des périodes de repos.

[Suivi des réclamations collectives Confédération générale du travail (CGT) c. France (réclamation n°22/2003, décision sur le bien-fondé du 7 décembre 2004) et Confédération générale du travail (CGT) c. France (réclamation n°55/2009, décision sur le bien-fondé du 23 juin 2010)

Dans ces réclamations, le Comité a conclu à des violations des articles 2§1 et 2§5 de la Charte en raison de l'assimilation des périodes d'astreintes à des périodes de repos et des conséquences que cela pouvait avoir sur le repos hebdomadaire. Le Comité note que le cadre législatif qu'il a considéré non conforme à la Charte (articles L 3121-5 et L 3121-6 du Code du travail, réglementant le régime des astreintes) n'a pas évolué. Il maintient par conséquent son constat de non-conformité sur ce point].

■ **Article 4§4** : Le Comité conclut que la situation de la France n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte au motif que les délais de préavis légaux ne sont pas raisonnables entre sept et dix ans d'ancienneté.

[Le Comité rappelle qu'en acceptant l'article 4§4 de la Charte, les Etats parties se sont engagés à reconnaître le droit des travailleurs à un délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi (Conclusions XIII-4 (1996), Belgique), le caractère raisonnable s'appréciant principalement par rapport à l'ancienneté. S'il est admis que le délai de préavis soit remplacé par le versement d'une indemnité, celle-ci doit être au moins équivalente au salaire qui aurait été versé pendant le délai de préavis correspondant. Le Comité considère en l'espèce que l'indemnisation prévue au licenciement sans cause réelle et sérieuse est conforme à l'article 4§4 de la Charte. Il considère également que les délais de préavis, inchangés depuis la précédente période de référence, doivent être combinés avec les indemnités de licenciement prévues par la loi. Il conclut dès lors que,

dans les cas où ils sont applicables, les délais de préavis prévus à l'article L 1234-1 du Code sont raisonnables au sens de l'article 4§4 de la Charte dans certaines circonstances, et ne le sont pas entre sept et dix ans d'ancienneté].

■ **Article 6§4** : Le Comité conclut que la situation de la France n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte au motif que seuls les syndicats représentatifs ont le droit de déclencher une grève dans le secteur public.

[Le Comité a précédemment considéré que le fait de réserver le droit de déclencher une grève dans le secteur public aux organisations syndicales les plus représentatives constitue une restriction du droit de grève non conforme à l'article 6§4 de la Charte (cf. Conclusions XV-1 (2001), 2002, 2004, 2006 et 2010).

Le rapport précise que depuis la recodification du droit du travail, sans que cela modifie la portée de la règle, la notion « d'organisation syndicale représentative » a été substituée à celle « d'organisations syndicales les plus représentatives ». En effet, l'article L. 2512-2 du Code du travail prévoit que le préavis de grève émane d'une « organisation syndicale représentative au niveau national, dans la catégorie professionnelle ou dans l'entreprise, l'organisme ou le service intéressé ». Il est également précisé que le préavis peut également émaner d'une section syndicale constituée par un syndicat représentatif. La représentativité s'apprécie au regard des critères non cumulatifs fixés par l'article L. 2121-1 du Code, à savoir : les effectifs, l'indépendance, les cotisations, l'expérience, l'ancienneté du syndicat – auxquels le juge administratif a ajouté l'activité du syndicat et l'audience, ce dernier critère étant particulièrement pris en compte.

(...) Le Comité rappelle que ce soit dans le secteur public ou le secteur privé, le fait de réserver la décision de déclencher une grève aux seuls syndicats représentatifs ou les plus représentatifs constitue une restriction qui n'est pas conforme à l'article 6§4 (cf. Conclusions XV-1 (2000), France)].

■ **Article 21** : Le Comité conclut que la situation de la France n'est pas conforme à l'article 21 de la Charte au motif que certains salariés sont exclus du calcul de l'effectif de l'entreprise qui est réalisé pour la détermination des seuils minima permettant la mise en place des institutions représentatives du personnel qui assurent l'information et la consultation des travailleurs.

[Concernant le calcul des seuils minima, en réponse à une question du Comité le rapport indique que pour déterminer si une entreprise dépasse les seuils de 11 et 50 salariés, une série de dispositions du Code du travail sont appliquées. L'article L. 1111-2 du Code prend en compte l'ensemble des contrats de travail en cours. Ainsi, sont pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise, les salariés en contrat à durée indéterminée à temps plein. Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée sont pris en compte au prorata de leur temps de présence et les salariés à temps partiel au prorata de leur durée de travail. Le Comité note que l'article L. 1111-3 du Code prévoit une exception à ces modalités de calcul en excluant du décompte les apprentis, les travailleurs titulaires de contrats initiative-emploi ou de contrat d'accompagnement dans l'emploi, ainsi que les travailleurs titulaires de contrats de professionnalisation.

Le rapport considère que cette exclusion des travailleurs titulaires de contrats aidés du calcul de l'effectif d'une entreprise constitue une incitation pour les entreprises à embaucher

des jeunes et des personnes qui rencontrent des difficultés sociales ou professionnelles d'accès au marché du travail. Dans cette perspective, il est indiqué que cette exclusion permet d'éviter que l'embauche de travailleurs titulaires de contrats aidés ne soumette l'employeur à des contraintes administratives et financières supplémentaires en lui faisant franchir des seuils d'effectifs et notamment les seuils de 11 et 50 travailleurs prévus pour la mise en place des institutions représentatives du personnel. Le rapport souligne aussi que, si l'article L. 1111-3 du Code exclut les travailleurs titulaires de contrats aidés du calcul des effectifs de l'entreprise, il n'en demeure pas moins que ces salariés sont électeurs et éligibles aux élections des institutions représentatives du personnel dès lors qu'ils remplissent les conditions d'électorat et d'éligibilité prévues par le code du travail et bénéficient, comme les autres salariés, d'un droit à l'information et à la consultation dès lors que les seuils précités sont franchis.

Le Comité rappelle qu'il prend en considération, en tant que cadre minimal sous l'angle de l'article 21 de la Charte, la Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002. Dans ce contexte, le Comité rappelle que toutes les catégories de travailleurs (tous les salariés ayant un contrat de travail avec l'entreprise et quel que soient la nature de leur statut, la durée du travail et le lieu d'exécution) doivent être prises en compte dans le calcul du nombre de travailleurs employés pouvant bénéficier du droit à l'information et à la consultation (arrêts de la Cour de justice de l'Union européenne Confédération générale du travail et autres, Affaire n°C- 385/05 du 18 janvier 2007 et Association de médiation sociale, Affaire n°C-176/12 du 15 janvier 2014). Il considère par conséquent que l'exclusion, établie par l'article L. 1111-3 du Code, des travailleurs titulaires de contrats aidés du calcul de l'effectif de l'entreprise – calcul nécessaire pour la détermination des seuils minima permettant la mise en place d'institutions représentatives du personnel qui assurent l'information et la consultation des travailleurs – n'est pas conforme à la Charte].

Autres mesures parlementaires :

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

- ▶ l'indemnisation forfaitaire des heures supplémentaires effectuées par les membres du corps d'encadrement et d'application de la police ne garantit pas un taux majoré de rémunération ;
- ▶ l'évolution de la prime de commandement versée aux officiers supérieurs ne peut compenser qu'un très petit nombre d'heures supplémentaires et le repos compensatoire accordé aux officiers de police effectuant des heures supplémentaires dans le cadre de certains services est équivalent en durée aux heures supplémentaires réalisées.

[Suivi des décisions du 1^{er} décembre 2010 et 23 octobre 2012 sur le bien-fondé des réclamations n°57/2009 Conseil européen des syndicats de police (CESP) c. France et n°68/2011 Conseil européen des syndicats de police (CESP) c. France

Dans sa décision du 1^{er} décembre 2010 sur le bien-fondé de la réclamation n°57/2009 Conseil européen des syndicats de police (CESP) c. France, le Comité a estimé qu'il y avait une violation de l'article 4§2 de la Charte par la France au motif que le dispositif s'appliquant aux membres du « corps d'encadrement et d'application »

de la Police nationale depuis le 1^{er} janvier 2008 rendait forfaitaire l'indemnisation financière pour heures supplémentaires qui leur est accordée, ce qui empêchait les intéressés de bénéficier de la majoration réelle requise par rapport au taux normal de leur rémunération.

Le Comité a observé qu'en ne tenant pas compte de la rémunération réelle liée au grade et à l'échelon de chaque fonctionnaire concerné, l'indemnité continuait de revêtir un caractère forfaitaire, ce qui privait les intéressés du bénéfice de la majoration réelle par rapport au taux normal de leur rémunération prévue par l'article 4§2 de la Charte. Par conséquent, le caractère forfaitaire de la rémunération octroyée pour les heures supplémentaires effectuées par les policiers du « corps d'encadrement et d'application » depuis le 1^{er} janvier 2008 constituait une violation de l'article 4§2 de la Charte.

Le Comité relève dans les observations transmises par le Conseil européen des syndicats de police (CESP) que la situation n'a pas été mise en conformité puisque le mode de calcul de la rémunération des heures supplémentaires demeurait régi par le décret n°2008-199 et que les conditions d'attribution de la rémunération aux membres de la police concernés restaient contraires à l'article 4§2 de la Charte.

Le CESP se réfère à la note de service adressée par le Ministre de l'Intérieur au Directeur général de la Police nationale, dans laquelle il lui demande de rémunérer les heures supplémentaires conformément à la réglementation en vigueur.

Le Comité note que le rapport ne donne aucune information sur les mesures prises pour rendre la situation conforme à la Charte. Il considère par conséquent qu'il n'a pas été mis un terme à la violation susmentionnée et réitère son constat de non-conformité.

Le Comité se réfère également à sa décision du 23 octobre 2012 sur le bien-fondé de la réclamation n°68/2011 Conseil européen des syndicats de police (CESP) c. France, dans laquelle il a considéré (§87) que l'évolution de la prime de commandement à la suite de la suppression, en avril 2008, de l'indemnisation des heures supplémentaires dont bénéficiaient les officiers de police avant l'introduction de la réglementation en vigueur – évolution pouvant, en principe, compenser ladite suppression – et qui résultait du décret n°2000-194 du 3 mars 2000, dans sa rédaction résultant du décret n°2008-340 du 15 avril 2008, du règlement général d'emploi de la Police nationale du 6 juin 2006 modifié par l'arrêté ministériel NOR IOCC0804409A du 15 avril 2008 et de l'instruction NOR INTC0800092C du 17 avril 2008, n'est pas conforme à l'article 4§2 de la Charte.

En outre, du fait de leur prise en compte au titre du régime indemnitaire associé à la prime de commandement, certains services ne font pas l'objet d'une compensation horaire. Dans la mesure où les modalités de compensation horaire prévoient, dans d'autres cas, que les heures supplémentaires effectuées par les officiers de police dans le cadre de certains services ouvrent droit, après prise en compte temps pour temps, uniquement à des repos égaux ou équivalents, elles ne sont pas conformes à l'article 4§2 de la Charte.

Le Comité note que le rapport ne donne aucune information sur le suivi donné à cette réclamation. Dans ses observations le CESP suggère que, pour remédier à cette situation, le décret du 6 juin 2006 et le décret n°2008/340 soient modifiés et que les officiers de police bénéficient d'un réel statut de cadres qui rendra leur situation conforme à la Charte.

En l'absence de toute mesure visant à remédier à la violation, le Comité réitère son constat de non-conformité].

GEORGIE

Action normative :

■ **Article 453 :** Le Comité conclut que la situation de la Géorgie n'est pas conforme à l'article 453 de la Charte au motif que la législation ne garantit pas expressément le droit à une rémunération égale pour un travail de valeur égale.

[Dans ses conclusions relatives à l'article 20 (Conclusions 2012), le Comité a relevé que les dispositions du code du travail portant sur l'égalité hommes – femmes dans l'emploi avaient été complétées par l'adoption, en 2010, d'une loi relative à l'égalité des sexes, qui prévoit notamment une « égalité de traitement des hommes et des femmes en matière d'évaluation de l'activité professionnelle » (article 4 §2 (l)) et vient ainsi renforcer le droit des femmes et des hommes à une rémunération égale pour un travail de valeur égale. Le Comité note cependant que ladite loi ne garantit pas expressément le droit des hommes et des femmes à une rémunération égale pour un travail de valeur égale.]

Le Comité rappelle que l'article 453 garantit le droit à une rémunération égale dans discrimination de sexe. Le principe d'égalité de rémunération s'applique pour un même travail, ainsi que pour des tâches différentes mais de valeur égale.

Le Comité relève dans le rapport de la Confédération géorgienne des syndicats (GTUC) relatif à la conformité du code du travail au regard de la Charte sociale européenne que l'article 253 dudit code interdit toute discrimination dans les relations professionnelles, en ce compris la discrimination fondée sur le sexe. Cependant, selon la GTUC, l'interdiction des inégalités de rémunération pour un travail de valeur égale n'est pas expressément prévue.

Le droit des femmes et des hommes « à une rémunération égale pour un travail de valeur égale » doit être expressément prévu par un texte législatif (Conclusions XV-2 (2001), Addendum, République slovaque). Le Comité observe que la législation ne garantit pas expressément le droit des hommes et des femmes à une rémunération égale pour un travail de valeur égale. En conséquence, il considère que la situation n'est pas conforme à la Charte].

■ **Article 29 :** Le Comité conclut que la situation de la Géorgie n'est pas conforme à l'article 29 de la Charte au motif que la législation ne garantit pas effectivement le droit des travailleurs à être consultés dans les procédures de licenciements collectifs.

[Dans le but d'encourager le dialogue, tous les éléments pertinents doivent en outre être communiqués avant le début de la consultation, notamment les raisons des licenciements, le plan social prévu, les critères de licenciement et des informations relatives à l'ordre des licenciements.]

Bien que la Charte n'exige pas de parvenir à un accord à l'issue de ces consultations, tout manquement de l'employeur à ses obligations d'information et de consultation est réputé constituer une violation de l'article 29.

The Committee notes from the report the Georgian Trade Union Confederation (GTUC) regarding compliance of the Labour Code with the European Social Charter that Article 381 does not provide a solid legal framework for social dialogue and trade unions

involvement in collective redundancy procedures or an obligation of employers to provide support measures to mitigate the social consequences of redundancies.

Le Comité considère que, si l'article 11 de la loi de 1997 relative aux syndicats fait effectivement obligation à l'employeur de communiquer des informations concernant les licenciements collectifs, il ne garantit cependant pas le droit des travailleurs et de leurs représentants à être consultés en temps utile, avant qu'il ne soit procédé aux licenciements. En conséquence, la situation n'est pas conforme à l'article 29].

Autres mesures parlementaires :

■ **Article 2§1 :** Le Comité conclut que la situation de la Géorgie n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif qu'aucune autorité indépendante compétente ne contrôle que les durées maximales journalières et hebdomadaires de travail sont respectées dans les faits.

[Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé des informations sur le contrôle, par les services de l'Inspection du travail, du respect de la réglementation relative à la durée du travail, et notamment le nombre d'infractions constatées et de sanctions infligées en la matière. Le Comité relève dans le rapport qu'il n'existe pas de statistiques sur la durée du travail. Il note également que, d'après les informations fournies au Comité gouvernemental par le représentant géorgien (rapport au Comité des Ministres T-SG (2012)2, par. 27), la Commission tripartite du partenariat social doit, entre autres missions, contrôler la durée du travail.

Le Comité rappelle qu'au regard de l'article 2§1 de la Charte, il faut, pour garantir que les limites fixées soient appliquées dans les faits, qu'une autorité indépendante compétente contrôle le respect des durées maximales journalières et hebdomadaires de travail. Le Comité note qu'aucun contrôle n'est effectué en ce sens et considère par conséquent que la situation n'est pas conforme à la Charte].

■ **Article 2§2 :** Le Comité conclut que la situation de la Géorgie n'est pas conforme à l'article 2§2 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que le travail effectué un jour férié soit suffisamment compensé.

[Le Comité considère que le travail accompli les jours fériés entraîne pour celui qui l'accomplit une contrainte qui doit faire l'objet d'une compensation. Compte tenu de la multiplicité des approches adoptées par les différents pays quant aux formes et aux niveaux de cette compensation et de l'absence de convergence en la matière entre les pays, le Comité considère que les Etats disposent d'une marge d'appréciation sur ce point, à condition que tous les salariés bénéficient d'une compensation suffisante lorsqu'ils sont appelés à travailler un jour férié.

Le Comité a demandé dans sa conclusion précédente quel était le taux de rémunération appliqué pour le travail accompli les jours fériés, si le salaire de base était maintenu en plus de la rémunération majorée et si un jour de repos compensatoire était accordé en plus de la rémunération. Il constate que le rapport ne répond à ces questions, en ce qu'il ne donne pas suffisamment d'informations sur l'ordre de grandeur que représente la compensation, en termes de rémunération et de repos compensatoire, accordée en cas de travail accompli les jours fériés. Il renouvelle par conséquent ses questions ; entre-temps, il considère, en l'absence des informations demandées, qu'il n'est pas

établi que le travail effectué un jour férié fasse l'objet d'une compensation d'un niveau suffisamment élevé].

■ **Article 2S5 :** Le Comité conclut que la situation de la Géorgie n'est pas conforme à l'article 2S5 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que le droit au repos hebdomadaire soit garanti.

[Selon le code du travail géorgien, le contrat de travail passé entre l'employeur et le salarié peut prévoir comme période de repos tout jour de la semaine. La loi sur la fonction publique dispose en revanche que les fonctionnaires ont droit à un repos hebdomadaire les samedi et dimanche. Ces deux jours sont également considérés comme des journées de repos dans les établissements d'enseignements, tant privés que publics.]

Le Comité relève que le rapport ne répond pas à la question qu'il a soulevée dans sa conclusion précédente (Conclusions 2010) concernant les circonstances dans lesquelles le repos hebdomadaire peut être reporté. Le Comité souligne à cet égard que, pour être conforme à la Charte, le salarié ne doit pas pouvoir renoncer à son repos hebdomadaire, même en contrepartie d'une rémunération. Le repos peut cependant être reporté sur la semaine suivante, à condition qu'un salarié ne travaille pas plus de douze jours consécutifs avant de bénéficier d'un repos de deux jours. À la lumière de ce qui précède, le Comité demande que le prochain rapport précise dans quelles conditions un salarié peut travailler un jour défini comme son jour repos hebdomadaire et indique si le jour de repos hebdomadaire peut être reporté, dans quelles conditions et pour combien de temps. Il demande en particulier combien de jours d'affilée le salarié peut travailler avant de bénéficier d'une journée complète de repos. Entre-temps, en l'absence d'informations sur ces points, le Comité considère qu'il n'est pas établi que le droit au repos hebdomadaire soit garanti].

■ **Article 2S7 :** Le Comité conclut que la situation de la Géorgie n'est pas conforme à l'article 2S7 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que les travailleurs de nuit sont effectivement soumis à des visites médicales régulières obligatoires.

■ **Article 4S4 :** Le Comité conclut que la situation de la Géorgie n'est pas conforme à l'article 4S4 de la Charte aux motifs que :

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

[Le Comité constate que les amendements au Code concernant le régime du préavis adoptés par le Parlement le 12 juin 2013 n'étaient pas entrés en vigueur au cours de la période de référence. Il considère que, dans le secteur privé, le montant de l'indemnité de licenciement prévue en cas de résiliation du contrat de travail par l'article 38 alinéa 3 du Code en vigueur au cours de la période de référence n'est pas raisonnable au-delà de trois ans d'ancienneté. En outre, l'absence de tout préavis et/ou d'indemnité de licenciement en cours de période d'essai et en cas de cessation d'emploi due à la violation du contrat

de travail, au décès de l'employeur ou à la dissolution de l'entreprise (article 37 lettres c), h) et i) et article 38 alinéa 4 du Code) n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte. Dans la fonction publique, le montant de l'indemnité de licenciement prévue par l'article 109 alinéa 1^{er} de la loi n°45 en cas de dissolution de l'agence ou de réduction des effectifs n'est pas raisonnable au-delà de cinq ans d'ancienneté.

Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur le délai de préavis et/ou le montant de l'indemnité de fin de contrat applicable aux autres causes de cessation d'emploi envisagées par les articles 93 à 107 de la loi n°45. Il demande également des informations sur l'applicabilité des dispositions pertinentes aux personnels de support et aux prestataires indépendants envisagés par les articles 7 et 8 de la loi n°45.

Le Comité demande que toutes les informations soient à jour des amendements au Code adoptés le 12 juin 2013].

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

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

■ **Article 6§1:** Le Comité conclut que la situation de la Géorgie n'est pas conforme à l'article 6§1 de la Charte aux motifs que :

- ▶ la consultation paritaire n'intervient pas à plusieurs niveaux ;
- ▶ la consultation paritaire entre travailleurs et employeurs ne porte pas sur toutes les questions d'intérêt mutuel ;
- ▶ il n'y a pas de consultation paritaire dans le secteur public, en ce compris la fonction publique.

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

- ▶ l'institution de procédures de négociation volontaire entre les employeurs ou les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs n'est pas promue en pratique ;
- ▶ il n'est pas établi qu'un employeur ne puisse pas ignorer unilatéralement un accord collectif ;

- ▶ il n'est pas établi que le cadre juridique permet aux personnels du secteur public de prendre part à la détermination de leurs conditions de travail.

■ **Article 6§3:** Le Comité conclut que la situation de la Géorgie n'est pas conforme à l'article 6§3 de la Charte au motif qu'il n'existe pas de service efficace de conciliation, médiation ou arbitrage.

■ **Article 6§4:** Le Comité conclut que la situation de la Géorgie n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que le droit à l'action collective des travailleurs et des employeurs, en ce compris le droit de grève, est reconnu adéquatement.

■ **Article 26§1:** Le Comité conclut que la situation de la Géorgie n'est pas conforme à l'article 26§1 de la Charte au motif qu'il n'existe pas de moyens de prévention et de réparation protégeant efficacement les salariés contre le harcèlement sexuel.

■ **Article 26§2:** Le Comité conclut que la situation de la Géorgie n'est pas conforme à l'article 26§2 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que les travailleurs, pendant la période de référence, aient bénéficié d'une protection adéquate et efficace contre le harcèlement moral (psychologique) sur le lieu de travail ou en relation avec le travail.

HONGRIE

Action normative :

■ **Article 2§1 :** Le Comité conclut que la situation de la Hongrie n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte aux motifs que :

- ▶ la durée du travail peut aller jusqu'à 24 heures par jour pour les salariés assurant un service d'astreinte ou des permanences ;
- ▶ la durée du travail peut aller jusqu'à 72 heures par semaine pour les salariés assurant des permanences.

[Dans sa conclusion précédente (Conclusions XVIII-2), le Comité a jugé la situation de la Hongrie non conforme à la Charte, au motif que la loi autorisait une semaine de travail de 72 heures pour les salariés assurant des permanences.

Le Comité comprend à présent qu'en cas d'astreinte (intégralement comptabilisée comme temps de travail) ou de permanence, la durée maximale d'une journée de travail est fixée à 24 heures. La durée maximale d'une semaine de travail peut être de 72 heures pour les salariés assurant des permanences. Le Comité considère qu'une durée de travail de 24 heures par jour et de 72 heures par semaine est excessive et, partant, non conforme à la Charte.

Le Comité rappelle avoir indiqué, dans sa décision du 23 juin 2010 sur le bien-fondé Confédération générale du travail (CGT) c. France (paragraphes 64 et 65), réclamation n°55/2009, que le fait d'assimiler à du temps de repos les périodes d'astreinte au cours desquelles aucun travail effectif n'est réalisé constitue une violation de l'article 2§1 de la Charte. Il a considéré que l'absence de travail effectif, constatée a posteriori pour une période de temps dont le salarié n'a pas eu a priori la libre disposition, ne constitue pas un critère suffisant d'assimilation de cette période à une période de repos. Le Comité estime qu'une assimilation des périodes d'astreinte, en tout, au temps de repos porte atteinte au droit à une durée raisonnable du travail, qu'il s'agisse d'un temps de garde sur le lieu de travail ou d'une période d'astreinte à domicile.

Le Comité comprend que le temps passé en service d'astreinte est intégralement comptabilisé comme temps de travail. Il demande s'il en est bien ainsi. Il demande également si les périodes d'inactivité au cours d'une permanence sont comptabilisées, en tout ou en partie, comme temps de repos].

■ **Article 6§4 :** Le Comité conclut que la situation de la Hongrie n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte aux motifs que :

- ▶ dans la fonction publique, seuls les syndicats qui sont parties à l'accord conclu avec le Gouvernement peuvent appeler à la grève ;
- ▶ les critères retenus pour la définition des fonctionnaires ne bénéficiant pas du droit de grève vont au-delà de l'article G de la Charte ;
- ▶ un syndicat de la fonction publique ne peut déclencher une grève que si elle est approuvée par la majorité des agents concernés.

[S'agissant des travailleurs du secteur public, dans sa conclusion précédente (Conclusions XVIII-1 (2006)), le Comité a considéré que la situation n'était pas conforme à la Charte, au motif que dans la fonction publique, seuls les syndicats qui étaient parties à l'accord passé entre le Gouvernement et les syndicats en 1994 pouvaient appeler à la grève. Le droit à la grève demeurant restreint pour les travailleurs du secteur public et ne pouvant être exercé que selon des règles spéciales fixées par un accord conclu entre le Gouvernement et les syndicats du secteur public en 1994, le Comité renouvelle sa conclusion de non-conformité].

[Dans la fonction publique, le Comité note que le corps judiciaire, les militaires, les policiers, les agents des services de sécurité nationale et, depuis le 1^{er} janvier 2012, le personnel officiel du Service national des impôts et des douanes, n'ont pas le droit de grève.

Le Comité rappelle que le droit de grève de certaines catégories de fonctionnaires peut être restreint. Cependant, compte tenu de l'article G, il importe que les restrictions soient limitées aux agents qui exercent des fonctions qui, en raison de leur nature ou de leur degré de responsabilité, sont directement liées à la sécurité nationale, à l'ordre public, etc.. S'agissant des fonctionnaires de police, une interdiction absolue de faire grève ne peut être considérée comme conforme à l'article 6§4 que si des motifs impérieux la justifient.

Eu égard à la jurisprudence, dans sa conclusion précédente (Conclusions XVIII-1 (2006)), le Comité a considéré que les critères retenus pour la définition des fonctionnaires ne bénéficiant pas du droit de grève allaient au-delà de l'article G. Il a demandé des informations sur les fonctions exercées par les agents privés du droit de grève, et notamment si l'exclusion du droit de grève était limitée aux chefs de service et aux haut-fonctionnaires. En l'absence de réponse, le Comité demande que le prochain rapport indique, pour chaque catégorie susmentionnée de fonctionnaires, comment est justifiée l'interdiction du droit de grève. Entre-temps, il renouvelle sa conclusion de non-conformité].

[S'agissant des exigences de procédure, le Comité a noté dans sa conclusion précédente (Conclusions XVIII-1 (2006)) qu'en vertu de l'accord passé en 1994 entre le Gouvernement et les syndicats de fonctionnaires, la grève devait être approuvée par la majorité des agents concernés. Le Comité a considéré que ce seuil était à ce point élevé qu'il limitait de façon excessive le droit des travailleurs affiliés à ces syndicats d'engager une action collective et a conclu que la situation n'était pas conforme à la Charte à cet égard. En l'absence d'informations à ce sujet, le Comité renouvelle sa conclusion de non-conformité.

Le Comité demande au gouvernement de préciser si la «majorité des fonctionnaires concernés» désigne (i) la majorité des membres du syndicat ayant déclenché une grève ou (ii) la majorité de tous les employés concernés (y compris les employés qui ne sont pas membres du syndicat)].

Autres mesures parlementaires :

■ **Article 2§3 :** Le Comité conclut que la situation de la Hongrie n'est pas conforme à l'article 2§3 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que le droit des travailleurs de prendre au moins deux semaines de congés ininterrompus durant l'année où ils sont dus soit suffisamment garanti.

[Le Comité rappelle qu'en vertu de l'article 2§3 de la Charte, les salariés sont tenus de prendre au moins deux semaines ininterrompues de congés annuels durant l'année où ils sont dus. Les congés annuels peuvent, au-delà de deux semaines, être reportés dans des circonstances particulières définies par le droit interne, pour autant qu'elles soient de nature à justifier ce report. Compte tenu de ce qui précède, le Comité demande que le prochain rapport précise si l'article 134§3.a du Code du travail permet de reporter entièrement les congés annuels à l'année suivante ou si le salarié conserve systématiquement le droit, conformément à l'article 134§4, de prendre au moins 14 jours civils consécutifs au cours de l'année où ils sont dus. Il demande également des exemples de la jurisprudence relative à l'interprétation de la notion d'« enjeu économique particulièrement important ». Il considère entre-temps que la situation n'est pas conforme à l'article 2§3 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que le droit des travailleurs de prendre au moins deux semaines de congés ininterrompus durant l'année où ils sont dus soit suffisamment garanti].

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

[Aux termes de l'article 276(2) du Code du travail nouvellement adopté, les syndicats sont habilités à conclure des conventions collectives si le nombre de leurs membres atteint 10 pour cent : (i) de l'ensemble des salariés de l'employeur ou (ii) du nombre des salariés couverts par la convention collective conclue par le groupe d'intérêts des employeurs ; et deux syndicats ou davantage peuvent s'unir pour atteindre le pourcentage requis.

Le Comité note que l'extension des conventions collectives au niveau sectoriel est désormais régie par la loi sur les comités de dialogue sectoriel (loi sur les APB). À la demande conjointe des deux groupes de négociation d'un APB, le ministre peut étendre les dispositions d'une convention collective conclue au sein de l'APB après avoir demandé l'avis du Conseil économique et social national (NGTT) et du ministre en charge du secteur concerné. Si la convention collective n'a pas été signée au sein de l'APB, elle peut être étendue, à la demande conjointe des signataires, en appliquant les dispositions pertinentes de la loi susmentionnée. Pendant la période de référence, l'extension de conventions collectives a été appliquée dans quatre secteurs (l'électricité, la banque, la construction et l'hôtellerie et le tourisme). Le Comité note qu'en 2012, 8,3 % des employés étaient couverts par des conventions collectives étendues.

Le Comité note qu'environ 33,6 % des employés étaient couverts par des conventions collectives en 2012. Le Comité demande au Gouvernement d'indiquer les mesures qu'il a prises ou envisage de prendre pour faciliter ou encourager la conclusion de conventions

collectives. Entre-temps, le Comité conclut que la situation n'est pas conforme, au motif qu'aucune mesure d'encouragement n'a été prise alors que le taux de couverture des travailleurs par les conventions collectives est manifestement faible].

IRLANDE

Action normative :

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

[Dans sa conclusion précédente, le Comité a pris note du règlement no 532/2003 transposant la législation communautaire relative à l'aménagement du temps de travail des gens de mer (marine marchande) (European Communities (Merchant Shipping) (Organisation of Working Time) et a jugé la situation de l'Irlande non conforme à l'article 2§1 de la Charte révisée au motif que la durée du travail admise dans le secteur de la marine marchande pouvait atteindre 72 heures par semaine.

Le Comité note que la situation qu'il a précédemment jugée non conforme à la Charte n'a pas changé. Il renouvelle par conséquent son constat de non-conformité sur ce point].

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

[Le Comité rappelle qu'en acceptant l'article 4§4 de la Charte, les Etats parties se sont engagés à reconnaître le droit des travailleurs à un délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi (Conclusions XIII-4 (1996), Belgique), le caractère raisonnable s'appréciant principalement par rapport à l'ancienneté. S'il est admis que le délai de préavis soit remplacé par le versement d'une indemnité, celle-ci doit être au moins équivalente au salaire qui aurait été versé pendant le délai de préavis correspondant. Le Comité constate que la situation n'a pas évolué et réitère sa conclusion de non-conformité à l'article 4§4 de la Charte au motif que les délais prévus par la loi n°4/1973 sont insuffisants.

(...) Le Comité rappelle que la protection conférée par le préavis et/ou l'indemnisation qui en tient lieu doit bénéficier à tous les travailleurs, quelle que soit la nature, à durée déterminée ou indéterminée, du contrat de travail (Conclusions XIII-4 (1996), Belgique) ou la cause de la cessation d'emploi (Conclusions XIV-2 (1998), Espagne).

Le Comité a constaté précédemment (Conclusions XI-2 (1991) et XIV-2 (1998)) que les fonctionnaires régis par la loi n°46/1956 du 19 décembre 1956 portant régime de la fonction publique n'étaient pas couverts par la loi n°4/1973. Il relève que les articles 24 et 25 de la loi n°18/2005 du 9 juillet 2005 étendent désormais la portée de la loi n°4/1973 à l'ensemble des fonctionnaires. Il rappelle, cependant, que les délais prévus par la loi n°4/1973 sont insuffisants et étend dès lors la conclusion de non-conformité à l'article 4§4 de la Charte à l'ensemble des fonctionnaires].

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

- ▶ les garanties empêchant les travailleurs de renoncer à leur droit à la limitation des retenues sur salaire sont insuffisantes ;

- ▶ après l'application des retenues autorisées, le salaire des travailleurs dont les niveaux de rémunération sont les plus faibles ne leur permet pas d'assurer la subsistance ni celle des personnes dont ils ont la charge.

[Le Comité relève dans ces rapports que la loi n°25/1991 du 23 juillet 1991 relative au paiement des salaires s'applique à toutes les catégories de travailleurs, dont les employés du secteur privé, les fonctionnaires, ainsi que les agents des autorités locales, portuaires et sanitaires.

Il rappelle qu'en vertu de l'article 4§5 de la Charte, les travailleurs ne sauraient renoncer au droit à la limitation des retenues sur salaire, et la détermination des retenues sur salaire ne doit pas être laissée à la disposition des parties au contrat de travail (Conclusions XVI-2 (2004) et 2007). Si des négociations à cet effet ne sont pas interdites en soi, elles doivent être assujetties à des règles établies par la loi, la jurisprudence, le règlement, l'accord collectif ou la sentence arbitrale (Conclusions XIV-2 (1998), Royaume-Uni). Le Comité relève qu'en l'espèce, l'article 5 alinéa 1^{er} b) et c) de la loi n°25/1991 autorise la retenue dans les conditions stipulées au contrat de travail et après avoir recueilli l'autorisation préalable et écrite du travailleur. Il considère que les garanties empêchant les travailleurs de renoncer au droit à la limitation des retenues sur salaire sont insuffisantes au sens de l'article 4§5 de la Charte et réitère sa précédente conclusion de non-conformité sur ce point].

[Le Comité rappelle également que le but de l'article 4§5 de la Charte consiste à garantir que les travailleurs, bénéficiaires de la protection offerte par cette disposition, ne sont pas privés de moyens de subsistance (Conclusions XVIII-2 (2007), Pologne). Il observe en l'espèce que la loi n°25/1991 ne limite pas le montant des retenues sur salaire de manière absolue. Certes, les retenues relatives aux actes du travailleur et aux biens ou services indispensables au travail fournis par l'employeur sont assujetties à un certain nombre de conditions prévues à l'article 5 alinéa 2 i) à vii) de la loi n°25/1991, dont le montant « juste et raisonnable compte tenu de l'ensemble des circonstances (y compris le montant du salaire) ». Cependant, si le montant « juste et raisonnable » peut théoriquement limiter les retenues sur salaire de manière à préserver les moyens de subsistance des travailleurs, il n'est pas établi que ce principe est appliqué dans la pratique des commissaires conciliateurs ou la jurisprudence du Tribunal d'appel en matière d'emploi. Il n'est pas davantage établi que les autres causes de retenue autorisées par l'article 5 de la loi n°25/1991, prises isolément ou combinées, sont assujetties à la notion de « juste et raisonnable ». Des situations peuvent dès lors subsister dans lesquelles la quotité du salaire disponible après l'application des retenues peut ne pas suffire à assurer la subsistance du travailleur et des personnes dont il a la charge. Le Comité considère dès lors que le montant « juste et raisonnable » ne fournit pas une protection suffisante contre la privation des moyens de subsistance au sens de l'article 4§5 de la Charte et réitère sa précédente conclusion de non-conformité sur ce point].

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

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

[Le Comité rappelle que toute forme de syndicalisme obligatoire entériné par la loi est contraire à l'article 5 (Conclusions III (1973), Observation interprétative relative à l'article 5). La liberté garantie par l'article 5 résulte d'un choix, et de telles décisions ne doivent pas être prises sous l'influence de contraintes qui rendent impossible l'exercice de cette liberté (Confédération des entreprises suédoises c. Suède, réclamation no 12/2002, décision sur le bien-fondé du 15 mai 2003, par. 29). Pour garantir cette liberté, le droit interne doit interdire clairement toutes les clauses de monopole syndical avant ou après embauche, ainsi que toutes les clauses de sécurité syndicale (retenues automatiques sur les salaires de tous les travailleurs, qu'ils soient ou non membres d'un syndicat, en vue de financer le syndicat présent dans l'entreprise). Par conséquent, les clauses des conventions collectives ou des accords légalement autorisés en vertu desquelles des emplois sont réservés en pratique aux membres d'un syndicat donné constituent une violation de la liberté garantie par l'article 5 (Conclusions XIX-3 (2010), Islande).

Le rapport ne fournit pas d'informations sur ce point. La situation n'ayant pas évolué durant la période de référence, le Comité maintient son constat de non-conformité.

(...) Le fait que seuls les membres d'un syndicat détenant un permis de négociier soient protégés par la loi sur le licenciement abusif de 1977 (telle que modifiée) n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte. Le Comité a donc jugé la situation non conforme depuis les Conclusions XV-1 (Addendum) (1997-1998).

(...) Il ressort du rapport qu'aux termes de l'article 18§3 de la loi relative à la Garda Síochána, un membre de la Garda Síochána ne peut être ni devenir membre d'un quelconque syndicat ou d'une quelconque association autre qu'une association constituée en vertu de la loi. La police peut créer ses propres associations représentatives en vertu de l'article 18§1 de cette même loi.

Le Comité s'est penché sur le droit syndical des personnels de police en Irlande dans la réclamation collective n°83/2012 – Il a conclu à :

- ▶ *l'absence de violation de l'article 5 de la Charte s'agissant de l'interdiction faite aux membres des services de police de constituer des syndicats. Le Comité a en effet considéré que les associations qui représentent des membres des services de police bénéficiaient des droits syndicaux essentiels au sens de l'article 5 de la Charte ;*
- ▶ *l'existence d'une violation de l'article 5 de la Charte s'agissant de l'interdiction faite aux associations représentant des membres des services de police d'adhérer à des organisations professionnelles nationales. Le Comité a noté qu'aux termes de l'article 18§3 de la loi relative à la Garda Síochána, les policiers ne peuvent ni être ni devenir membres d'une quelconque association externe qui aurait pour objet d'exercer un contrôle ou une influence sur leur rémunération, leurs pensions ou leurs conditions de service. Cela permet de conclure que le droit des membres des services de police d'adhérer à des organisations professionnelles nationales a été limité afin de les empêcher précisément de négocier les rémunérations, les pensions et les conditions de travail que défendent ces organisations nationales.*

Dans l'ensemble, évaluée à l'aune du cadre réglementaire régissant le droit syndical applicable à la police, la restriction mise en cause n'est, de l'avis du Comité, pas proportionnée car elle tire abusivement parti de la différence entre les associations de policiers et les

syndicats constitués conformément à la législation nationale. La restriction a concrètement pour effet de priver les associations représentatives du moyen de pression le plus efficace qui soit pour négocier les conditions d'emploi de leurs membres.

Dans le cadre du suivi de sa décision concernant la réclamation collective no 83/2012, le Comité demande au Gouvernement de l'informer de tout élément nouveau et des mesures prises pour mettre fin à la violation constatée].

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

[En ce qui concerne la police, le Comité a examiné le droit de négociation collective de ses membres dans la réclamation collective n°83/2012, et a conclu à une violation de l'article 6§2 de la Charte, au motif que la législation et la pratique ne parvenaient pas à garantir l'accès suffisant d'associations représentant des membres des services de police aux négociations salariales. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les mesures prises par le Gouvernement pour donner effet à la décision du Comité].

■ **Article 6§4 :** Le Comité conclut que la situation de l'Irlande n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte aux motifs que :

- ▶ seuls les syndicats autorisés (c'est-à-dire ayant un permis de négocier), leurs responsables et leurs membres jouissent de l'immunité contre les actions civiles en cas de grève ;
- ▶ au regard de la loi sur le licenciement abusif, un employeur peut licencier tous les salariés pour avoir participé à une grève ;
- ▶ l'interdiction absolue du droit de grève faite aux membres des services de police ne respecte pas les conditions prévues à l'article G de la Charte.

[Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2006), le Comité a noté que la situation qu'il avait auparavant jugée non conforme à l'article 6§4 de la Charte (Conclusions 2004) n'avait pas changé.

Il ressort du rapport et du rapport précédent de l'Irlande que la situation n'a toujours pas évolué. Par conséquent, le Comité maintient sa conclusion de non-conformité aux motifs que i) seuls les syndicats autorisés (c'est-à-dire ayant un permis de négocier), leurs responsables et leurs membres jouissent de l'immunité contre les actions civiles en cas de grève, et ii) au regard de la loi sur le licenciement abusif, un employeur peut licencier tous les salariés pour avoir participé à une grève.

(...) Le Comité a examiné la situation de l'Irlande concernant le droit de grève des membres des services de police dans la réclamation collective n°83/2012, Confédération européenne de Police (EuroCOP) c. Irlande, et a considéré que l'interdiction du droit de grève qui leur est faite est contraire à l'article 6§4 de la Charte (décision sur la recevabilité et le bien-fondé adoptée le 2 décembre 2013).

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les développements intervenus depuis et sur les mesures prises par l'Irlande dans le cadre du suivi de la décision du Comité].

Autres mesures parlementaires :

■ **Article 2§4 :** Le Comité conclut que la situation de l'Irlande n'est pas conforme à l'article 2§4 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que, malgré la politique menée en matière d'élimination des risques, les travailleurs exposés à des tâches dangereuses ou insalubres aient droit à des mesures de compensation appropriées.

[Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2007), le Comité a demandé des informations sur les mesures spécifiques prises pour réduire l'exposition aux risques dans les occupations ou les activités impliquant des opérations où tous les risques n'ont pu être supprimés, notamment dans celles que l'on considère généralement comme dangereuses ou insalubres.

Il prend note des informations dont fait état le rapport concernant les mesures prises pour minimiser les risques pouvant affecter la santé et la sécurité au travail (voir supra). Il relève toutefois que, faute de règles spécifiques faisant obligation d'accorder aux travailleurs exposés à des risques résiduels une compensation, sous la forme par exemple d'une réduction de la durée du travail ou de l'octroi de jours de congé supplémentaires, il n'est pas établi que la situation soit conforme à l'article 2§4 de la Charte].

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

[Le Comité rappelle qu'un repos hebdomadaire ne peut pas être remplacé par une indemnisation et qu'un travailleur ne doit pas être autorisé à y renoncer. Il demande que le prochain rapport confirme qu'il en est bien ainsi dans la législation irlandaise.

En ce qui concerne le report du repos hebdomadaire, le Comité avait ajourné sa conclusion précédente (Conclusions 2007) dans l'attente des informations demandées sur la modification envisagée du code de pratique relatif aux périodes de repos compensatoires. Cette modification devait mettre la situation de l'Irlande en conformité avec la Charte, en garantissant que la période de repos hebdomadaire ne puisse plus être reportée au-delà de douze jours consécutifs. Le Comité note toutefois que, d'après le rapport, aucune modification de la sorte n'est intervenue. Du fait des dérogations aux règles relatives au repos hebdomadaire prévues par le code de pratique, un salarié peut ainsi être autorisé à travailler quatorze jours consécutifs à raison de huit heures par jour, sous réserve que trois périodes consécutives de repos de 24 heures soient octroyées au titre du repos compensatoire immédiatement après les quatorze journées de travail consécutives. Le Comité réitère que douze jours consécutifs de travail avant de bénéficier d'au moins deux jours de congé constituent un maximum et qu'une formule telle que celle décrite plus haut ne pourrait être acceptée qu'à titre exceptionnel, moyennant des garanties rigoureuses. Il avait précédemment demandé quelles étaient exactement les circonstances où le repos hebdomadaire pouvait être reporté au-delà de douze jours consécutifs de travail et si des garanties particulières, outre l'approbation de la convention collective par le tribunal du travail (c'est-à-dire une autorisation préalable de l'Inspection du travail), étaient prévues. Dans la mesure où le rapport ne répond pas à ces questions et ne contient aucune information montrant que le report au-delà de douze jours de la période de repos hebdomadaire est exceptionnel et encadré par des

garanties rigoureuses, le Comité est amené à poser un constat de non-conformité au regard de l'article 2§5 de la Charte].

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

[Le Comité rappelle également que, si le versement d'un salaire minimum moins élevé aux jeunes travailleurs peut être admis, la réduction doit permettre de poursuivre un but légitime et d'atteindre celui-ci de manière proportionnée (Fédération générale des employés des compagnies publiques d'électricité (GENOP-DEI) et Confédération des syndicats des fonctionnaires publics (ADEDY) c. Grèce, réclamation n°66/2011, décision sur le bien-fondé du 23 mai 2012, §60). Il détermine en l'espèce que les taux réduits du NMW net applicables aux employés adultes en première embauche et en poursuite d'études sont inférieurs au seuil minimal. Il considère que le NMW ainsi minoré ne constitue pas une rémunération décente au sens de l'article 4§1 de la Charte. Il demande que le prochain rapport indique les montants nets du NMW et du salaire moyen et fournisse le cas échéant des informations complètes et à jour concernant la fiscalité directe, les cotisations sociales, le coût de la vie et les transferts financiers ou les prestations sociales en lien avec la rémunération.]

Le Comité prend note dans le rapport des évolutions concernant le mécanisme de fixation des conditions de rémunération postérieures à la période de référence. Il demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les conséquences données à la décision de la Cour suprême du 9 mai 2013. Il demande également des informations concernant l'impact des protocoles d'accord conclus avec le Fonds monétaire international, la Banque centrale européenne et la Commission européenne en matière de rémunération. Il demande en outre des informations sur l'application des dérogations à l'obligation de payer le NMW prévue à l'article 41 de la loi n°5/2000 dans la pratique. Dans cette attente il réserve sa conclusion sur ce point].

■ **Article 4§2 :** Le Comité conclut que la situation de l'Irlande n'est pas conforme à l'article 4§2 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que le droit à une rémunération majorée des heures supplémentaires soit garanti à tous les travailleurs.

[Le Comité rappelle que le principe consacré par l'article 4§2 de la Charte de 1961 est que le travail accompli en dehors des heures normales de travail nécessite, de la part du travailleur, un effort accru. Il faut non seulement que le travailleur soit rémunéré pour ses heures supplémentaires, mais aussi que le taux de cette rémunération soit majoré par rapport au taux de salaire normal (Conclusions I, Observation interprétative relative à l'article 4§2, p. 29). Dans le cas où la rémunération des heures supplémentaires est entièrement compensée par un repos, l'article 4§2 exige que le repos accordé soit d'une durée supérieure à celle des heures supplémentaires effectuées (réclamation n°57/2009, Conseil européen des syndicats de police (CESP) c. France, décision sur le bien-fondé du 1^{er} décembre 2010, par. 31).

Dans ses conclusions précédentes, le Comité a demandé au Gouvernement des informations plus précises sur la rémunération des heures supplémentaires prévue par les conventions collectives, qui montreraient que le droit à une rémunération majorée

des heures supplémentaires est garanti aux travailleurs. Le rapport ne contient pas ces informations. Par conséquent, le Comité considère qu'il n'est pas établi que le droit à une rémunération majorée des heures supplémentaires soit garanti à tous les travailleurs].

ITALIE

Action normative :

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

[Dans ses précédentes Conclusions (2007 et 2010), le Comité a conclu que la situation de l'Italie n'était pas conforme à la Charte, au motif que le décret-loi n°66/2003 admettait une durée hebdomadaire de travail de 72 heures dans l'industrie de la pêche.

Le Comité note qu'aucune modification n'a été apportée à la législation durant la période de référence. Cependant, le rapport affirme que les normes fixées par la législation italienne sont conformes aux prescriptions de la Charte. Plus précisément, la référence faite à la convention collective à l'article 18 du décret-loi n°66/2003 doit toujours être interprétée dans le respect de la santé et de la sécurité des travailleurs. Compte tenu du caractère prescriptif et obligatoire de la législation en matière de sécurité et de santé des travailleurs, la convention collective régissant le temps de travail doit tenir compte de ces limites, même si le législateur a exclu les travailleurs à bord des bateaux de pêche maritime du champ d'application général de certains articles du décret.

Le Comité constate que bien que le rapport insiste sur l'importance accordée à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, la situation qu'il a précédemment jugée non conforme à la Charte n'a pas changé. Par conséquent, il renouvelle sa conclusion de non-conformité, au motif que la durée hebdomadaire de travail des travailleurs à bord des navires maritimes peut atteindre 72 heures].

■ **Article 4§4 :** Le Comité conclut que la situation de l'Italie n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte au motif que les délais de préavis ne sont pas raisonnables :

- ▶ dans les secteurs alimentaire et de l'industrie des machines ;
- ▶ dans l'industrie textile, pour les employés des 7e et 8e catégories, au-delà de 15 ans d'ancienneté, et pour les employés des 2e, 3e et 4e catégories, au-delà de trois ans d'ancienneté.

[Les délais de préavis stipulés à la convention collective nationale de l'industrie des machines du 20 janvier 2008 demeurent en vigueur.

Le Comité rappelle qu'en acceptant l'article 4§4 de la Charte, les Etats parties se sont engagés à reconnaître le droit des travailleurs à un délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi (Conclusions XIII-4 (1996), Belgique), le caractère raisonnable s'appréciant principalement par rapport à l'ancienneté. S'il est admis que le délai de préavis soit remplacé par le versement d'une indemnité, celle-ci doit être au moins équivalente au salaire qui aurait été versé pendant le délai de préavis correspondant. Le Comité relève en l'espèce que, d'une manière générale, les délais de préavis tendent à évoluer dans les conventions collectives récentes. Il constate que ces délais sont néanmoins insuffisants au regard de l'article 4§4 de la Charte dans les secteurs alimentaire et de l'industrie des

machines. Ils sont insuffisants dans l'industrie textile pour les employés des 7^e et 8^e catégories au-delà de 15 ans d'ancienneté, et pour les employés des 2^e, 3^e et 4^e catégories, au-delà de trois ans d'ancienneté].

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

[Le Comité rappelle que le but de l'article 4§5 de la Charte consiste à garantir que les travailleurs, bénéficiaires de la protection offerte par cette disposition, ne sont pas privés de moyens de subsistance (Conclusions XVIII-2 (2007), Pologne). Il constate en l'espèce que les limites de saisissabilité prévues par l'article 545 du Code laissent subsister des situations dans lesquelles certains travailleurs ne disposent que de 70 % voire 50 % des salaires les plus faibles, un montant qui ne leur permet pas d'assurer la subsistance et celle des personnes dont ils ont la charge. Il conclut dès lors que la situation de l'Italie demeure non conforme à l'article 4§5 de la Charte].

■ **Article 6§4 :** Le Comité conclut que la situation de l'Italie n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte aux motifs que :

- ▶ il n'est pas établi 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 ;
- ▶ l'obligation de notifier à l'employeur la durée des grèves affectant des services publics essentiels avant le début de celles-ci est excessive.

[Le Comité a précédemment conclu (Conclusions 2010) que la situation de l'Italie n'était pas conforme à l'article 6§4 de la Charte au motif qu'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.

Le rapport ne donne aucune information nouvelle en la matière. Le Comité renouvelle par conséquent son précédent constat de non-conformité, car il n'est pas établi 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.

(...) Concernant les exigences de procédure, le Comité a précédemment conclu (Conclusions 2010) que la situation de l'Italie n'était pas conforme à l'article 6§4 de la Charte au motif que l'obligation de notifier à l'employeur la durée des grèves affectant des services publics essentiels avant le début de celles-ci était excessive. La situation n'ayant pas changé, le Comité renouvelle son précédent constat de non-conformité].

Autres mesures parlementaires :

■ **Article 2.4 :** Le Comité conclut que la situation de l'Italie n'est pas conforme à l'article 2§4 de la Charte aux motifs que :

- ▶ il n'existe pas de politique satisfaisante de prévention des risques inhérents aux occupations dangereuses ou insalubres et
- ▶ 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.

[Le Comité se réfère à sa conclusion relative à l'article 3§1 de la Charte (Conclusions 2013) pour une description des activités dangereuses et des mesures de prévention prises en la matière. En particulier il a noté l'entrée en vigueur, en 2008, de la loi consolidée sur la santé et sécurité au travail («Texte Unique», décret-législatif n°81/2008) établissant une liste des activités à risque et prévoyant des mesures générales de protection. Il relève cependant que le rapport n'indique pas de développements par rapport à la situation de non-conformité décrite dans le cadre de son examen de l'article 3, paragraphe 1, où il a conclu qu'il n'existe pas de politique de sécurité et de santé dans le travail satisfaisante et qu'il n'existe pas de système organisant la prévention des risques professionnels (Conclusions 2013, précitée).

A la lumière de ce qui précède, le Comité note qu'un certain nombre de mesures restent à adopter et à mettre en œuvre pour pallier aux défaillances constatées et assurer une prévention efficace des risques liés aux activités dangereuses ou pénibles. Il considère par conséquent non établi qu'il ait été suffisamment pourvu à l'élimination ou à la réduction des risques en cas de travaux dangereux ou insalubres].

[Le Comité a précédemment noté (Conclusion 2007) que les travailleurs exposés à des rayonnements ionisants bénéficient de quinze jours de congés supplémentaires et il a demandé des informations détaillées sur les mesures de compensation prévues pour les autres catégories de travailleurs exposés à des risques qui n'ont pas encore pu être éliminés ou suffisamment réduits malgré l'application de mesures de prévention ou à défaut de leur application. En réponse, le rapport réitère les informations concernant les indemnités prévues pour les médecins et techniciens sanitaires dans le secteur de la radiologie et pour les salariés du secteur de l'amiante, mais n'apporte pas d'information supplémentaires sur d'éventuelles mesures de compensation (réduction des temps de travail journaliers, hebdomadaires ou annuels) relevant de l'article 2§4 de la Charte. Or, dans sa conclusion précédente (Conclusion 2010), le Comité a déjà rappelé qu'une compensation financière ne constitue pas une mesure pertinente et appropriée dans le cadre de l'article 2§4. Par conséquent, le Comité maintient son constat de non-conformité avec l'article 2§4].

■ **Article 21** : Le Comité conclut que la situation de l'Italie n'est pas conforme à l'article 21 de la Charte aux motifs qu'il n'est pas établi que :

- ▶ les règles relatives à l'information et à la consultation des travailleurs couvrent toutes les catégories de travailleurs ;
- ▶ il existe des voies de recours adéquates pour les travailleurs eux-mêmes ou leurs représentants.

[Dans sa dernière conclusion (Conclusions 2010) le Comité a demandé si toutes les catégories de travailleurs étaient prises en compte dans le calcul du nombre de travailleurs employés pouvant bénéficier du droit à l'information et à la consultation. Le Comité note de sa dernière conclusion (Conclusions 2010) que les règles et procédures de nomination et d'élection des représentants syndicaux sont applicables aux travailleurs sous contrat à durée indéterminée et aux travailleurs sous contrat à durée déterminée, à condition que le contrat soit d'une durée supérieure à neuf mois. Le rapport ne fournit pas plus d'informations quant aux catégories de travailleurs prises en compte dans le calcul du nombre de travailleurs employés pouvant bénéficier du droit à l'information et à la consultation. Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion de non-conformité

au motif qu'il n'est pas établi que les règles relatives à l'information et à la consultation des travailleurs couvrent toutes les catégories de travailleurs.

(...) Le Comité a précédemment (Conclusions 2003) relevé qu'en cas de non-respect du droit des RSU (« Représentation syndicale unique » / Rappresentanza Sindacale Unitaria) à l'information et à la consultation, les juridictions du travail peuvent enjoindre l'employeur à honorer ses obligations et déclarer nulle et non avenue toute décision prise en violation de celles-ci. En outre, les employeurs qui ne se conforment pas à l'injonction du tribunal peuvent être poursuivis devant une juridiction pénale.

Le Comité avait demandé si ces voies de recours étaient offertes tant aux représentants syndicaux qu'aux travailleurs eux-mêmes ou à d'autres organes ou individus représentant les travailleurs non syndiqués. Le rapport ne fournit pas de réponse à cette question, le Comité conclut, par conséquent, que la situation n'est pas conforme au motif qu'il n'est pas établi qu'il existe des voies de recours adéquates pour les travailleurs eux-mêmes ou leurs représentants].

■ **Article 22** : Le Comité conclut que la situation de l'Italie n'est pas conforme à l'article 22 de la Charte aux motifs qu'il n'est pas établi que :

- ▶ les salariés et/ou leurs représentants jouissent du droit effectif de participer au processus décisionnel au sein de l'entreprise pour ce qui concerne les conditions de travail, l'organisation du travail ou le milieu du travail ;
- ▶ il existe des voies de recours juridiques ouvertes aux travailleurs en cas de non-respect de leur droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail.

[Dans ses précédentes conclusions (Conclusions 2007 et 2010), le Comité a relevé que, conformément à l'accord-cadre national conclu le 20 décembre 1993 entre l'organisation patronale et les principaux syndicats italiens sous l'égide du gouvernement, le droit des travailleurs de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail au sein de l'entreprise est conféré à une structure représentative dénommée « Représentation syndicale unique » (Rappresentanza Sindacale Unitaria – RSU) qui peut être instituée dans toutes les entreprises de plus de quinze salariés, y compris celles appartenant au secteur public. La participation des travailleurs se fait essentiellement par la voie de la consultation et des procédures de codécision et de cogestion au sein de l'entreprise. Au vu de ces informations, le Comité avait conclu qu'il n'était pas établi que la majorité des travailleurs jouissait 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.

Le présent rapport ne fournissant pas plus d'informations sur le système de participation des travailleurs, quant à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail, le Comité réitère sa décision de non-conformité au motif qu'il n'est pas établi que les salariés et/ou leurs représentants jouissent du droit effectif de participer au processus décisionnel au sein de l'entreprise pour ce qui concerne les conditions de travail, l'organisation du travail ou le milieu du travail.

(...) Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2010), le Comité a demandé si les représentants des travailleurs pouvaient faire un recours devant les juridictions compétentes en cas de violation alléguée du droit à la participation à la détermination

et à l'amélioration des conditions de travail et quelles étaient les sanctions prévues à l'encontre des employeurs qui manquaient à leurs obligations. Le présent rapport ne fournit d'indications qu'en ce qui concerne le droit à l'information et à la consultation couvert à l'article 21 et non sur le droit des travailleurs de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail. Le Comité conclut, par conséquent, que la situation n'est pas conforme au motifs qu'il n'est pas établi qu'il existe des voies de recours juridiques ouvertes aux travailleurs en cas de non-respect de leur droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail].

LITUANIE

Action normative :

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

[Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2010), le Comité a conclu que la situation de la Lituanie n'était pas conforme à la Charte au motif que la durée quotidienne de travail autorisée pour certaines catégories de personnels (établissements de soins de santé, assistance publique et structures de garderie pour enfants, services spécialisés dans les communications, etc.) pouvait aller jusqu'à 24 heures.

Le Comité note que, d'après les informations communiquées par la représentante de la Lituanie auprès du Comité gouvernemental (Rapport relatif aux Conclusions 2010, par. 32), les cas où la durée de travail peut aller jusqu'à 24 heures par jour sont très rares et soumis à une stricte approbation du Gouvernement.

Le rapport ne contenant aucune information nouvelle à cet égard, le Comité estime que la situation qu'il a précédemment jugée non conforme n'a pas changé. Il considère que les catégories de personnels concernées et les cas où la durée de travail peut aller jusqu'à 24 heures par jour vont au-delà de ce qui peut être considéré comme relevant de circonstances exceptionnelles. Il déclare par conséquent la situation de la Lituanie contraire à la Charte sur ce point et renouvelle son précédent constat de non-conformité].

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

[Le Comité considère que les actes décrits à l'article 235 alinéas 1 et 2 du Code du travail correspondent à la notion de faute grave et que l'exclusion du préavis et de l'indemnisation au licenciement disciplinaire (article 136 alinéa 3 n°1 et 2 du Code) sont conformes à l'article 4§4 de la Charte. Il considère toutefois que les causes de cessation d'emploi telles que l'entrée en force exécutoire du jugement dont la condamnation empêche la poursuite du travail ; le retrait de l'autorisation administrative nécessaire à l'exécution du travail ; la demande d'organismes ou d'agents habilités par la loi ; la constatation par les commissions habilitées de l'inaptitude au travail (article 136 alinéa 1^{er} n°1 à 4 du

Code) ne correspondent pas à la définition de la faute grave. L'exclusion du préavis et de l'indemnisation dans ces circonstances n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte].

■ **Article 28 :** Le Comité conclut que la situation de la Lituanie n'est pas conforme à l'article 28 de la Charte au motif que la protection offerte aux représentants des travailleurs ne s'étend pas au-delà de la durée de leur mandat.

[Le Comité a examiné la situation de la Lituanie relative à l'article 28 dans sa conclusion précédente (Conclusions 2010). Il a demandé quelle était la durée de la protection des représentants syndicaux après la cessation de leurs fonctions.

Le rapport souligne qu'aux termes de l'article 134(1) du code du travail, les représentants des travailleurs ne peuvent être licenciés pendant la période couverte par le mandat pour lequel ils ont été élus qu'avec le consentement préalable de l'organe représentatif au sein duquel ils exercent leurs fonctions. L'article 134(5) dispose que cette obligation de consentement vaut jusqu'à l'expiration du délai de préavis de licenciement, dont le Comité note qu'il est, selon l'article 130(1), d'une durée de deux ou quatre mois.

Le Comité rappelle que les droits énoncés par la Charte sont des droits qui doivent revêtir une forme concrète et effective, et non pas théorique (Mouvement international ATD Quart Monde c. France, réclamation collective n°33/2006, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2007, par. 59). A cet effet, la protection offerte aux travailleurs doit se prolonger sur une durée raisonnable après la fin effective de leur mandat (Conclusions 2010, Observation interprétative de l'article 28). Le Comité a ainsi conclu que la situation était conforme aux prescriptions de l'article 28 pour des pays comme l'Estonie (Conclusions 2010) et la Slovaquie (Conclusions 2010), où la protection est maintenue pendant un an après la fin effective du mandat des représentants des travailleurs, ou encore pour la Bulgarie (Conclusions 2010), où elle est maintenue pendant six mois après la fin effective du mandat. Le Comité note qu'en Lituanie, les représentants des travailleurs ne bénéficient, à l'expiration de leur mandat, d'aucune autre protection, au-delà de celle accordée à tous les salariés. Il estime par conséquent que la situation n'est pas conforme à la Charte sur ce point].

Autres mesures parlementaires :

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

[Selon les données EUROSTAT pour 2012, le revenu moyen annuel des travailleurs célibataires sans enfant (table « earn_nt_net ») (100 % du travailleur moyen) était de 7 268,88 € (soit 25 098,00 LTL) brut et de 5 634,71 € (soit 19 455,54 LTL) net ; le MMW annuel (table « earn_mw_cur ») était de 2 780,40 € (soit 9 600,00 LTL) brut ; le MMW brut représentait (table « earn_mw_avgr ») 40,8 % du revenu moyen brut.

Selon la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) de l'OIT (Convention n°131 sur la fixation des salaires minima (1970) : Demande directe adoptée en 2012, publiée à la 102e session de la CIT (2013)), le montant du MMW est l'un des plus faibles de l'UE, représentant 38 % du salaire moyen, et son pouvoir d'achat a fortement diminué.

Le rapport expose en outre que la rémunération des personnalités politiques ; des avocats, magistrats et notaires ; des fonctionnaires et l'Etat et des membres des forces armées est

calculée à partir du montant de base du salaire officiel, distinct du MMW, fixé à 430 LTL (soit 124,48 €) en 2012. La rémunération minimale dans le secteur public est systématiquement supérieure au montant de base dans la pratique.

Le Comité rappelle que, pour assurer un niveau de vie décent au regard de l'article 4§1 de la Charte, la rémunération doit être supérieure au seuil minimal, fixé à 50 % du salaire moyen net. Tel est le cas lorsque le salaire minimum net est supérieur à 60 % du salaire moyen net. Lorsque le salaire minimum net se situe entre 50 % et 60 % du salaire moyen net, il appartient à l'Etat partie d'établir que ce salaire permet d'assurer un niveau de vie décent (Conclusions XIV-2 (1998), Observation interprétative de l'article 4§1). Le Comité constate qu'en l'espèce, le MMW est applicable à taux unique aux travailleurs du secteur privé. Au vu de l'ensemble des éléments précités, il constate également que le MMW est inférieur au seuil minimal fixé à 50 % du salaire moyen net, et considère dès lors que ce salaire n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte].

■ **Article 4§2 :** Le Comité conclut que la situation de la Lituanie n'est pas conforme à l'article 4§2 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que la dérogation au droit à une rémunération majorée ne s'applique qu'aux hauts fonctionnaires et aux cadres.

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

[Le Comité a conclu précédemment (Conclusions 2007 et 2010) que la situation de la Lituanie en matière de protection du salaire n'était pas conforme à l'article 4§5 de la Charte au motif qu'après la déduction des retenues autorisées, le salaire des travailleurs dont la rémunération est la plus faible ne permettait pas d'assurer la subsistance et celle des personnes dont ils ont la charge. Il a demandé des informations concernant les garanties empêchant les travailleurs de renoncer au droit à la limitation des retenues sur salaire.

Le Comité rappelle qu'en vertu de l'article 4§5 de la Charte, les travailleurs ne sauraient renoncer au droit à la limitation des retenues sur salaire, et la détermination des retenues sur salaire ne saurait être laissée à la disposition des parties au contrat de travail (Conclusions 2005, Norvège). Il relève dans le rapport que l'employé peut limiter les retenues sur salaire par voie d'accord avec l'employeur. Il en déduit que la détermination des retenues est laissée à la disposition des parties au contrat de travail, à moins que les limites prévues par les articles 224 alinéa 2, 225 alinéas 1 à 3 et 226 du Code de travail ne soient déclarées d'ordre public, opposables ou indisponibles par la loi, la jurisprudence ou les conventions collectives. Il réitère dès lors sa demande de précisions concernant les protections prévues par la loi, la jurisprudence ou les conventions collectives contre la renonciation potentielle à la protection du salaire prévue par le Code. Il appelle l'attention du Gouvernement sur le fait que, faute de constater ces précisions dans le prochain rapport, il ne disposera pas d'informations propres à lui permettre de constater la conformité de la situation sur ce point.

Le Comité rappelle également que le but de l'article 4§5 de la Charte consiste à garantir que les travailleurs, bénéficiaires de la protection offerte par cette disposition, ne sont pas privés de moyens de subsistance (Conclusions XVIII-2 (2007), Pologne). Il relève dans le rapport que le niveau des limites prévues par les articles 224 alinéa 2, 225

alinéas 1 à 3 et 226 du Code n'a pas évolué au cours de la période de référence. Il réitère dès lors ses précédentes conclusions de non-conformité].

■ **Article 6§2 :** Le Comité conclut que la situation de la Lituanie n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que l'institution de procédures de négociation volontaire a été promue de façon efficace.

[Le Comité relève dans une autre source (Observatoire européen des relations industrielles - EIRO) qu'environ 20 % des travailleurs sont couverts par des conventions collectives. Le Comité prend note de ce faible taux de couverture. En attendant, le Comité considère que la situation n'est pas en conformité avec la Charte au motif qu'il n'est pas établi que l'institution de procédures de négociation volontaire a été promue de façon efficace].

■ **Article 26§2 :** Le Comité conclut que la situation de la Lituanie n'est pas conforme à l'article 26§2 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que les salariés soient protégés de manière appropriée et efficace contre le harcèlement moral sur le lieu de travail ou dans le cadre de l'exercice de leur activité professionnelle.

[Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2010), le Comité a noté que les victimes d'une discrimination fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, le statut social, le handicap, la race, l'origine ethnique, la religion, les convictions ou les croyances étaient en droit de demander une indemnisation pour le préjudice matériel et moral subi aux personnes reconnues coupables de tels faits conformément à la procédure légale. Il a demandé des informations sur la nature et le montant de l'indemnisation accordée. Il a également demandé si le droit de réintégration des salariés ayant fait l'objet d'un licenciement abusif pour des motifs participant d'un harcèlement moral était garanti.

Le rapport ne fournit pas les informations demandées concernant les montants des indemnités effectivement accordées en cas de harcèlement moral. Le Comité considère par conséquent qu'il n'est pas établi qu'en Lituanie les salariés soient protégés de manière appropriée et efficace contre le harcèlement moral sur le lieu de travail ou dans le cadre de l'exercice de leur activité professionnelle].

L'EX REPUBLIQUE YOUGOSLAVE DE MACEDOINE

Action normative :

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

[Le Comité a également demandé, dans sa précédente conclusion, comment étaient régies les périodes d'astreinte. Il relève dans le rapport que l'article 218 de la loi relative à la protection de la santé considère comme une forme de travail le fait pour un médecin d'être prêt à intervenir s'il est appelé au téléphone, même s'il n'est pas présent dans l'établissement de soins. Ces heures de garde ne sont pas comptabilisées comme temps de travail lorsqu'aucun travail effectif n'est réalisé.

Le Comité rappelle avoir indiqué, dans sa décision du 23 juin 2010 sur le bien-fondé Confédération générale du travail (CGT) c. France (paragraphes 64 et 65), réclamation n°55/2009, que le fait d'assimiler à du temps de repos les périodes d'astreinte au cours

desquelles aucun travail effectif n'est réalisé constitue une violation de l'article 2§1 de la Charte. Il a considéré que l'absence de travail effectif, constatée a posteriori pour une période de temps dont le salarié n'a pas eu a priori la libre disposition, ne constitue pas un critère suffisant d'assimilation de cette période à une période de repos. Le Comité estime qu'une assimilation des périodes inactives d'astreinte, en tout, au temps de repos porte atteinte au droit à une durée raisonnable du travail, qu'il s'agisse d'un temps de garde sur le lieu de travail ou d'une période d'astreinte à domicile.

Le Comité estime la situation non conforme à la Charte au motif que les heures passées par les médecins à se tenir prêts à intervenir sont considérées comme un temps de repos].

Autres mesures parlementaires :

■ **Article 6§1** : Le Comité conclut que la situation de «l'ex-République yougoslave de Macédoine» n'est pas conforme à l'article 6§1 de la Charte au motif qu'il n'a pas été établi que des consultations paritaires aient lieu dans le secteur public, y compris la fonction publique.

[Concernant l'existence et le mode de fonctionnement des instances consultatives propres dans le secteur public, le rapport se borne, en réponse à la demande du Comité dans sa conclusion précédente, à mentionner le Conseil de sécurité et de santé au travail et ses fonctions spécialisées/consultatives. Le Comité répète qu'une consultation paritaire doit aussi avoir lieu dans le secteur public, y compris la fonction publique (Conclusions III (1973), Allemagne, Danemark, Norvège, Suède et Centrale générale des services publics [CGSP] c. Belgique, réclamation no 25/2004, décision sur le bien-fondé du 9 mai 2005, par. 41). Il rappelle qu'au sens de l'article 6§1, la consultation paritaire est celle qui a lieu entre travailleurs et employeurs, ou les organisations qui les représentent (Conclusions I (1969), Observation interprétative de l'article 6§1). La consultation doit porter sur toutes les questions d'intérêt mutuel, et tout particulièrement sur les questions suivantes : productivité, efficacité et autres problèmes professionnels (conditions de travail, formation professionnelle, etc.), problèmes économiques et questions sociales (assurance sociale, prévoyance sociale, etc.) (Conclusions I (1969), Observation interprétative de l'article 6§1 et Conclusions V (1977), Irlande). Le Comité relève dans une autre source que « les critères de participation représentative des partenaires sociaux dans le cadre du dialogue social bipartite et tripartite ont enfin été mis en œuvre, et les syndicats ont commencé à signer des conventions collectives dans le secteur public. Cependant, le dialogue social bipartite et tripartite demeure fragile, et une insuffisante participation des partenaires sociaux dans les processus d'élaboration des politiques est à déplorer. [...] Le rapport de suivi de la CE indique qu'il n'existe pas de dialogue social effectif dans le secteur public et que les négociations collectives ne sont pas respectées » (rapport de la Confédération syndicale internationale [CSI] sur les violations des droits syndicaux). Le Comité conclut qu'en ce qui concerne la consultation paritaire dans le secteur public, il n'est pas établi que la situation soit conforme à l'article 6§1 de la Charte].

MALTE

Action normative :

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

- ▶ les délais de préavis généraux ne sont pas raisonnables dans les cas suivants :

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

[Le Comité a conclu précédemment (Conclusions 2010) que la situation de Malte n'était pas conforme à l'article 4§4 de la Charte aux motifs qu'un préavis d'une semaine était insuffisant à moins de six mois d'ancienneté ; un préavis de deux semaines était insuffisant à plus de six mois d'ancienneté ; un préavis de quatre semaines était insuffisant entre trois et quatre années d'ancienneté. Il a demandé des informations concernant la possibilité de prendre congé pendant le préavis en vue de rechercher un emploi.]

(...) Le Comité, constatant que la loi n°16/2012 du 2 octobre 2012 n'a pas modifié les délais de préavis généraux prévus à l'article 36 alinéa 5 de la loi n°22/2002 du 2 décembre 2002 relative à l'emploi et aux relations industrielles (EIRA), réitère sa précédente conclusion de non-conformité relative aux délais de préavis généraux. Il demande que le prochain rapport indique si la législation ou la réglementation prévoit, outre la possibilité de prendre des congés annuels au cours du préavis, celle de prendre des congés spécialement destinés à la recherche d'emploi. Il demande également des informations sur l'application dans la pratique de la possibilité prévue par l'article 36 alinéa 5 f) de l'EIRA de stipuler des délais de préavis plus longs que les délais généraux pour les emplois techniques, administratifs, exécutifs ou de direction.

Le Comité rappelle que le droit des travailleurs au délai de préavis raisonnable s'applique également au cours de la période d'essai (Fédération générale des employés des compagnies publiques d'électricité (GENOP-DEI) et Confédération des syndicats des fonctionnaires publics (ADEDY) c. Grèce, réclamation n°65/2011, décision sur le bien-fondé du 23 mai 2012, §§26 et 28), et considère que le délai de préavis d'une semaine applicable au cours de la période, dont la durée est limitée à six voire à 12 mois pour les emplois techniques, administratifs, exécutifs ou de direction (article 36 alinéas 1 et 2 de la l'EIRA), n'est pas raisonnable au sens de l'article 4§4 de la Charte.

Le Comité rappelle également que seule la faute grave peut justifier le licenciement immédiat (Conclusions 2010, Arménie), et considère que l'autorisation du licenciement sans préavis ni indemnité pour motifs économiques, techniques ou organisationnels nécessitant des changements dans la force de travail (article 36 alinéa 14 de la l'EIRA), n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte].

■ **Article 6§3** : Le Comité conclut que la situation de Malte n'est pas conforme à l'article 6§3 de la Charte aux motifs que :

- ▶ il n'est pas établi que les décisions de la commission d'enquête ne lient les parties qu'avec leur accord commun ;
- ▶ les circonstances dans lesquelles le recours obligatoire à l'arbitrage est autorisé vont au-delà des conditions prévues à l'article G de la Charte.

[Le Comité avait demandé de nouvelles informations sur la nature, la composition et les pouvoirs de la commission d'enquête ; il avait en outre demandé quelles décisions elle pouvait rendre lorsqu'elle avait à connaître d'un conflit collectif, et si ses décisions liaient les parties au conflit sans leur accord commun. Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2010), le Comité a réitéré ses questions et conclu que la situation de Malte n'était pas conforme à la Charte au motif qu'il n'était pas établi que les décisions de la commission d'enquête ne liaient les parties qu'avec leur accord commun.]

En réponse à la question du Comité, il ressort du rapport qu'aucune commission d'enquête n'a été désignée depuis la date de promulgation de la loi en 2002. Il est également indiqué que la loi va être révisée. Au vu de la non-utilisation de ce mécanisme, l'opportunité du maintien de la disposition y afférente sera étudiée. Selon le représentant de Malte auprès du Comité gouvernemental, à ce jour le tribunal du travail a été saisi de tous les conflits du travail soumis au ministre, et aucune commission d'enquête n'a jamais été désignée. Le représentant maltais a ajouté que le mandat d'une commission d'enquête, tel que défini par l'article 69 (4) (a) de la loi précitée, est de conduire une enquête pour déterminer les causes et les circonstances du conflit (voir le rapport du Comité gouvernemental relatif aux Conclusions 2010, p. 79). Le Comité comprend qu'en pratique, ce mécanisme n'est pas utilisé.

Selon la législation en vigueur, cependant, le ministre a le pouvoir de désigner une commission d'enquête pour déterminer les causes et les circonstances du conflit (article 69 (4) (a) de la loi précitée). Compte tenu du manque d'informations, le Comité n'est pas en mesure d'établir si l'accord commun des parties est requis dans ce cas. En conséquence, le Comité maintient sa conclusion de non-conformité au motif qu'il n'est pas établi que les décisions de la commission d'enquête ne lient les parties qu'avec leur accord commun].

[Le Comité note qu'en vertu de l'article 74(1) et (3) de la loi précitée, lorsqu'un conflit soumis à la conciliation en vue d'un règlement amiable ne se conclut pas par un accord, l'une quelconque des parties peut en notifier le ministre, qui saisit alors le tribunal du travail pour règlement. Le Comité rappelle que toute forme de recours obligatoire à l'arbitrage est contraire à l'article 6§3, que le droit interne permette à une seule des parties à un conflit de soumettre le conflit à l'arbitrage sans l'accord de l'autre ou qu'il permette au Gouvernement ou une autre autorité de porter le conflit à l'arbitrage sans accord des parties ou de l'une d'entre elles. Une telle restriction est toutefois possible si elle entre dans les limites fixées par l'article G (Conclusions (2006), Portugal). Le Comité note également que la Commission d'experts de l'OIT a demandé à cet égard au Gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour modifier l'article 74(1) et (3) de la loi relative à l'emploi et aux relations professionnelles (Observation (CEACR) – adoptée 2011, publiée 101e session CIT (2012), Convention (no 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 – Malte (Ratification : 1965). Le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à l'article 6§3 de la Charte sur ce point étant donné que les circonstances dans lesquelles le recours obligatoire à l'arbitrage est autorisé vont au-delà des limites fixées à l'article G de la Charte].

Autres mesures parlementaires :

■ **Article 2§1 :** Le Comité conclut que la situation de la Malte n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que la législation garantisse le droit à une durée raisonnable du travail hebdomadaire.

[Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2010), le Comité a noté que le Règlement relatif à l'organisation du temps de travail prévoyait, pour tous les travailleurs, un repos journalier de onze heures minimum. De plus, la durée moyenne du travail ne pouvait excéder 48 heures par période de sept jours, heures supplémentaires comprises. Le Comité a demandé s'il était des circonstances dans lesquelles la loi maltaise autorisait une durée du travail, heures supplémentaires comprises, supérieure à 60 heures par semaine.

Le Comité note que ni le rapport ni la réponse à la question complémentaire contiennent pas ces informations. Par conséquent, il considère qu'il n'est pas établi que la législation garantisse le droit à une durée raisonnable du travail hebdomadaire.

Le Comité rappelle avoir indiqué, dans sa décision du 23 juin 2010 sur le bien-fondé Confédération générale du travail (CGT) c. France (paragraphe 64 et 65), réclamation n°55/2009, que le fait d'assimiler à du temps de repos les périodes d'astreinte au cours desquelles aucun travail effectif n'est réalisé constitue une violation de l'article 2§1 de la Charte. Il a considéré que l'absence de travail effectif, constatée a posteriori pour une période de temps dont le salarié n'a pas eu a priori la libre disposition, ne constitue pas un critère suffisant d'assimilation de cette période à une période de repos. Le Comité estime qu'une assimilation des périodes d'astreinte, en tout, au temps de repos porte atteinte au droit à une durée raisonnable du travail, qu'il s'agisse d'un temps de garde sur le lieu de travail ou d'une période d'astreinte à domicile.

Le Comité demande quelles est la réglementation applicable au régime des astreintes ; il demande également si les périodes d'inactivité au cours de l'astreinte sont comptabilisées, en tout ou en partie, comme temps de repos].

■ **Article 2§2 :** Le Comité conclut que la situation de Malte n'est pas conforme à l'article 2§2 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que le travail effectué un jour férié soit suffisamment compensé.

[Le Comité considère que le travail accompli les jours fériés entraîne pour celui qui l'accomplit une contrainte qui doit faire l'objet d'une compensation. Compte tenu de la multiplicité des approches adoptées par les différents pays quant aux formes et aux niveaux de cette compensation et de l'absence de convergence en la matière entre les pays, le Comité considère que les Etats disposent d'une marge d'appréciation sur ce point, à condition que tous les salariés bénéficient d'une compensation suffisante lorsqu'ils sont appelés à travailler un jour férié. Dans la mesure où le rapport ne contient pas d'informations sur le taux de rémunération ou autres formes de compensation du travail accompli les jours fériés, malgré les demandes répétées du Comité, ce dernier conclut qu'il n'est pas établi que la situation soit conforme à l'article 2§2 de la Charte].

■ **Article 4§2 :** Le Comité conclut que la situation de Malte n'est pas conforme à l'article 4§2 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que l'octroi d'un repos compensatoire majoré pour les heures supplémentaires est garanti.

[Dans sa précédente conclusion, le Comité a demandé s'il était possible pour un employeur et un salarié de remplacer la rémunération des heures supplémentaires par un congé compensatoire et, dans l'affirmative, si le congé était d'une durée supérieure à celle des heures supplémentaires effectuées. Le Comité note que ni le rapport ni la réponse à la question complémentaire ne contiennent pas de telles informations. Par conséquent,

il considère qu'il n'est pas établi que l'octroi d'un repos compensatoire majoré pour les heures supplémentaires est garanti].

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

[Il ressort du rapport que le Gouvernement s'est engagé à octroyer des droits de représentation syndicale à l'ensemble des policiers. Le représentant de Malte auprès du Comité gouvernemental a par ailleurs fait état d'une mesure concrète en ce sens : fin septembre 2011, le Parlement a été saisi d'une requête demandant l'examen en première lecture d'un projet de loi portant modification de la loi relative à la police, afin que les personnels de police soient autorisés à faire partie d'un syndicat, bien qu'avec des droits limités. Le Comité relève dans une autre source (Eironline, Malte, Profil relations industrielles) que le ministre de l'Intérieur a proposé, en novembre 2011, des amendements à la loi sur l'emploi et les relations professionnelles visant à ce que l'Association de la police maltaise puisse être reconnue comme un syndicat. Toujours selon la même source, l'Union générale des travailleurs aurait dénoncé cette décision, qualifiée d'unilatérale, en faisant valoir que les policiers ne seraient pas libres d'adhérer au syndicat de leur choix. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations à jour et détaillées concernant la réforme susmentionnée et sa mise en oeuvre concrète. Il demande si les personnels de police, quels que soient leur rang et leur fonction, peuvent constituer et adhérer à un syndicat. Le Comité demande aussi à savoir si les personnels d'autres corps des services de sécurité (comme la protection civile, les agents des centres de détention, les gardiens de prison ou les forces armées) peuvent constituer ou adhérer à un syndicat et, partant, bénéficier d'une représentation syndicale.

Entretemps, notant que la situation n'a pas changé durant la période de référence, il maintient sa conclusion de non-conformité sur ce point].

REPUBLIQUE DE MOLDOVA

Action normative :

■ **Article 2§3 :** Le Comité conclut que la situation de la République de Moldova n'est pas conforme à l'article 2§3 de la Charte au motif que la loi permet dans certains cas de reporter à l'année suivante l'intégralité des congés annuels, sans garantir que le salarié bénéficie d'au moins deux semaines ininterrompues de congé pendant l'année où les congés sont dus.

[Le droit aux congés payés est inscrit dans l'article 43§2 de la Constitution ainsi que dans les articles 112 à 122 du code du travail. En particulier, selon l'article 112 du code du travail, ce droit ne peut faire l'objet d'une cession, d'un renoncement ou d'une limitation. La durée minimale des congés payés est de 28 jours calendaires (hors jours fériés chômés), sauf exception établie par la loi pour certains secteurs de l'économie. Le Comité note à ce propos que des lois spécifiques prévoient des congés annuels plus longs pour certaines catégories de travailleurs (fonction publique, douaniers, militaires, députés) et que les conventions ou contrats collectifs de travail ne peuvent établir une durée minimale des congés annuels inférieure à celle fixée par la loi.

Le rapport indique que le congé peut être octroyé dans son intégralité ou bien, à la demande du salarié, il peut être divisé en deux parties, dont l'une aura une durée minimale

de quatorze jours calendriers. L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour que les salariés utilisent les congés annuels au cours de l'année de référence, mais un report est possible, entre autre, en cas de maladie du salarié. En effet, la durée des congés médicaux n'est pas incluse dans la durée du congé annuel.

A titre exceptionnel, lorsque l'octroi du congé annuel peut porter préjudice au bon fonctionnement de l'entreprise, le congé peut être reporté à l'année suivante, avec l'accord écrit du travailleur et des représentants des salariés. Dans ce cas, le travailleur cumule sur une seule année le droit aux congés inutilisés de l'année précédente ainsi que le droit aux congés de l'année en cours ; par contre la loi interdit de reporter deux fois de suite les congés annuels.

Le Comité rappelle que la Charte permet, dans des circonstances particulières et justifiées, de reporter à l'année suivante les congés annuels pourvu que le travailleur bénéficie d'au moins deux semaines ininterrompues de congés pendant l'année en cours. Autrement dit, seulement la partie des congés annuels excédant ces deux semaines peut faire l'objet d'un report à l'année suivante. Par conséquent, dans la mesure où la loi moldave permet de reporter entièrement les congés annuels sur l'année suivante, la situation n'est pas conforme à l'article 2§3 de la Charte].

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

[Le rapport précise que, si l'article 103§5 ne permet pas d'affecter à un poste nocturne une personne disposant d'un certificat médical établissant des contre-indications au travail de nuit, en revanche la loi ne prévoit pas d'examen médical préalable à l'affectation au travail de nuit. Un tel examen n'est en effet prévu que pour les salariés ayant effectué au moins 120 heures de travail de nuit sur une période de six mois. Si, à l'issue de cet examen, il est établi que le travail de nuit est contre-indiqué pour la personne concernée, elle doit être transférée, avec son accord, à un autre poste.

Le Comité rappelle que l'article 2§7 de la Charte impose des examens médicaux périodiques, assortis d'un contrôle préalable à l'affectation à un poste de nuit. A la lumière des informations présentées, le Comité conclut que la situation n'est donc pas conforme à la Charte sur ce point, en raison du fait que les travailleurs ne bénéficient pas d'un examen médical préalable à l'affectation à un poste de nuit].

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

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

- ▶ la cessation de fonctions dans le secteur public fondé sur les autres motifs, au-delà de trois mois d'ancienneté.

[Le Comité rappelle qu'en acceptant l'article 4§4 de la Charte, les Etats parties se sont engagés à reconnaître le droit des travailleurs à un délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi (Conclusions XIII-4 (1996), Belgique), le caractère raisonnable s'appréciant principalement par rapport à l'ancienneté. S'il est admis que le délai de préavis soit remplacé par le versement d'une indemnité, celle-ci doit être au moins équivalente au salaire qui aurait été versé pendant le délai de préavis correspondant.]

Le Comité considère qu'en l'espèce, dans les cas de licenciement du secteur privé fondés sur la liquidation, la cessation d'activité ou la réduction des effectifs, le délai de deux mois prévu par l'article 184 alinéa 1^{er} a) du Code combiné à l'indemnité prévue par l'article 186 alinéa 1^{er} du Code est raisonnable au sens de l'article 4§4 de la Charte. Le délai d'un mois prévu par l'article 184 alinéa 1^{er} b) du Code et l'indemnité de licenciement prévue par l'article 186 alinéa 2 du Code ne sont en revanche pas raisonnables au-delà de trois ans d'ancienneté. L'exclusion du préavis et/ou de l'indemnité en tenant lieu dans tous les autres cas de licenciement envisagés à l'article 86 alinéa 1^{er} du Code n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte.

Le Comité considère également que, dans les cas de cessation de fonctions dans le secteur public fondés sur la liquidation, le refus de mutation géographique ou la réduction des effectifs, le délai de 30 jours prévu par l'article 63 alinéa 2 de la loi n°158-XVI n'est pas raisonnable au sens de l'article 4§4 de la Charte au-delà de trois ans d'ancienneté. Le délai de 15 jours prévu par l'article 63 alinéa 2 de la loi n°158-XVI n'est pas raisonnable au-delà de trois mois d'ancienneté. L'exclusion du préavis et/ou de l'indemnité en tenant lieu dans toutes les autres situations envisagées à l'article 63 alinéa 1^{er} de la loi n°158-XVI n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte.

(...) Le Comité rappelle que la protection par le délai de préavis et/ou l'indemnité qui en tient lieu doit bénéficier à tous les travailleurs, quelle que soit la nature, à durée déterminée ou indéterminée, du contrat de travail (Conclusions XIII-4 (1996), Belgique) ou le motif de la cessation d'emploi (Conclusions XIV-2 (1998), Espagne). Il considère qu'en l'espèce, l'exclusion du préavis et/ou de l'indemnité en tenant lieu n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte dans les situations suivantes :

- ▶ rupture du contrat de travail pour motifs prévus par l'article 82 b), d), e), i) et j) du Code ;
- ▶ au cours de la période d'essai prévue par l'article 63 alinéa 2 du Code ;
- ▶ cessation des fonctions dans le secteur public régi par la loi n°158-XVI liée à des circonstances indépendantes de la volonté des parties prévue par l'article 62 alinéa 1^{er} de la loi précitée ;
- ▶ destitution dans le secteur public pour motifs disciplinaires prévus à l'article 64 c) à e) de la loi n°158-XVI].

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

- ▶ les syndicats ne couvrant pas l'ensemble du territoire doivent appartenir à un syndicat national, sectoriel ou intersectoriel pour pouvoir acquérir la

personnalité juridique, ce qui limite de manière excessive le droit de constituer des syndicats ; (...).

[Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2010), le Comité a constaté que le fait, pour un syndicat local ou d'entreprise, de ne pouvoir acquérir de personnalité juridique que s'il appartenait à un syndicat national, sectoriel ou intersectoriel (article 10 de la loi relative aux syndicats) constituait une restriction excessive au droit de former des syndicats, et était contraire à l'article 5. Après analyse de l'article 10 (5) de la loi relative aux syndicats, le Comité constate que la situation n'a pas changé et demeure non conforme à la Charte sur ce point].

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

- ▶ les restrictions au droit de grève des fonctionnaires et personnels de secteurs tels que les affaires intérieures, la sécurité nationale et la défense nationale ne respectent pas les conditions prévues par l'article G de la Charte ;
- ▶ 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 ;
- ▶ il n'est pas établi que les restrictions au droit de grève des fonctionnaires respectent les conditions prévues par l'article G de la Charte ;
- ▶ les restrictions imposées aux grévistes de protéger les installations et équipements de l'entreprise et de garantir son fonctionnement ne respectent pas les conditions prévues par l'article G de la Charte.

Autres mesures parlementaires :

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

[Le Comité rappelle que le but de l'article 4§5 de la Charte consiste à garantir que les travailleurs, bénéficiaires de la protection offerte par cette disposition, ne sont pas privés de moyens de subsistance (Conclusions XVIII-2 (2007), Pologne). Il considère qu'en l'espèce, les limites prévues par l'article 149 du Code du travail laissent subsister des situations dans lesquelles les travailleurs ne disposent que de 50 % voire 70 % du salaire minimum, un montant qui ne leur permet pas d'assurer leur subsistance et celle des personnes dont ils ont la charge].

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

- ▶ (...) il n'est pas établi qu'une réparation et des sanctions soient prévues par la loi en cas de discrimination fondée sur l'affiliation syndicale ;
- ▶ il n'a pas été établi que la législation nationale est appliquée de manière à ne pas porter atteinte à la liberté d'enregistrer un syndicat.

[Le rapport présente les dispositions générales prévues par le code civil concernant la réparation des préjudices moraux et matériels relevant de la responsabilité civile. Cependant il

n'explique pas dans quels cas/circonstances ces dispositions sont applicables aux relations de travail. La représentante de la République de Moldova auprès du Comité gouvernemental a indiqué que dans la mesure où le droit syndical faisait partie intégrante du droit du travail, des sanctions pouvaient être infligées en cas de violation de ce droit au même titre que pour les autres droits du travail, même si aucune disposition ne l'indiquait expressément (voir rapport du Comité gouvernemental relatif aux Conclusions 2010, p. 65). Toutefois, le rapport ne précise pas quelles sont les sanctions applicables si un salarié est licencié en raison de son appartenance à un syndicat ou de ses activités syndicales et si une réparation suffisante et proportionnée au préjudice subi par la victime est prévue en cas de licenciement. De plus, il ne fournit aucun exemple concret. Le Comité considère qu'il ne dispose pas d'informations suffisantes pour modifier sa précédente conclusion et conclut par conséquent que la situation demeure non conforme sur ce point. (...)

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2010), le Comité a noté que la Cour suprême avait validé le refus du ministère de la Justice d'enregistrer l'Union des syndicats des autorités et des services publics (USASP) et a demandé que le prochain rapport précise quels étaient les motifs de ce refus.

Le Comité comprend, d'après le rapport, que l'USASP a déposé ses statuts en vue de son enregistrement le 19 février 2007. Le ministère de la Justice ayant indiqué, dans une lettre du 17 mars 2007, que pour enregistrer cette structure, il lui fallait créer des organisations syndicales territoriales, le processus d'enregistrement a été suspendu. Le 5 mai, l'USASP a une nouvelle fois déposé ses statuts en vue de son enregistrement. Après examen des documents soumis, le ministère de la Justice a refusé l'enregistrement par la décision n°17 du 4 juin 2007, au motif que les statuts n'étaient pas conformes aux prescriptions de la législation en vigueur, et, plus particulièrement, que l'USASP s'était déclaré successeur légal de la Fédération des syndicats des services publics (SINDASP).

Le 3 juillet 2007, l'USASP a demandé au ministère de la Justice de revenir sur sa décision du 4 juin 2007. Suite au refus du ministère, l'USASP a saisi la Cour d'appel de Chisinau pour demander son enregistrement par le ministère ainsi qu'une réparation financière pour le préjudice matériel et moral causé par son enregistrement tardif. Par une décision du 2 juin 2008, la Cour d'appel de Chisinau a partiellement admis la demande de l'USASP et a exigé du ministère qu'il enregistre l'organisation. Le ministère a fait appel de cette décision auprès de la Cour suprême, et l'affaire a été renvoyée devant la Cour d'appel afin d'être réexaminée. Le 2 juin 2008, la Cour d'appel de Chisinau a une nouvelle fois donné partiellement raison à l'USASP et a enjoint le ministère de l'enregistrer. Les deux parties ont fait appel de cette décision. Le 12 novembre 2008, le Conseil du contentieux civil et administratif de la Cour suprême de justice a rejeté le recours formé par l'USASP et a admis le recours du ministère de la Justice. Le rapport n'indique pas pour quel motif ce recours a été admis. Selon une autre source, la Cour suprême a établi que les conclusions de la Cour d'appel de Chisinau étaient erronées, la décision ministérielle n°17 de juin 2007 étant légale et fondée au moment de son prononcé et les amendements apportés ultérieurement aux statuts n'étant pas rétroactifs (Rapport n°356 de mars 2010 du Comité de la liberté syndicale de l'OIT, paragraphes 91-94).

Enfin, le Gouvernement indique dans le rapport que l'USASP est en droit de solliciter une nouvelle fois son enregistrement en soumettant les documents requis, malgré l'existence d'une décision irrévocable de refus d'enregistrement, et que le ministère de la Justice

n'a reçu, à ce jour, aucune demande en ce sens. Selon une autre source (Rapport n°356 de mars 2010 du Comité de la liberté syndicale de l'OIT, paragraphes 91-94), une autre demande d'enregistrement a été présentée le 3 juillet 2007 au ministère de la Justice, avec des statuts amendés, dans lesquels il ne déclarait plus être le successeur légal du SINDASP. Cette demande a été rejetée. Par ailleurs, d'après la même source, depuis sa création le 3 février 2007, l'USASP a sollicité son enregistrement à plusieurs reprises, enregistrement qui lui a toujours été refusé.

Le Comité rappelle que selon l'article 5 de la Charte, en vue de garantir ou de promouvoir la liberté pour les travailleurs et les employeurs de constituer des organisations locales, nationales ou internationales, pour la protection de leurs intérêts économiques et sociaux et d'adhérer à ces organisations, les gouvernements s'engagent à ce que la législation nationale ne porte pas atteinte, ni ne soit appliquée de manière à porter atteinte à cette liberté. À la lumière des informations mentionnées ci-dessus, le Comité considère que la situation n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte, car il ne peut être établi que la législation nationale a été appliquée afin de ne pas porter atteinte à la liberté d'enregistrer un syndicat].

■ **Article 6§2 :** Le Comité conclut que la situation de la République Moldova n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que l'institution de procédures de négociation volontaire entre les employeurs ou les organisations d'employeurs, d'une part, et les organisations de travailleurs, d'autre part, est encouragée dans la pratique.

■ **Article 26§2 :** Le Comité conclut que la situation de la République de Moldova n'est pas conforme à l'article 26§2 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que les travailleurs bénéficient d'une protection adéquate et efficace contre le harcèlement moral (psychologique) sur le lieu de travail ou en relation avec le travail.

[Le Comité souligne que les victimes de harcèlement moral doivent disposer de voies de recours juridiques effectives pour obtenir réparation du préjudice matériel et moral. Celles-ci doivent notamment permettre une indemnisation appropriée, dont le montant soit suffisamment réparateur pour la victime, afin de couvrir le préjudice matériel et le préjudice moral, et dissuasif pour l'employeur. De surcroît, le droit à la réintégration dans son poste de travail doit être garanti aux personnes concernées, lorsqu'elles ont été injustement licenciées ou poussées à la démission pour des raisons liées au harcèlement moral.

Le Comité prend note des sanctions prévues par le Code pénal, il demande quelles possibilités d'indemnisation et de réintégration existent pour les victimes de harcèlement moral. Rappelant que l'efficacité de la protection juridique contre le harcèlement moral dépend de l'interprétation donnée par les juridictions nationales aux dispositions légales applicables, le Comité réitère sa demande d'exemples pertinents de jurisprudence en matière de harcèlement moral, particulièrement sous l'angle du droit civil. Entretemps, il ne considère pas établi qu'en République de Moldova les travailleurs bénéficient d'une protection adéquate et efficace contre le harcèlement moral sur le lieu de travail ou en relation avec le travail].

■ **Article 28 :** Le Comité conclut que la situation de la République de Moldova n'est pas conforme à l'article 28 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que :

- ▶ les représentants des travailleurs autres que les délégués syndicaux sont assurés de bénéficier 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 délégués syndicaux sont octroyées aux autres représentants des travailleurs.

PAYS-BAS

Action normative :

■ **Article 2§1 :** Le Comité conclut que la situation des Pays-Bas n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que certaines catégories de travailleurs sont exclues de la protection offerte par la loi contre une durée du travail déraisonnable.

[Dans sa précédente conclusion, le Comité a demandé des précisions concernant les durées maximales de travail quotidiennes et hebdomadaires applicables à certaines catégories de travailleurs, comme les sportifs professionnels, les scientifiques, les artistes du spectacle, les militaires et les policiers. Le rapport précise que ces catégories, de même que les travailleurs dont le salaire dépasse trois fois le montant du salaire minimum brut, ne tombent pas sous le coup de la loi relative à la durée du travail et qu'aucune limite de la durée journalière ou hebdomadaire du travail ne leur est applicable. Les militaires et les policiers sont toutefois couverts par la loi. Selon le rapport, les exceptions mentionnées sont cohérentes avec celles admises dans la directive relative à l'aménagement du temps de travail (2003/88/CE).

Le Comité considère qu'en l'absence de toute limite légale à la durée journalière et hebdomadaire du travail pour ces catégories de travailleurs, rien ne garantit qu'il ne leur sera pas demandé d'effectuer des journées ou des semaines de travail d'une durée déraisonnable dans des situations que l'on ne saurait considérer comme des circonstances exceptionnelles. Le Comité considère que l'exclusion de toutes ces catégories de la protection conférée par la loi constitue une violation de l'article 2§1 de la Charte].

■ **Article 2§2 :** Le Comité conclut que la situation des Pays-Bas n'est pas conforme à l'article 2§2 de la Charte au motif que la compensation accordée dans l'hôtellerie et la restauration pour un travail effectué un jour férié est insuffisante.

[D'après le rapport, les hôteliers et restaurateurs qui n'ont pas la possibilité d'accorder un temps de repos compensatoire pour les heures de travail effectuées un jour férié doivent verser à leurs salariés une rémunération horaire majorée de 50 %.

Le Comité considère que le travail accompli les jours fériés entraîne pour celui qui l'accomplit une contrainte qui doit faire l'objet d'une compensation. Compte tenu de la multiplicité des approches adoptées par les différents pays quant aux formes et aux niveaux de cette compensation et de l'absence de convergence en la matière entre les pays, le Comité considère que les Etats disposent d'une marge d'appréciation sur ce point, à condition que tous les salariés bénéficient d'une compensation suffisante lorsqu'ils sont appelés à travailler un jour férié. A cet égard, au vu des informations disponibles, le Comité considère qu'une compensation correspondant au salaire régulier majoré de 50 % ne constitue pas une compensation de niveau suffisant pour le travail effectué un jour férié. Par conséquent, il conclut que la situation aux Pays-Bas n'est pas conforme à l'article 2§2 de la Charte].

■ **Article 2§3 :** Le Comité conclut que la situation des Pays-Bas n'est pas conforme à l'article 2§3 de la Charte au motif que le droit des salariés de prendre au moins

deux semaines ininterrompues de congés annuels durant l'année au titre de laquelle ils sont dus n'est pas suffisamment garanti.

[Le Comité a précédemment relevé (Conclusion XIV-2 (1998)) que le Code civil garantissait à tous les salariés des congés annuels payés correspondant à quatre fois le nombre de jours de travail par semaine (20 jours pour une semaine de 5 jours de travail, 24 jours pour une semaine de 6 jours). Pour un salarié qui n'a pas travaillé une année complète, les congés sont calculés au prorata du temps de travail accompli. Tant que le contrat de travail conserve ses effets, le salarié ne peut renoncer à son droit aux congés en contrepartie d'une rémunération supplémentaire.]

En vertu de l'article 638, par.1, du livre 7 du code civil, l'employeur doit faire en sorte que ses salariés utilisent durant l'année les congés auxquels ils ont droit, mais c'est aussi aux salariés qu'il revient de prendre leurs congés en temps voulu. Le Comité relève dans la base de données de l'OIT (temps de travail aux Pays-Bas en 2011) que l'employeur doit veiller autant que faire se peut à ce que les salariés puissent prendre la période constituée de jours de congé consécutifs entre le 30 avril et le 1^{er} octobre et aient la possibilité de le faire par blocs de deux semaines au moins – une semaine si l'activité de l'entreprise l'exige ou si le salarié le souhaite.

Le rapport indique que la législation a été modifiée le 12 janvier 2012 pour s'aligner sur la directive européenne sur le temps de travail (2003/88/CE). Suite à ces amendements, le congé annuel légal est considéré comme perdu six mois après la fin de l'année au cours de laquelle il a été acquis, sauf si le salarié n'a raisonnablement pas pu les prendre pendant cette période, notamment en cas de maladie de longue durée. Dans ce cas, le délai octroyé pour l'utilisation des congés non soldés est de cinq ans.

Les congés annuels non pris ne peuvent être échangés contre une indemnité pécuniaire, mais peuvent être reportés sur l'année suivante. Le Comité a demandé à cet égard quelle proportion du congé minimum légal pouvait être reportée sur une année ultérieure et, en particulier, s'il pouvait être reporté dans sa totalité. L'addendum au rapport indique, en réponse à cette question, qu'il n'y a pas de restrictions au nombre statutaire de jours de congé qui peuvent être reportés à l'année suivante.

Le Comité rappelle qu'au regard de l'article 253 de la Charte, les salariés sont tenus de prendre au moins deux semaines ininterrompues de congés annuels durant l'année où ils sont dus. Les congés annuels peuvent, au-delà de deux semaines, être reportés dans des circonstances particulières définies par le droit interne, pour autant qu'elles soient de nature à justifier ce report. Au vu de ce qui précède, le Comité considère que la situation n'est pas conforme à l'article 253 de la Charte car le droit des salariés de prendre au moins deux semaines ininterrompues de congés annuels durant l'année où ils sont dus n'est pas suffisamment garanti].

■ Article 254 : Le Comité conclut que la situation des Pays-Bas n'est pas conforme à l'article 254 de la Charte au motif que les salariés qui accomplissent des travaux dangereux ou insalubres n'ont pas droit à des mesures compensatoires appropriées, telles qu'une réduction de leur temps de travail ou des congés payés supplémentaires.

[Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2010), le Comité a jugé la situation des Pays-Bas non conforme à l'article 254 de la Charte au motif qu'il n'était 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.]

Il relève dans le rapport que les Pays-Bas n'ont pas dressé de liste des occupations réputées intrinsèquement dangereuses ou insalubres ; pour autant, chaque employeur a l'obligation d'évaluer les risques associés aux activités de son entreprise, et les partenaires sociaux sont étroitement associés à l'adoption de toutes mesures nécessaires pour satisfaire aux objectifs de sécurité et de santé au travail. Les mesures susceptibles d'être mises en place à cet égard peuvent parfaitement comprendre des mesures de compensation au sens de l'article 2§4, à savoir des mesures spécifiques liées à l'organisation du travail (gestion des rythmes de travail en termes de périodes de repos journalier, hebdomadaire et annuel) afin de préserver la vigilance et la santé psychique et physique du travailleur. Cependant, l'adoption de ces mesures est réglementée non pas au niveau central, mais par des accords conclus par les partenaires sociaux dans chaque secteur. La législation néerlandaise ne prévoyant aucune des mesures compensatoires qu'exige l'article 2§4 de la Charte, le Comité renouvelle sa conclusion de non-conformité sur ce point].

■ **Article 2§5 :** Le Comité conclut que la situation des Pays-Bas n'est pas conforme à l'article 2§5 de la Charte au motif que, dans certains secteurs, il n'y a pas de garanties suffisantes pour empêcher que les salariés travaillent plus de douze jours consécutifs avant de bénéficier d'une période de repos.

[Le Comité a précédemment noté (Conclusion 2010) qu'aux termes de la loi sur le temps de travail telle que modifiée en 2007, le travail est en principe interdit le dimanche. Des dérogations sont cependant possibles quand la nature de l'activité rend une telle solution inévitable ou lorsque les circonstances propres à l'entreprise l'exigent. Les salariés qui travaillent le dimanche doivent bénéficier de treize dimanches chômés par année, mais il peut être dérogé à cette règle par convention collective, pourvu que les salariés y consentent. Selon le rapport, moins de 15 % des salariés travaillent le dimanche.

Le Comité relève, d'après l'addendum au rapport, que la loi sur le temps de travail prévoit, en règle générale, un maximum de onze jours consécutifs de travail. En effet, le travailleur doit bénéficier, sur toute période de 14 jours, d'un repos de 72 heures minimum. Ce temps de repos de 72 heures peut être repartitionné différemment, par période de 32 heures minimum. Dans certains secteurs spécifiques (par exemple, le secteur des transports ou celui de l'industrie minière) des exceptions sont possibles en vertu du Décret sur le temps de travail (Arbeidstijdenbesluit) et du Décret sur le temps de travail dans le secteur des transports (Arbeidstijdenbesluit vervoer). Par exemple, dans l'industrie minière le travail peut être organisé en alternant 14 jours de travail à 14 jours de repos. L'accord du représentant des travailleurs est requis lorsque la base de travail est sur la terre ferme, tandis qu'il n'est pas nécessaire si le travail s'effectue hors des côtes.

Le Comité rappelle que le repos hebdomadaire peut être reporté sur la semaine suivante, à condition qu'un salarié ne travaille pas plus de douze jours consécutifs avant de bénéficier d'un repos de deux jours. A la lumière de ce qui précède, il considère que la situation n'est pas conforme à l'article 2§5 de la Charte au motif que, dans certains secteurs, il n'y a pas de garanties suffisantes pour empêcher que les salariés travaillent plus de douze jours consécutifs avant de bénéficier d'une période de repos].

■ **Article 4§2 :** Le Comité conclut que la situation des Pays-Bas n'est pas conforme à l'article 4§2 de la Charte au motif qu'il peut être demandé aux salariés de travailler de heures prolongées, qui ne sont pas comptées comme heures supplémentaires et ne sont donc pas rémunérées à un taux majoré.

[Dans sa conclusion précédente, le Comité a observé qu'avec l'entrée en vigueur de la nouvelle loi relative à la durée du travail, la distinction légale entre horaires de travail normaux et heures supplémentaires avait été abolie. Il a considéré que la suppression de la notion d'heures supplémentaires risquait de conduire à de longues journées de travail (avec l'accord des parties) qui ne seraient pas rémunérées comme telles en l'absence d'une convention collective couvrant cette question.

Dans le contexte de cette évolution législative, le Comité a demandé dans quelle mesure les conventions collectives prévoient de majorer la rémunération de base en cas d'horaires de travail asociaux ou prolongés.

Le Comité note que, d'après le rapport, aucune information d'ordre général n'est disponible concernant les dispositions des conventions collectives en matière de rémunération supplémentaire pour les horaires de travail asociaux ou prolongés.

Le Comité rappelle que l'objectif de l'article 4§2 est de protéger la santé et la sécurité – et donc la vie – des travailleurs sans négliger des intérêts plus généraux, notamment économiques. La durée du travail est appréciée en tenant compte, non seulement des heures normales, mais aussi des heures supplémentaires, qui doivent donc aussi être réglementées, en ce sens qu'elles ne doivent pas être laissées à la discrétion de l'employeur ou du travailleur. Le recours aux heures supplémentaires, de même que leur durée, doivent être limités afin d'éviter d'exposer le travailleur à des risques d'accident à la fin d'une journée de travail. Le Comité rappelle que le principe consacré par cette disposition est que le travail accompli en plus des heures normales de travail nécessite de la part du travailleur un effort accru qui doit dès lors faire l'objet d'une rémunération supérieure au salaire normal.

Le Comité a considéré que les aménagements flexibles du temps de travail en vertu desquels la durée du travail peut varier entre un maximum et un minimum sans qu'il soit question d'heures supplémentaires ne sont pas contraires à l'article 4§2 (Conclusions XIV-2 (1998), Observation interprétative de l'article 4§2).

Il a également estimé qu'une restriction du droit à une majoration de salaire pour les heures de travail additionnelles n'est possible que si elle est prévue par la loi, poursuit un but légitime, et est proportionnée au but recherché (Confédération Générale du Travail (CGT) c. France, réclamation no 55/2009, décision sur le bien-fondé du 23 juin 2010, paragraphes 87 à 89).

Le Comité considère que l'évolution de la législation qui a eu pour effet de supprimer la notion d'heures supplémentaires et peut aboutir à la mise en place d'horaires asociaux ou prolongés, sans que les heures de travail ainsi effectuées n'ouvrent droit à majoration ou soient simplement rémunérées, ne sauraient être considérées comme poursuivant un but légitime. Le Comité considère par conséquent que la situation n'est pas conforme à la Charte, étant donné que la législation autorise des heures supplémentaires non rémunérées].

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

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

[Le rapport confirme les délais légaux de préavis établis par l'article 7:672 alinéa 2 du Code civil :

- ▶ au moins un mois de préavis jusqu'à cinq ans d'ancienneté ;
- ▶ deux mois de préavis entre cinq et dix ans d'ancienneté ;
- ▶ trois mois de préavis entre dix et 15 ans d'ancienneté ;
- ▶ quatre mois de préavis au-delà de 15 ans d'ancienneté.

(...)Le Comité rappelle qu'en acceptant l'article 4§4 de la Charte, les Etats parties se sont engagés à reconnaître le droit des travailleurs à un délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi (Conclusions XIII-4 (1996), Belgique), le caractère raisonnable s'appréciant principalement par rapport à l'ancienneté. S'il est admis que le délai de préavis soit remplacé par le versement d'une indemnité, celle-ci doit être au moins équivalente au salaire qui aurait été versé pendant le délai de préavis correspondant. Le Comité constate qu'en l'espèce, aucun changement significatif n'est intervenu pendant la période de référence. Il examine les délais de préavis en combinaison avec l'indemnisation disponible et constate que des situations peuvent subsister dans la résiliation par voie judiciaire pour motifs importants dans lesquelles aucun délai de préavis et aucune indemnisation en tenant lieu ne sont accordés. Il conclut dès lors que les délais de préavis ne sont pas raisonnables au sens de l'article 4§4 de la Charte.

(...) Le Comité rappelle que la protection de l'article 4§4 de la Charte inclut la période d'essai (Fédération générale des employés des compagnies publiques d'électricité (GENOP-DEI) et Confédération des syndicats des fonctionnaires publics (ADEDY) c. Grèce, réclamation n°65/2011, décision sur le bien-fondé du 23 mai 2012, §§26 et 28). Il constate qu'en l'espèce, l'article 7:676 du Code n'a pas été modifié et que la situation en matière de préavis de licenciement pendant la période d'essai n'a pas évolué au cours de la période de référence. Il constate également qu'aux termes de l'article 7:652 alinéas 3 à 6 du Code, les périodes d'essai ne peuvent en principe excéder deux mois, et un mois pour les contrats de travail de moins de deux ans. Il peut être dérogé à ces limites par voie de convention collective ou de règlement. Le Comité renouvelle par conséquent sa précédente conclusion de non-conformité à l'article 4§4 de la Charte au motif qu'aucun préavis de licenciement n'est exigé pendant la période d'essai. Il ajoute néanmoins que, si une semaine de préavis est insuffisante en-deçà de six mois d'ancienneté (Conclusions XIII-3 (1995), Portugal) et deux semaines sont insuffisantes au-delà (Conclusions XVI-2 (2003), Pologne), des délais de préavis inférieurs à un mois peuvent être admis lorsque la période d'essai est brève].

Autres mesures parlementaires :

■ **Article 4§1** : Le Comité conclut que la situation aux Pays-Bas n'est pas en conformité avec l'article 4§1 de la Charte aux motifs que :

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

[Le Comité a conclu depuis les Conclusions IX-1 (1985) que la situation des Pays-Bas en matière de rémunération n'était pas conforme à l'article 4§1 de la Charte au motif que le salaire minimum versé aux travailleurs âgés de 18 à 22 ans était manifestement

inéquitable. Il a demandé que le prochain rapport établisse que le salaire minimum et ses compléments éventuels assuraient un niveau de vie décent (Conclusions 2010).

Le rapport indique un salaire annuel médian net de cotisations sociales et de retenues fiscales de 26 500 € en 2009 et de 27 380 € en 2013 (emplois à plein temps). Il était de 23 680 € en 2009 et de 24 700 € en 2013 (travailleur célibataire à plein temps). Le salaire minimum légal pour 2013 était fixé à 1 469,40 € brut par mois (soit 17 632,80 € par an).

Selon les données EUROSTAT pour 2012 (table « earn_nt_net »), les gains annuels moyens des travailleurs célibataires sans enfants (100 % du travailleur moyen) étaient de 47 075,41 € brut et 31 959,92 € net de cotisations sociales et de retenues fiscales ; le salaire minimum mensuel (table « earn_mw_cur-1 ») (travailleurs âgés de 23 à 64 ans ; équivalent temps plein) était de 1 456,20 € brut (soit 17 108,16 € par an) ; le salaire minimum brut représentait en 2011 (table « earn_mw_avgr2 ») 43,8 % des gains moyens.

Le Comité relève dans un précédent rapport que le salaire minimum légal net des travailleurs célibataires sans enfants correspondait à 85 % environ du salaire minimum légal brut. Selon une autre source (Stichting Loonwijzer), le salaire minimum légal pour un travailleur célibataire, net de cotisations sociales (hors cotisations de retraite) et de retenues fiscales, était de 1 235,37 € par mois (soit 14 824,44 € par an) en 2012.

En réponse à la demande du Comité, le rapport réitère que la loi du 27 novembre 1968 sur le salaire minimum et l'allocation minimum de congé entend garantir des revenus d'un niveau suffisant pour couvrir les moyens de subsistance. Quelque 3 % des travailleurs à plein temps sont rémunérés au salaire minimum, et la plupart des travailleurs touchent au moins le salaire le plus faible prévu par la convention collective, lequel est souvent supérieur au salaire minimum légal. Tous les travailleurs rémunérés au salaire minimum légal ont droit à une allocation de congé correspondant à 8 % dudit salaire. En fonction de leur situation personnelle, les travailleurs sont éligibles aux allocations familiales, aux allocations logement, à la réduction des frais d'assurance maladie, ou aux aides servies par les collectivités locales en vue de favoriser la participation à des activités sociales, culturelles et éducatives.

Le Comité prend note des taux réduits du salaire minimum légal applicables aux jeunes travailleurs en 2012 :

- ▶ 85,00 % pour ceux âgés de 22 ans (1 237,77 € brut et 1 063,36 € net par mois) ;
- ▶ 72,50 % pour ceux âgés de 21 ans (1 055,75 € brut et 919,59 € net par mois) ;
- ▶ 61,50 % pour ceux âgés de 20 ans (895,56 € brut et 793,23 € net par mois) ;
- ▶ 52,50 % pour ceux âgés de 19 ans (764,51 € brut et 690,68 € net par mois) ;
- ▶ 45,50 % pour ceux âgés de 18 ans (662,57 € brut et 611,32 € net par mois).

(...) Le Comité rappelle que, pour assurer un niveau de vie décent au regard de l'article 4§1 de la Charte, la rémunération doit être supérieure au seuil minimal, fixé à 50 % du salaire moyen net. Tel est le cas lorsque le salaire minimum net est supérieur à 60 % du salaire moyen net. Lorsque le salaire minimum net se situe entre 50 % et 60 % du salaire moyen net, il appartient à l'Etat partie d'établir que ce salaire permet d'assurer un niveau de vie décent (Conclusions XIV-2 (1998), Observation interprétative de l'article 4§1). Le Comité constate qu'en l'espèce, le salaire minimum net fixé par la loi est inférieur à de 60 % du salaire net moyen. Il considère également qu'à l'exception de celles relatives à l'allocation

de congé prévue par la loi, les informations concernant les compléments et prestations fournies par le rapport ne permettent pas d'établir que le salaire minimum légal assure un niveau de vie décent au sens de l'article 4§1 de la Charte. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse les valeurs nettes du salaire moyen et du salaire minimum versé aux travailleurs célibataires sans enfants, ainsi que des informations et données plus précises sur les compléments et prestations dont peuvent bénéficier ces travailleurs.

Le Comité rappelle également que, si le versement d'un salaire minimum moins élevé aux jeunes travailleurs peut être admis, la réduction doit permettre de poursuivre un but légitime et d'atteindre celui-ci de manière proportionnée (Fédération générale des employés des compagnies publiques d'électricité (GENOP-DEI) et Confédération des syndicats des fonctionnaires publics (AEDDY) c. Grèce, réclamation n°66/2011, décision sur le bien-fondé du 23 mai 2012, §60). Il constate qu'en l'espèce, les taux réduits applicables aux jeunes demeurent manifestement inférieurs au salaire minimum légal. Il réitère par conséquent sa précédente conclusion de non-conformité pour ce motif. Il souligne que les buts envisagés au moyen de taux réduits du salaire minimum légal ne saurait être atteint au détriment d'une rémunération décente que les Pays-Bas se sont engagé à respecter en vertu de l'article 4§1 de la Charte.

Le Comité relève dans une autre source (EUROSTAT – Monthly minimum wages, country-specific information) que le Gouvernement peut réduire le salaire minimum légal dans certaines entreprises ou secteurs en cas de graves difficultés économiques. Il demande que le prochain rapport fournisse des informations sur ce point].

■ **Article 26§2 :** Le Comité conclut que la situation des Pays-Bas n'est pas conforme à l'article 26§2 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que les salariés soient effectivement protégés, en droit et en pratique, contre le harcèlement moral (psychologique).

[Le Comité souligne que les victimes de harcèlement doivent disposer de voies de recours judiciaires effectives pour pouvoir demander à être indemnisées du préjudice moral et matériel qu'elles ont subi. Ces recours doivent notamment permettre d'obtenir une indemnisation appropriée d'un montant suffisant qui permette de réparer le préjudice matériel et moral subi par la victime et qui soit dissuasif pour l'employeur.

L'addendum au rapport fait état de la possibilité pour les victimes de harcèlement de demander à être indemnisées du préjudice matériel et moral en vertu de la loi sur la responsabilité civile. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations plus détaillées, assorties d'exemples de jurisprudence, sur les voies de recours ouvertes aux salariés ayant subi un harcèlement au travail, sur les indemnités octroyées par les tribunaux civils ou administratifs pour le préjudice matériel et moral subi, et sur la réintégration en cas de licenciement abusif. Entretemps, il considère qu'il n'est pas établi que les salariés soient effectivement protégés, en droit et en pratique, contre le harcèlement moral].

NORVÈGE

Action normative :

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

[Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2010), le Comité a pris note de la nouvelle loi sur l'environnement de travail, entrée en vigueur en 2006. D'après le rapport, aucune modification importante n'a été mise en œuvre durant la période de référence.]

Dans sa précédente conclusion, le Comité a jugé la situation non conforme à la Charte au motif que la législation prévoyait que la durée totale de travail par tranche de 24 heures pouvait atteindre 16 heures dans certains cas.

Le rapport indique à cet égard que la règle autorisant un total de 16 heures de travail, qui ne peut être appliquée que par des entreprises liées par une convention collective, est une disposition exceptionnelle soumise à plusieurs conditions. Tout d'abord, un accord écrit doit être conclu avec les représentants élus des salariés. Ensuite, le total de 16 heures ne peut être effectué que si le salarié se voit assigner un travail nécessitant des heures supplémentaires, pour lequel il doit exister un besoin exceptionnel et limité dans le temps, conformément à l'article 106 (1) et (2).

Le Comité note d'après les informations fournies par la représentante de la Norvège au Comité gouvernemental (T-SG (2012)2 §39) 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.

Le Comité rappelle que la durée de travail journalier devrait toujours être inférieure à 16 heures pour être considérée comme raisonnable au regard de la Charte (Conclusions XIV-2, Introduction générale). Seules des circonstances exceptionnelles donnent lieu à des exceptions. Cette limite doit être respectée et ne peut être levée en prévoyant des mesures compensatoires.

Le Comité estime que la situation, qu'il a précédemment jugée non conforme à la Charte, n'a pas changé. En conséquence, il réitère sa conclusion de non-conformité[.]

■ Article 4§3 : Le Comité conclut que la situation de la Norvège n'est pas conforme à l'article 4§3 de la Charte au motif que dans les litiges portant sur l'égalité salariale il n'est pas possible de faire des comparaisons de rémunérations allant au-delà de l'entreprise directement concernée.

[Dans l'Observation interprétative qui figure dans les Conclusions 2012 (XIX-1), le Comité a estimé que l'article 20 (l'article 1^{er} du Protocole additionnel de 1988) exige que, dans les litiges en matière d'égalité salariale, la législation n'autorise les comparaisons de rémunérations avec d'autres entreprises qu'à la condition que les différences salariales puissent être attribuées à une source unique. Il a ainsi considéré que la situation des Pays-Bas satisfaisait à ce principe, car dans les litiges relatifs à l'égalité salariale, des comparaisons pouvaient être faites avec un travailleur type (ayant un emploi comparable) d'une autre entreprise, à condition que les différences salariales puissent être attribuées à une source unique (Conclusions 2012, Pays-Bas).]

En réponse à la question du Comité portant sur les comparaisons concernant l'égalité de rémunération au titre de l'article 20 (Conclusions 2012), le rapport indique que la disposition relative à l'égalité de rémunération limite le droit à l'égalité de rémunération, et notamment à une rémunération égale pour un travail égal ou de valeur égale, à une même entreprise. Cela signifie que l'exigence d'une égalité de rémunération ne peut s'appuyer sur des comparaisons entre salariés de différentes entreprises, même si ces dernières sont dirigées et détenues par la même personne physique ou morale.

Le Comité considère que la situation n'est pas conforme à la Charte car, dans les litiges portant sur l'égalité de rémunération, il n'est pas possible d'après le rapport de faire des comparaisons au-delà de l'entreprise directement concernée].

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

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

[La loi n°80/2005 du 14 décembre 2012 modifiant la loi n°62/2005 du 17 juin 2005 relative à l'environnement de travail, aux horaires de travail et à la protection de l'emploi (WEA), a maintenu en vigueur les délais de préavis antérieurs. La loi n°103/2005 du 17 juin 2005 relative aux fonctionnaires prévoit trois semaines de préavis au cours de la période probatoire limitée à six mois ; un mois de préavis jusqu'à un an d'ancienneté ; et trois mois de préavis au-delà.

Le Comité rappelle qu'en acceptant l'article 4§4 de la Charte, les Etats parties se sont engagés à reconnaître le droit des travailleurs à un délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi (Conclusions XIII-4 (1996), Belgique), le caractère raisonnable s'appréciant principalement par rapport à l'ancienneté. S'il est admis que le délai de préavis soit remplacé par le versement d'une indemnité, celle-ci doit être au moins équivalente au salaire qui aurait été versé pendant le délai de préavis correspondant. Le Comité considère qu'en l'espèce, les délais de un à trois mois prévus par l'article 15-3 alinéas 1 et 2 de la WEA ne sont pas raisonnables au sens de l'article 4§4 de la Charte au-delà de trois ans d'ancienneté ; les délais de quatre à six mois prévus par l'article 15-3 alinéa 3 de la WEA ne sont pas raisonnables tant que le salarié ayant dix ans d'ancienneté a moins de 60 ans. Il demande que le prochain rapport indique l'indemnisation susceptible de remplacer ou de compléter les délais de préavis en vigueur.

Le Comité rappelle également que la protection par le délai de préavis et/ou l'indemnité qui en tient lieu doit bénéficier à tous les travailleurs, quelle que soit la nature, à durée déterminée ou indéterminée, du contrat de travail (Conclusions XIII-4 (1996), Belgique) ou la cause de cessation d'emploi (Conclusions XIV-2 (1998), Espagne). Il constate en l'espèce que le délai de préavis de 14 jours prévu par l'article 15-3 alinéa 7 de la WEA au cours de la période d'essai est raisonnable au sens de l'article 4§4 de la Charte dans la mesure où l'article 15-6 alinéa 3 de la WEA limite la période d'essai à six mois. Il considère également que le maintien du préavis en cas de décès de l'employeur, d'insolvabilité ou d'arrêt des activités prévu par l'article 15-3 alinéa 10 de la WEA est conforme à l'article 4§4 de la Charte. Il constate en revanche que l'article 14-9 alinéas 4 et 5 de la WEA relatif au travail temporaire supprime le préavis en-deçà d'un an d'ancienneté et en limite le délai à un mois au-delà. Il conclut dès lors que les délais de préavis applicables aux travailleurs temporaires ne sont pas conformes à l'article 4§4 de la Charte en-deçà d'un an et au-delà de trois ans d'ancienneté. Pareillement, le préavis de trois mois applicable aux fonctionnaires régis par la loi n°103/2005 au-delà d'un an d'ancienneté, devient insuffisant au-delà de sept ans d'ancienneté].

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

[Le Comité constate que la législation définit de manière précise les circonstances dans lesquelles les retenues sur salaire sont autorisées. Il rappelle que le but de l'article 4§5 de la Charte consiste à garantir que les travailleurs, bénéficiaires de la protection offerte par cette disposition, ne sont pas privés de moyens de subsistance (Conclusions XVIII-2 (2007), Pologne). Il rappelle également que la détermination des retenues sur salaire ne saurait être laissée à la disposition des parties au contrat de travail (Conclusions 2005), et que, si des négociations en sont pas interdites en tant que telles, elles doivent être soumises à des règles juridiques de nature législative, jurisprudentielle, réglementaire ou contenues dans des conventions collectives (Conclusions XIV-2 (1998), Royaume-Uni). Il considère qu'en l'espèce, dans la mesure où l'article 14-15 alinéa 2 c), e) et f) de la WEA maintient la possibilité de renoncer au droit à la limitation des retenues sur salaire, tout en confiant l'évaluation de la situation financière du salarié et du « montant raisonnablement nécessaire » pour subvenir aux besoins du salarié et de sa famille à l'employeur, sans prévoir de salaire protégé absolu, l'article 14-15 alinéas 3 et 4 de la WEA issu de l'amendement entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2010 ne garantit pas suffisamment les travailleurs et les personnes dont ils ont la charge contre la privation des moyens de subsistance. Cette disposition n'est dès lors pas conforme à l'article 4§5 de la Charte].

Autres mesures parlementaires :

■ **Article 21 :** Le Comité conclut que la situation de la Norvège n'est pas conforme à l'article 21 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que tous les catégories de salariés bénéficient du droit à l'information et à la consultation.

[L'article 21 de la Charte garantit le droit des travailleurs et/ou de leurs représentants (syndicats, comités du personnel, comités d'entreprise ou comités d'hygiène et de sécurité) d'être informés sur tout ce qui touche à leur environnement professionnel, sauf si la divulgation de telles informations peut porter préjudice à l'entreprise. Ils doivent en outre être consultés en temps utile sur les décisions envisagées susceptibles d'affecter substantiellement leurs intérêts et, notamment, sur celles qui auraient des conséquences importantes sur la situation de l'emploi dans l'entreprise.

Les Etats peuvent exclure du champ d'application de cette disposition les entreprises dont les effectifs n'atteignent pas un seuil déterminé par la législation ou la pratique nationales. Le Comité considère à cet égard que les seuils comparables à ceux autorisés par la directive 2002/14/CE – entreprises d'au moins 50 salariés ou établissements comptant au moins 20 employés dans tout Etat membre de l'UE – sont conformes à la Charte.

Dans ce contexte, le Comité souligne que toutes les catégories de travailleurs (en d'autres termes, tous les salariés titulaires d'un contrat de travail dans une entreprise, quels que soient leur statut, ancienneté ou lieu de travail) doivent être prises en compte pour le calcul des effectifs couverts par le droit à l'information et à la consultation (arrêts de la Cour de justice des Communautés européennes Confédération générale du travail et autres, affaire no C-385/05 du 18 janvier 2007, et Association de médiation sociale, affaire no C-176/12 du 15 janvier 2014).

Le Comité relève les informations suivantes dans la loi sur les entreprises :

- ▶ dans les entreprises de plus de 30 salariés, les travailleurs peuvent demander qu'un membre du conseil d'administration et un observateur soient élus par et parmi les salariés ;
- ▶ dans les entreprises de plus de 50 salariés, les travailleurs peuvent demander qu'un tiers ou au moins deux des membres du conseil d'administration soient élus par et parmi les salariés ;
- ▶ dans les entreprises de plus de 200 salariés, une assemblée d'entreprise est mise en place dont un tiers des membres sont élus par et parmi les salariés. Cette assemblée nomme ensuite le conseil d'administration. Une entreprise peut toutefois convenir avec les syndicats concernés de ne pas la mettre en place. Dans ce cas, les salariés ont le droit d'élire un membre supplémentaire du conseil ou deux observateurs.

Aux termes de la loi de 2005, l'employeur est tenu d'informer et de consulter les représentants des travailleurs au sein des entreprises employant au moins 50 personnes. Dans sa dernière conclusion (Conclusions 2010), le Comité avait demandé des informations sur la portée de la loi de 2005 en ce qui concerne le calcul de ce seuil minimum. En l'absence de cette information, le Comité conclut que la situation n'est pas conforme au motif qu'il n'est pas établi que toutes les catégories de salariés bénéficient du droit à l'information et à la consultation. Le Comité demande que le prochain rapport indique précisément les catégories de travailleurs qui sont prises en compte dans le calcul de ce seuil, comprenant les travailleurs temporaires, les travailleurs avec un autre statut, les travailleurs à durée déterminée, etc.].

■ **Article 22 :** Le Comité conclut que la situation de la Norvège n'est pas conforme à l'article 22 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que les salariés et/ou leurs représentants disposent de voies de recours juridiques en cas de non-respect de leur droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail.

[Le Comité a demandé dans sa dernière conclusion (Conclusions 2010) si les violations alléguées du droit à la participation à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail peuvent faire l'objet d'un recours de la part des représentants des travailleurs ou des travailleurs devant les juridictions compétentes. Le rapport ne fournit pas de réponse à cet égard. Le Comité conclut par conséquent que la situation n'est pas conforme à la Charte, au motif qu'il n'est pas établi que les salariés et/ou leurs représentants disposent de voies de recours juridiques en cas de non-respect de leur droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail].

■ **Article 28 :** Le Comité conclut que la situation de la Norvège n'est pas conforme à l'article 28 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que la protection accordée aux représentants des travailleurs ne se prolonge pas sur une durée raisonnable après la fin de leur mandat.

[Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2010), le Comité a demandé quelle était la durée de la protection accordée aux représentants des travailleurs après la cessation de leurs fonctions et quelles étaient les voies de recours dont disposaient les représentants des travailleurs licenciés illégalement. Le rapport ne répondant pas à ces questions, le Comité considère que la situation n'est pas conforme à la Charte, au motif qu'il n'est pas établi que la protection offerte aux représentants des travailleurs soit suffisante. Le Comité constate que les informations fournies par le Gouvernement concernent uniquement

les délais de préavis exigés pour licencier un délégué syndical et ne répondent pas à la question relative à la durée de la protection accordée aux représentants des travailleurs après la cessation de leurs fonctions. Il conclut par conséquent à la non-conformité de la situation au motif qu'il n'est pas établi que la protection accordée aux représentants des travailleurs ne se prolonge pas sur une durée raisonnable après la fin de leur mandat].

ROUMANIE

Action normative :

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

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

[Aux termes de l'article 75 alinéa 1 du Code, les employés licenciés pour incapacité physique ou mentale, inadéquation professionnelle ou suppression de poste bénéficient d'un délai de préavis unique, désormais porté à 20 jours. Selon une autre source (OIT-EPLEX), en cas de licenciement pour suppression de poste, l'accord collectif national pour 2007-2010 prévoyait un délai de préavis de 20 jours et le versement d'une indemnité au moins équivalente à un mois de salaire. Cependant, la loi n°62/2011 du 10 mai 2011 relative au dialogue social ayant aboli la négociation collective, cet accord collectif est parvenu à terme le 31 décembre 2010. Par dérogation, l'article 75 alinéa 2 du Code exclut le préavis au cours de la période d'essai, le contrat prenant fin immédiatement (article 31 alinéa 3 du Code). L'article 80 alinéa 1^{er} du Code ne prévoit pas, au titre du licenciement abusif, de préavis ou d'indemnité au-delà de l'indemnisation du préjudice subi par l'employé.

L'article 56 alinéa 1^{er} du Code ne prévoit pas de préavis applicable aux causes de cessation d'emploi de plein droit (décès de l'employeur personne physique ; dissolution de l'employeur personne physique ; retrait des avis, autorisations ou attestations nécessaires à l'exercice de la profession, etc.).

Le Comité rappelle qu'en acceptant l'article 4§4 de la Charte, les Etats parties se sont engagés à reconnaître le droit des travailleurs à un délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi (Conclusions XIII-4 (1996), Belgique), le caractère raisonnable s'appréciant principalement par rapport à l'ancienneté. S'il est admis que le délai de préavis soit remplacé par le versement d'une indemnité, celle-ci doit être au moins équivalente au salaire qui aurait été versé pendant le délai de préavis correspondant. La protection par le délai de préavis et/ou l'indemnité qui en tient lieu doit bénéficier à tous les travailleurs, quelle que soit la nature, à durée déterminée ou indéterminée, du contrat de travail (Conclusions XIII-4 (1996), Belgique) ou la cause de la cessation d'emploi (Conclusions XIV-2 (1998), Espagne).

Le Comité considère qu'en l'espèce, hormis la faute disciplinaire prévue par l'article 61 a) du Code, seule situation autorisant le licenciement immédiat (Conclusions 2010, Arménie), le préavis de 20 jours prévu par l'article 75 alinéa 1^{er} du Code n'est pas raisonnable au sens de l'article 4§4 de la Charte. En outre, l'exclusion du préavis au cours de la période d'essai, prévue par l'article 75 alinéa 2 du Code, n'est pas conforme à l'article 4§4

de la Charte (Fédération générale des employés des compagnies publiques d'électricité (GENOP-DEI) et Confédération des syndicats des fonctionnaires publics (ADEDY) c. Grèce, réclamation n°65/2011, décision sur le bien-fondé du 23 mai 2012, §§26 et 28). Il en va de même de l'exclusion du préavis en cas de cessation d'emploi de plein droit prévue par l'article 56 alinéa 1^{er} du Code].

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

[D'après le rapport, la nouvelle Loi sur le dialogue social fixe les critères de représentativité pour les partenaires sociaux à tous les niveaux (entreprise, groupe d'entreprises, sectoriel et national). Concernant les syndicats, si les nouvelles dispositions ne modifient en rien l'ancienne législation relative à la représentativité au niveau national et sectoriel, elles prévoient de nouvelles règles en la matière au niveau des entreprises.

Au niveau des entreprises, la nouvelle loi ne reconnaît désormais le droit à un syndicat, présent dans une entreprise, de négocier et de signer une convention collective que si ses membres représentent la moitié plus un du nombre total de salariés de l'entreprise (contre un tiers dans la loi précédente). Cet changement a pour conséquence que seul un syndicat peut être représentatif dans une entreprise par rapport à un maximum de trois sous l'ancienne législation.

Le Comité note qu'en vertu de la nouvelle loi sur le dialogue social, les syndicats représentatifs ont le droit de négociation collective (article 134 de la loi sur le dialogue social) et ils ont le droit de négocier par le biais de la convention collective au niveau de l'entreprise d'avoir accès aux locaux et installations pour leur activité (article 22 loi sur le dialogue social). Aussi la nouvelle loi prévoit que les syndicats représentatifs peuvent participer aux réunions du conseil d'administration de la société pour discuter de questions d'intérêt professionnel, économique et social et peuvent recevoir des employeurs ou de leurs organisations les informations nécessaires pour mener des négociations collectives (article 30 de la loi sur le dialogue social). Le Comité comprend que tous les attributs mentionnés ci-dessus appartiennent à des syndicats représentatifs seulement et que les syndicats non -représentatifs ne bénéficient pas des droits mentionnés ci-dessus.

À cet égard, le Comité rappelle que les secteurs d'activité restreints aux syndicats représentatifs ne devraient pas inclure clés prérogatives syndicales ; dans ce contexte, «un syndicat qui n'est pas représentatif devrait bénéficier de certaines prérogatives, par exemple, ils peuvent s'adresser aux autorités dans l'intérêt individuel d'un employé, ils peuvent aider un employé qui est tenu de justifier son action à l'autorité administratif, ils peuvent afficher des avis sur les lieux de services et ils peuvent recevoir la documentation de caractère général concernant la gestion du personnel qu'elles représentent »(Conclusions XV-1 (2000), Belgique). Par conséquent, le Comité considère que la situation n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte au motif que le droit des syndicats non- représentatifs d'exercer clés prérogatives syndicales est limité].

■ **Article 6§4 :** Le Comité conclut que la situation de la Roumanie n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte au motif que seulement les syndicats représentatifs peuvent déclencher une action collective.

[Le Comité relève qu'en vertu de l'article 183 de la loi sur le dialogue social, le droit d'appeler à la grève appartient aux syndicats représentatifs impliqués dans le conflit et requiert l'accord écrit de 50 % au moins des membres des syndicats concernés. Il rappelle avoir considéré que le fait de réserver le droit de déclencher une grève à l'organisation syndicale représentative ou aux organisations syndicales les plus représentatives constitue une restriction non conforme à l'article 6§4 (Conclusions XV-1 (2000) France).

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2002, 2004, 2006 et 2010), le Comité a jugé la situation non conforme à l'article 6§4 de la Charte étant donné qu'aux termes de la législation antérieure, un syndicat ne peut entreprendre une action collective que s'il remplit des critères de représentativité et pour autant que la moitié au moins des adhérents du syndicat concerné approuve la grève. Le Comité considère que l'exercice du droit de grève peut être subordonné à l'approbation préalable d'un certain pourcentage de travailleurs, à condition que le mode de scrutin, le quorum et/ou la majorité requis ne soient pas tels qu'ils limitent de façon excessive le droit de mener des actions collectives (Conclusions XIV (1998), Royaume-Uni).

Le Comité observe que la situation de la Roumanie n'a pas changé suite à l'adoption de la Loi sur le dialogue social et maintient sa conclusion de non-conformité avec la Charte sur ce point].

■ **Article 28 :** Le Comité conclut que la situation de la Roumanie n'est pas conforme à l'article 28 de la Charte au motif que la protection accordée aux représentants des travailleurs n'est pas prolongée pour une durée raisonnable après la fin effective de leur mandat.

[Le Comité comprend, à l'examen du rapport et de la législation (Loi sur le dialogue social et code du travail), que les représentants des travailleurs sont protégés seulement pendant la durée de leur mandat, mais ne le sont plus dès qu'ils n'exercent plus de fonctions en tant que représentants des travailleurs (par opposition à la législation précédente qui prévoyait que les représentants syndicaux ne peuvent être licenciés pendant la durée de leur mandat et pour une période de deux ans suivant son expiration, pour des raisons liées à leur mandat comme l'a souligné le Comité dans une précédente conclusion (Conclusions 2007).

Le Comité rappelle que les droits reconnus dans la Charte sociale doivent prendre une forme pratique et efficace, plutôt que purement théorique (Mouvement international ATD Quart Monde contre la France, réclamation n°33/2006, décision sur le fond 5 Décembre 2007 § 59). A cet effet, la protection accordée aux représentants des travailleurs doit être prolongée pour une durée raisonnable après la fin effective de leur mandat (Conclusions 2010, Observation interprétative de l'article 28). Le Comité a par exemple constaté que la situation est conforme avec les exigences de l'article 28 dans des pays comme l'Estonie (Conclusions 2010) et la Slovaquie (Conclusions 2010) où la protection est prolongée d'un an après la fin du mandat des représentants des travailleurs ou en Bulgarie (Conclusions 2010) où la protection accordée aux représentants des travailleurs est prolongée de six mois après la fin de leur mandat.

Le Comité conclut par conséquent que la situation en Roumanie n'est pas conforme à l'article 28 de la Charte sur ce point].

Autres mesures parlementaires :

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

[Le rapport indique pour 2012 un salaire minimum national mensuel fixé par la décision gouvernementale n°1225/2011 (célibataire sans personne à charge) à 700 RON (soit 157,30 €) brut et à 531 RON (soit 119,30 €) net de cotisations sociales et de retenues fiscales. Pour 2012, le revenu moyen mensuel est estimé à 2 137 RON (soit 479,55 €) brut et à 1 547 RON (soit 347,64 €) net, le rapport entre le salaire minimum national brut et le revenu moyen brut étant de 32,80 %.

Selon les données publiées par EUROSTAT pour 2012, (table « earn_nt_net »), le revenu moyen annuel des travailleurs célibataires sans enfant (100 % du travailleur moyen) était de 5 634,97 € (soit 469,58 € par mois) brut et de 4 004,03 € (soit 333,67 € par mois) net de cotisations sociales et de retenues fiscales. Le salaire minimum national rapporté au revenu moyen brut (table earn_mw_avgr2) était de 34,20 %.

Le Comité rappelle que, pour assurer un niveau de vie décent au regard de l'article 4§1 de la Charte, la rémunération doit être supérieure au seuil minimal, fixé à 50 % du salaire moyen net. Tel est le cas lorsque le salaire minimum net est supérieur à 60 % du revenu moyen national net. Lorsque le salaire minimum net se situe entre 50 % et 60 % du revenu moyen national net, il appartient à l'Etat partie d'établir que ce salaire permet d'assurer un niveau de vie décent (Conclusions XIV-2 (1998), Observation interprétative de l'article 4§1). Le Comité prend note des efforts entrepris pour améliorer la situation des rémunérations à long terme. Il constate néanmoins que le salaire minimum national net représente 34,32 % du revenu moyen net, une valeur inférieure au seuil minimal, et ne constitue dès lors pas une rémunération décente au sens de l'article 4§1 de la Charte. Il demande que le prochain rapport contienne des informations sur les éventuels transferts ou prestations sociales bénéficiant aux travailleurs rémunérés au salaire minimum national et à leurs familles].

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

[Il a conclu précédemment (Conclusions 2007 et 2010) que la situation de la Roumanie n'était pas conforme à l'article 4§5 de la Charte au motif qu'il n'était pas établi que les retenues sur salaire ne privaient pas les travailleurs et les personnes à leur charge des moyens de subsistance. Il a demandé des informations concernant les garanties empêchant les travailleurs de renoncer à la limitation des retenues sur salaire, les autres causes de retenue autorisées (cotisations syndicales ; amendes ; remboursement d'avances sur salaire, etc.), et la limitation éventuellement applicable.

L'article 169 alinéa 4 du Code du travail, amendé par la loi n°40/2011 du 31 mars 2011, maintient les dispositions antérieures selon lesquelles le montant cumulé des retenues sur salaire ne peut excéder 50 % du salaire net de cotisations sociales et de retenues fiscales. En outre, l'article 257 alinéa 2 du Code limite les mensualités

déductibles au titre de l'indemnisation du préjudice causé à l'employeur à l'occasion du travail à un tiers du salaire net, dans la limite du montant cumulé des retenues de 50 % du salaire net.

Le Comité constate que la situation est globalement demeurée inchangée depuis la précédente période de référence. Il rappelle que le but de l'article 4§5 de la Charte consiste à garantir que les travailleurs, bénéficiaires de la protection offerte par cette disposition, ne sont pas privés de moyens de subsistance (Conclusions XVIII-2 (2007), Pologne). Il réitère en l'espèce que la limitation générale de l'article 169 alinéa 4 du Code laisse subsister des situations dans lesquelles les travailleurs ne disposent que de 50 % du salaire minimum net de cotisations sociales et retenues fiscales, un montant qui ne leur permet pas d'assurer la subsistance et celle des personnes dont ils ont la charge].

FÉDÉRATION DE RUSSIE

Action normative :

■ **Article 4§2 :** Le Comité conclut que la situation de la Fédération de Russie n'est pas conforme à l'article 4§2 de la Charte au motif que l'octroi d'un repos compensatoire majoré pour les heures supplémentaires n'est pas garanti aux travailleurs.

[Le Comité relève dans le rapport que, dans leurs décisions relatives à la rémunération des heures supplémentaires, les tribunaux ont fait mention de l'article 4§2 de la Charte sociale et conclu que ces heures supplémentaires devaient être mieux rémunérées.

Le Comité observe en outre qu'en vertu de l'article 152 du code du travail, les heures supplémentaires peuvent, à la demande du salarié, être compensées par un repos supplémentaire dont la durée ne peut être inférieure au nombre d'heures effectuées, en lieu et place d'une rémunération majorée.

A cet égard, le Comité rappelle (Conclusions XIV-2, Belgique) que 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. Il ne suffit donc pas d'octroyer au salarié un congé égal au nombre d'heures supplémentaires qu'il a effectuées. La durée du congé compensatoire accordé en remplacement de la rémunération doit être supérieure au nombre d'heures supplémentaires effectuées. Le Comité considère que la situation n'est pas conforme à la Charte sur ce point].

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

- ▶ le délai de préavis n'est pas raisonnable dans les cas suivants :
- ▶ le licenciement à la liquidation de l'établissement ou la réduction des effectifs, au-delà de 15 ans d'ancienneté ;
- ▶ le licenciement pour inaptitude médicale, l'appel sous les drapeaux, la réintégration judiciaire ou administrative ou le refus de mutation au déménagement de l'employeur, au-delà de six mois d'ancienneté ;
- ▶ le licenciement au cours de la période d'essai ;
- ▶ le licenciement de l'employé à temps partagé au retour du titulaire du poste, au-delà de six mois d'ancienneté ;
- ▶ la résiliation anticipée de contrats temporaires ;

- ▶ les délais de préavis applicables aux employés par les travailleurs indépendants et les organismes religieux et aux travailleurs à domicile sont laissés à la disposition des parties au contrat de travail.

[Le Comité rappelle qu'en acceptant l'article 4§4 de la Charte, les Etats parties se sont engagés à reconnaître le droit des travailleurs à un délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi (Conclusions XIII-4 (1996), Belgique), le caractère raisonnable s'appréciant principalement par rapport à l'ancienneté. S'il est admis que le délai de préavis soit remplacé par le versement d'une indemnité, celle-ci doit être au moins équivalente au salaire qui aurait été versé pendant le délai de préavis correspondant. Le Comité considère qu'en l'espèce, le délai de préavis combiné avec l'indemnité de licenciement applicable aux contrats saisonniers (article 296 alinéas 2 et 3 du Code) est raisonnable au sens de l'article 4§4 de la Charte. Il considère également que le délai de préavis combiné avec l'indemnité de licenciement sont raisonnables au sens de l'article 4§4 de la Charte dans certaines circonstances, mais néanmoins insuffisants dans les circonstances suivantes :

- ▶ le licenciement à la liquidation de l'établissement ou la réduction des effectifs (article 178 alinéas 1 et 2 et article 180 alinéa 1^{er} du Code), au-delà de 15 ans d'ancienneté ;
- ▶ la résiliation anticipée de contrats temporaires (article 292 alinéa 2 du Code) ;
- ▶ le licenciement de l'employé à temps partagé au retour du titulaire du poste (article 288 du Code), au-delà de six mois d'ancienneté ;
- ▶ le licenciement pour inaptitude médicale, l'appel sous les drapeaux, la réintégration judiciaire ou administrative et le refus de mutation au déménagement de l'employeur (article 178 alinéa 3 du Code), au-delà de six mois d'ancienneté.

(...) Le Comité constate que les délais de préavis de licenciement des employés par les travailleurs indépendants (article 307 alinéa 2 du Code) et les organismes religieux (article 347 alinéa 2 du Code) ainsi que des travailleurs à domicile (article 312 du Code) sont déterminés par le contrat de travail.

Le Comité rappelle que la protection conférée par le préavis et/ou l'indemnité doit bénéficier à tous les travailleurs, quelle que soit la nature, à durée déterminée ou indéterminée, du contrat de travail (Conclusions XIII-4 (1996), Belgique) ou la cause de la cessation d'emploi (Conclusions XIV-2 (1998), Espagne). La protection inclut la période d'essai (Fédération générale des employés des compagnies publiques d'électricité (GENOP-DEI) et Confédération des syndicats des fonctionnaires publics (ADEDY) c. Grèce, réclamation n°65/2011, décision sur le bien-fondé du 23 mai 2012, §§26 et 28). Le Comité considère dès lors que le délai de préavis de trois jours applicable au licenciement au cours de la période d'essai (article 71 alinéa 1^{er} du Code) est insuffisant au regard de l'article 4§4 de la Charte.

Le Comité considère également que les motifs suivants correspondent à la faute grave, seule exception justifiant le licenciement sans préavis ni indemnité (Conclusions 2010, Albanie) : le manquement répété ou grave aux obligations professionnelles ; les erreurs comptables entraînant la perte de confiance de l'employeur ; les actes immoraux rendant impossible le maintien de l'employé aux fonctions pédagogiques ; ainsi que l'usage de faux ou de fausses informations à la conclusion du contrat de travail (motifs de l'article 81 alinéa 1^{er} n°5, 7, 8 et 11 du Code). Tel n'est en revanche pas le cas de la qualification

insuffisante pour le poste dûment constatée; le changement de contrôle de l'établissement; la violation simple des obligations professionnelles; la violation simple des obligations professionnelles des cadres supérieurs; le retrait de l'autorisation secret défense; les cas stipulés au contrat des cadres supérieurs ou des administrateurs de société; les cas prévus par la législation fédérale (motifs de l'article 81 alinéa 1^{er} n°3 b), 4, 6, 9 à 12 et 14 du Code). Il demande que le prochain rapport indique le délai de préavis et/ou l'indemnisation applicables à ces cas. Il demande également des informations sur le délai de préavis et/ou l'indemnisation applicable à la cessation d'emploi prévue par l'article 77 alinéa 1^{er} du Code au refus de l'employé de poursuivre la relation de travail au transfert du contrôle de l'établissement (motif de l'article 75 alinéa 3 du Code); au refus par l'employé de la modification substantielle des conditions de travail au changement dans l'organisation ou les technologies (motif de l'article 73 du Code); au refus par l'employé de la mutation médicale (motif de l'article 72 alinéa 2 du Code); pour les causes indépendantes de la volonté des parties (motifs précisés à l'article 83 alinéa 1^{er} du Code); et pour la violation des règles de conclusion des accords collectifs (motif de l'article 84 du Code). Il relève en outre que la durée cumulée des contrats à durée déterminée successifs est limitée à cinq ans (article 58 alinéa 1^{er} du Code) et demande des informations sur le préavis et/ou l'indemnité applicables à la résiliation anticipée de ces contrats.

Le Comité considère que, afin d'assurer l'effectivité de la protection conférée par l'article 4§4 de la Charte, le délai de préavis et/ou l'indemnité qui en tient lieu ne peuvent être laissés à la disposition des parties au contrat de travail, mais doivent être régis par des instruments juridiques tels que la législation, la jurisprudence, la réglementation ou l'accord collectif. En l'espèce, la détermination des délais de préavis régissant le licenciement des employés par les travailleurs indépendants (article 307 alinéa 2 du Code) et les organismes religieux (article 347 alinéa 2 du Code) ainsi que régissant les travailleurs à domicile (article 312 du Code) par le contrat de travail ne sont pas conformes à l'article 4§4 de la Charte.

(...) Le Comité considère que, afin d'assurer l'effectivité de la protection conférée par l'article 4§4 de la Charte, le délai de préavis et/ou l'indemnité qui en tient lieu ne peuvent être laissés à la disposition des parties au contrat de travail, mais doivent être régis par des instruments juridiques tels que la législation, la jurisprudence, la réglementation ou l'accord collectif. En l'espèce, la détermination des délais de préavis régissant le licenciement des employés par les travailleurs indépendants (article 307 alinéa 2 du Code) et les organismes religieux (article 347 alinéa 2 du Code) ainsi que régissant les travailleurs à domicile (article 312 du Code) par le contrat de travail ne sont pas conformes à l'article 4§4 de la Charte].

Autres mesures parlementaires :

■ **Article 2§4 :** Le Comité conclut que la situation de la Fédération de Russie n'est pas conforme à l'article 2§4 de la Charte au motif que tous les travailleurs exposés de facto à des risques résiduels n'ont pas droit à des mesures de compensation appropriées.

[Le Comité rappelle que les Etats ont une certaine latitude pour déterminer quelles activités doivent être considérées comme dangereuses ou insalubres et quels sont les risques inhérents à celles-ci, mais le choix est contrôlé par le Comité. Ils doivent au moins retenir les secteurs et occupations manifestement dangereux ou insalubres pour lesquels les

risques ne peuvent être éliminés, tels que l'extraction minière, l'exploitation des carrières, les aciéries et les chantiers navals, les activités qui exposent les travailleurs aux radiations ionisantes, aux températures extrêmes ou au bruit. Le Comité demande que le prochain rapport indique si ces occupations et secteurs sont couverts par la législation et quelles mesures de prévention et de compensation sont prises pour les travailleurs exposés aux risques inhérents à ces activités.

Selon le rapport, les travailleurs exerçant les activités répertoriées dans le décret de 1974 susmentionné peuvent bénéficier d'une réduction de la durée du travail (article 92 du code du travail) et de jours de congés payés annuels supplémentaires (article 117 du code du travail, arrêté n°870 du 20 novembre 2008 du Gouvernement de la Fédération de Russie prévoyant une réduction de la durée du travail, des congés payés supplémentaires et une rémunération majorée pour les travailleurs employés à des travaux pénibles dans des conditions nocives ou dangereuses ou d'autres conditions de travail particulières). Le Comité relève toutefois dans le rapport que, pendant la période de référence, aucune mesure de compensation n'était prévue pour les travailleurs exerçant des activités non incluses dans la liste, mais dont le caractère nocif/dangereux avait été établi lors de la certification du lieu de travail. De plus, aucun texte réglementaire n'avait été adopté à ce jour, comme le prévoyait le paragraphe 2 de l'arrêté n°870 de 2008 susmentionné, afin de différencier les types de mesures de compensation et leur montant selon le niveau de dangerosité de l'activité. Le rapport fait état de certains changements jurisprudentiels qui sont intervenus à cet égard en 2013, en dehors de la période de référence (décision n°135-O du 7 février 2013 de la Cour Constitutionnelle ; décision n°AKPI12-1570 du 14 janvier 2013 de la Cour Suprême). Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur l'impact de cette jurisprudence sur les règles concernant les mesures compensatoires pour les travailleurs exposés à des conditions de travail nocives ou dangereuses.

Le Comité note également que, selon les données statistiques fournies, sur 48,7 millions d'emplois (et 68 millions de travailleurs), 26,6 millions offrent des conditions de travail dangereuses. En particulier, dans l'industrie de transformation, les transports et l'extraction minière, le pourcentage de travailleurs exposés à des conditions de travail nocives était, fin 2012, respectivement de 33,4 %, 35,1 % et 46,2 %. 41,8 % de l'ensemble des travailleurs avaient droit à au moins une forme de compensation, soit 31,1 % à des congés supplémentaires et 3,7 % à une réduction de la durée du travail. Parmi les autres mesures de compensation prévues, on peut citer : la fourniture gratuite de nourriture à des fins de prévention médicale (1,8 %), la fourniture gratuite de lait ou d'autres produits alimentaires équivalents (18,8 %), un salaire plus élevé (27,5 %), la fourniture gratuite de vêtements de protection, de chaussures spéciales et d'autres moyens de protection personnelle (76,6 %) et une retraite anticipée (18,9 %).

Le Comité rappelle que l'objectif des mesures de compensation doit être d'offrir aux personnes concernées des temps de repos suffisants et réguliers pour récupérer du stress et de la fatigue engendrés par leur activité et de préserver ainsi leur vigilance. C'est pourquoi, les mesures prévues par l'article 2§4 englobent la réduction de la durée du travail, l'octroi de congés payés supplémentaires et d'autres mesures similaires correspondant aux objectifs de santé et de sécurité. En revanche, la retraite anticipée ou la compensation financière ne sont pas appropriées au regard de la finalité de l'article 2§4. D'après les informations fournies, le Comité note que la situation n'est pas conforme à l'article

2§4 de la Charte, dans la mesure où tous les travailleurs exposés de facto à des risques résiduels n'ont pas droit à des mesures de compensation appropriées].

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

[Le Comité rappelle que le but de l'article 4§5 de la Charte consiste à garantir que les travailleurs, bénéficiaires de la protection offerte par cette disposition, ne sont pas privés de moyens de subsistance (Conclusions XVIII-2 (2007), Pologne). Il constate qu'en l'espèce les circonstances autorisant les retenues sur salaire sont définies de manière claire et précise par la loi. Il considère néanmoins que les limites de 20 %, 50 % et 70 % du salaire net de retenues fiscales prévues par les articles 176 alinéa 2 du Code du travail et l'article 99 de la loi fédérale n°299-FZ laissent subsister des situations dans lesquelles les travailleurs ne disposent que de 50 % voire 30 % du salaire minimum, un montant qui ne leur permet pas d'assurer la subsistance et celle des personnes dont ils ont la charge. Il demande que le prochain rapport indique dans quelle mesure les retenues opérées au titre de la compensation du préjudice causé à l'employeur ou aux tiers par la faute du travailleur sont assujetties aux limites de 20 %, 50 % ou 70 % du salaire net de retenues fiscales.]

Le Comité rappelle également qu'en vertu de l'article 4§5 de la Charte, les travailleurs ne peuvent renoncer au droit à la limitation des retenues sur salaire, et la détermination des retenues sur salaire ne doit pas être laissée à la disposition des parties au contrat de travail (Conclusions 2005, Norvège). Il demande à ce titre que le prochain rapport indique si l'article 136 alinéa 5 du Code permet dans la pratique aux travailleurs de consentir des cessions de salaire au bénéfice de l'employeur ou de tiers.]

SERBIE

Action normative :

■ **Article 4§4** : Le Comité conclut que la situation de la Serbie n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte aux motifs que le délai de préavis de licenciement pour insuffisance professionnelle n'est pas raisonnable au-delà de trois ans d'ancienneté.

[Le Comité rappelle qu'en acceptant l'article 4§4 de la Charte, les Etats parties se sont engagés à reconnaître le droit des travailleurs à un délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi (Conclusions XIII-4 (1996), Belgique), le caractère raisonnable s'appréciant principalement par rapport à l'ancienneté. S'il est admis que le délai de préavis soit remplacé par le versement d'une indemnité, celle-ci doit être au moins équivalente au salaire qui aurait été versé pendant le délai de préavis correspondant. La protection par le délai de préavis et/ou l'indemnité qui en tient lieu doit bénéficier à tous les travailleurs, quelle que soit la nature, à durée déterminée ou indéterminée, du contrat de travail (Conclusions XIII-4 (1996), Belgique) ou la cause de la cessation d'emploi (Conclusions XIV-2 (1998), Espagne). Le Comité considère qu'en l'espèce, hormis la faute grave prévue par l'article 179 alinéa 1^{er} tirets 3 et 4 de la loi, seule situation autorisant le licenciement immédiat (Conclusions 2010, Arménie), le préavis de licenciement pour insuffisance professionnelle n'est raisonnable qu'en-deçà de trois ans d'ancienneté. En outre, dans la mesure où l'indemnité de licenciement en matière de licenciement abusif

n'est pas obligatoire, elle ne saurait remplacer le délai de préavis au sens de l'article 4§4 de la Charte.

Le Comité demande que le prochain rapport indique si le délai de cinq jours prévu par l'article 180 alinéa 1^{er} de la loi dans les cas de licenciement visés à l'article 179 alinéa 1^{er} tirets 1 à 6 de la loi constitue un délai de préavis. Il demande également des informations relatives aux montants versés dans la pratique au titre de l'indemnité de licenciement, lorsque la dispense de travailler pendant le préavis est accordée en application de l'article 189 alinéa 3 de la loi. Il demande également des informations relatives au préavis applicable au cours de la période d'essai ; aux relations de travail atypiques prévues par les articles 197 à 202 de la loi ; aux fonctionnaires et agents de la fonction publique ; aux autres causes de cessation d'emploi envisagés par les articles 175 et 176 de la loi].

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

[Le Comité note que pour constituer une organisation d'employeurs les membres fondateurs doivent employer au moins 5 % du nombre total de travailleurs dans une branche, un groupe, un sous-groupe ou un type d'activité déterminés ou un territoire d'une entité territoriale donnée (cf. code du travail, article 216). Le Comité rappelle que «lorsque la législation fixe le nombre minimum d'adhérents pour constituer un syndicat à un niveau manifestement trop élevé, ceci constitue un obstacle à la création du syndicat et, par conséquent, porte atteinte à la liberté syndicale». Le Comité considère que le seuil minimum établi par l'article 216 du code de travail constitue un obstacle à la liberté syndicale, notamment en ce qui concerne les micro-entreprises et les petites et moyennes entreprises et que par conséquent il n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte].

Autres mesures parlementaires :

■ **Article 6§4 :** Le Comité conclut que la situation de la Serbie n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte au motif que dans le cadre des procédures relatives à la détermination du «service minimum» imposé dans le cadre des restrictions du droit de grève en ce qui concerne certains services «d'intérêt général», les travailleurs ne sont pas impliqués au même niveau que les employeurs.

[Dans une «Demande directe» établie par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'Organisation internationale du travail (CEACR/OIT), le Comité note que l'article 10 de loi sur les grèves établit qu'en cas d'actions collectives impliquant des activités «d'intérêt général», l'employeur a le pouvoir de déterminer unilatéralement les services minima après avoir consulté le syndicat et que, si de tels services ne sont pas déterminés dans un délai de cinq jours précédant la grève, l'autorité publique compétente ou les collectivités locales prennent les décisions nécessaires. Dans la même source, le Comité note que la Confédération syndicale internationale indique que «la notion de services essentiels est très large et que les procédures de détermination du service minimum sont établies dans les règlements du gouvernement et peuvent même conduire à une interdiction totale de la grève» ; et que la Confédération des syndicats autonomes de Serbie (CATUS) considère que «les décisions sur les services minima sont prises dans la pratique sans prendre en compte l'opinion du syndicat» (cf. Demande directe (CEACR) – adoptée en 2012, rendue publique à la 102^{ème} session

de la CIT en 2013, Convention n°87 de 1948 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical – Serbie (ratification : 2000)).

Le Comité rappelle que l'instauration d'un «service minimum» dans les secteurs essentiels peut être jugée conforme à l'article 6§4 de la Charte (cf. Conclusions XVII-1 (2004), République Tchèque). Toutefois, pour ce qui est des procédures à suivre, il est essentiel que même si la décision finale se fonde sur des critères objectifs établis par la loi (tels que la nature de l'activité, le degré de mise en danger de la vie et de la santé des personnes et d'autres circonstances telles que la saison de l'année, la saison touristique, l'année scolaire, etc.), les travailleurs, ou leurs organisations qui les représentent, soient régulièrement impliqués dans la détermination du «service minimum» et au même niveau que les employeurs. Le Comité constate que l'implication des travailleurs dans les procédures susmentionnées n'est pas assurée en Serbie.

Par ailleurs, le Comité note que le Rapport des violations des droits syndicaux 2009 de la Confédération syndicale internationale il est affirmé qu'en Serbie «une grève ne peut être organisée sans commun accord préalable entre les signataires de la convention. Le conflit est alors soumis à une procédure d'arbitrage obligatoire». Le Comité demande au Gouvernement de fournir des commentaires sur cette affirmation].

RÉPUBLIQUE SLOVAQUE

Action normative :

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

[Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2010), le Comité a jugé la situation non conforme à la Charte au motif que le code du travail autorisait une durée de travail journalière pouvant aller jusqu'à seize heures pour certains types d'activités.

Aux termes de l'article 92 du code du travail, l'employeur est tenu d'aménager le temps de travail de telle façon qu'entre la fin d'un roulement et le début d'un autre, le salarié bénéficie d'un repos d'au moins douze heures consécutives par tranche de 24 heures. Cette période de repos peut être ramenée à huit heures pour un salarié âgé de plus de 18 ans en cas d'opérations en continu ou lors de travaux agricoles revêtant un caractère d'urgence ou de travaux de réparation à exécuter sans délai urgents sous peine de mettre en danger la vie ou la santé des salariés, ainsi que dans des circonstances exceptionnelles.

S'agissant de la situation de non-conformité, le rapport indique que le code du travail dispose que la durée de travail ne peut excéder douze heures par jour, règle qui ne souffre aucune exception. Même lorsqu'il est possible, à titre exceptionnel, de limiter à huit heures le temps de repos entre deux roulements, la durée de travail doit être organisée de façon à ne pas dépasser douze heures par tranche de 24 heures.

Le Comité considère qu'il est impossible, sur une seule période de 24 heures, d'organiser le temps de travail de façon à satisfaire aux deux conditions posées, à savoir une durée maximale de 12 heures de travail ininterrompu et un repos de huit heures entre les roulements. Il part du principe qu'à chaque fois que le temps de repos entre les roulements est ramené à huit heures, le temps restant (16 heures) sera considéré comme temps de travail pour chaque tranche de 24 heures.

Le Comité réitère son précédent constat de non-conformité au motif que le temps de travail par tranche de 24 heures peut aller jusqu'à 16 heures pour certains types d'activités qui sortent du cadre ce qui peut être qualifié de circonstances extraordinaires ou exceptionnelles].

■ **Article 252 :** Le Comité conclut que la situation de la République slovaque n'est pas conforme à l'article 252 de la Charte au motif que le travail effectué un jour férié n'est pas suffisamment compensé, lorsque les taux minima de compensation s'appliquent.

[Le Comité prend note de la liste des jours fériés, jours chômés et jours de commémoration fixés par la loi n°241/1993 Rec. et de la liste des activités dont l'exercice peut être autorisé, par dérogation, les jours fériés. Il note que d'autres restrictions s'appliquent à certaines dates au travail effectué les jours fériés (1^{er} janvier, dimanche de Pâques, 24 décembre après-midi et 25 décembre).

Le code du travail dispose que l'employeur et le salarié peuvent convenir d'un repos compensatoire pour le travail effectué les jours fériés, accordé à égalité des heures travaillées les jours en question (1 heure travaillée = 1 heure de congé). Si l'employeur n'accorde pas le repos compensatoire convenu dans un délai de trois mois, le travailleur a droit, en plus de la rémunération qui lui est normalement due pour les heures en question, à un complément correspondant à 50 % au moins de ladite rémunération (la loi n°553/2003 prévoit un complément de 100 % pour certains agents de la fonction publique). Des taux de compensation plus élevés peuvent être fixés par la convention collective ou le contrat individuel de travail. Le Comité demande que le prochain rapport précise si les jours fériés (chômés ou non) sont payés et en particulier si, dans tous les cas où un congé compensatoire est accordé, le salarié qui travaille un jour férié a également droit à sa rémunération normale. Il demande par ailleurs quelles catégories de travailleurs sont concernées par le complément de 100 % minimum que prévoit la loi n°553/2003 et quelles sont les catégories de travailleurs qui peuvent bénéficier du complément de 50 % minimum.

Le Comité considère que le travail accompli les jours fériés entraîne pour celui qui l'accomplit une contrainte qui doit faire l'objet d'une compensation. Compte tenu de la multiplicité des approches adoptées par les différents pays quant aux formes et aux niveaux de cette compensation et de l'absence de convergence en la matière entre les pays, le Comité considère que les Etats disposent d'une marge d'appréciation sur ce point, à condition que tous les salariés bénéficient d'une compensation suffisante lorsqu'ils sont appelés à travailler un jour férié. A cet égard, au vu des informations disponibles, le Comité considère que la situation qu'il a précédemment jugée non conforme à la Charte (Conclusions XIX-3 (2010)) n'a pas changé puisque le travail effectué un jour férié n'est pas compensé à un taux suffisamment élevé lorsque les taux minima de compensation s'appliquent].

■ **Article 255 :** Le Comité conclut que la situation de la République slovaque n'est pas conforme à l'article 255 de la Charte au motif que le repos hebdomadaire peut être reporté pour une durée supérieure à douze jours de travail consécutifs.

[L'article 93 du code du travail fait obligation à l'employeur d'organiser le temps de travail de façon à ce que les salariés puissent bénéficier de deux journées consécutives de repos

hebdomadaire, soit le samedi et le dimanche, soit le dimanche et le lundi. Si la nature ou les modalités d'exécution des tâches à effectuer ne le permettent pas, le salarié doit bénéficier au minimum de 24 heures de repos ininterrompues toutes les deux semaines, étant entendu que l'employeur doit lui accorder un autre repos compensatoire continu dans les quatre mois suivant la date à laquelle le salarié aurait dû bénéficier de ses deux jours de repos hebdomadaire. Selon l'article 94, il ne peut être demandé qu'à titre exceptionnel de travailler les jours de repos (c.-à-d. les jours de repos consécutifs hebdomadaires et les jours fériés); cela ne peut se faire qu'après consultation des représentants des salariés et ne doit concerner que des tâches indispensables qui ne peuvent être exécutées en semaine, à savoir : a) travaux de réparation urgents ; b) opérations de chargement et de déchargement ; c) inventaire et clôture des comptes ; d) remplacement d'un salarié qui n'a pas pris son poste dans les entreprises travaillant en continu ; e) interventions requises pour écarter des menaces mettant en danger la vie et la santé des personnes ou en cas d'événements exceptionnels ; f) travaux indispensables pour satisfaire aux besoins vitaux, sanitaires et culturels de la population ; g) alimentation et soins prodigués à des animaux d'élevage ; h) travaux agricoles impératifs (plantation, labour et récolte) et transformation des matières premières alimentaires.

Le Comité considère que le repos hebdomadaire peut être reporté sur la semaine suivante, à condition qu'un salarié ne travaille pas plus de douze jours consécutifs avant de bénéficier d'un repos de deux jours. Il relève dans le rapport que la législation slovaque autorise, bien qu'à titre exceptionnel, un report du repos hebdomadaire selon des modalités qui font qu'un salarié peut travailler deux semaines, soit plus de douze jours consécutifs, avant de bénéficier d'un temps de repos. Il considère par conséquent que la situation n'est pas conforme à l'article 2§5 de la Charte].

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

- ▶ le délai de préavis applicables au licenciement pour motifs économiques, pour motifs de santé ou fondé sur d'autres motifs ne sont pas raisonnables, au-delà de cinq années d'ancienneté ;
- ▶ le délai de préavis de trois jours applicable aux licenciements en période probatoire n'est pas raisonnable.

[Le Comité rappelle qu'en acceptant l'article 4§4 de la Charte, les Etats parties se sont engagés à reconnaître le droit de tous les travailleurs à un délai de préavis raisonnable en cas de licenciement (Conclusions XIII-4 (1996), Belgique), le caractère raisonnable de ce délai étant déterminé par l'ancienneté. S'il est admis que le préavis peut être remplacé par une indemnité de licenciement, cette dernière doit équivaloir à la rémunération qui aurait été versée pendant la durée du préavis. Le Comité examine les délais de préavis en combinaison avec l'indemnisation prévue et considère que l'indemnisation versée au licenciement pour graves motifs de santé (article 76 alinéa 4 du Code) est conforme à l'article 4§4 de la Charte. Il considère également que les délais de préavis et/ou l'indemnisation prévus au licenciement pour motifs économiques ou pour motifs de santé (article 62 alinéa 3 du Code) sont conformes à l'article 4§4 de la Charte dans certaines situations, mais ne le sont pas au-delà de cinq ans d'ancienneté. Il considère en outre que les délais de préavis et/ou l'indemnisation prévus au licenciement fondé sur d'autres motifs (article 62 alinéas 2 et 4 du Code) ne sont pas conformes à l'article 4§4 de la Charte au-delà de cinq ans d'ancienneté.

(...) Le Comité rappelle que la protection prévue par l'article 4§4 de la Charte s'étend également aux périodes probatoires (Fédération générale des employés des compagnies publiques d'électricité (GENOP-DEI) et Confédération des syndicats des fonctionnaires publics (ADEDY) c. Grèce, réclamation n°65/2011, décision sur le bien-fondé du 23 mai 2012, §§26 et 28). Il constate qu'en l'espèce, la période probatoire est limitée à trois mois en règle générale et à six mois pour les cadres (article 45 alinéa 1^{er} du Code), mais peut être étendue désormais à six mois en règle générale et à neuf mois pour les cadres par voie d'accord collectif (article 45 alinéa 5 du Code). Il considère qu'étant donné la durée sur laquelle cette période peut être étendue, le délai de préavis de trois jours que prévoit l'article 72 alinéa 2 du Code est insuffisant au regard de l'article 4§4 de la Charte].

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

- ▶ les travailleurs peuvent renoncer au droit à la limitation des retenues sur salaire ; (...)

[Le Comité rappelle également qu'au regard de l'article 4§5 de la Charte, les travailleurs ne peuvent renoncer au droit à la limitation des retenues sur salaire, et la détermination des retenues ne doit pas être laissée à la disposition des parties au contrat de travail (Conclusions 2005, Norvège). Il considère qu'en l'espèce, les causes de retenue susceptibles de faire l'objet d'accords écrits en application de l'article 131 alinéa 3 du Code ne sont pas définies par la loi, le règlement, les conventions collectives ou les sentences arbitrales ainsi que l'article 4§5 de la Charte le requiert. Il réitère par conséquent sa précédente conclusion de non-conformité sur ce point].

■ **Article 6§4 :** Le Comité conclut que la situation de la République slovaque n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte au motif que les restrictions au droit de grève de certaines catégories de salariés (les employés des centres de soins ou d'assistance sociale ; les employés qui font fonctionner les équipements des centrales nucléaires ou des machines utilisant des matières fissiles, ou qui s'occupent d'oléoducs ou de gazoducs ; les juges, les procureurs et les contrôleurs aériens ; les sapeurs-pompiers, les membres d'équipes de secours constituées en vertu de réglementations spéciales et les employés chargés des télécommunications) ne respectent pas les conditions prévues par l'article G de la Charte.

[La loi sur la négociation collective de la République slovaque prévoit des restrictions au droit de grève, qui ont été exposées dans les précédentes conclusions du Comité (Addendum aux Conclusions XV-2, p. 174 à 179, Conclusions XVI-2, p. 38 à 39, Conclusions XVIII-1). Ces restrictions concernent plus particulièrement certains fonctionnaires – juges, procureurs, membres des forces armées, sapeurs-pompiers et contrôleurs aériens, par exemple –, mais aussi des travailleurs du secteur social, des soins de santé, des télécommunications et de l'industrie nucléaire, où le recours à la grève pourrait mettre en danger la vie ou la santé des personnes.

Le Comité rappelle que toute restriction au droit de grève ne peut être imposée que dans les conditions prévues à l'article G de la Charte révisée (Conclusions X-1 (1987), Norvège (concernant l'article 31 de la Charte)). Dans les circonstances particulières de l'espèce, le Comité a demandé à plusieurs reprises si et comment les limitations qui figurent dans la législation slovaque ont été interprétées et appliquées concrètement à la lumière de cette disposition. Le Comité a en outre souhaité savoir comment les services minima étaient

organisés en pratique durant un mouvement de grève. Aucun des rapports précédents n'a fourni les informations demandées.

Une fois de plus, le présent rapport laisse sans réponse les questions précitées du Comité. Il confirme que les juges, les procureurs, les membres des forces armées, les contrôleurs aériens et les employés qui font fonctionner les équipements des centrales nucléaires n'ont pas le droit de faire grève. Il ressort du rapport que ni les salariés, ni les représentants des employeurs n'ont pris aucune initiative visant à changer cette situation.

Le Comité rappelle qu'une restriction du droit de grève dans des secteurs considérés comme essentiels à la vie de la communauté est présumée comme poursuivant un but légitime dans la mesure où un arrêt de travail pourrait mettre en danger l'ordre public, la sécurité nationale et/ou la santé publique (Conclusions I (1969), Observation interprétative sur l'article 6§4). Toutefois une interdiction pure et simple de la grève dans ces secteurs ne saurait être considérée comme proportionnée aux impératifs propres à chacun des secteurs concernés. Tout au plus, l'instauration d'un service minimum dans de tels secteurs pourrait être jugée conforme à l'article 6§4 (Conclusions XVII-1 (2004), République tchèque). Dès lors que l'instauration d'un service minimum n'est pas prévue et que les grèves sont purement et simplement interdites pour les catégories précitées de travailleurs, le Comité estime que la situation n'est pas conforme à la Charte.

Le Comité considère que rien ne démontre que les restrictions au droit de grève dont font l'objet les catégories précitées de travailleurs entrent dans les limites de l'article G. La situation étant demeurée inchangée pendant la période de référence, le Comité considère toujours qu'elle n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte. Le Comité rappelle au gouvernement son obligation de prendre des mesures pour rendre la situation conforme à la Charte].

■ Article 28 : Le Comité conclut que la situation de la République slovaque n'est pas conforme à l'article 28 de la Charte au motif que la législation ne prévoit pas de protection suffisante en cas de licenciement abusif lié à l'appartenance ou aux activités syndicales.

[Le gouvernement indique que les représentants des travailleurs ont à leur disposition les mêmes moyens pour contester les actes préjudiciables à eux comme toute autre personne. Ils ont le droit de déposer à tout moment une plainte auprès du tribunal compétent et de commencer les procédures judiciaires.

Le gouvernement indique également qu'une compensation pour le préjudice subi par le représentant des travailleurs qui a été licencié est garantie au même niveau car il est garanti pour tout autre employé. Le tribunal décide sur le niveau de rémunération. Il est indiqué que une compensation salariale jusqu'à concurrence du montant correspondant à 36 mois peut être fournie à la personne.

Le Comité rappelle que, dans le cas particulier du licenciement fondé sur l'appartenance à un syndicat ou des activités syndicales, il a considéré – conformément à sa décision en vertu de l'article 24 de la Charte, qui interdit le licenciement sans motif valable (Conclusions 2003, p 76. -82) – que la rémunération doit correspondre au moins au salaire qui aurait été payable entre la date du licenciement et la date de la décision ou de la réintégration. Le Comité a trouvé, par exemple que la situation n'est pas conforme à l'article 28 de la Charte dans le cas de la législation bulgare qui prévoit des dommages

jusqu'à un maximum de 6 mois de salaire en cas de licenciement discriminatoire en raison des activités syndicales (Conclusions 2004 Bulgarie).

Le Comité considère que la situation en République slovaque n'est pas conforme à l'article 28 de la Charte au motif que la législation ne prévoit pas de compensation adéquate qui serait proportionnelle au préjudice subi par la victime en cas de licenciement fondé sur des activités syndicales].

Autres mesures parlementaires :

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

[Selon les données 2012 fournies par l'Office des statistiques (table STATDAT « earnings of employees by NACE Rev.2 »), la rémunération nominale mensuelle moyenne était de 881 € (soit 10 572 € par an) pour l'ensemble du territoire, et de 1 159 € dans la région de Bratislava. Elle était particulièrement faible dans les comtés de Poltár (634 €), Rimavská Sobota (616 €), Veľký Krtíš (617 €), Bardejov (604 €), Kežmarok (635 €), Snina (626 €), Stropkov (645 €), Vranov nad Topľou (649 €), Gelnica (620 €) et Košice III (645 €). La rémunération était également faible dans des secteurs tels que l'hôtellerie et la restauration (545 €), les services administratifs et les services d'appui (644 €), les arts, spectacles et loisirs (705 €), l'éducation (717 €) et l'agriculture, la sylviculture et la pêche (727 €).

Selon les données EUROSTAT pour 2012 (table « earn_nt_net »), les gains annuels moyens des travailleurs célibataires sans enfants (100 % du salaire moyen) étaient de 9 810,00 € brut et 7 573,82 € net de cotisations sociales et de déductions fiscales ; e salaire minimum mensuel brut (table « earn_mw_cur ») (équivalent temps plein) était de 327 € (soit 3 924 € par an) ; ce salaire représentait (table « earn_mw_avgr2 ») 36,7 % des gains moyens.

Le Comité note que le Comité des Droits économiques, sociaux et culturels de l'ONU s'est déclaré préoccupée (Observations finales du 8 juin 2012, §15) par le fait que, malgré les efforts déployés en la matière, le salaire minimum ne suffisait pas à assurer un niveau de vie décent aux travailleurs et à leurs familles.

Le Comité rappelle que, pour assurer un niveau de vie décent au regard de l'article 4§1 de la Charte, la rémunération doit être supérieure au seuil minimal, fixé à 50 % du salaire moyen net. Tel est le cas lorsque le salaire minimum net est supérieur à 60 % du salaire moyen net. Lorsque le salaire minimum net se situe entre 50 % et 60 % du salaire moyen net, il appartient à l'Etat partie d'établir que ce salaire permet d'assurer un niveau de vie décent (Conclusions XIV-2 (1998), Observation interprétative de l'article 4§1). Le Comité se félicite en l'espèce de ce que la loi n°663/2007 ait supprimé les taux de rémunération réduits pour les jeunes travailleurs et les travailleurs handicapés. Il relève cependant que, lorsqu'il est applicable, le salaire minimum légal représente 45,53 % du salaire moyen net, un niveau qui demeure trop faible pour assurer un niveau de vie décent au sens de l'article 4§1 de la Charte].

■ **Article 4§2 :** Le Comité conclut que la situation de la République slovaque n'est pas conforme à l'article 4§2 de la Charte au motif que le repos compensatoire pour les heures supplémentaires est insuffisant.

[Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2010), le Comité a jugé la situation non conforme à la Charte au motif que le repos compensatoire pour les heures supplémentaires était d'une durée insuffisante. Le rapport indique à ce sujet que la durée du repos accordé en compensation des heures supplémentaires correspond au temps ainsi travaillé. Les partenaires sociaux n'ont formulé aucune proposition ni demande en vue de modifier cette disposition lorsqu'elle a été rédigée dans le cadre de consultations tripartites.

Le Comité rappelle que l'objectif de l'article 4§2 est que l'effort accru fait par le travailleur qui effectue des heures supplémentaires soit compensé. Selon les termes de cette disposition, la compensation doit prendre la forme d'un taux majoré de rémunération. Le Comité admet cependant la compensation sous la forme d'un repos à condition que l'objectif de l'article 4§2 soit respecté. Cela signifie notamment que dans le cas où la rémunération des heures supplémentaires est entièrement compensée par un repos, l'article 4§2 exige que le repos accordé soit d'une durée supérieure à celle des heures supplémentaires effectuées (Conclusions XIV-2, Belgique). Le principe consacré par cette disposition est que le travail accompli en plus des heures normales de travail nécessite de la part du travailleur un effort accru qui doit dès lors être rémunéré à un taux majoré par rapport au taux de salaire normal (Conclusions XIV-2, Observation interprétative relative à l'article 4§2).

En conséquence, le Comité considère que la situation qu'il avait précédemment jugée non conforme à la Charte n'a pas changé. Il réitère donc son précédent constat de non-conformité].

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

- ▶ (...) après la déduction des retenues autorisées, le salaire des travailleurs dont les niveaux de rémunération sont les plus faibles ne permet pas d'assurer leur subsistance ni celle des personnes dont ils ont la charge.

[Le rapport rappelle les causes de retenue sur salaire admises en priorité en vertu de l'article 131 alinéa 1^{er} du Code du travail et celles autorisant les retenues sur la part résiduelle en application de l'article 131 alinéa 2 du Code. Toute autre retenue sur salaire nécessite l'accord écrit de l'employé en application de l'article 131 alinéa 3 du Code. Selon le rapport, les causes de retenue visées par cette disposition ne sont pas encadrées par la loi, le règlement, les conventions collectives ou les sentences arbitrales, mais laissés à la disposition des parties de manière à préserver la liberté contractuelle. Elles peuvent inclure les accords conclus en application de l'article 20 alinéa 2 du Code afin de transiger sur l'indemnisation du préjudice réclamée à l'employé.

L'employeur ne peut cependant retenir plus de la quotité saisissable du salaire, définie par le décret gouvernemental n°268/2006 relatif au montant des retenues sur salaire opérées en exécution d'une décision, qui fixe les limites suivantes :

- ▶ tranche saisissable de base à hauteur de 60 % du minimum vital d'un adulte ;
- ▶ tranche insaisissable supplémentaire à hauteur de 25 % du minimum vital pour chaque personne à charge ;
- ▶ tranche insaisissable supplémentaire à hauteur de 25 % du minimum vital lorsque des retenues sont opérées sur les salaires des deux conjoints ;
- ▶ tranche insaisissable supplémentaire à hauteur de 25 % du minimum vital pour les personnes en faveur desquelles l'exécution d'une décision de recouvrement de créances alimentaires est en cours.

Quelques autres retenues peuvent être autorisées en vertu de l'article 277 du Code de procédure civile à concurrence du tiers du montant résiduel du salaire. (...) Le Comité rappelle également que le but de l'article 4§5 de la Charte consiste à garantir que les travailleurs, bénéficiaires de la protection offerte par cette disposition, ne sont pas privés de moyens de subsistance (Conclusions XVIII-2 (2007), Pologne). Il considère qu'en l'espèce, la quotité insaisissable du salaire fixée par le décret gouvernemental n°268/2006 est trop faible pour garantir un niveau de rémunération suffisant à assurer la subsistance du travailleur et des personnes dont il a la charge. Il réitère par conséquent sa précédente conclusion de non-conformité sur ce point.

Le Comité demande que le prochain rapport indique si les limites fixées par le décret gouvernemental n°268/2006 s'appliquent également aux causes de retenue visées à l'article 131 alinéas 1 et 2 du Code. Il demande également à connaître les limites appliquées aux autres causes de retenue telle que les amendes pénales ou disciplinaires ; la compensation des prestations en nature (article 127 alinéa 1^{er}) ; les cessions de salaire (article 130 alinéa 6) ; la baisse d'activité, etc.].

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

[Le Comité prend note par ailleurs des informations communiquées par le représentant de la République slovaque au sein du Comité gouvernemental, selon lequel le nombre total de salariés couverts par des conventions-cadres en République slovaque est estimé à 30 % seulement (voir le rapport du Comité gouvernemental relatif aux Conclusions XIX-3 (2010)).

Le Comité rappelle qu'aux termes de l'article 6§2, si le développement spontané de la négociation collective n'est pas suffisant, des mesures positives doivent être prises en vue de faciliter et d'encourager la conclusion de conventions collectives. Quelles que soient les procédures retenues, la négociation doit demeurer libre et volontaire (Conclusions I, Observation interprétative sur l'article 6§2). Le Comité note que le rapport n'indique pas les mesures concrètes prises par la République slovaque en vue de faciliter et encourager la conclusion de conventions collectives. Il considère que la conclusion de conventions collectives n'est pas suffisamment encouragée en pratique, comme l'indique le nombre limité de salariés couverts par les conventions collectives. Par conséquent, la situation n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte sur ce point].

SLOVÉNIE

Action normative :

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

[Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2017), le Comité a demandé des exemples de conventions collectives du secteur privé comportant des dispositions moins favorables aux travailleurs amenés à assurer des astreintes. En réponse, le rapport indique que la plupart des conventions collectives du secteur privé font référence aux périodes d'astreinte

effectuées au domicile en relation avec l'indemnisation à laquelle le travailleur concerné peut prétendre (en général 10 %, parfois 15 %).

Le rapport donne plusieurs exemples de conventions collectives qui règlementent les périodes d'astreinte. Dans l'industrie métallurgique et dans l'industrie électrique, les permanences assurées au domicile ne doivent pas représenter plus de cinq jours par mois et ne sont pas incluses dans la durée du travail normale. La convention collective du secteur de l'assurance prévoit que les astreintes à domicile donnent droit à une compensation pécuniaire égale à 10 % minimum du salaire de base. La convention collective du secteur des transports ferroviaires limitent les astreintes à 150 heures par mois. L'astreinte à domicile n'est pas incluse dans le nombre d'heures normalement travaillées à temps plein.

La convention collective du secteur bancaire définit l'astreinte comme une période effectuée en dehors des heures de travail habituelles à la demande de l'employeur, et pour laquelle le travailleur a droit à une indemnité.

Certaines conventions collectives règlementent également l'indemnité (20 %) due pour les astreintes assurées sur le lieu de travail. Dans la convention collective du secteur de l'assurance, les permanences comptent pour temps de travail et le travailleur a droit à une indemnité pour heures supplémentaires en compensation des heures d'astreinte qu'il a effectuées. En plus de l'indemnité, la convention collective de l'industrie électrique prévoit que le travail effectif accompli pendant la période d'astreinte est payé en heures supplémentaires.

Le Comité comprend que si elle est assurée sur le lieu travail, l'astreinte compte intégralement comme temps de travail. Le travail effectif accompli (temps d'intervention) est rémunéré au taux des heures supplémentaires, tandis que la période d'inactivité durant laquelle le travailleur reste à la disposition de l'employeur donne droit à une indemnité d'astreinte (en l'occurrence 20 %). Les périodes d'astreinte effectuées au domicile ne comptent pas systématiquement comme temps de travail, sauf si le travailleur est amené à accomplir un travail effectif.

Le Comité rappelle avoir indiqué, dans sa décision du 23 juin 2010 sur le bien-fondé Confédération générale du travail (CGT) c. France (§§64-65), réclamation n°55/2009, que le fait d'assimiler à du temps de repos les périodes d'astreinte au cours desquelles aucun travail effectif n'est réalisé constitue une violation de l'article 2§1 de la Charte. Il a considéré que l'absence de travail effectif, constatée a posteriori pour une période de temps dont le salarié n'a pas eu a priori la libre disposition, ne constitue pas un critère suffisant d'assimilation de cette période à une période de repos. Le Comité estime qu'une assimilation des périodes d'astreinte, en tout, au temps de repos porte atteinte au droit à une durée raisonnable du travail, qu'il s'agisse d'un temps de garde sur le lieu de travail ou d'une période d'astreinte à domicile.

Le Comité considère que la situation de la Slovénie n'est pas conforme à la Charte au motif que dans certaines conventions collectives, les périodes d'astreinte durant lesquelles aucun travail effectif n'est réalisé sont assimilées, en tout, à des périodes de repos].

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

- ▶ le délai de préavis n'est pas raisonnable au-delà de trois ans d'ancienneté dans les circonstances suivantes :

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

[Le rapport expose que la loi n°103/2007 relative aux relations d'emplois (ERA) a uniformisé, à compter du 1^{er} janvier 2009, les délais de préavis applicables au licenciement ordinaire (article 92 alinéa 2 de l'ERA), et autorisé les entreprises de dix salariés et moins de prévoir des délais de préavis inférieurs aux délais légaux par voie d'accords collectifs (article 91 de l'ERA). Selon le précédent rapport, auquel le présent se réfère, seuls quatre sur 30 accords collectifs font usage de cette faculté en stipulant un délai uniforme de 30 jours. En outre, le remplacement du délai de préavis par une indemnité implique l'accord écrit de l'employeur et du salarié (article 94 alinéas 1 et 2 de l'ERA), le montant de l'indemnité devant être au moins équivalent à ce que le salarié aurait perçu au cours du délai de préavis correspondant.]

Le Comité constate qu'en cours de préavis, le salarié a droit à des périodes d'absence en vue de la recherche d'emploi, de l'ordre de deux heures par semaine (article 95 de l'ERA). Il constate également que le licenciement ordinaire pour motifs économiques ou pour insuffisance professionnelle donne lieu au versement d'une indemnité en sus du maintien du salaire pendant le préavis (article 109 alinéas 1, 2 et 4 de l'ERA).

Le Comité rappelle qu'en acceptant l'article 4§4 de la Charte, les Etats parties se sont engagés à reconnaître le droit des travailleurs à un délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi (Conclusions XIII-4 (1996), Belgique), le caractère raisonnable s'appréciant principalement par rapport à l'ancienneté. S'il est admis que le délai de préavis soit remplacé par le versement d'une indemnité, celle-ci doit être au moins équivalente au salaire qui aurait été versé pendant le délai de préavis correspondant. La protection par le délai de préavis et/ou une indemnisation doit bénéficier à tous les travailleurs, quelle que soit la nature, à durée déterminée ou indéterminée, du contrat de travail (Conclusions XIII-4 (1996), Belgique) ou le motif de la cessation d'emploi (Conclusions XIV-2 (1998), Espagne).

Le Comité considère qu'en l'espèce, le préavis de 30 jours applicable aux entreprises de dix salariés et moins en vertu de certains accords collectifs, n'est pas raisonnable au sens de l'article 4§4 de la Charte au-delà de trois ans d'ancienneté. Il en va de même des délais dérogatoires de 15 jours avec application de l'indemnité prévue à l'article 109 de la loi en cas de redressement ou de liquidation judiciaire (article 103 alinéa 1^{er} de l'ERA) et de 30 jours avec application de l'indemnité prévue à l'article 109 de la loi en cas de licenciement ordinaire pour motifs économiques (article 108 alinéas 1 et 2 de l'ERA).

Le Comité considère également que les motifs justifiant le licenciement extraordinaire sans préavis ni indemnité (article 111 alinéa 1^{er} de l'ERA) correspondent généralement à la

faute grave, seule exception autorisée au droit des travailleurs au délai de préavis raisonnable (Conclusions 2010, Albanie), sauf en ce qui concerne le refus de transfert du contrat à l'employeur successeur et la période d'essai non concluante. Il rappelle à ce titre que le droit des travailleurs au délai de préavis raisonnable s'applique également au cours de la période d'essai (Fédération générale des employés des compagnies publiques d'électricité (GENOP-DEI) et Confédération des syndicats des fonctionnaires publics (ADEDY) c. Grèce, réclamation n°65/2011, Décision sur le bien-fondé du 23 mai 2012, §§26 et 28). Le défaut de préavis et/ou d'indemnisation dans ces circonstances n'est dès lors pas conforme à l'article 4§4 de la Charte. Il en va de même du défaut de préavis et/ou d'indemnisation à la cessation d'emploi de plein droit à l'expiration du permis de travail et en l'absence d'administrateur nommé dans le cadre de la liquidation judiciaire (article 119 alinéas 2 et 3 de l'ERA).

Le Comité demande que le prochain rapport indique les délais de préavis et/ou l'indemnisation applicable à la cessation d'emploi au décès de l'employeur personne naturelle (article 78 alinéa 2 de l'ERA) et à la rupture anticipée de contrats à durée déterminée (article 77 alinéa 2 de l'ERA). Il prend note que la situation de la Slovénie a été modifiée depuis l'adoption de la loi n°21/2013 du 5 mars 2013 relative aux relations d'emploi, hors période de référence, et demande que les informations du prochain rapport soient à jour de cette législation].

SUÈDE

Action normative :

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

[S'agissant des travailleurs détachés, depuis sa précédente conclusion, le Comité a rendu sa décision sur la recevabilité et le bien-fondé de la réclamation collective n°85/2012, Confédération générale du travail de Suède (LO) et Confédération générale des cadres, fonctionnaires et employés (TCO) c. Suède.

Cette décision a été adoptée hors période de référence, mais concerne une législation adoptée pendant la période de référence.

En Suède, les articles 5a et 5b de la loi relative au détachement de travailleurs à l'étranger (loi n°678 de 1999, telle que modifiée par les amendements SFS 2012:857, SFS 2013:351 et textes antérieurs), font que les conventions collectives réclamées par les syndicats peuvent uniquement régir, lorsqu'elles sont obtenues avec le concours et au moyen d'une action collective, le taux minimal de rémunération ou autres conditions minimales – ou, dans le cas particulier des travailleurs intérimaires détachés, la rémunération ou autres conditions – qui relèvent des questions abordées à l'article 5 de ladite loi.

Le Comité considère que ces dispositions limitent de façon importante la faculté qu'ont les syndicats suédois de procéder à des négociations volontaires sur d'autres questions et/ou passer des accords à un plus haut niveau.

De surcroît, à la suite des modifications apportées à l'article 2 de la loi relative aux filiales étrangères (loi n°160 de 1992, modifiée le 24 novembre 2009 par la loi SFS 2009:1083), les entreprises étrangères qui exercent leurs activités économiques en Suède ne sont

pas tenues de créer dans ce pays une filiale dotée d'une direction indépendante lorsque l'activité économique est assujettie aux dispositions relatives à la libre circulation des biens et des services figurant dans le Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne ou aux dispositions correspondantes de l'Accord sur l'Espace économique européen (EEE). Par conséquent, les syndicats suédois qui souhaitent conclure des accords avec les entreprises étrangères susmentionnées sont contraints de les négocier et de les signer avec les employeurs responsables à l'étranger.

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

■ **Article 6§4 :** Le Comité conclut que la situation de la Suède n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte au motif que le cadre législatif relatif aux travailleurs détachés restreint le libre exercice du droit des syndicats de mener des actions collectives.

[S'agissant des travailleurs détachés, depuis sa précédente conclusion, le Comité a rendu sa décision sur la recevabilité et le bien-fondé de la réclamation collective n°85/2012, Confédération générale du travail de Suède (LO) et Confédération générale des cadres, fonctionnaires et employés (TCO) c. Suède.

Cette décision a été adoptée hors période de référence, mais concerne une législation adoptée pendant la période de référence.

Il ressort de l'article 5a et 5b de la loi sur le détachement de travailleurs à l'étranger, lu en liaison avec les dispositions de l'article 41c de la loi sur la codétermination (loi n°580 de 1976 telle que modifiée par l'amendement SFS 2012:855 et textes antérieurs), qu'aucune forme d'action collective ne peut être déclenchée par les syndicats si l'employeur peut démontrer que les travailleurs bénéficient de conditions d'emploi (notamment pour ce qui concerne leurs taux de rémunération et autres aspects essentiels de la relation d'emploi) qui sont au moins aussi favorables que les conditions minimales figurant dans des conventions conclues au niveau central (article 5a ou dans l'entreprise utilisatrice article 5b).

Par ailleurs, aux termes de l'article 41c de la loi sur la codétermination, toute action collective menée en violation des articles 5a et 5b est illégale et les syndicats qui agiraient au mépris de la loi sur le détachement de travailleurs à l'étranger doivent procéder à l'indemnisation de tout éventuel préjudice subi (article 55 de la loi sur la codétermination).

L'Organisation internationale des employeurs a envoyé des commentaires au Comité afin de critiquer la décision sur la réclamation n°85/2012, qu'elle considère incompatible avec la législation de l'UE sur la libre circulation des services telle qu'interprétée par la Cour de Justice de l'Union européenne. Elle souligne qu'il n'est ni concevable ni possible d'amender la législation suédoise d'une façon qui n'est pas compatible avec le droit de l'UE.

Le Comité considère cependant que ce cadre législatif restreint de manière disproportionnée le libre exercice du droit des syndicats de mener des actions collectives, dans la mesure où il les empêche, bien au-delà de ce que prévoient les dispositions susmentionnées, de déclencher une action en vue d'améliorer les conditions d'emploi de travailleurs détachés. Par conséquent, il conclut que la situation n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte].

■ **Article 29 :** Le Comité conclut que la situation de la Suède n'est pas conforme à l'article 29 de la Charte au motif qu'il n'existe aucune disposition qui garantirait que les licenciements n'ont pas lieu avant que l'employeur ait respecté son obligation d'informer et de consulter les représentants des travailleurs.

[D'après le rapport, l'article 11 de la loi sur l'emploi dispose qu'avant toute décision relative à un changement d'activité susceptible d'entraîner des licenciements collectifs, l'employeur doit entamer des négociations avec les syndicats. En vertu de l'article 22 de la loi sur la protection de l'emploi, il incombe à l'employeur de décider quel salarié il entend licencier, sur la base d'un principe de priorité qu'il aura négocié avec le syndicat. En amont de ces négociations (consultations), l'employeur doit notifier par écrit à l'autre partie les motifs de rupture du contrat, le nombre de salariés concernés et la date prévue du licenciement, ainsi que le mode de calcul des indemnités à verser.]

En réponse à la question du Comité sur les voies de recours en cas de non-respect par l'employeur de son obligation d'information et de consultation préalables, le rapport indique que, dans l'hypothèse où l'employeur ne respecterait pas les obligations qui lui reviennent de par la loi, le syndicat dont les droits n'ont pas été respectés peut saisir le tribunal du travail pour demander réparation, l'objectif d'une telle action en justice étant d'empêcher efficacement qu'il soit dérogé à la loi. D'après le rapport, le refus de négocier est considéré comme une infraction grave. Dans la pratique, le tribunal fixe le montant des dommages-intérêts non punitifs que l'employeur doit verser au syndicat.

Le Comité rappelle (Observation interprétative de 2003) que le droit d'être informé et consulté doit être assorti de garanties propres à en assurer l'exercice effectif. En cas de manquement par l'employeur à ses obligations, des mesures préventives – c.-à-d. un minimum de procédure administrative ou judiciaire avant l'intervention des licenciements – doivent être prévues afin d'éviter qu'il soit procédé à ceux-ci sans respect de l'obligation de consultation. Le Comité a observé (Conclusions 2007) qu'il n'existe aucun droit pour les représentations d'employés/les syndicats d'exiger de la part de l'employeur d'informer ou de consulter ses employés avant de procéder à des licenciements et qu'aucune disposition n'offre donc de possibilité de procédure administrative ou judiciaire avant l'intervention des licenciements afin d'éviter qu'il soit procédé à ceux-ci sans respect de l'obligation de consultation.

En réponse à la question supplémentaire du Comité, le Gouvernement précise que l'employeur ne peut, en règle générale, prendre et appliquer une décision sans avoir préalablement respecté son obligation de négocier. Aux termes de l'article 13 de la loi relative à l'emploi, l'employeur qui n'est pas lié par une convention collective est tenu d'engager avec toutes les organisations représentant les salariés concernés des négociations relatives aux différents aspects du licenciement collectif et de ses conséquences.

Le Comité note qu'il n'existe aucune disposition qui garantirait que les licenciements n'ont pas lieu avant que l'employeur ait respecté son obligation d'informer et de consulter les représentants des travailleurs. Il considère donc que la situation n'est pas conforme à la Charte.]

TURQUIE

Action normative :

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

[Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2010), le Comité a demandé si aux termes de la réglementation en vigueur un salarié peut travailler jusqu'à 66 heures (11 heures par jour pendant une semaine de 6 jours ouvrables) au cours de certaines semaines de la période de référence, pourvu que la durée moyenne de travail hebdomadaire ne dépasse pas 45 heures.

Le Comité relève à cet égard que la législation turque permet à un salarié de travailler 66 heures au cours de certaines semaines de la période de référence, si, en contrepartie, il travaille moins d'autres semaines, de sorte que la durée moyenne de travail hebdomadaire ne dépasse pas 45 heures au cours de la période de référence.

Le Comité rappelle qu'il a estimé que les mesures de flexibilité du temps de travail ne sont pas, en tant que telles, contraires à la Charte. Pour être jugées conformes à la Charte sociale révisée (Confédération Française de l'Encadrement CFE-CGC c. France, réclamation n°9/2000, décision sur le bien-fondé du 16 novembre 2001, §§29-38), les législations ou réglementations nationales doivent répondre à trois critères :

- ▶ *1. empêcher que la durée de travail journalière ou hebdomadaire (jusqu'à 16 heures par jour et plus de 60 heures par semaine) ne soit déraisonnable.*
- ▶ *2. être établies par un cadre juridique prévoyant des garanties suffisantes. Le système de flexibilité du temps de travail doit fonctionner dans un cadre juridique précis. Il doit clairement délimiter la marge de manœuvre laissée aux employeurs et aux salariés pour modifier, par accord collectif, la durée du travail.*
- ▶ *3. prévoir des périodes de référence d'une durée raisonnable pour le calcul de la durée moyenne de travail. Les périodes de référence ne doivent pas dépasser six mois. Elles peuvent atteindre un an au maximum dans des circonstances exceptionnelles.*

Le Comité constate que les dispositifs d'aménagement du temps de travail turcs ne respectent pas le premier critère, puisqu'ils autorisent les semaines de travail de plus de 60 heures. La situation n'est donc pas conforme à la Charte].

■ Article 4§2 : *Le Comité conclut que la situation de la Turquie n'est pas conforme à l'article 4§2 de la Charte au motif que la législation ne garantit pas le droit, en lieu et place d'une rémunération, à un repos compensatoire d'une durée plus longue que les heures supplémentaires effectuées.*

[Il relève que l'article 178 de la loi n°657 sur les fonctionnaires et le règlement établissant les procédures applicables en matière d'heures supplémentaires définissent celles-ci comme les heures de travail effectif réalisées par les fonctionnaires au-delà de la durée légale de 40 heures par semaine. Les fonctionnaires ont droit à un congé compensatoire pour les heures supplémentaires qu'ils ont effectuées. Huit heures supplémentaires ouvrent droit à un jour de congé.

Le Comité rappelle à cet égard (Conclusions XIV-2, Belgique) que 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. Il ne suffit donc pas d'octroyer au salarié un congé égal au nombre d'heures supplémentaires qu'il a effectuées.

Il apparaît au Comité que la durée du repos compensatoire accordé aux fonctionnaires en lieu et place de la rémunération des heures supplémentaires n'est pas d'une durée supérieure à ces dernières. La situation n'est donc pas conforme à la Charte].

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

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

[Le Comité rappelle que la protection conférée par le délai de préavis et/ou l'indemnité qui en tient lieu doit bénéficier à tous les travailleurs, quelle que soit la nature, à durée déterminée ou indéterminée, du contrat de travail (Conclusions XIII-4 (1996), Belgique) ou la cause de la cessation d'emploi (Conclusions XIV-2 (1998), Espagne). La protection inclut la période d'essai (Fédération générale des employés des compagnies publiques d'électricité (GENOP-DEI) et Confédération des syndicats des fonctionnaires publics (ADEDY) c. Grèce, réclamation n°65/2011, décision sur le bien-fondé du 23 mai 2012, §§26 et 28). Le défaut de préavis de licenciement au cours de la période d'essai (article 15 alinéas 1 et 2 de la loi n°4857) n'est dès lors pas conforme à l'article 4§4 de la Charte. Constatant que la résiliation anticipée de contrats à durée déterminée est également assujettie aux obligations de l'article 17 alinéa 2 de la loi n°4857, mais que le cumul des contrats est potentiellement illimité, le Comité demande que le prochain rapport indique si l'ancienneté prise en compte pour déterminer le délai de préavis et les indemnités de licenciement correspond à la durée totale des contrats cumulés.

Le Comité considère en outre que les défaillances dans l'hygiène de vie entraînant des conséquences sur la santé dûment constatées et la conduite immorale et déshonorante (motifs de l'article 25-I a) et b) et 25-II de la loi n°4857) correspondent à la faute grave, seule exception justifiant le licenciement sans préavis ni indemnité (Conclusions 2010, Albanie). Tel n'est cependant pas le cas des autres causes de licenciement immédiat pour maladie de longue durée, force majeure, et détention ou arrestation (motifs de l'article 25-I dernier alinéa, 25-III et 25-IV de la loi n°4857). Le défaut de préavis ou d'indemnité dans ces cas de licenciement (motifs de l'article 25-I dernier alinéa et 25-IV de la loi n°4857) n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte. Le Comité demande que le prochain rapport détaille l'application en droit et dans la pratique des dispositions de l'article 14 de la loi n°1475 au licenciement pour motifs de santé ou force majeure (motifs de l'article 25-I et III de la loi n°4857). Dans l'attente de ces informations il réserve sa position sur ce point].

Autres mesures parlementaires :

■ **Article 2§6 :** Le Comité conclut que la situation de la Turquie n'est pas conforme à l'article 2§6 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que le droit à l'information concernant le contrat de travail soit pleinement garanti.

[Il ressort du rapport qu'en vertu de l'article 8 du code du travail (loi n°4857), le contrat de travail n'est soumis à aucune forme spéciale, sauf disposition contraire précisée dans le code du travail. La forme écrite est obligatoire pour les contrats à durée déterminée de plus d'un an. Si aucun contrat écrit n'a été établi, l'employeur doit remettre au salarié, dans un délai de deux mois maximum, un document écrit qui définit les conditions de travail générales et particulières, le temps de travail journalier ou hebdomadaire, le salaire de base et les compléments de salaire éventuels, la fréquence de la rémunération, la durée de l'emploi – s'il s'agit d'un contrat de travail à durée déterminée – et les conditions

relatives à la rupture du contrat. Le Comité demande que le prochain rapport indique si l'obligation de fournir un contrat ou un document écrit contenant des informations relatives aux principales conditions de travail s'applique aux relations de travail d'une durée inférieure à un an.

Concernant la question qu'il a précédemment posée (Conclusions 2010), le Comité constate qu'il ne semble pas, à la lecture du rapport, que tous les aspects essentiels de la relation de travail ou du contrat de travail prévus à l'article 2§6 de la Charte soient communiqués par écrit aux salariés dès le début de leur emploi. Il considère par conséquent qu'il n'est pas établi que la situation soit conforme à l'article 2§6 sur ce point].

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

[Le Comité rappelle que le but de l'article 4§5 de la Charte consiste à garantir que les travailleurs, bénéficiaires de la protection offerte par cette disposition, ne sont pas privés de moyens de subsistance (Conclusions XVIII-2 (2007), Pologne). Il constate que les circonstances autorisant les retenues sur salaire ne sont en l'espèce pas définies de manière claire et précise par les instruments juridiques (loi, règlement, convention collective ou jurisprudence) en vigueur. Il considère que la quotité disponible de 25 % du salaire prévue par l'article 35 de la loi n°4857, a fortiori le dépassement de cette quotité en vue du recouvrement de créances alimentaires, laisse subsister des situations dans lesquelles les travailleurs ne disposent que de 75 % du salaire minimum, un montant qui ne leur permet pas d'assurer la subsistance et celle des personnes dont ils ont la charge. Tel est également le cas de la part insaisissable du salaire définie par les termes de l'article 83 alinéas 1 et 2 de la loi n°2004. Le Comité affirme que l'obligation alimentaire à l'égard des membres de la famille ne saurait être réalisée au détriment de la protection due en vertu de l'article 4§5 de la Charte].

■ **Article 22 :** Le Comité conclut que la situation de la Turquie n'est pas conforme à l'article 22 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que les travailleurs disposent de voies de recours en cas de non-respect de leur droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail.

[Le rapport ne donne aucune information sur les voies de recours et les sanctions possibles en cas de non-respect du droit des travailleurs de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail, de l'organisation du travail et du milieu du travail. Le Comité conclut par conséquent à la non-conformité de la situation au motif qu'il n'est pas établi que les travailleurs disposent de voies de recours en cas de non-respect de leur droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail.

En vertu de la loi n°6331 relative à la santé et à la sécurité au travail, les travailleurs et/ou leurs représentants peuvent introduire un recours auprès des instances compétentes en matière de protection de la santé et de la sécurité au travail s'ils considèrent que leur droit de prendre part aux processus décisionnels concernant des questions telles que la protection de la santé et de la sécurité dans l'entreprise n'a pas été respecté. L'article 26 frappe également d'une amende administrative l'employeur qui manque à son obligation.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations détaillées sur les instances compétentes en matière de protection de la santé et de la sécurité au travail. Il demande également à savoir s'il existe un appel devant les juridictions quand ces droits ne sont pas respectés].

■ **Article 26§1** : Le Comité conclut que la situation de la Turquie n'est pas conforme à l'article 26§1 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que les salariés soient protégés de manière appropriée et efficace contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail ou dans le cadre de l'exercice de leur activité professionnelle.

[Le Comité a précédemment relevé qu'un salarié harcelé sexuellement qui quitte son emploi en application de l'article 24 du code du travail a droit à une indemnité de départ, à condition de justifier d'au moins un an d'ancienneté, ainsi qu'à une indemnisation pour discrimination. Le rapport indique en outre que l'article 49 du code des obligations dispose que quiconque inflige à autrui un préjudice résultant d'un « quasi délit » et d'agissements contraires à la loi doit indemniser sa victime. L'article 417 du même code précise que « l'indemnisation par l'employeur du préjudice résultant d'agissements contraires à la loi et au contrat de travail, tels que le décès du salarié, l'atteinte à son intégrité physique ou la violation de ses droits personnels, est régie par les dispositions en matière de responsabilités découlant de la rupture du contrat de travail ».

Le Comité rappelle que les victimes de harcèlement sexuel doivent disposer de voies de recours judiciaires effectives pour pouvoir demander à être indemnisées du préjudice moral et matériel qu'elles ont subi. Ces recours doivent notamment permettre d'obtenir une indemnisation appropriée d'un montant suffisant qui permette de réparer le préjudice matériel et moral subi par la victime et qui soit dissuasif pour l'employeur. De plus, les personnes concernées doivent pouvoir être réintégrées à leur poste si elles ont été licenciées abusivement ou contraintes de démissionner pour des motifs liés au harcèlement sexuel.

Le Comité relève que les dispositions susmentionnées du code du travail et du code des obligations prévoient un droit à l'indemnisation et réitère sa demande d'informations concernant le droit de réintégration pour les victimes de harcèlement sexuel, y compris lorsque celles-ci ont été amenées à démissionner en raison du harcèlement sexuel. Soulignant que l'efficacité de la protection juridique contre le harcèlement sexuel dépend de l'interprétation donnée par les juridictions nationales aux dispositions légales en vigueur, le Comité demande que le prochain rapport contienne des exemples pertinents de la jurisprudence en matière de harcèlement sexuel. Entre-temps, il considère qu'il n'est pas établi que les salariés soient protégés de manière appropriée et efficace contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail ou dans le cadre de l'exercice de leur activité professionnelle].

■ **Article 26§2** : Le Comité conclut que la situation de la Turquie n'est pas conforme à l'article 26§2 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que les salariés soient protégés de manière appropriée et efficace contre le harcèlement moral sur le lieu de travail ou dans le cadre de l'exercice de leur activité professionnelle.

[Le Comité a précédemment relevé qu'un salarié harcelé qui quitte son emploi en application de l'article 24 du code du travail a droit à une indemnité de départ, pour autant qu'il justifie d'au moins un an d'ancienneté, à une indemnisation pour discrimination d'un montant égal à quatre mois de salaire maximum, et au rétablissement de ses droits.

Pendant la période de référence, dix-huit infractions au principe d'égalité de traitement (article 5 du code du travail) ont été relevées, et des amendes administratives ont été infligées pour un montant total de 15 630 livres turques (6 600 €, taux au 31 décembre 2012).

Le rapport indique en outre que l'article 49 du code des obligations dispose que quiconque inflige à autrui un préjudice résultant d'un « quasi délit » et d'agissements contraires à la loi doit indemniser sa victime. L'article 417 du même code précise que « l'indemnisation par l'employeur du préjudice résultant d'agissements contraires à la loi et au contrat de travail, tels que le décès du salarié, l'atteinte à son intégrité physique ou la violation de ses droits personnels, est régie par les dispositions en matière de responsabilités découlant de la rupture du contrat de travail ».

Le Comité rappelle que les victimes de harcèlement moral doivent disposer de voies de recours judiciaires effectives pour pouvoir demander à être indemnisées du préjudice moral et matériel qu'elles ont subi. Ces recours doivent notamment permettre d'obtenir une indemnisation appropriée d'un montant suffisant qui permette de réparer le préjudice matériel et moral subi par la victime et qui soit dissuasif pour l'employeur. De plus, les personnes concernées doivent pouvoir être réintégrées à leur poste si elles ont été licenciées abusivement ou contraintes de démissionner pour des motifs liés au harcèlement moral.

Le Comité relève que les dispositions susmentionnées du code du travail et du code des obligations prévoient un droit à l'indemnisation et réitère sa demande d'informations concernant le droit de réintégration pour les victimes de harcèlement, y compris lorsque celles-ci ont été amenées à démissionner en raison du harcèlement moral. Soulignant que l'efficacité de la protection juridique contre le harcèlement moral dépend de l'interprétation donnée par les juridictions nationales aux dispositions légales en vigueur, le Comité demande que le prochain rapport contienne des exemples pertinents de la jurisprudence en matière de harcèlement moral. Entre-temps, il considère qu'il n'est pas établi que les salariés soient protégés de manière appropriée et efficace contre le harcèlement moral sur le lieu de travail ou dans le cadre de l'exercice de leur activité professionnelle].

UKRAINE

Action normative :

■ **Article 257 :** Le Comité conclut que la situation de l'Ukraine n'est pas conforme à l'article 257 de la Charte au motif que le droit à des conditions de travail équitables n'est pas garanti pour ce qui concerne le travail de nuit. Plus précisément :

- ▶ la législation ne prévoit ni examen médical obligatoire préalable à l'affectation à un poste de nuit, ni contrôles réguliers par la suite ;
- ▶ il n'est pas établi que la loi prévoit des possibilités de passage à un travail diurne ; et
- ▶ il n'est pas établi que les représentants des travailleurs sont régulièrement consultés sur les conditions du travail de nuit et les mesures prises en vue de concilier les impératifs des travailleurs et la nature particulière du travail de nuit.

[Le Comité relève dans le rapport que, si la législation a défini la « nuit » comme la période comprise entre 22 heures et six heures, il n'existe pas de définition spécifique du « travailleur de nuit ». Par ailleurs, pendant la période de référence, la situation qu'il a précédemment jugée non conforme à l'article 257 n'a pas changé, à savoir qu'aucun examen médical

préalable à l'affectation à un poste de nuit et régulièrement par la suite n'était prévu. En outre, le rapport ne précise pas si et dans quelles circonstances un travailleur affecté à un poste de nuit peut être transféré, de manière temporaire ou permanente, à un poste diurne qui lui convienne. Enfin, bien que les syndicats soient occasionnellement consultés concernant la planification des horaires de travail posté, le rapport n'indique pas que les représentants des travailleurs sont régulièrement consultés sur les conditions du travail de nuit et sur les mesures prises pour concilier les impératifs des travailleurs et la nature particulière du travail de nuit. Pour toutes ces raisons, le Comité considère que la situation n'est pas conforme à l'article 2§7 de la Charte].

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

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

[Le Comité relève que l'article 492 alinéa 1^{er} du Code prévoit un délai de préavis général et préfix de deux mois, complété en vertu de l'article 44 du Code par une indemnité équivalente à un mois de salaire, dans les causes de cessation d'emploi ou les motifs de licenciement prévus à l'article 36 alinéa 1^{er} n°6 et à l'article 40 alinéa 1^{er} n°1, 2 et 6 du Code.

Le Comité prend note du projet de refonte du Code. Il rappelle cependant qu'il lui appartient d'examiner les situations en vigueur au cours de la période de référence. Il rappelle également qu'en acceptant l'article 4§4 de la Charte, les Etats parties se sont engagés à reconnaître le droit des travailleurs à un délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi (Conclusions XIII-4 (1996), Belgique), le caractère raisonnable s'appréciant principalement par rapport à l'ancienneté. S'il est admis que le délai de préavis soit remplacé par le versement d'une indemnité, celle-ci doit être au moins équivalente au salaire qui aurait été versé pendant le délai de préavis correspondant. Le Comité considère qu'en l'espèce, le délai de préavis général de l'article 492 alinéa 1^{er} du Code, combiné avec l'indemnité de l'article 44 du Code, est raisonnable au sens de l'article 4§4 de la Charte dans certaines circonstances, mais insuffisant dans les circonstances suivantes :

- ▶ *la cessation d'emploi pour refus de mutation au déménagement de l'établissement ou refus de la modification substantielle des conditions de travail (motif de l'article 36 alinéa 1^{er} n°6 du Code) ainsi que le licenciement à la modification de l'organisation de la production et du travail ou la réduction des effectifs ; pour inaptitude pour raisons médicales ou manque de qualification ou retrait de l'autorisation secret défense ; à la réintégration du titulaire du poste (motifs de l'article 40 alinéa 1^{er} n°1, 2 et 6 du Code), au-delà de sept ans d'ancienneté ;*

- ▶ *la cessation d'emploi et le licenciement, aux motifs en surplus, au-delà de cinq ans d'ancienneté.*

(...) Le rapport indique qu'aux termes de l'article 27 alinéas 1 et 2 du Code, la période d'essai est généralement limitée à trois mois, à un mois pour les ouvriers non ou peu qualifiés et à six mois dans les cas stipulés par les accords collectifs. En vertu de l'article 28 alinéa 2 du Code, le licenciement est autorisé à tout moment de la période d'essai, sans préavis ni indemnité.

Le Comité rappelle que la protection conférée par le préavis et/ou l'indemnité doit bénéficier à tous les travailleurs, quelle que soit la nature, à durée déterminée ou indéterminée, du contrat de travail (Conclusions XIII-4 (1996), Belgique) ou la cause de la cessation d'emploi (Conclusions XIV-2 (1998), Espagne). La protection inclut la période d'essai (Fédération générale des employés des compagnies publiques d'électricité (GENOP-DEI) et Confédération des syndicats des fonctionnaires publics (ADEDY) c. Grèce, réclamation n°65/2011, Décision sur le bien-fondé du 23 mai 2012, §§26 et 28). Le Comité considère dès lors que le défaut de préavis et/ou d'indemnité au cours de la période d'essai (article 28 alinéa 2 du Code) n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte].

■ **Article 6§4 :** Le Comité conclut que la situation en Ukraine n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte aux motifs que :

- ▶ les restrictions du droit de grève pour les personnels des services d'urgence et de secours, des sites nucléaires, des entreprises d'exploitation minière souterraine et du secteur de la production d'électricité ne respectent pas les conditions prévues par l'article G de la Charte ;
- ▶ les restrictions du droit de grève pour les personnels du secteur des transports ne respectent pas les conditions prévues par l'article G de la Charte ;
- ▶ le droit de grève n'est pas reconnu aux fonctionnaires.

[Le Comité rappelle que les restrictions au droit de grève dans des secteurs essentiels à la vie de la communauté sont jugées légitimes, puisque les grèves dans ces secteurs pourraient mettre en péril l'ordre public, la sécurité nationale et/ou la santé publique (Conclusions I (1969), Observation interprétative de l'article 6§4). Cela étant, l'interdiction pure et simple des grèves même dans des secteurs essentiels à la vie de la communauté – en particulier lorsque ceux-ci sont définis de manière très large – n'est pas considérée comme proportionnée aux impératifs propres à chacun de ces secteurs. On pourrait tout au plus juger conforme à l'article 6§4 l'instauration d'une exigence de service minimum dans ces secteurs (Conclusions XVII-1 (2004), République tchèque). Du fait que l'instauration d'un service minimum n'est pas prévue et que les grèves sont purement et simplement interdites, le Comité estime que la situation n'est pas conforme à la Charte.

Concernant les fonctionnaires, dans sa conclusion précédente (Conclusions 2010), le Comité considérait que la situation de l'Ukraine n'était pas conforme à l'article 6§4 de la Charte au motif que le droit de grève n'était reconnu à aucun fonctionnaire. Le rapport indique que la législation n'a pas changé pendant la période de référence. Il indique également qu'aux termes de l'article 24 de la loi sur la procédure pour le règlement des conflits collectifs du travail, les grèves sont interdites pour les salariés – mis à part les agents techniques et d'entretien – des services judiciaires et du parquet, des forces armées, des autorités de l'Etat, des services de sécurité et des forces de l'ordre. En outre, d'après la

loi 3723-XII du 16 décembre 1993 sur la fonction publique, les fonctionnaires ne peuvent pas participer à des grèves ni à aucune autre action affectant le fonctionnement normal de l'appareil de l'Etat. Le rapport indique également qu'en vertu de la nouvelle loi 4050-VI du 17 novembre 2011 sur la fonction publique, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2014, un fonctionnaire n'a pas le droit d'appeler à la grève ni d'y participer.

Le Comité rappelle que les personnels de la fonction publique bénéficient du droit de grève aux termes de l'article 6§4 de la Charte. Par conséquent, leur interdire à tous d'exercer le droit de grève n'est pas conforme à cet article. Le droit de grève peut être restreint pour certaines catégories de fonctionnaires. Aux termes de l'article G, ces restrictions ne doivent s'appliquer qu'à ceux dont les tâches et fonctions, du fait de leur nature ou niveau de responsabilité, sont directement liées à la sécurité nationale, à l'intérêt général, etc. (Conclusions I (1969), Observation interprétative de l'article 6§4). Puisque le Comité considère qu'une interdiction du droit de grève pour les fonctionnaires dans leur ensemble ne peut pas être jugée compatible avec la Charte, il conclut que la situation n'est toujours pas conforme à l'article 6§4 de la Charte, au motif que les fonctionnaires n'ont pas accès au droit de grève].

Autres mesures parlementaires :

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

[Le Comité rappelle que le but de l'article 4§5 de la Charte consiste à garantir que les travailleurs, bénéficiaires de la protection offerte par cette disposition, ne sont pas privés de moyens de subsistance (Conclusions XVIII-2 (2007), Pologne). Il considère qu'en l'espèce, les limites de 20 %, 50 % et 70 % du salaire prévues par l'article 128 alinéas 1 et 2 du Code et l'article 70 de la loi n°606-XIV laissent subsister des situations dans lesquelles les travailleurs ne disposent que de 50 % voire de 30 % du salaire minimum, un montant qui ne leur permet pas d'assurer la subsistance et celle des personnes dont ils ont la charge. Il affirme que l'exécution des sanctions pénales ou l'obligation alimentaire des parents à l'égard des enfants ne doit pas être réalisée au détriment de la protection due en vertu de l'article 4§5 de la Charte. Il demande que le prochain rapport indique si la compensation au titre de la responsabilité du travailleur pour le préjudice causé à l'employeur est assujettie à la limite de 20 % du salaire. Il demande également que le prochain rapport complète les causes de retenue limitées à 50 % du salaire prévues par la loi].

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

- ▶ il n'est pas établi que les frais exigés pour l'enregistrement des organisations d'employeurs soient raisonnables ;
- ▶ il n'est pas établi que la législation nationale prévoit des sanctions et recours effectifs en cas de discrimination et de représailles fondées sur l'affiliation à une organisation syndicale et la participation à ses activités ;
- ▶ il n'est pas établi que la législation nationale prévoit une réparation suffisante et proportionnée au préjudice subi par la victime en cas de discrimination et de représailles fondées sur l'affiliation à une organisation syndicale ou sur la participation à ses activités ;

- ▶ il n'est pas établi que les critères utilisés pour déterminer la représentativité des syndicats puissent faire l'objet d'un contrôle juridictionnel ;
- ▶ le droit des ressortissants des autres Parties à la Charte de constituer des syndicats fait l'objet de restrictions.

■ **Article 26§1** : Le Comité conclut que la situation de l'Ukraine n'est pas conforme à l'article 26§1 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que les salariés bénéficient d'une protection appropriée et efficace contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail ou en relation avec le travail.

[Le Comité a précédemment noté que les victimes de harcèlement sexuel étaient en droit d'obtenir réparation du préjudice matériel et moral qu'elles avaient subi, et que ce dernier était indemnisé indépendamment du préjudice matériel. Il a demandé si le droit de réintégration était garanti aux salariés ayant fait l'objet d'un licenciement abusif ou ayant été poussés à démissionner pour des motifs participant du harcèlement sexuel. Il a aussi demandé des informations sur la nature et le montant des indemnités applicables au harcèlement sexuel. Le rapport ne répond pas à ces questions, mais renvoie aux dispositions du code de procédure pénale (article 128) concernant les actions civiles en dommages-intérêts, sans fournir d'exemples pertinents d'applications à des cas de harcèlement sexuel. Le Comité demande que lui soient fournis des exemples de jurisprudence et d'indemnités accordées au titre du droit civil ou administratif ou du droit du travail.]

Le Comité rappelle que les victimes de harcèlement sexuel doivent disposer de voies de recours judiciaires effectives pour obtenir réparation du préjudice matériel et moral. Celles-ci doivent notamment permettre une indemnisation appropriée, dont le montant soit suffisamment réparateur pour la victime afin de couvrir le préjudice matériel et le préjudice moral, et dissuasif pour l'employeur. En outre, le droit de réintégration doit être garanti aux salariés ayant fait l'objet d'un licenciement abusif ou ayant été poussés à démissionner pour des motifs participant d'un harcèlement sexuel. Compte tenu des informations fournies, le Comité réitère ses questions et, entre-temps, il considère qu'il n'est pas établi que les salariés bénéficient d'une protection appropriée et efficace contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail ou en relation avec le travail].

■ **Article 26§2** : Le Comité conclut que la situation de l'Ukraine n'est pas conforme à l'article 26§2 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que les salariés bénéficient d'une protection appropriée et efficace contre le harcèlement moral (psychologique) sur le lieu de travail ou en relation avec le travail.

[Le rapport ne fournit pas d'informations à cet égard, mais renvoie aux dispositions prévues par le code de procédure pénale (article 128) concernant les actions civiles en dommages-intérêts, sans fournir d'exemples pertinents d'applications à des cas de harcèlement moral (psychologique). Le Comité demande que lui soient fournis des exemples de jurisprudence et d'indemnités accordées au titre du droit civil ou administratif ou du droit du travail.]

Le Comité rappelle que les victimes de harcèlement moral (psychologique) doivent disposer de voies de recours judiciaires effectives pour obtenir réparation du préjudice matériel et moral (psychologique). Celles-ci doivent notamment permettre une indemnisation appropriée, dont le montant soit suffisamment réparateur pour la

victime afin de couvrir le préjudice matériel et le préjudice moral (psychologique), et dissuasif pour l'employeur. En outre, le droit de réintégration doit être garanti aux salariés ayant fait l'objet d'un licenciement abusif ou ayant été poussés à démissionner pour des motifs participant d'un harcèlement moral (psychologique). Le Comité renouvelle sa demande d'informations sur ces points et, entre-temps, il considère qu'il n'est pas établi que les salariés bénéficient d'une protection appropriée et efficace contre le harcèlement moral (psychologique) sur le lieu de travail ou en relation avec le travail].

■ **Article 28** : Le Comité conclut que la situation de l'Ukraine n'est pas conforme à l'article 28 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi :

- ▶ qu'une protection suffisante est accordée aux représentants des travailleurs autres que les délégués syndicaux ;
- ▶ que des facilités appropriées sont accordées aux représentants des travailleurs.

[Le Comité rappelle que la protection accordée aux représentants des travailleurs doit se prolonger sur une durée raisonnable après la fin effective de leur mandat (Conclusions (2010), Observation interprétative de l'article 28). Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2010), le Comité notait que pour ce qui concerne les délégués syndicaux, la protection était accordée pour toute la durée du mandat ainsi que l'année suivant l'expiration du mandat. Le Comité demande si la protection se prolonge au-delà de la fin du mandat dans le cas de représentants élus autres que des délégués syndicaux. Compte tenu du manque d'informations, le Comité conclut que la situation n'est pas conforme puisqu'il n'a pas été établi que les représentants des travailleurs, hormis les délégués syndicaux, bénéficiaient d'une protection adéquate.

(...) Le Comité rappelle qu'il peut notamment s'agir des facilités mentionnées dans la Recommandation R143 concernant la protection des représentants des travailleurs dans l'entreprise adoptée par la Conférence générale de l'OIT du 23 juin 1971 (octroi du temps libre nécessaire pour remplir leurs fonctions sans que les prestations et autres avantages sociaux dont ils bénéficient en soient affectés, accès des représentants des travailleurs ou autres représentants élus à tous les lieux de travail, si nécessaire, accès sans retard à la direction de l'entreprise, autorisation de recouvrer des cotisations dans l'entreprise, autorisation d'afficher des avis à un ou plusieurs emplacements déterminés en accord avec la direction, autorisation de distribuer des bulletins d'information, des brochures, des publications et d'autres documents portant sur les activités syndicales normales), ou d'autres facilités telles que l'attribution d'une aide financière au comité d'entreprise et la mise à sa disposition de locaux et matériels pour ses activités (Conclusions 2010, Observation interprétative de l'article 28).

Le Comité relève dans d'autres sources que, dans certains cas, la direction a refusé de mettre des locaux à la disposition des activités syndicales et que des dirigeants syndicaux n'ont pas bénéficié d'une décharge pour leurs activités syndicales (voir l'Enquête de la CSI sur les violations des droits syndicaux – Ukraine). Le Comité souhaite recevoir les observations du Gouvernement sur ces allégations.

Compte tenu de l'absence, dans le rapport, d'informations sur les facilités, le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à la Charte, au motif qu'il n'est pas établi que des facilités sont octroyées aux représentants des travailleurs].

Charte sociale de 1961

RÉPUBLIQUE TCHÈQUE

Action normative :

■ **Article 2§1** : Le Comité conclut que la situation de la République tchèque n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte de 1961 au motif que la durée journalière de travail pouvait être étendue jusqu'à 16 heures dans diverses activités.

[Dans sa conclusion précédente (Conclusions XIX-3), le Comité a jugé la situation non conforme à la Charte au motif que la durée journalière de travail pouvait être étendue jusqu'à 16 heures dans diverses activités, tel que le travail en continu, l'agriculture, les télécommunications, les établissements de soins de santé, les réparations à effectuer d'urgence ou durant les catastrophes naturelles ou autres situations exceptionnelles.

Le Comité relève dans le rapport du Comité gouvernemental (TS-G (2012)1, §19) que le code du travail permet aux salariés de travailler jusqu'à seize heures par jour mais à titre exceptionnel uniquement et à la demande de l'employeur, pour de graves raisons de service ou des urgences soudaines (en cas, par exemple, de catastrophe naturelle). Le fait de travailler jusqu'à seize heures par jour est donc totalement exceptionnel et marginal, et ne revêt en rien un caractère habituel.

Le Comité relève dans le rapport que, suite à la modification de la loi n°262/2006, l'article 83 du code du travail a unifié la durée maximale du travail posté, qui ne peut excéder douze heures, que l'on soit dans le cadre d'une répartition égale de la charge de travail ou non.

En réponse à la question supplémentaire du Comité, qui a demandé si les situations dans lesquelles il pouvait être demandé à des salariés de travailler jusqu'à seize heures par jour allaient au-delà de ce que l'on pouvait considérer comme des situations exceptionnelles, comme les catastrophes naturelles, le Gouvernement indique qu'un salarié ne peut travailler plus de quinze heures au total, heures supplémentaires comprises, sur une période de 24 heures consécutives, soit une durée qui ne va pas au-delà de ce que l'on peut considérer comme une situation exceptionnelle.

Le Comité note cependant qu'aux termes de l'article 90 du code du travail, le temps de repos d'un salarié de plus de 18 ans peut être ramené à un minimum de huit heures sur une période de 24 heures consécutives, à condition que le repos suivant soit prolongé d'une durée équivalente à celle qui lui a été précédemment retirée. Cette disposition s'applique notamment aux salariés qui travaillent en continu ou dont les horaires sont répartis de façon inégale.

Le Comité considère que la situation qu'il a précédemment jugée non conforme à la Charte n'a pas changé et renouvelle par conséquent son précédent constat de non-conformité].

■ **Article 2§5** : Le Comité conclut que la situation de la République tchèque n'est pas conforme à l'article 2§5 de la Charte de 1961 au motif que les travailleurs agricoles peuvent, sur la base d'une convention collective ou d'un accord individuel, différer à ce point le repos hebdomadaire qu'il en résulte un nombre excessif de jours de travail consécutifs.

[Le Comité note que la situation, qu'il a précédemment jugée non conforme à la Charte, n'a pas évolué : les travailleurs agricoles peuvent, sur la base d'une convention collective

ou d'un accord individuel, différer jusqu'à trois semaines leur repos hebdomadaire, ce qui peut aboutir à un nombre excessif de jours de travail consécutifs. La situation n'ayant pas changé, le Comité renouvelle son constat de non-conformité].

■ **Article 4§2 :** Le Comité conclut que la situation de la République tchèque n'est pas conforme à l'article 4§2 de la Charte de 1961 au motif qu'un repos compensatoire plus important que le nombre d'heures supplémentaires effectué n'est pas garanti.

[Le Comité a précédemment demandé (Conclusions XIX-3 (2010)) si, pour compenser des heures supplémentaires, un congé pouvait être accordé en lieu et place d'une rémunération majorée et, dans l'affirmative, si ce congé devait également être plus long que le nombre d'heures supplémentaires effectuées. Il ressort du rapport que l'employeur peut convenir avec le salarié de lui octroyer un congé compensatoire d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectuées, en lieu et place d'une rémunération majorée. Aux termes de l'article 114 du code du travail, le repos compensatoire est d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectuées. Selon le rapport, le code du travail n'exige pas qu'il soit d'une durée supérieure à celle des heures supplémentaires.

Le Comité rappelle à ce sujet que l'octroi d'un congé en compensation des heures supplémentaires est conforme à l'article 4§2 de la Charte à condition que ledit congé soit plus long que la durée des heures effectuées. Il ne suffit donc pas de proposer aux salariés un repos compensatoire d'une durée égale à celle des heures supplémentaires travaillées (Conclusions XIV-2, Belgique). Le Comité considère par conséquent que la situation n'est pas conforme à la Charte].

■ **Article 4§4 :** Le Comité conclut que la situation de la République tchèque n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte de 1961 au motif que le délai de préavis et/ou le montant de l'indemnité de licenciement n'est pas raisonnable lorsque le travailleur a plus de 15 ans d'ancienneté.

[Il a constaté depuis les Conclusions XVI-2 (2004) que la situation n'était pas conforme à l'article 4§4 de la Charte de 1961 au motif que deux mois ne constituaient pas un délai de préavis raisonnable lorsque le travailleur salarié avait plus de 15 ans d'ancienneté. Il a demandé que le prochain rapport fournisse des exemples de préavis négociés de gré à gré (Conclusions XIX-3 (2010)).

En réponse, le rapport expose qu'afin de compenser le délai de préavis légal, environ 34 % des accords collectifs négociés en 2012 stipulaient une indemnité de licenciement supérieure à celle prévue par l'article 67 alinéa 1^{er} du Code du travail. La législation n'a pas subi de changement au cours de la période de référence.

(...) Le Comité rappelle qu'en acceptant l'article 4§4 de la Charte de 1961, les Etats parties se sont engagés à reconnaître le droit des travailleurs à un délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi (Conclusions XIII-4 (1996), Belgique), le caractère raisonnable s'appréciant principalement par rapport à l'ancienneté. S'il est admis que le délai de préavis soit remplacé par le versement d'une indemnité, celle-ci doit être équivalente au salaire qui aurait été versé pendant le délai de préavis correspondant. Il considère en l'espèce que, dans les cas de licenciement prévus à l'article 52 alinéa 1^{er} lettres a) à c) du Code, le délai de préavis est trop bref et/ou l'indemnité de licenciement trop faible lorsque le travailleur salarié a plus de 15 ans d'ancienneté].

■ **Article 6§4 :** Le Comité conclut que la situation de la République tchèque n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte de 1961 aux motifs que :

- ▶ les seuils pour déclencher une action collective dans les différends relatifs à la conclusion de conventions collectives sont trop élevés ;
- ▶ le délai qui doit s'écouler avant que les tentatives de médiation ne soient considérées comme un échec et que la grève puisse être déclenchée est excessif.

[Aux termes de l'article 17 de la loi n°2/1991 relative à la négociation collective, la majorité requise pour lancer un appel à la grève dans les différends relatifs à la conclusion de conventions collectives est fixée aux deux-tiers des suffrages exprimés, sous réserve d'un quorum représentant 50 % des travailleurs concernés par l'accord. A cet égard, la Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et recommandations a estimé, dans une demande directe adoptée en 2011, que la majorité requise des deux-tiers des votes exprimés pouvait être difficile à atteindre et risquait de restreindre l'exercice du droit de grève dans la pratique. Le Comité conclut que la situation n'est pas conforme au motif que ces seuils sont trop élevés.]

(...)En vertu de l'article 20 (a) de la loi relative à la négociation collective, les grèves déclenchées avant qu'il ne soit considéré que les tentatives de médiation aient échoué sont illégales. Le Comité a considéré dans ses Conclusions XVIII-1 (2006) que cette obligation de recours à la médiation, nettement plus lourde qu'une période de temporisation, restreignait le droit de mener des actions collectives et que cette restriction était contraire à la Charte de 1961. Il a notamment qualifié d'excessive la longueur du délai prévu par l'article 12 de la loi (« Les procédures devant le médiateur sont considérées comme ayant échoué 30 jours après que le médiateur ait été informé de l'objet du conflit, à moins que les parties contractantes soient convenues d'un autre délai »). Le rapport ne contenant aucune information sur ce point, le Comité conclut à la non-conformité de la situation avec l'article 6§4 au motif que le délai à respecter avant que les tentatives de médiation ne soient considérées comme un échec et que la grève puisse être déclenchée est excessif].

DANEMARK

Action normative :

■ **Article 5 :** Le Comité conclut que la situation du Danemark n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte de 1961 au motif que la loi instituant un registre maritime international prévoit que les conventions collectives portant sur les salaires et les conditions de travail conclues par une organisation syndicale danoise ne peuvent s'appliquer qu'à des personnes résidant au Danemark.

[Depuis les Conclusions XII-1 (1990-1991), le Comité considère que la situation du Danemark n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte de 1961 dans la mesure où la loi instituant un registre maritime international prévoit que les conventions collectives portant sur les salaires et les conditions de travail conclues par une organisation syndicale danoise ne peuvent s'appliquer qu'à des personnes résidant au Danemark. Une telle restriction porte atteinte au droit des marins non-résidents engagés à bord de navires inscrits dans ce registre d'être pleinement représentés par leurs syndicats, et au droit des syndicats danois de protéger efficacement les intérêts économiques et sociaux de ces travailleurs.]

Il ressort du rapport qu'aux termes de l'accord-cadre de 2013 relatif au Registre maritime international danois (accord principal relatif au DIS), les marins ne résidant pas au Danemark mais travaillant à bord de navires inscrits au registre ont le droit d'être membres de plusieurs syndicats ; autrement dit, ils peuvent être appartenir à la fois à un syndicat danois et à un syndicat de leur pays (voir le rapport relatif à l'article 6§2). Le rapport ne fait état d'aucun changement pour ce qui est du droit des syndicats danois de représenter les droits des marins non-résidents engagés à bord de navires inscrits au registre.

La représentante du Danemark au Comité gouvernemental a souligné que l'accord-cadre conclu entre l'association d'armateurs et les syndicats danois de marins, qui fixe des conditions de travail minimales applicables également aux marins étrangers, permet aux syndicats danois de participer aux négociations entre l'association des armateurs et les syndicats des marins non Danois pour veiller à ce que les conditions de travail soient satisfaisantes. La représentante du Danemark a également indiqué que la distinction repose uniquement sur la résidence, étant donné que les ressortissants danois qui ne résident pas au Danemark sont dans la même situation que les marins étrangers qui n'ont pas de résidence au Danemark (voir le Rapport du Comité gouvernemental relatif aux Conclusions XIX-3 (2010), p. 40).

Le Comité note que la situation n'a pas changé. Il constate par ailleurs, en réponse à l'argument avancé par la représentante du Danemark au Comité gouvernemental, que le nombre de ressortissants danois n'ayant pas leur résidence au Danemark et travaillant à bord de navires inscrits au registre est très limité par rapport au nombre de marins étrangers engagés à bord de navires inscrits au registre (et n'ayant pas leur résidence au Danemark). En conséquence, l'argument n'est pas très convaincant. Le Comité conclut que la situation n'est toujours pas conforme à l'article 5 de la Charte de 1961 sur ce point].

■ **Article 6§2 :** Le Comité conclut que la situation du Danemark n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte de 1961 au motif que le droit de négociation collective des marins qui ne résident pas au Danemark et travaillent à bord des navires inscrits au DIS est restreint.

[Le Comité rappelle que la situation du Danemark est jugée contraire à la Charte sur ce point depuis le cycle de contrôle XII-1 (période de référence 1988-1989), au motif que la législation entrave le droit des marins non-résidents travaillant à bord de navires inscrits au Registre maritime international à être représentés par leur syndicat et restreint le droit des syndicats danois de négocier collectivement pour le compte de ces travailleurs.

Le rapport fournit des informations générales concernant le nouvel accord-cadre sur le Registre maritime international danois (DIS) conclu en 2013 (appelé « accord principal relatif au DIS »), aux termes duquel les syndicats danois signataires de l'accord peuvent être représentés dans les négociations engagées en vue de l'établissement d'une convention collective entre des syndicats étrangers et des associations d'armateurs danois afin qu'elles aboutissent à un résultat conforme aux normes acceptées au plan international en matière de rémunération et de conditions de travail. L'accord principal prévoit également que les marins ne résidant pas au Danemark et travaillant à bord de navires inscrits au DIS peuvent s'affilier à plusieurs syndicats (un syndicat danois et un syndicat dans leur pays de résidence, par ex.), ce qui permet aux syndicats danois signataires de l'accord de représenter les marins qui ne résident pas au Danemark et les syndicats étrangers, et

de leur prêter assistance pour ce qui est des questions touchant à la législation danoise et dans les relations avec les pouvoirs publics danois.

Le rapport indique également qu'un accord a été passé en décembre 2012 concernant la représentation des marins étrangers dans la procédure de consultation danoise et dans les conseils et commissions maritimes établis par le Gouvernement danois à des fins notamment de consultation.

Le rapport fournit par ailleurs des statistiques qui montrent que le nombre de navires inscrits au DIS a augmenté depuis 2007, et que le nombre de marins enregistrés comme travaillant sur des navires inscrits au DIS a lui aussi progressé. Cette hausse concerne principalement les marins étrangers, le nombre de marins danois restant quant à lui relativement stable.

Le Comité constate que la restriction imposée aux syndicats danois concernant le droit de négocier collectivement pour le compte de marins étrangers n'a pas été supprimée. Il considère en conséquence que la situation n'a pas changé et demeure contraire à l'article 6§2 de la Charte de 1961 sur ce point].

■ **Article 6§4 :** Le Comité conclut que la situation du Danemark n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte de 1961 aux motifs que :

- ▶ le droit de grève n'est pas reconnu aux fonctionnaires recrutés en vertu des dispositions de la loi relative à la fonction publique ;
- ▶ les salariés non affiliés à un syndicat ayant déclenché une grève n'ont pas le droit de participer à la grève, sauf s'ils adhèrent au syndicat en question, et ne bénéficient pas de la même protection que les salariés affiliés à un syndicat s'ils participent à la grève.

[En ce qui concerne les restrictions au droit de grève des fonctionnaires, le Comité renvoie à ses conclusions précédentes (Conclusions XIX-3, XVIII-1 et XVI-1), dans lesquelles il a considéré que la situation du Danemark n'était pas conforme à l'article 6§4 de la Charte au motif que le droit de grève n'était toujours pas reconnu aux fonctionnaires. (...) Le Comité note que le rapport ne fait état d'aucune évolution de la situation décrite dans les Conclusions XVI-1 et XVIII-1. Réduire le nombre de fonctionnaires ne délie pas le Gouvernement de ses obligations au titre de la Charte sociale européenne. Le Comité rappelle qu'en vertu de l'article 31, des restrictions du droit de grève peuvent être imposées à certaines catégories de fonctionnaires, notamment des membres de la police et des forces armées, des juges et des hauts fonctionnaires. Par ailleurs, le Comité a considéré qu'une suppression du droit de grève pour l'ensemble des fonctionnaires ne saurait être considérée comme compatible avec la Charte (Conclusions I (1969), Observation interprétative de l'article 6§4). En conséquence, quel que soit leur nombre, les fonctionnaires devraient bénéficier du droit de grève, à l'exception des hauts fonctionnaires dont les missions, compte tenu de leur nature ou de leur niveau de responsabilité, sont directement liées à la sécurité nationale ou à l'ordre public.

Le Comité considère que le droit de grève n'est toujours pas reconnu aux fonctionnaires, et que le Danemark n'a pas remédié à la violation de l'article 6§4 de la Charte].

[Le Comité a précédemment constaté (Conclusions XVII-1) que les grévistes non membres du syndicat qui a déclenché la grève n'étaient pas protégés et que leur participation à la grève était considérée comme une violation de leur contrat de travail.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XIX-3 (2010), le Comité a demandé si des travailleurs « non syndiqués » agissant collectivement pouvaient, en principe, déclencher une grève ou si dans un lieu de travail donné, ces derniers avaient la liberté de se joindre à un mouvement de grève initié par un syndicat présent sur le même lieu de travail. Il a également demandé si les travailleurs non syndiqués bénéficiaient de la même protection que les syndiqués en de telles situations, notamment pour ce qui est de la réintégration à l'issue de la grève.

Le rapport souligne qu'au Danemark, le droit de grève est étroitement lié au droit de négociation collective. Ce droit est exercé en premier lieu lorsque les syndicats veulent établir ou renouveler des conventions collectives sur les salaires et les conditions de travail avec les employeurs. Le Gouvernement estime que l'article 6 protège le droit de négocier collectivement et le recours aux actions collectives comme moyen pour garantir l'exercice de ce droit. Le rapport souligne que le droit de mener des actions pour parvenir à une convention collective est l'unique prérogative d'un groupement de travailleurs – en général un syndicat – et que le Gouvernement danois considère que l'article 6 n'est pas lié à un droit individuel de mener des actions pour négocier collectivement.

Le rapport indique en outre qu'aucun texte de loi ne précise dans quelles conditions les salariés syndiqués et non syndiqués peuvent faire grève dans le but de parvenir à une convention collective. Le salarié affilié à un syndicat sur son lieu de travail fait partie d'une convention collective de par son affiliation au syndicat et son emploi repose sur la convention collective. L'employeur a en outre l'obligation d'accorder aux salariés non syndiqués les droits (et obligations) prévues par la convention collective, mais un salarié non syndiqué ne peut obtenir des droits (et obligations) que par un contrat de travail individuel avec l'employeur. Cela signifie qu'un salarié non syndiqué n'a pas le droit de participer à une grève dont l'initiative revient à un syndicat sauf s'il adhère au syndicat en question.

Le Comité rappelle que la décision de déclencher une grève ne peut être prise que par un syndicat, à condition que la constitution d'un syndicat ne soit pas soumise à des formalités excessives (Conclusions (2004) Suède). Une fois la grève déclenchée, tout salarié, qu'il soit affilié ou non au syndicat ayant appelé à faire grève, a le droit de participer à la grève en question (Conclusions XVI-1 (2002) Portugal). En conséquence, pour être en conformité à l'article 6§4 de la Charte, les Etats doivent prévoir que les salariés non affiliés à un syndicat ayant déclenché une grève, aient eux aussi le droit de participer à la grève et bénéficient dans ce cas de la même protection que les autres. (Conclusions XVII-1 (Danemark). Le Comité considère que la situation n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte de 1961 au motif que les salariés non affiliés à un syndicat ayant déclenché une grève n'ont pas le droit de participer à la grève et ne bénéficient pas de la même protection que les salariés affiliés à un syndicat s'ils participent à la grève.]

ALLEMAGNE

Action normative :

■ **Article 4§3** : Le Comité conclut que la situation de l'Allemagne n'est pas conforme à l'article 4§3 de la Charte de 1961 au motif que les indemnités octroyées en cas de licenciement par représailles sont plafonnées.

[Dans sa précédente conclusion (Conclusions XIX-3 (2010)), le Comité demandait quelles formes de dédommagement prévoyait la loi relative à l'égalité de traitement en cas de discrimination.

A cet égard, il ressort du rapport qu'aux termes de l'article 15.1 de la loi relative à l'égalité de traitement, en cas de non-respect par l'employeur de l'interdiction de la discrimination prévue à l'article 7, la victime doit être entièrement dédommagée pour le préjudice matériel causé. Outre l'indemnisation pour le préjudice matériel, la partie lésée peut demander réparation pour le préjudice moral subi. Le montant de l'indemnité doit être suffisant. Lorsqu'ils décident du montant de la réparation, les tribunaux nationaux doivent se baser sur la jurisprudence de la Cour de Justice de l'UE. En cas de discrimination salariale, les indemnités pouvant être octroyées aux salariés ne sont pas plafonnées.

Dans sa précédente conclusion, le Comité a jugé que la situation n'était pas conforme à la Charte, au motif que les indemnités octroyées aux salariés licenciés par représailles étaient plafonnées. Plus précisément, le Comité a constaté que les tribunaux n'étaient pas libres de décider du montant de l'indemnité visant à compenser le préjudice causé par la cessation d'une relation de travail due à un licenciement par représailles. Le Comité avait noté que le législateur fixait à douze mois de salaire le plafond de l'indemnité en pareil cas.

Le Comité relève dans le rapport que le licenciement d'un salarié par un employeur au motif qu'il exerce légitimement un droit légal, notamment le droit à la non-discrimination salariale, est considéré comme un licenciement disciplinaire ou par représailles, ce qui est interdit et tenu pour nul. Malgré la nullité du licenciement constatée par le tribunal, le salarié dispose d'une option supplémentaire : il peut demander la résiliation de son contrat de travail par voie judiciaire contre paiement d'une indemnité de licenciement (article 9 de la loi relative à la protection contre le licenciement abusif).

L'indemnité de licenciement fixée par le juge vise à compenser et à réparer une perte d'emploi socialement injustifiée. Elle se substitue à la poursuite de la relation de travail et son montant est fixé par le juge après examen des circonstances de l'espèce. D'après le rapport, il est important que le montant de l'indemnité de licenciement soit plafonné pour des raisons de sécurité juridique et d'égalité juridique. En effet, laisser le juge entièrement libre de décider de ce montant risque de créer des inégalités, qu'il serait difficile de justifier.

Par conséquent, le Comité note que si l'indemnité pouvant être octroyée en cas de discrimination salariale n'est pas plafonnée, lorsqu'il s'agit du licenciement par représailles d'un salarié ayant fait valoir son droit à l'égalité salariale, la législation fixe le plafond de l'indemnisation à douze mois de salaire (ou dix-huit mois en cas de relation de travail plus longue).

Le Comité rappelle ((Conclusions XVIII-2, (2006), Allemagne) qu'en vue de faire respecter certaines règles de droit du travail et rendre effectifs les droits garantis par la Charte, lorsqu'un contrat est résilié par les tribunaux à la demande du salarié, les conséquences de leur violation ne devraient pas se limiter au paiement des sommes dues et non payées. Les sommes versées à titre de réparation, comme les indemnités de licenciement, ne devraient pas être plafonnées, car elles pourraient être ni suffisamment dissuasives pour les employeurs, ni suffisamment réparatrices pour les salariés. Le Comité estime que ce principe vaut aussi bien pour les litiges en matière d'égalité salariale que pour les licenciements par représailles. Par conséquent, il considère que la situation de l'Allemagne n'est pas conforme à la Charte, au motif que les indemnités octroyées en cas de licenciement par représailles sont plafonnées].

■ **Article 6§4** : Le Comité conclut que la situation de l'Allemagne n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte de 1961 au motif que les conditions pour qu'un

groupe de travailleurs puisse constituer un syndicat habilité à déclencher une grève restreignent le droit de grève de manière excessive.

[Dans les Conclusions XV-1 (2001), XVI-1 (2003), XVII-1 (2005), XVIII-1 (2006), et XIX-3 (2010), le Comité a souligné que la situation en Allemagne n'était pas conforme à l'article 6§4 au motif que les conditions pour qu'un groupe de travailleurs puisse constituer un syndicat habilité à déclencher une grève restreignent le droit de grève de manière excessive. Ces conclusions tiennent compte des conditions établies par la jurisprudence allemande afin qu'un syndicat puisse engager une grève légale et sont fondées sur le principe établi par le Comité selon lequel le fait de réserver le droit d'appeler à la grève aux syndicats peut être compatible avec la Charte si les travailleurs peuvent facilement et sans exigences ou formalités excessives fonder un syndicat dans le but d'une grève (cf. Conclusions XV-1 (2001) Suède).

Le rapport ne se réfère pas à ce point. Le Comité note les informations communiquées par le représentant de l'Allemagne au Comité gouvernemental à ce sujet (cf. Rapport du Comité gouvernemental relatif aux Conclusions XIX-3 (2010)). Dans ce cadre, le représentant de l'Allemagne a déclaré que les statistiques relatives aux grèves jointes au dernier rapport « n'indiquent en rien que les critères à respecter pour déclencher une grève licite sont difficiles à satisfaire ». Il a ajouté que « la jurisprudence allemande concernant le droit de mener des actions collectives refuse délibérément d'accorder une quelconque légitimité aux grèves provoquées par de petits groupes de salariés agissant en dehors de toute organisation syndicale dotée de pouvoirs de négociation collective. Elle reste en cela fidèle au principe selon lequel, pour être valable, une convention collective ne peut être conclue que par des syndicats en capacité et en situation de négocier collectivement – sans, autant que faire se peut, recourir à une action collective ».

Compte tenu de ces déclarations, le Comité rappelle que le fait de réserver le droit d'appeler à la grève aux syndicats peut être compatible avec la Charte si les travailleurs peuvent facilement et sans exigences ou formalités excessives fonder un syndicat dans le but d'une grève. Sur la question objet de la non-conformité, il demande si les conditions établies par la jurisprudence allemande auxquelles un syndicat doit satisfaire afin de jouir de la protection découlant de l'article 9§3 de la Constitution, notamment pour ce qui est du droit d'engager une action collective – telles que résumées par le Comité dans l'Addendum des Conclusions XV-1 (2001) – sont toujours appliquées.

Compte tenu du fait que la situation n'a pas changé sur ce point, le Comité considère que les conditions pour qu'un groupe de travailleurs puisse constituer un syndicat habilité à déclencher une grève restreignent le droit de grève de manière excessive].

Autres mesures parlementaires :

■ **Article 4§1** : Le Comité conclut que la situation de l'Allemagne n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte de 1961 au motif que le salaire le plus faible versé ne suffit pas à garantir un niveau de vie décent.

[Le Comité rappelle que, pour assurer un niveau de vie décent au sens de l'article 4§1 de la Charte de 1961, la rémunération doit être supérieure au seuil minimal, fixé à 50 % du salaire moyen net. Tel est le cas lorsque le salaire le plus faible versé est supérieur à 60 % du salaire moyen national net. Lorsque le salaire le plus faible se situe entre 50 % et 60 % du salaire moyen net, il appartient à l'Etat partie d'établir que ce salaire permet

d'assurer un niveau de vie décent (Conclusions XIV-2 (1998), Observation interprétative de l'article 4§1). Le Comité constate, au vu du rapport et des données EUROSTAT, que le salaire net le plus faible versé dans certaines branches du secteur privé telles que celle des coiffeurs et esthéticiens, couvertes ou non par les accords collectifs en vigueur, est inférieur au seuil minimal. Il considère dès lors que ce salaire ne constitue pas une rémunération décente au sens de l'article 4§1 de la Charte de 1961].

GRÈCE

Action normative :

■ **Article 2§5** : Le Comité conclut que la situation de la Grèce n'est pas conforme à l'article 2§5 de la Charte de 1961 au motif que les employés de maison ne sont pas couverts par la législation garantissant une période de repos hebdomadaire.

[Le Comité relève dans le rapport que la Grèce n'a pas encore ratifié la Convention n°189 de l'OIT sur le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques adoptée en 2011 et n'a pas non plus modifié sa législation en la matière. Il renouvelle par conséquent son constat de non-conformité au regard de l'article 2§5 de la Charte au motif que la législation ne permet pas aux employés de maison de bénéficier du droit à une période de repos hebdomadaire].

■ **Article 4§1** : Le Comité conclut que la situation de la Grèce n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte de 1961 aux motifs que :

- ▶ (...) les dispositions de l'article 74 alinéa 8 de la loi n°3863/2010 et de l'article 1 alinéa 1^{er} de l'acte du Conseil des Ministres n°6/2012 prévoient le versement d'un salaire minimum à tous les travailleurs de moins de 25 ans qui est en-deçà du seuil de pauvreté ;
- ▶ les dispositions de l'article 74 alinéa 8 de la loi n°3863/2010 et de l'article 1 alinéa 1^{er} de l'acte du Conseil des Ministres n°6/2012 sont discriminatoires à l'encontre des travailleurs de moins de 25 ans.

[Suivi de la réclamation collective n°66/2011 Fédération générale des employés des compagnies publiques d'électricité (GENOP-DEI) et Confédération des syndicats des fonctionnaires publics (ADEDY) c. Grèce, décision sur le bien-fondé du 23 mai 2012

(...) Le Comité renvoie également à la Résolution ResChS(2013)2 du Comité des Ministres du 5 février 2013. Il note la déclaration du Gouvernement au Comité des Ministres selon laquelle l'article 74 alinéa 8 de la loi n°3863/2010 et désormais l'article 1 alinéa 1^{er} de l'acte du Conseil des Ministres n°6/2012 constituait une mesure provisoire qui serait retirée dès que la situation économique du pays le permettrait. Le rapport ne contient pas d'informations sur ce point.

Le Comité constate que, depuis la publication de la décision sur le bien-fondé, l'article 1^{er} alinéa 1A, paragraphe 11, cas 2a de la loi n°4093/2012 a renvoyé la fixation du salaire minimum général au NGCA, applicable aux seuls salariés des employeurs membres des organisations d'employeurs signataires. La circulaire n°26352/839 a confirmé les salaires minima fixés par la circulaire n°4601/304. Le Comité considère que les amendements introduits par l'article 1^{er} alinéa 1A, paragraphe 11, cas 2a de la loi n°4093/2012 n'ont pas levé les violations de l'article 4§1 de la Charte de 1961 et conclut que le suivi donné par la Grèce à la réclamation collective n°66/2011 est insuffisant. Il demande que le

prochain rapport contienne des informations concernant les mesures adoptées pour remédier à la situation].

■ **Article 4§4 :** Le Comité conclut que la situation de la Grèce n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte de 1961 aux motifs que :

- ▶ (...) les délais de préavis et les indemnités de licenciement sont exclus en cas de cessation d'emploi au cours de la période d'essai et la violation constatée par la décision sur le bien-fondé de la réclamation collective n°65/2011 n'a pas été levée.

[Suivi de la réclamation collective Fédération générale des employés des compagnies publiques d'électricité (GENOP-DEI) et Confédération des syndicats des fonctionnaires publics (ADEDY) c. Grèce, réclamation n°65/2011, décision sur le bien-fondé du 23 mai 2012

Le Comité se réfère à sa décision sur le bien-fondé de la réclamation collective n°65/2011 dans laquelle il a dit que l'article 17 alinéa 5 de la loi n°3899/2010 constituait une violation de l'article 4§4 de la Charte de 1961 au motif qu'il ne prévoyait ni délai de préavis, ni indemnité dans les cas d'interruption d'un contrat de travail qualifié par ladite loi de « à durée indéterminée » pendant la période d'essai. Il se réfère également à la Résolution ResChS(2013)2 du Comité des Ministres du 5 février 2013.

Il relève la déclaration du Gouvernement au Comité des Ministres selon laquelle l'article 17 alinéa 5 de la loi n°3899/2010 constituait une mesure provisoire qui serait retirée dès que la situation économique du pays le permettrait. Le rapport ne contient pas d'informations sur ce point. Le Comité constate que l'article 17 alinéa 5 de la loi n°3899/2010 a été amendé, postérieurement à la publication de la décision sur le bien-fondé, par l'article 1^{er} alinéa IA, paragraphe 12, cas n°4 de la loi n°4093/2012 sans que la violation de l'article 4§4 de la Charte de 1961 n'ait été levée].

Autres mesures parlementaires :

■ **Article 2§2 :** Le Comité conclut que la situation de la Grèce n'est pas conforme à l'article 2§2 de la Charte de 1961 au motif que, dans le secteur privé, le travail effectué un jour férié n'est pas suffisamment compensé.

[La situation que le Comité a précédemment jugée non conforme à la Charte (Conclusions XIX-3, (2010)) n'a pas changé. En effet, aux termes du décret royal n°748/1966, les salariés du secteur privé qui travaillent un jour férié ont droit à leur salaire journalier majoré de 75 %, mais ne peuvent prétendre à un repos compensatoire ; dans le secteur public, les travailleurs ont droit à un repos compensatoire (à raison d'un jour de repos pour un jour travaillé), mais ne peuvent bénéficier d'un taux de rémunération majoré. Le Comité demande si, dans ce cas, les employés perçoivent néanmoins leur salaire journalier en plus du repos compensatoire.

Le Comité considère que le travail accompli les jours fériés entraîne pour celui qui l'accomplit une contrainte qui doit faire l'objet d'une compensation. Compte tenu de la multiplicité des approches adoptées par les différents pays quant aux formes et aux niveaux de cette compensation et de l'absence de convergence en la matière entre les pays, le Comité considère que les Etats disposent d'une marge d'appréciation sur ce point, à condition que tous les salariés bénéficient d'une compensation suffisante lorsqu'ils sont appelés à travailler un jour férié. A cet égard, au vu des informations disponibles,

le Comité considère qu'une compensation correspondant au salaire journalier de base majoré de 75 % ne constitue pas un niveau de compensation suffisant pour le travail effectué un jour férié. Par conséquent, il conclut que la situation en Grèce n'est pas conforme à l'article 2§2 de la Charte].

■ **Article 2§4 :** Le Comité conclut que la situation de la Grèce n'est pas conforme à l'article 2§4 de la Charte de 1961 au motif que les travailleurs exposés à des risques résiduels dans le secteur minier ne sont pas tous en droit de bénéficier de mesures de compensation suffisantes.

[Le Comité a estimé, dans la réclamation n°30/2005 Fondation Marangopoulos pour les droits de l'homme (FMDH) c. Grèce (décision sur le bien-fondé du 12 juin 2006), qu'il y avait violation de l'article 2§4 au motif que la législation grecque n'imposait pas que les conventions collectives prévoient des mesures de compensation poursuivant l'objectif voulu par ledit article, quand bien même les employeurs et les salariés avaient toute liberté d'inclure eux-mêmes de telles mesures. Le Comité a considéré que, de ce fait, la procédure de négociation collective n'offrait pas de garanties suffisantes pour que l'article 2§4 soit respecté ; il a en outre constaté que le Gouvernement n'avait pris aucune mesure a posteriori pour assurer l'effectivité du droit garanti par l'article 2§4. Dans sa conclusion précédente (Conclusions XIX-3 (2010)), il a estimé que la situation n'était toujours pas conforme à la Charte sur ce point, dans la mesure où les travailleurs employés dans les mines souterraines ne bénéficiaient pas tous d'un repos compensatoire.

Le rapport affirme que 473 personnes étaient employées à des travaux miniers souterrains en 2012, soit moins de 3 % des travailleurs du secteur minier, et que la multiplication des visites d'inspection a permis de faire progressivement baisser le nombre d'accidents mortels dans les mines. Le Comité note qu'une nouvelle convention collective applicable au secteur minier a été signée en 2011, texte qui prévoit le versement d'une indemnité d'insalubrité aux travailleurs employés dans les mines métallifères, les mines de lignite et les carrières. Le Comité attire ici l'attention sur le fait qu'une compensation financière ne saurait en aucun cas être considérée comme une solution appropriée sous l'angle de l'article 2§4. Il estime par ailleurs que les mesures complémentaires prévues par la convention collective – octroi d'un jour férié supplémentaire et limitation de la durée hebdomadaire de travail à 40 heures – ne correspondent pas comme il se devrait à l'objectif consistant à offrir aux travailleurs exposés à des risques des temps de repos suffisants et réguliers pour récupérer du stress et de la fatigue engendrés par leur activité et de préserver ainsi leur vigilance au travail. A la lumière des informations fournies dans le rapport concernant le départ anticipé à la retraite auquel peuvent prétendre les travailleurs du secteur minier, le Comité ne considère pas qu'une telle mesure soit pertinente et de nature à atteindre les objectifs poursuivis par l'article 2§4. En conséquence, étant donné qu'aucune mesure appropriée n'a été prise pour remédier aux lacunes constatées dans la réclamation n°30/2005, le Comité maintient son constat de non-conformité].

■ **Article 4§1 :** Le Comité conclut que la situation de la Grèce n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte de 1961 aux motifs que :

- ▶ le salaire minimum applicable aux agents contractuels de la fonction publique ne suffit pas à assurer un niveau de vie décent ;

- ▶ le salaire minimum applicable aux travailleurs du secteur privé ne suffit pas à assurer un niveau de vie décent ; (...).

[Le Comité rappelle qu'aux fins de conformité à l'article 4§1 de la Charte de 1961, la rémunération décente doit être supérieure au seuil minimal, fixé à 50 % du salaire moyen national net. Tel est le cas lorsque le salaire minimum net est supérieur à 60 % du salaire moyen national net. Lorsque le salaire minimum net se situe entre 50 % et 60 % du salaire moyen national net, il appartient à l'Etat partie d'établir que ce salaire permet d'assurer un niveau de vie décent (Conclusions XIV-2 (1998), Observation interprétative de l'article 4§1). Il constate en l'espèce qu'après déduction des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu, applicable depuis la réduction de l'abattement fiscal introduite par la loi n°4024/2011, le salaire minimum des travailleurs célibataires du secteur privé est inférieur au seuil minimal. Il constate également que, si la rémunération des fonctionnaires titulaires régis par la loi n°3205/2003 est conforme à l'article 4§1 de la Charte de 1961, le salaire minimum des agents contractuels de la fonction publique est inférieur au seuil minimal et ne permet dès lors pas d'assurer un niveau de vie décent].

■ **Article 4§4 :** Le Comité conclut que la situation de la Grèce n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte de 1961 aux motifs que :

- ▶ les indemnités de licenciement versées aux travailleurs manuels sont insuffisantes ; (...).

[Les travailleurs manuels (ouvriers et techniciens) demeurent régis par l'article 1^{er} alinéa 1^{er} du décret royal du 16-18 juillet 1920 relatif à l'extension de la loi n°2112/1920 aux ouvriers, techniciens et domestiques et l'article 1^{er} de la loi n°3198/1955 du 9 avril 1955 portant amendement et complément des dispositions relatives à la cessation d'emploi. Ces dispositions prévoient le versement d'une indemnité de licenciement de :

- ▶ sept jours de salaire entre un an et jusqu'à deux ans d'ancienneté ;
- ▶ 15 jours de salaire entre deux ans et jusqu'à cinq ans d'ancienneté ;
- ▶ 30 jours de salaire entre cinq ans et jusqu'à dix ans d'ancienneté ;
- ▶ 60 jours de salaire entre dix ans et jusqu'à 15 ans d'ancienneté ;
- ▶ 100 jours de salaire entre 15 ans et jusqu'à 20 ans d'ancienneté.

(...) Le Comité rappelle qu'en acceptant l'article 4§4 de la Charte de 1961, les Etats parties se sont engagés à reconnaître le droit des travailleurs de toutes les catégories à un délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi, le caractère raisonnable s'appréciant principalement par rapport à l'ancienneté (Conclusions XIII-4 (1996), Belgique). S'il est admis que le délai de préavis soit remplacé par le versement d'un salaire, celui-ci doit être équivalent au salaire qui aurait été versé pendant le délai de préavis correspondant. Le Comité considère qu'en l'espèce, les délais de préavis combinés avec les indemnités de licenciement sont raisonnables au sens de l'article 4§4 de la Charte de 1961 dans les cas de licenciement prévus par l'article 1^{er} alinéa 1A, paragraphe 12, cas n°1 à 3 de la loi n°4093/2012, et que les indemnités de licenciement versées aux travailleurs manuels en vertu de l'article 1^{er} alinéa 1^{er} du décret royal du 16-18 juillet 1920 et de l'article 1^{er} de la loi n°3198/1955 ne le sont pas. Il conclut dès lors que la situation de la Grèce n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte de 1961 sur ce point].

ISLANDE

Action normative :

■ **Article 2§1 :** Le Comité conclut que la situation de l'Islande n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte de 1961 au motif que la durée du travail des marins peut atteindre 72 heures par semaine.

[Dans sa conclusion précédente, le Comité a jugé la situation non conforme à la Charte, au motif que la durée du travail admise pour les marins pouvait atteindre 72 heures par semaine.

Le Comité note que la situation n'a pas changé. En effet, la loi n°35/1985 sur les gens de mer, assortie de ses modifications ultérieures, contient en son article 64 des dispositions détaillées sur le temps de repos des marins et plafonne la durée de travail hebdomadaire à 48 heures en moyenne. Le Comité relève également que la durée de travail moyenne effective dans l'industrie de transformation des produits de la pêche était de 42,4 heures en 2011 et de 43,5 heures en 2012.

Le Comité comprend néanmoins qu'il est toujours admis que, sur une semaine donnée, la durée du travail puisse aller jusqu'à 72 heures.

D'après le rapport, un groupe de travail rattaché au ministère de l'Intérieur élabore actuellement un projet de loi visant à modifier la loi relative au trafic maritime. Le rapport précise les conclusions du Comité seront ici prises en compte.

Le Comité considère qu'au cours de la période de référence, la situation qu'il a précédemment jugée non conforme à la Charte n'a pas changé. Par conséquent, il renouvelle son constat de non-conformité].

■ **Article 4§3 :** Le Comité conclut que la situation de l'Islande n'est pas conforme à l'article 4§3 de la Charte de 1961 au motif que la législation ne prévoit pas la réintégration d'un salarié licencié par représailles pour avoir fait valoir son droit à l'égalité salariale.

[Le Comité renvoie à sa conclusion relative à l'article 1§2 (Conclusions 2012), dans laquelle il a noté qu'un aménagement de la charge de la preuve était prévu dans les affaires de discrimination fondée sur le sexe et que le montant de l'indemnisation pouvant être accordée en pareil cas n'était pas plafonné.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XIX-3 (2010), le Comité a jugé la situation non conforme à la Charte, au motif que la législation ne prévoyait pas la nullité du licenciement et/ou la réintégration d'un salarié licencié par représailles pour avoir fait valoir son droit à l'égalité salariale.

Il ressort des informations fournies à ce sujet dans le rapport qu'aux termes de la loi relative à l'égalité entre les femmes et les hommes, un salarié qui demande réparation sur la base de cette loi ne peut être licencié pour ce motif. De même, lorsqu'un employeur enfreint l'interdiction de licencier, il doit démontrer que le licenciement ou l'injustice présumée n'a pas été décidé à la suite d'une demande de réparation.

Pour autant, le droit islandais ne permet pas, selon le rapport, d'ordonner l'attribution d'un poste d'emploi par décision judiciaire, ce qui vaut aussi bien lorsqu'un employeur

ne souhaite pas engager un travailleur donné que lorsqu'un travailleur ne souhaite pas occuper un poste donné. Il s'agit là d'un principe de base en usage depuis fort longtemps sur le marché du travail islandais, qui a été maintes fois confirmé par la jurisprudence.

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

Le Comité rappelle qu'en cas de licenciement par représailles, la réparation doit en principe consister à réintégrer la personne concernée dans les mêmes fonctions ou dans des fonctions analogues. Des dommages et intérêts ne doivent être accordés que si l'intégration s'avère impossible ou n'est pas souhaitée par l'intéressé.

Par conséquent, le Comité considère que la situation n'est pas conforme à la Charte, au motif que la législation ne prévoit pas la réintégration d'un salarié licencié par représailles pour avoir fait valoir son droit à l'égalité salariale].

■ **Article 5 :** Le Comité conclut que la situation de l'Islande n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte de 1961 aux motifs que :

- ▶ l'existence dans les conventions collectives de clauses donnant la priorité aux membres de certains syndicats pour ce qui concerne le recrutement et la cessation d'emploi porte atteinte à la liberté de ne pas adhérer à un syndicat ;
- ▶ l'obligation légale imposée aux employeurs de payer la taxe industrielle porte atteinte au droit syndical.

[Dans sa conclusion précédente (Conclusions XIX-3 (2010)), le Comité a jugé la situation de l'Islande non conforme à l'article 5 de la Charte de 1961, au motif que l'existence dans les conventions collectives de clauses donnant la priorité aux membres de certains syndicats pour ce qui concernait le recrutement et la cessation d'emploi portait atteinte à la liberté de ne pas adhérer à un syndicat.

Le rapport ne fournit aucune information nouvelle sur ce point et renvoie simplement aux rapports précédents. Le Comité réitère par conséquent son constat de non-conformité.

Le Comité prend note de l'arrêt de la Cour européenne des droits de l'homme du 27 juillet 2010 (Vörður Ólafsson c. Islande), qui a conclu à une violation de l'article 11 de la Convention européenne des droits de l'homme au motif que l'obligation légale imposée à un employeur de payer la taxe industrielle avait porté atteinte à son droit de ne pas adhérer à une organisation d'employeurs. En l'absence d'informations à ce sujet dans le rapport, le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte de 1961, au motif que l'obligation légale imposée aux employeurs de payer la taxe industrielle porte atteinte au droit syndical].

Autres mesures parlementaires :

■ **Article 4§4 :** Le Comité conclut que la situation de l'Islande n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte de 1961 au motif que le préavis de deux semaines prévu à la convention collective applicable aux travailleurs qualifiés du bâtiment et de l'industrie ne constitue pas un délai de préavis raisonnable au-delà de six mois d'ancienneté.

[Le rapport expose que la situation n'a pas évolué depuis les précédents rapports et que le Gouvernement a informé les partenaires sociaux de la non-conformité de la situation

à l'article 4§4 de la Charte de 1961. Ceux-ci ne sont pas parvenus à couvrir la matière au cours de leurs négociations.

Le Comité rappelle qu'en acceptant l'article 4§4 de la Charte, les Etats parties se sont engagés à reconnaître le droit des travailleurs à un délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi (Conclusions XIII-4 (1996), Belgique), le caractère raisonnable s'appréciant principalement par rapport à l'ancienneté. S'il est admis que le délai de préavis soit remplacé par le versement d'une indemnité, celle-ci doit être équivalente au salaire qui aurait été versé pendant le délai de préavis correspondant. Le Comité constate en l'espèce que la situation n'a pas évolué. Il réitère dès lors sa conclusion de non-conformité à l'article 4§4 de la Charte de 1961 au motif que le préavis de deux semaines prévu à la convention collective applicable aux travailleurs qualifiés du secteur du bâtiment et de l'industrie ne constitue pas un délai de préavis raisonnable au-delà de six mois d'ancienneté].

■ **Article 4§5 :** Le Comité conclut que la situation de l'Islande n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte de 1961 au motif qu'après la déduction des pensions alimentaires aux enfants ainsi que des autres retenues autorisées, le salaire des travailleurs dont les niveaux de rémunération sont les plus faibles ne permet pas d'assurer leur subsistance et celle des personnes dont ils ont la charge.

[Le rapport indique que, les retenues sur salaire au titre des impôts, des cotisations sociales et des pensions alimentaires des enfants étant plafonnées à 25 % du salaire (règlement n°124/2001 relatif aux retenues sur salaire), le travailleur est assuré de percevoir au moins 75 % du salaire. Le recouvrement de créances alimentaires au profit des enfants réduit ce plancher à 50 % du salaire (règlement n°491/1996 relatif à la collecte et au recouvrement des créances alimentaires au profit des enfants). Selon le rapport, le travailleur peut demander la réduction des retenues lorsque le salaire ne suffit pas à assurer sa subsistance et celle des personnes dont il a la charge.

Le Comité relève que la loi n°45/1987 (article 18 alinéa 1^{er}) permet de demander le remboursement des retenues fiscales en cas de maladie, d'accident, de décès, de changement d'emploi, etc. Il relève en outre que, aux termes de la loi n°90/2003 du 7 mai 2003 relative à l'impôt sur le revenu (article 115 alinéa 1^{er}), le plancher de 75 % du salaire vise uniquement les créances d'impôt sur le revenu et d'impôts locaux. Il demande dès lors que le prochain rapport indique le plancher du salaire applicable à la totalité des retenues cumulées sur des fondements concurrents. Il demande également à savoir si le salaire visé est brut ou net de cotisations à l'assurance vieillesse et de retenues fiscales. Il demande en outre des informations concernant les modalités de mise en œuvre de la faculté, mentionnée dans le rapport, permettant au travailleur de demander la réduction des retenues lorsque le salaire ne suffit pas à assurer sa subsistance ni celle des personnes dont il a la charge.

Le Comité rappelle que le but de l'article 4§5 de la Charte consiste à garantir que les travailleurs, bénéficiaires de la protection offerte par cette disposition, ne sont pas privés de moyens de subsistance (Conclusions XVIII-2 (2007), Pologne). Il considère en l'espèce que les plafonds prévus par les règlements n°24/2001 et n°491/1996 laissent subsister des situations dans lesquelles les travailleurs dont la rémunération est la plus faible ne conservent que 75 % voire 50 % du salaire, un montant qui ne suffit pas à assurer leur subsistance et celle des personnes dont ils ont la charge].

■ **Article 6§4 :** Le Comité conclut que la situation de l'Islande n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte de 1961 au motif que durant la période de référence, le législateur est intervenu pour mettre fin à une action collective dans des circonstances allant au-delà de celles prévues par l'article 31 de la Charte de 1961.

[Le Comité note qu'au cours de la période de référence, le Parlement islandais a adopté une loi dans le but de mettre fin à une grève. Un conflit portant sur les salaires et les conditions d'emploi opposait en effet les mécaniciens aéronautiques à la Confédération des employeurs islandais (qui représentait la compagnie aérienne Icelandair), et les négociations menées sous la conduite du Médiateur de l'Etat s'éternisaient. Une grève avait alors été déclenchée le 22 mars 2010. Après seize heures d'arrêt de travail, l'Althingi (le Parlement islandais) a adopté un texte de loi (loi n°17/2010 relative aux salaires et aux conditions d'emploi des mécaniciens aéronautiques) qui mettait un terme au mouvement de grève et prévoyait de proroger la convention collective en vigueur entre les parties jusqu'au 30 novembre 2010 si elles ne parvenaient pas à s'entendre. Les raisons ayant conduit à l'adoption de cette loi étaient précisées dans ses notes explicatives, à savoir qu'une grève des mécaniciens aéronautiques perturberait considérablement le trafic aérien en direction et en provenance d'Islande, Icelandair étant de loin la plus importante compagnie aérienne du pays et l'un des principaux piliers du secteur tourisme islandais. Un mouvement de grève ferait du tort à l'économie islandaise à un moment mal venu, et aurait, dans ce contexte très difficile que connaissait l'Islande, des retombées négatives en termes d'emplois, étant donné que des milliers de personnes et d'entreprises dépendaient, à travers tout le pays, du tourisme et avaient besoin de communications aériennes fiables.]

Le Comité note qu'en l'espèce, une cessation des activités dans le secteur de l'aviation aurait certes eu de graves conséquences pour l'économie – principal argument invoqué pour justifier l'intervention de l'Etat destinée à mettre fin à la grève –, mais qu'il n'est pas établi qu'une telle intervention soit entrée dans les limites de l'article 31 de la Charte de 1961, ou, en d'autres termes, ait été nécessaire pour garantir le respect des droits et libertés d'autrui ou pour protéger l'ordre public, la sécurité nationale, la santé publique ou les bonnes moeurs. Il considère par conséquent que la situation de l'Islande n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte de 1961, au motif que, durant la période de référence, le législateur est intervenu pour mettre fin à une action collective dans des circonstances allant au-delà de celles prévues par l'article 31 de la Charte de 1961].

LETTONIE

Action normative :

■ **Article 5 :** Le Comité conclut que la situation de la Lettonie n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte de 1961 au motif qu'il faut réunir un minimum de 50 membres ou le quart au moins des salariés d'une entreprise pour pouvoir constituer un syndicat, ce qui représente une restriction excessive du droit syndical.

[Dans ses précédentes conclusions (Conclusions XVII-2 (2005), XVIII-2 (2007) et XIX-3 (2010)), le Comité a jugé la situation non conforme à l'article 5 de la Charte de 1961, au motif que l'article 3§2 de la loi sur les syndicats exige de réunir un minimum de 50 membres ou le quart au moins des salariés d'une entreprise pour pouvoir constituer un syndicat, ce qui représente une restriction excessive du droit syndical. Le Comité souhaite savoir si cette

condition est établie également pour la constitution de syndicats à d'autres niveaux, c'est à dire en dehors de l'entreprise.

Le Comité note qu'en juin 2013, le Gouvernement a approuvé un « projet de loi » sur les syndicats, qui comporte de nouvelles règles en la matière. Le Comité demande si ce texte, qui a été soumis au Parlement, a été approuvé et est entré en vigueur ; si tel est le cas, il demande que le prochain rapport sur la mise en oeuvre de l'article 5 de la Charte de 1961 contienne un exposé complet de ses dispositions. Il constate cependant que la situation n'a pas changé durant la période de référence et réitère dès lors sa conclusion de non-conformité].

Autres mesures parlementaires :

■ **Article 6§2 :** Le Comité conclut que la situation de la Lettonie n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte de 1961 au motif que les procédures de négociation volontaire ne sont pas suffisamment encouragées en pratique.

[Le Comité relève dans le rapport que le nombre de conventions collectives a diminué en Lettonie durant la période de référence, passant de 1 712 en 2009 à 1 307 en 2012. Il rappelle qu'un recul similaire avait été observé au cours de la précédente période de référence : 1 921 conventions collectives avaient été conclues en 2008, contre 2 033 en 2005. Cette baisse avait amené le Comité, dans sa précédente conclusion (Conclusions XIX-3 (2010)), à demander des informations sur le rôle effectivement joué par les partenaires sociaux dans la mise en œuvre du Plan de développement national pour 2007 – 2013, qui reconnaît notamment le rôle fondamental du dialogue social et encourage les partenaires sociaux à recourir à la négociation collective. Il a également demandé au Gouvernement d'indiquer les autres mesures qu'il avait prises ou envisageait de prendre pour faciliter et encourager la conclusion de conventions collectives. Entretemps, il a relevé dans les statistiques de l'Observatoire européen des relations industrielles (EIRO) qu'environ 20 % seulement de la main-d'œuvre était couverte par les conventions collectives.

Il ressort du rapport que, pour atteindre les objectifs du Plan précité en matière de dialogue social, la Confédération des syndicats libres de Lettonie (LBAS) et la Confédération des employeurs de Lettonie (LDDK) ont passé un accord le 1^{er} août 2011 visant à élargir la coopération dans le contexte d'un environnement socio-économique favorable. Conformément au Plan, les pouvoirs publics ont mené diverses actions de concert avec les partenaires sociaux. Le rapport en donne plusieurs exemples : amélioration de la qualité et de l'efficacité de l'enseignement professionnel, éducation des travailleurs sur les questions de santé et de sécurité en milieu professionnel, défense des intérêts des employeurs dans le processus décisionnel au niveau régional, national et européen (UE), mise en place de conseils consultatifs de l'entreprise au plan local, renforcement de la coopération entre l'Agence d'investissement et de développement et les confédérations patronales, utilisation efficace du Fonds social européen par les administrations centrales, les municipalités et les ONG, lutte contre le travail non déclaré, amélioration de la législation du travail.

Le rapport spécifie, d'une façon plus générale, que la baisse du nombre de conventions collectives est due à la crise économique qui a frappé la Lettonie ces dernières années et s'explique aussi par le fait que salariés et employeurs sont souvent amenés à négocier directement, en raison de la taille modeste de la plupart des entreprises. Il affirme

également que, dans le cadre du Programme opérationnel du Fonds social européen concernant l'emploi et les ressources humaines pour la période 2007 – 2013, LBAS et LDDK se sont toutes deux vu attribuer des moyens destinés à leur permettre de mener à bien plusieurs projets visant à promouvoir la négociation collective entre les syndicats et les employeurs ou les organisations patronales.

Le Comité note que les mesures décrites dans le rapport n'ont pas contribué à accroître le nombre de travailleurs couverts par les conventions collectives durant la période de référence. Il renouvelle par conséquent son constat de non-conformité au regard de l'article 6§2 de la Charte de 1961].

LUXEMBOURG

Action normative :

■ **Article 5 :** Le Comité conclut que la situation du Luxembourg n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte de 1961 au motif que la législation nationale ne permet pas aux syndicats de choisir librement leurs candidats aux élections des comités mixtes d'entreprise, quelle que soit leur nationalité.

[Le Comité rappelle que la situation a été jugée non conforme à l'article 5 de la Charte au motif que la législation nationale ne permet pas aux syndicats de choisir librement leurs candidats aux élections des comités mixtes d'entreprise, quelle que soit leur nationalité. Le rapport indique qu'aucune modification n'est à signaler pendant la période de référence.

Le Gouvernement signale dans le rapport que les dispositions critiquées concernant l'élection de délégués du personnel non-ressortissant d'Etats membres de l'Union européenne, seront abolies. Le Comité demande au Gouvernement de l'informer de toute évolution de la situation à cet égard.

Entretiens, notant que la situation n'a pas changé durant la période de référence, il maintient sa conclusion de non-conformité sur ce point].

Autres mesures parlementaires :

■ **Article 2§4 :** Le Comité conclut que la situation du Luxembourg n'est pas conforme à l'article 2§4 de la Charte de 1961 au motif qu'il n'est pas établi que les travailleurs exposés, malgré l'existence de politiques d'élimination des risques, aux risques professionnels ont droit à des mesures de compensation appropriées.

[Dans sa conclusion précédente (Conclusion XVIII-2 (2007)), le Comité a jugé la situation du Luxembourg non conforme à l'article 2§4 de la Charte au motif qu'il n'était pas prévu de réduire la durée du travail ou d'accorder des congés supplémentaires en faveur des travailleurs employés à des occupations dangereuses ou insalubres. Il a en outre demandé des informations détaillées et actualisées sur les mesures prises pour réduire l'exposition aux risques dans les occupations où tous les risques n'ont pu être éliminés.

D'après le rapport, le Luxembourg poursuit une politique de prévention et d'élimination des risques professionnels au lieu d'une politique de compensation de ces risques. Tant que l'élimination complète des risques auxquels sont exposés les travailleurs n'est pas atteinte, le Luxembourg applique des valeurs maximales d'exposition internationalement reconnues pour garantir la santé et la sécurité des travailleurs. Le respect de ces valeurs d'exposition est surveillé par l'Inspection du travail et des mines, qui en cas de non-respect

provoque les mesures nécessaires pour garantir malgré tout la sécurité et la santé des travailleurs, soit par la mise en œuvre de mesures techniques pour garantir de nouveau les valeurs d'exposition limites, soit par une réduction du temps de travail à ces postes à risques pour ne pas dépasser les valeurs limites d'exposition, soit par une réduction du temps de travail du personnel exposé.

Le Comité note que le rapport ne dresse pas une liste des occupations réputées intrinsèquement dangereuses ou insalubres ; pour autant, chaque employeur a l'obligation d'évaluer les risques associés aux activités de son entreprise et d'adopter les mesures nécessaires pour satisfaire aux objectifs de sécurité et de santé au travail. Le Comité a précédemment noté que ces mesures incluent l'octroi d'un congé payé supplémentaire de trois jours ouvrables par an pour le personnel ouvrier et les salariés techniques des mines et minières (article L 233-4 du Code du travail). Il relève en outre qu'une réduction des temps de travail peut également être appliquée, au cas par cas, lorsqu'il n'est pas possible de garantir autrement le respect de certains seuils d'exposition aux risques. Il note cependant que le rapport ne fournit pas d'exemples et de données statistiques pertinents sur l'application de ces mesures, et qu'il ne clarifie pas quels sont les secteurs concernés et la base juridique permettant, en concret, l'application de mesures de compensation spécifiques liées à l'organisation du travail (gestion des rythmes de travail, à savoir des périodes de repos journalier, hebdomadaire et annuel).

Le Comité demande par conséquent que le prochain rapport contienne les informations demandées. Entretemps, il considère qu'il n'est pas établi que les travailleurs exposés, malgré l'existence de politiques d'élimination des risques, aux risques professionnels ont droit à des mesures de compensation appropriées].

■ **Article 4§1** : Le Comité conclut que la situation du Luxembourg n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte de 1961 au motif que le salaire minimum applicable aux travailleurs du secteur privé ne suffit pas à assurer un niveau de vie décent.

[Le Comité rappelle que, pour assurer un niveau de vie décent au regard de l'article 4§1 de la Charte de 1961, la rémunération doit être supérieure au seuil minimal, fixé à 50 % du salaire moyen net. Tel est le cas lorsque le salaire minimum net est supérieur à 60 % du salaire moyen net. Lorsque le salaire minimum net se situe entre 50 % et 60 % du salaire moyen net, il appartient à l'Etat partie d'établir que ce salaire permet d'assurer un niveau de vie décent (Conclusions XIV-2 (1998), Observation interprétative de l'article 4§1). Le Comité constate en l'espèce que le SSM (salaire social minimum) net (1 540,71 €) représente 49,50 % du revenu moyen net (3 111,96 €), un résultat proche du seuil minimal fixé à 50 % du salaire moyen net et inférieur à 60 % du salaire moyen net. Il constate également que le revenu disponible après application des prestations en numéraire et des prestations en nature (1 675,71 €) ne permet pas d'assurer un niveau de vie décent. Il considère dès lors que le SSM ne constitue pas une rémunération décente au sens de l'article 4§1 de la Charte de 1961].

■ **Article 4§5** : Le Comité conclut que la situation du Luxembourg n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte de 1961 au motif qu'après la déduction des retenues autorisées, le salaire des employés dont les niveaux de rémunération sont les plus faibles ne leur permet pas d'assurer leur subsistance ni celle des personnes dont ils ont la charge.

[Le Comité rappelle également que le but de l'article 4§5 de la Charte de 1961 consiste à garantir que les travailleurs, bénéficiaires de la protection offerte par cette disposition, ne

sont pas privés de moyens de subsistance (Conclusions XVIII-2 (2007), Pologne). Il réitère qu'en l'espèce, la limitation des retenues en vertu des motifs prévus à l'article 5 alinéa 1^{er} n°1, 2 et 4 de la loi du 11 novembre 1970 à 10 % du salaire net de cotisations sociales, de retenues fiscales et de remboursements de frais est conforme à l'article 4§5 de la Charte de 1961 (Conclusions XVI-2 (2004)). Il considère toutefois que les quotités saisissable et cessible du salaire, cumulables et établies aux termes de l'article 4 alinéa 1^{er} de la loi du 11 novembre 1970 et le règlement grand-ducal du 26 juin 2002 par tranches de 10 %, 20 % et 25 %, laissent subsister des situations dans lesquelles les employés dont les niveaux de rémunération sont les plus faibles ne disposent que de 75 % du salaire social minimum (SSM) net de cotisations sociales, de retenues fiscales et de remboursements de frais, un montant qui ne leur permet pas d'assurer la subsistance et celle des personnes dont ils ont la charge. Tel est a fortiori le cas lorsque la quotité cessible est majorée dans le cadre de la souscription d'un contrat d'épargne ou de prêt immobilier autorisée par l'article 4 alinéa 2 de la loi du 11 novembre 1970.

Le Comité constate également que, la loi du 11 novembre 1970 ne prévoyant pas de limitation des prélèvements au titre des créances alimentaires recouvrées par voie de saisie ou de cession, celle-ci est déterminée par le montant de la première tranche, fixée à 550 € par le règlement grand-ducal du 26 juin 2002. Il considère que cette limite laisse subsister des situations dans lesquelles les employés dont les niveaux de rémunération sont les plus faibles ne disposent que de 65 % du SSM net de cotisations sociales, de retenues fiscales et de remboursements de frais, un montant qui ne leur permet pas d'assurer la subsistance et celle des personnes dont ils ont la charge. Tel est a fortiori le cas lorsque des retenues opérées sur diverses causes de retenue sur salaire sont cumulées ou que la quotité cessible est majorée dans le cadre de la souscription d'un contrat d'épargne ou de prêt immobilier].

POLOGNE

Action normative :

■ **Article 2§1 :** Le Comité conclut que la situation de la Pologne n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte de 1961 au motif que la journée de travail dans certains emplois peut dépasser 16 heures ou aller jusqu'à 24 heures.

[Dans sa conclusion précédente (Conclusions XIX-3 (2010)), le Comité a considéré que la situation n'était pas conforme à la Charte au motif que les dispositions réglementaires autorisaient une durée de travail journalière supérieure à 16 heures et pouvant atteindre 24 heures. L'extension à 16 heures s'applique à la surveillance de machines et l'extension de la journée de travail à 24 heures est limitée aux emplois de gardiennage (parkings, bâtiments, etc.) ou de garde de personnes.

Le Comité rappelle à cet égard qu'en vertu de l'article 2§1 de la Charte la durée de travail ne doit en aucun cas excéder 16 heures par jour.

Le Comité relève en outre dans le rapport qu'il n'est pas prévu de modifier le Code du travail au sujet de l'extension de la durée de travail journalière au-delà de 16 ou jusqu'à 24 heures. Il réitère dès lors sa conclusion de non-conformité].

■ **Article 4§2 :** Le Comité conclut que la situation de la Pologne n'est pas conforme à l'article 4§2 de la Charte de 1961 au motif que les travailleurs des secteurs public

et privé n'ont pas droit à un temps de repos majoré pour compenser les heures supplémentaires.

[Dans sa conclusion précédente (Conclusions XIX-3), le Comité a considéré que la situation n'était pas conforme à la Charte de 1961 au motif que le repos compensatoire pour les heures supplémentaires était d'une durée insuffisante. Le précédent rapport a indiqué qu'un amendement au Code du travail était à l'étude afin d'accorder un repos majoré de 50 % aux salariés du secteur privé et un repos compensatoire majoré de 25 % aux fonctionnaires. Le rapport n'indique aucun changement.]

Le Comité relève cependant dans les informations fournies par la représentante de la Pologne au Comité gouvernemental (Rapport relatif aux Conclusions XIX-3 (2010), §§ 119-120) que les autorités n'ont pas l'intention de donner suite à l'amendement annoncé précédemment à la loi relative à la fonction publique concernant la compensation des heures supplémentaires effectuées par les fonctionnaires.

Le Comité note que, d'après le rapport, la question d'un repos de plus longue durée pour compenser les heures supplémentaires dans le secteur privé est l'un des thèmes abordés dans le cadre des discussions concernant la sixième section du Code du travail en cours, menées au sein du groupe de travail sur les droits des travailleurs sur le fondement des conventions collectives de la Commission tripartite.

En ce qui concerne le secteur public, la question a été intégrée dans des projets d'amendements à la loi relative à la fonction publique qui ont été examinés en 2012 et 2013. Aucune avancée concrète n'a cependant été enregistrée à ce jour.

Le Comité considère que la situation qu'il a précédemment jugée non conforme à la Charte de 1961 n'a pas changé. Il renouvelle dès lors sa conclusion de non-conformité].

■ **Article 4§4 :** Le Comité conclut que la situation de la Pologne n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte de 1961 au motif que le délai de préavis applicable à la rupture anticipée de contrats à durée déterminée n'est pas raisonnable.

[Il a conclu depuis les Conclusions XV-2 (2001) que la situation de la Pologne n'était pas conforme à l'article 4§4 de la Charte de 1961 au motif que le délai de préavis prévu par l'article 33 du Code du travail n'était pas raisonnable en cas de rupture anticipée de contrats à durée déterminée.]

Le rapport rappelle que la directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée, transposée en droit national, autoriserait la distinction de certaines conditions de travail – dont le délai de préavis – en fonction de la durée déterminée ou indéterminée du contrat. Il indique également que certaines conventions collectives stipulent des délais de préavis plus longs que le délai minimum prévu par l'article 33 du Code du travail et que l'amendement de la législation est envisagé afin de mettre la situation en conformité avec l'article 4§4 de la Charte de 1961.

Le Comité constate que cet amendement n'était pas entré en vigueur au cours de la période de référence. Il rappelle que le fait qu'une législation interne transpose une directive de l'UE ou s'en inspire n'assure pas automatiquement la conformité à la Charte de 1961. Il procède dès lors à une appréciation des effets de la directive de l'UE dans le droit et la pratique de l'Etat partie au cas par cas (Confédération générale du travail (CGT) c. France,

réclamation n°55/2009, décision sur le bien-fondé du 23 juin 2010, §38). Il considère en l'espèce que l'article 33 du Code du travail, qui transpose la directive 1999/70/CE et prévoit deux semaines de préavis en cas de rupture anticipée du contrat, prive les salariés sous contrat à durée déterminée du délai de préavis raisonnable prévu à l'article 4§4 de la Charte de 1961].

■ **Article 5** : Le Comité conclut que la situation de la Pologne n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte de 1961 aux motifs que :

- ▶ certaines catégories de fonctionnaires ne peuvent pas exercer de fonctions syndicales ;
- ▶ les travailleurs à domicile ne jouissent pas du droit de constituer des syndicats.

[Comme relevé dans sa précédente conclusion (Conclusions XIX-3(2010)), certains fonctionnaires « exerçant des compétences publiques » énumérés à l'article 52 de la loi de 2008 sur la fonction publique (comme les délégués auprès des services vétérinaires des voïvodes, de l'Office d'enregistrement des médicaments, appareils médicaux et produits biocides et de l'Office des semences forestières) ne peuvent pas exercer des fonctions syndicales. A ce propos, dans la conclusion susmentionnée le Comité a dit que cette liste va au-delà des exceptions admises par l'article 5 et en vertu de l'article 31 et que de ce fait la situation n'était pas conforme à la Charte de 1961. Dans la même conclusion le Comité a conclu que le fait que les travailleurs à domicile ne jouissent pas du droit de constituer des syndicats n'est pas non plus conforme à la Charte de 1961.

Le rapport déclare qu'en ce qui concerne le cadre juridique en vigueur pendant la période de référence aucun changement n'est intervenu dans ce domaine. Cependant, il indique que, à l'exception des dispositions concernant les fonctionnaires de l'Agence de sécurité interne (ABW), une réforme de la loi sur la fonction publique, permettant de remédier à la conclusion de non-conformité mentionnée ci-dessus, est envisagée].

Autres mesures parlementaires :

■ **Article 4§5** : Le Comité conclut que la situation de la Pologne n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte de 1961 au motif qu'après déduction des pensions alimentaires ainsi que des autres retenues autorisées, le salaire des travailleurs dont les niveaux de rémunération sont les plus bas ne permet pas d'assurer leur subsistance et celle des personnes dont ils ont la charge.

[Il a conclu aux Conclusions XVI-2 (2003), XVIII-2 (2007) et XIX-3 (2010) à la non-conformité à l'article 4§5 de la Charte de 1961 au motif qu'après déduction des retenues autorisées par la loi, le salaire des travailleurs dont les niveaux de rémunération sont les plus faibles ne permettait pas d'assurer leur subsistance et celle des personnes dont ils ont la charge.

Le rapport réitère les éléments suivants concernant les retenues autorisées par le Code du travail :

- ▶ les avances en numéraire sont assujetties au double seuil de 50 % de la rémunération nette de cotisations sociales et retenues fiscales (article 87 alinéa 3, paragraphe 2 du Code) et de 75 % du salaire minimum net de cotisations et retenues précitées (article 871 alinéa 1^{er}, paragraphe 2 du Code) ;
- ▶ les peines d'amende de l'article 108 alinéa 2 du Code est assujettie à une limite de 10 % de la rémunération nette de cotisations sociales et retenues fiscales ainsi

que des autres retenues de l'article 87 alinéa 1^{er} (article 108 alinéa 3 du Code) et au seuil de 90 % du salaire minimum net de cotisations sociales et retenues fiscales (article 871 alinéa 1^{er}, paragraphe 3 du Code).

En outre, la retenue des versements consentis prévus à l'article 91 alinéa 1^{er} du Code est assujettie aux seuils de 100 % du salaire minimum net de cotisations sociales et retenues fiscales lorsqu'ils sont stipulés au profit de l'employeur (article 91 alinéa 2, paragraphe 1^{er} du Code), et de 80 % du salaire minimum net de cotisations et retenues précitées lorsqu'ils sont stipulés au profit de tiers (article 91 alinéa 2, paragraphe 2 du Code).

Par ailleurs, la retenue destinée au recouvrement de pensions alimentaires de l'article 87 alinéa 1^{er}, paragraphe 1^{er} du Code est assujettie au seuil unique de 60 % de la rémunération nette de cotisations sociales et retenues fiscales (article 87 alinéa 3, paragraphe 1^{er} du Code). Selon le rapport, si les tribunaux des affaires familiales ne tiennent pas compte des dispositions du Code dans la fixation du montant de la pension alimentaire, les intérêts du créancier et du débiteur de la pension sont pesés afin de préserver des conditions de vie décentes. Lorsque le montant de la pension excède 60 % de la rémunération, les montants non versés sont cumulés et versés en capital à l'expiration de l'obligation alimentaire.

Enfin, la retenue destinée au recouvrement de sommes autres que des pensions alimentaires prévus à l'article 87 alinéa 1^{er}, paragraphe 2 du Code est assujettie au double seuil de 50 % de la rémunération nette de cotisations sociales et retenues fiscales (article 87 alinéa 3, paragraphe 2 du Code) et de 100 % du salaire minimum net de cotisations et retenues précitées (article 871 alinéa 1^{er}, paragraphe 1^{er} du Code).

Le Comité constate que la législation est demeurée inchangée au cours de la période de référence. Il considère toutefois que la situation a évolué dans la pratique dans la mesure où le Comité des Droits économiques, sociaux et culturels de l'ONU (Observations finales concernant la Pologne du 2 décembre 2009) s'est félicité de l'augmentation sensible du salaire minimum et a exclu ce point des sujets de préoccupation.

Le Comité rappelle que le but de l'article 4§5 de la Charte de 1961 consiste à garantir que les travailleurs, bénéficiaires de la protection offerte par cette disposition, ne sont pas privés de moyens de subsistance (Conclusions XVIII-2 (2007)). Il considère en l'espèce que, dans la mesure où la législation n'assujettit pas les retenues destinées au recouvrement de pensions alimentaires à un seuil d'insaisissabilité absolu, elle laisse subsister des cas où les travailleurs ne disposent que de 60 % du salaire minimum net de cotisations sociales et retenues fiscales. Ce montant ne leur permet pas d'assurer la subsistance et celle des personnes dont ils ont la charge].

ESPAGNE

Action normative :

■ **Article 2§1 :** Le Comité conclut que la situation de l'Espagne n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte de 1961 au motif que la durée maximale de travail peut être supérieure à 60 heures par semaine dans le cadre de formules souples d'aménagement du temps de travail et pour certaines catégories de travailleurs.

[Dans ses conclusions précédentes (Conclusions XIX-3, XVIII-2, XVI-1), le Comité avait constaté que le Statut des travailleurs autorisait une durée de travail hebdomadaire supérieure à 60 heures dans le cadre de formules d'aménagement du temps de travail

ou pour certaines catégories de travailleurs, (notamment les personnels des services médico-sanitaires).

Le Comité note que, d'après les observations adressées par le Gouvernement en réponse aux commentaires des syndicats, la possibilité de travailler douze heures par jour ou plus de 60 heures par semaine est plus théorique que réelle, et n'a en tout état de cause jamais été constatée lors des visites d'inspection.

Le Gouvernement admet qu'il serait possible dans l'absolu (quoique cette hypothèse soit hautement improbable) d'arriver à une journée de travail d'une amplitude maximale de 11 heures et 45 minutes pendant 11 jours consécutifs, suivie de trois journées de repos.

Le Comité comprend donc qu'aucune modification n'a été apportée au Statut des travailleurs qui établit un repos obligatoire de douze heures entre deux journées de travail consécutives et une journée et demie de repos hebdomadaire ininterrompu cumulable sur 14 jours, ce qui peut conduire à une durée de travail hebdomadaire supérieure à 60 heures. Le Comité réitère son constat de non-conformité].

■ **Article 4§2 :** Le Comité conclut que la situation de l'Espagne n'est pas conforme à l'article 4§2 de la Charte de 1961 au motif que le Statut des travailleurs ne garantit pas l'octroi d'un taux de rémunération majoré ou d'un repos compensatoire plus important pour les heures supplémentaires.

[Dans sa conclusion précédente (Conclusions XIX-3), le Comité a jugé la situation non conforme à la Charte au motif que le Statut des travailleurs ne garantissait pas ces derniers le droit à une rémunération majorée ou à un repos compensatoire plus important pour les heures supplémentaires.

Ledit Statut laisse plus précisément aux parties le soin de fixer par la voie de la négociation collective le taux de rémunération majoré et les conditions du repos compensatoire. A défaut, il prévoit que les heures supplémentaires ne peuvent être rémunérées à un taux inférieur à celui des heures normales ou qu'elles doivent être compensées par un congé d'une durée égale aux heures supplémentaires effectuées.

Selon le rapport, la convention collective applicable à l'ensemble du personnel des services généraux de l'Administration hors fonction publique dispose que les heures supplémentaires doivent être de préférence compensées sous la forme de périodes de repos cumulables à raison de deux heures octroyées pour chaque heure travaillée.

Le Comité relève dans le rapport du Comité gouvernemental (TS-G(2012)1, paragraphes 124 à 129) qu'en 2009, 55,99 % des conventions collectives enregistrées – couvrant 52 % des travailleurs – comportaient des clauses prévoyant un taux de rémunération majoré pour les heures supplémentaires.

Le Comité prend note des informations communiquées concernant les heures supplémentaires dans la fonction publique ainsi que de celles relatives aux conventions collectives prévoyant un taux de rémunération majoré pour les heures supplémentaires. Il observe que la situation en droit, qu'il a précédemment jugée non conforme à la Charte, n'a pas changé. Le Comité renouvelle par conséquent son constat de non-conformité, au motif que le Statut des travailleurs ne garantit pas l'octroi d'un taux de rémunération majoré ou d'un repos compensatoire plus important pour les heures supplémentaires].

■ **Article 4§4 :** Le Comité conclut que la situation de l'Espagne n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte de 1961 aux motifs que :

- ▶ le délai de préavis applicable aux emplois stipulés à durée indéterminée et à durée déterminée n'est pas raisonnable dans les circonstances suivantes :
- ▶ le licenciement à l'expiration du contrat de travail ou à la réalisation de son objectif ;
- ▶ l'extinction du contrat de travail au décès ou au départ à la retraite de l'employeur personne physique ou à la dissolution de l'employeur personne morale, au-delà de trois ans d'ancienneté ;
- ▶ l'extinction du contrat de travail pour motifs objectifs, au-delà de six mois d'ancienneté.
- ▶ le délai de préavis est exclu au licenciement au cours de la période d'essai des emplois de soutien aux entrepreneurs ;
- ▶ le délai de préavis est laissé à la disposition des parties au contrat de travail.

[Le Comité rappelle qu'en acceptant l'article 4§4 de la Charte de 1961, les Etats parties se sont engagés à reconnaître le droit des travailleurs à un délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi (Conclusions XIII-4 (1996), Belgique), le caractère raisonnable s'appréciant principalement par rapport à l'ancienneté. S'il est admis que le délai de préavis soit remplacé par le versement d'une indemnité, celle-ci doit être équivalente au salaire qui aurait été versé pendant le délai de préavis correspondant. Il considère qu'en l'espèce, le préavis et/ou l'indemnisation en tenant lieu sont conformes à l'article 4§4 de la Charte de 1961 dans certaines circonstances, mais insuffisants dans les circonstances suivantes :

- ▶ *le licenciement à l'expiration du contrat de travail ou à la réalisation de son objectif (motif de l'article 49 alinéa 1^{er} c) du TRLET - Statut des travailleurs, à jour de la loi n°3/2012 du 6 juillet 2012 portant mesures urgentes de réforme du marché du travail) ;*
- ▶ *l'extinction du contrat de travail au décès ou au départ à la retraite de l'employeur personne physique ou à la dissolution de l'employeur personne morale (motif de l'article 49 alinéa 1^{er} g) du TRLET), au-delà de trois ans d'ancienneté ;*
- ▶ *l'extinction du contrat de travail pour motifs objectifs (motif de l'article 49 alinéa 1^{er} l) du TRLET), au-delà de six mois d'ancienneté].*

[Le Comité rappelle que la protection conférée par le préavis et/ou l'indemnisation qui en tient lieu doit bénéficier à tous les travailleurs, quelle que soit la nature, à durée déterminée ou indéterminée, du contrat de travail (Conclusions XIII-4 (1996), Belgique) ou la cause de la cessation d'emploi (Conclusions XIV-2 (1998), Espagne). La protection inclut la période d'essai (Fédération générale des employés des compagnies publiques d'électricité (GENOP-DEI) et Confédération des syndicats des fonctionnaires publics (ADEDY) c. Grèce, réclamation n°65/2011, décision sur le bien-fondé du 23 mai 2012, §§26 et 28). Le Comité constate qu'en l'espèce aucun préavis et aucune indemnisation ne sont prévus au licenciement au cours de la période d'essai dérogatoire du contrat de soutien aux entrepreneurs. Il considère dès lors que l'article 4 alinéa 3 de la loi n°3/2012 n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte de 1961 sur ce point].

[Le Comité affirme que, afin de garantir l'effectivité de la protection conférée par l'article 4§4 de la Charte, les délais de préavis et/ou l'indemnité qui en tiennent lieu ne peuvent

être laissés à la disposition des parties au contrat de travail, mais doivent être régis par des instruments juridiques tels que la législation, la jurisprudence, la réglementation ou l'accord collectif. Il considère qu'en l'espèce, la détermination des délais de préavis par l'accord mutuel des parties au contrat de travail et en vertu de motifs stipulés dans le contrat de travail (motifs de l'article 49 alinéa 1^{er} a) et b) du TRLET) ne sont pas conformes à l'article 4§4 de la Charte de 1961].

■ **Article 6§2 :** Le Comité conclut que la situation de l'Espagne n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte de 1961 aux motifs que :

- ▶ la législation adoptée empiète sur le droit de négociation collective, sans que les syndicats et les organisations d'employeurs soient consultés ;
- ▶ la loi n. 3/2012 permet aux employeurs de façon unilatérale de ne pas appliquer des conditions convenues dans les conventions collectives.

[Le Comité a considéré explicitement qu'il existe des mesures qui pourraient être prises pour lutter contre la crise économique et ses effets, qui ne sont pas contraires à la Charte (Réclamation Collective n°80/2012, Syndicat des Pensionnés de la Banque agricole de Grèce (ATE) c. Grèce §66). En considérant les dispositions de l'article 31 de la Charte de 1961 mentionnées ci-dessus, le Comité considère dans ce contexte que les mesures prises en Espagne sont disproportionnées par rapport aux buts visés et, par conséquent, ils ne respectent pas les conditions établies par l'article 31 de la Charte de 1961.

Compte tenu de l'absence de consultation des syndicats ou des organisations d'employeurs les plus représentatifs dans la rédaction du décret-loi royal n. 3/2012, qui affecte fondamentalement la réglementation de la négociation collective et les conditions de travail, le Comité considère que le gouvernement a échoué à promouvoir la négociation volontaire. À cet égard, la situation n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte de 1961.

(...) Le Comité considère que le tribunal du travail serait contraint par l'article 41 de la n. loi 3/2012 à accepter que des changements importants dans les conditions de travail, sur des « raisons économiques, d'organisation technique ou de production » (tel que défini à l'article 82 (3)), sont licites. Cette loi ne définit pas suffisamment les bases pour l'inapplication unilatérale. Le Comité demande des exemples ou des informations sur la jurisprudence interprétant le présent article de manière à établir ce que ces motifs comprennent. Toutefois, il estime que le droit collectif ou individuel de faire appel à un tribunal de l'emploi à la suite de décisions de l'employeur de suspendre ou d'écarter les questions contenues dans une convention collective, n'est pas suffisant pour empêcher la remise en cause des procédures de négociation volontaire. En outre, à la suite de la période de consultation mentionné par le gouvernement, qui ne peut pas s'appliquer dans tous les cas, si aucun accord n'a été conclu, l'employeur peut toujours appliquer unilatéralement les changements. La légitimation de dérogation unilatérale des conventions collectives librement négociées est en violation de l'obligation de promouvoir les procédures de négociation. En conséquence, le Comité estime que la situation n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte de 1961 sur ce point].

■ **Article 6§4 :** Le Comité conclut que la situation de l'Espagne n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte de 1961 au motif que la législation autorise le Gouvernement à imposer l'arbitrage pour mettre fin à une grève dans des cas qui vont au-delà des dérogations prévues par l'article 31 de la Charte de 1961.

[Le Comité rappelle qu'en vertu de l'article 10§1 du décret-loi royal 17/1977 du 4 mars 1977, le Gouvernement a la faculté, dans des circonstances exceptionnelles, d'ordonner la reprise du travail par voie d'arbitrage obligatoire, compte tenu de la durée ou des conséquences de la grève, de l'attitude des parties et de la gravité du préjudice porté aux droits et libertés d'autrui et à l'économie nationale. Dans une décision du 9 mai 1988, le Tribunal suprême a jugé que la situation devait présenter un caractère d'exception ou qu'il fallait des circonstances cumulées, toutes portées à l'examen du Gouvernement avant que ce dernier fasse usage de son pouvoir discrétionnaire.]

Le Comité rappelle que le recours à l'arbitrage pour mettre fin à une grève n'est conforme à l'article 6§4 de la Charte de 1961 que s'il entre dans les limites de l'article 31 de la Charte de 1961. Les restrictions au droit de grève entrent dans les limites de l'article 31 de la Charte de 1961, si elles sont prescrites par la loi et sont nécessaires, dans une société démocratique, pour garantir le respect des droits et des libertés d'autrui ou pour protéger l'ordre public, la sécurité nationale, la santé publique ou les bonnes mœurs.

Dans sa précédente conclusion (Conclusions XIX-3 (2010)), le Comité a estimé que le décret-loi royal 17/1977 autorisait le recours à l'arbitrage dans des circonstances qui dépassaient les limites fixées par l'article 31 de la Charte de 1961.

Le rapport indiquant qu'il n'y a pas eu de changement à cet égard, le Comité considère que la situation n'est toujours pas conforme à la Charte de 1961].

Autres mesures parlementaires :

■ **Article 2§4 :** Le Comité conclut que la situation de l'Espagne n'est pas conforme à l'article 2§4 de la Charte de 1961 au motif qu'il n'est pas établi que tous les travailleurs exposés à des risques résiduels pour la santé et la sécurité bénéficient de mesures de compensation adéquates, telles qu'une réduction de la durée du travail ou de l'exposition aux risques ou encore des congés payés supplémentaires.

[S'agissant des mesures de compensation pour les travailleurs exposés à des risques, malgré la mise en œuvre des mesures de prévention et de réduction des risques précitées, le Comité a précédemment noté que, selon l'article 25 de la loi n°31/1995 sont considérés comme dangereux les postes exposés aux agents physiques, chimiques ou biologiques qui peuvent exercer un effet mutagène ou toxique pour la procréation. Elle prévoit ainsi l'adoption de toute mesure appropriée – notamment la réduction des temps d'exposition aux facteurs de risque, la réduction du temps de travail ou l'affectation du salarié à un autre poste – afin d'assurer l'adaptation réciproque entre le poste et le travailleur. Compte tenu du fait que cette loi renvoie aux accords particuliers conclus dans le cadre de conventions collectives ou d'accords d'entreprise, le Comité a demandé à plusieurs reprises quels sont les secteurs ou activités où une réduction de la durée du travail a été instaurée par cette voie (ou, selon le cas, par décision des autorités compétentes).

Le rapport fait état de certaines modifications législatives, en particulier la redéfinition des temps de conduite dans le secteur du transport routier (Décret royal n°1635/2011) et explique en détail les mesures de prévention pendant la grossesse et l'allaitement mais ne répond pas à la question du Comité.

Celui-ci rappelle qu'aux termes de l'article 2§4 les Etats sont tenus, d'une part, à éliminer et prévenir les risques professionnels et, d'autre part, à permettre aux travailleurs qui

restent exposés à de tels risques de maintenir leur vigilance en leur assurant un temps de récupération du stress ou de la fatigue suffisant et régulier. Cela passe, en particulier, par la réduction de la durée du travail ou de l'exposition aux risques ou encore l'octroi de congés payés supplémentaires. En l'absence des éléments d'information demandés, le Comité considère qu'il n'est pas établi que la situation de l'Espagne soit conforme à l'article 2§4 de la Charte].

■ **Article 4§1** : Le Comité conclut que la situation de l'Espagne n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte de 1961 aux motifs que :

- ▶ le salaire minimum des travailleurs du secteur privé ne suffit pas à assurer un niveau de vie décent ;
- ▶ le salaire minimum des agents contractuels de la fonction publique ne suffit pas à assurer un niveau de vie décent.

[Le Comité a conclu depuis les Conclusions XIV-2 (1998) que la situation n'était pas conforme à l'article 4§1 de la Charte de 1961 au motif que le salaire minimum était manifestement inéquitable. Il a demandé précédemment des informations sur le montant net du salaire minimum et du salaire moyen.

Le rapport expose que la loi n°35/2010 du 17 septembre 2010 portant mesures urgentes de réforme du marché du travail a modifié l'article 26 alinéa 1^{er} du Statut des travailleurs (TRLET) en vue d'étendre le paiement du salaire en nature, sous réserve de respecter un plafond de 30 % de la rémunération et un montant versé en numéraire égal au salaire minimum interprofessionnel (SMI). En outre, le décret royal n°1888/2011 du 30 décembre 2011 portant fixation du salaire minimum interprofessionnel pour 2012 a maintenu le SMI brut à 641,40 € par mois (soit 8 979,60 € sur 14 mois).

Le rapport indique également que le salaire minimum brut annuel pour 2012 était de 16 451,96 € (soit 1 371,00 € par mois sur 12 mois) pour les fonctionnaires titulaires du ministère de la Défense. Ce salaire était de 12 719,59 € (soit 1 059,97 € par mois sur 12 mois) pour les agents contractuels du ministère précité, leur rémunération étant régie, aux termes de l'article 27 de la loi n°7/2007 du 12 avril 2007 portant Statut fondamental de la fonction publique (EBEP), par la législation du travail, les accords collectifs et le contrat de travail.

Selon les données EUROSTAT pour 2012 (table « earn_nt_net »), le revenu moyen annuel (100 % du travailleur moyen célibataire sans enfant) était de 25 894,23 € (soit 2 157,85 € par mois sur 12 mois) brut et de 19 975,06 € (soit 1 664,59 € par mois sur 12 mois) net de cotisations sociales et de retenues fiscales ; le SMI rapporté au revenu moyen (table « earn_mw_avgr2 ») était de 34,70 %.

Le Comité relève que la préoccupation du Comité des Droits économiques, sociaux et culturels de l'ONU (Observations finales du 6 juin 2012, §§16 et 18) par le gel du SMI à un montant ne garantissant pas un niveau de vie acceptable, par le taux de 21,80 % de la population vivant sous le seuil de pauvreté et par l'augmentation considérable dans le contexte de la crise économique et financière de la part de la population vulnérable à la pauvreté.

(...)

Le Comité constate que, malgré les demandes réitérées, le rapport ne contient pas les informations relatives aux montants nets du salaire minimum et du salaire moyen pour la

période de référence. Il rappelle que le rapport doit fournir des informations complètes et à jour des évolutions du droit et de la pratique intervenues en cours de période de référence. Il rappelle également que, pour assurer un niveau de vie décent au sens de l'article 4§1 de la Charte de 1961, la rémunération doit être supérieure au seuil minimal, fixé à 50 % du salaire moyen net. Tel est le cas lorsque le salaire minimum net est supérieur à 60 % du salaire moyen net. Lorsque le salaire minimum net se situe entre 50 % et 60 % du salaire moyen net, il appartient à l'Etat partie d'établir que ce salaire permet d'assurer un niveau de vie décent (Conclusions XIV-2 (1998), Observation interprétative de l'article 4§1).

Au vu du rapport et des données EUROSTAT, le Comité constate que le salaire minimum des fonctionnaires titulaires de la fonction publique est supérieur au seuil de 60 % du salaire moyen net. Il constate également qu'après déduction des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu, tant le SMI que le salaire minimum des agents contractuels de la fonction publique sont inférieurs au seuil minimal fixé à 50 % du salaire moyen net, et qu'ils sont dès lors manifestement inéquitables au sens de l'article 4§1 de la Charte de 1961].

ROYAUME UNI

Action normative :

■ **Article 2§2** : Le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 2§2 de la Charte de 1961 au motif que le droit de tous les salariés aux jours fériés payés n'est pas garanti.

[Le Comité relève dans le rapport qu'il n'existe pas, au Royaume-Uni, de droit spécifique à bénéficier d'un congé les jours fériés. Ces jours sont inclus dans le total des congés payés annuels, à savoir 5,6 semaines (28 jours) pour la plupart des travailleurs. Par conséquent, le travailleur qui préfère ne pas prendre congé un jour férié conserve la totalité de ses congés payés, mais peut utiliser le(s) jour(s) en question à un autre moment. Le taux de rémunération et les modalités d'exécution des tâches effectuées un jour férié sont fixés par le contrat d'emploi, sous réserve des restrictions prévues par le droit du travail. Selon une enquête, citée dans le rapport, 79 % des salariés ont perçu, pour tous les jours fériés au cours desquels ils n'ont pas travaillé, une rémunération au moins égale au taux de base auquel ils sont payés.

Le Comité considère que le travail accompli les jours fériés entraîne pour celui qui l'accomplit une contrainte qui doit faire l'objet d'une compensation. Compte tenu de la multiplicité des approches adoptées par les différents pays quant aux formes et aux niveaux de cette compensation et de l'absence de convergence en la matière entre les pays, le Comité considère que les Etats disposent d'une marge d'appréciation sur ce point, à condition que tous les salariés bénéficient d'une compensation suffisante lorsqu'ils sont appelés à travailler un jour férié. A cet égard, au vu des informations disponibles, le Comité considère qu'au Royaume-Uni le droit de tous les salariés aux jours fériés payés n'est pas garanti].

■ **Article 4§2** : Le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 4§2 de la Charte de 1961 au motif que les travailleurs ne disposent pas de garanties juridiques propres à leur assurer la rémunération majorée des heures supplémentaires.

[Dans sa conclusion précédente (Conclusions XIX-3 (2010)), le Comité a considéré que la situation n'était pas conforme à la Charte de 1961 au motif que les travailleurs ne

disposaient pas de garanties juridiques propres à leur assurer la rémunération majorée des heures supplémentaires.

Le Comité relève dans le rapport que la situation n'a pas évolué. Hormis certaines normes minimales fixées par la loi, les conditions d'emploi et de travail sont librement négociées entre employeurs et salariés, dont les relations sont régies par le droit des contrats. Il est souvent de règle pour l'employeur de rémunérer les heures supplémentaires à un taux majoré. La rémunération des heures supplémentaires ne constitue pas un droit que les autorités font respecter.

Le Comité rappelle le principe propre à l'article 4§2 de la Charte de 1961 selon lequel les tâches accomplies en dehors des heures normales de travail exigent de la part du travailleur un effort accru. Les heures supplémentaires doivent non seulement être rémunérées, mais également l'être à un taux supérieur au salaire normal (Conclusions I, Observation interprétative relative à l'article 4§2, p. 28). Dans les cas où la rémunération des heures supplémentaires est entièrement compensée par un repos, l'article 4§2 requiert que le repos accordé soit d'une durée supérieure à celle des heures supplémentaires effectuées (réclamation n°57/2009, Conseil européen des syndicats de police (CESP) c. France, décision sur le bien-fondé du 1^{er} décembre 2010, § 31).

En l'absence de toute évolution de la législation, le Comité réitère le précédent constat de non-conformité].

■ **Article 4§4 :** Le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte de 1961 au motif que les délais de préavis sont insuffisants en-deçà de trois ans d'ancienneté.

[Le Comité a conclu depuis les Conclusions VI (1979) que la situation du Royaume-Uni n'était pas conforme à l'article 4§4 de la Charte de 1961 au motif que les délais de préavis étaient trop brefs en-deçà de trois ans d'ancienneté.

(...) Le rapport affirme simplement que la législation applicable en la matière n'ont pas subi de changement. Il indique également que la loi de 2006 relative à l'emploi a étendu le droit au préavis des employés à temps plein, ainsi que certains droits dans l'exécution du préavis aux employés à temps partiel, sans toutefois indiquer les droits visés. Il expose en outre qu'aux termes de la loi de 1996 relative à l'emploi (qui, selon le site web officiel de législation, concerne l'article 86 alinéa 1^{er} de la loi n°18/1996 du 22 mai 1996 relative aux droits liés à l'emploi), les employés ont droit au minimum à une semaine de préavis par année d'ancienneté. Selon le rapport, un tiers environ des employeurs hors secteur public accorde, dans la pratique, un préavis de quatre semaines aux employés sous contrat à durée déterminée.

Le Comité rappelle qu'en acceptant l'article 4§4 de la Charte de 1961, les Etats parties se sont engagés à reconnaître le droit de tous les travailleurs à un délai de préavis suffisant en cas de licenciement (Conclusions XIII-4 (1996), Belgique), le caractère raisonnable s'appréciant principalement par rapport à l'ancienneté. S'il est admis que le délai de préavis soit remplacé par le versement d'une indemnité, celle-ci doit être équivalente au salaire qui aurait été versé pendant le délai de préavis correspondant. Le Comité considère que le problème au Royaume-Uni y compris l'île de Man réside en ce que, fixés au minimum légal ou négociés dans la pratique, les délais de préavis ne sont pas raisonnables en-deçà de trois ans d'ancienneté].

■ **Article 4§5** : Le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte de 1961 aux motifs que :

- ▶ (...) la fixation des retenues sur les salaires supérieurs au salaire minimum national est laissée à la disposition des parties au contrat de travail.

[Le Comité rappelle qu'en vertu de l'article 4§5 de la Charte de 1961, la détermination des retenues sur salaire ne doit pas être laissée à la disposition des parties au contrat de travail, et que, si de telles négociations ne sont pas interdites en soi, elles doivent être assujetties à des instruments juridiques tels que la législation, la jurisprudence, la réglementation ou l'accord collectif (Conclusions XIV-2 (1998), XVI-2 (2003) et XVIII-2 (2007)). Il constate qu'en l'espèce, dans la mesure où les articles 31 alinéas 1 et suivants du règlement n°584/1999 énoncent les motifs admis des retenues sur salaire, cette condition est remplie lorsque la rémunération est versée à hauteur du NMW (salaire minimum national). Cependant, dès lors que les articles 13 alinéas 1 et suivants de la loi n°18/1996 se réfèrent essentiellement à la stipulation contractuelle ou au consentement écrit préalable, cette condition n'est pas remplie dans la plupart des situations où la rémunération est supérieure au NMW].

■ **Article 5** : Le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte de 1961 au motif que la législation, qui rend illégal le fait pour un syndicat d'indemniser l'un de ses membres sanctionné pour infraction ou pour outrage à magistrat, et qui limite considérablement les motifs pour lesquels un syndicat a légalement le droit de prendre des mesures disciplinaires à l'égard de ses membres, constituent des atteintes injustifiées à l'autonomie des syndicats.

■ **Article 6§2** : Le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte de 1961 au motif que les travailleurs et les syndicats n'ont pas le droit d'engager une action en justice contre les employeurs qui proposent des incitations financières aux travailleurs pour les amener à s'exclure eux-mêmes de la négociation collective.

■ **Article 6§4** : Le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte de 1961 aux motifs que :

- ▶ les possibilités offertes aux travailleurs de défendre leurs intérêts par une action collective légale sont excessivement limitées ;
- ▶ l'obligation de donner un avis à un employeur d'un scrutin sur l'action industrielle est excessive ; (...).

[Dans ses conclusions précédentes (Conclusions XVII-1 (2004), XVIII-1 (2006), XIX-3 (2010)), le Comité a considéré que les possibilités qu'avaient les travailleurs de défendre leurs intérêts par une action collective légale étaient excessivement restreintes au Royaume-Uni. Il a relevé à ce sujet, dans sa dernière conclusion (ibid.), que l'action collective légale se limitait aux conflits entre des travailleurs et leur employeur, ce qui empêchait les syndicats de mener une action contre l'employeur de fait si celui-ci n'était pas l'employeur direct, et qu'aucun changement n'était intervenu en la matière. Il a par ailleurs noté que les tribunaux britanniques excluaient aussi toute action collective visant un futur employeur ou de futures conditions d'emploi dans le cadre d'un transfert d'une partie de l'activité d'une entreprise (University College London NHS Trust c. UNISON).

Le Comité constate qu'en 2012, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT (CEACR) a souligné la nécessité de protéger le droit

des travailleurs d'engager une action revendicative en relation avec des questions qui les concernent, même si, dans certains cas, l'employeur direct peut ne pas être partie au différend, et de participer à des grèves de solidarité à condition que la grève initiale qu'ils soutiennent est elle-même légale. La Commission d'experts a en outre rappelé que la mondialisation de l'économie et la délocalisation de centres de travail pouvaient avoir un impact grave sur le droit des organisations de travailleurs d'organiser leurs activités de manière à défendre de façon effective les intérêts de leurs membres dans le cas où une action revendicative légale était définie de manière trop restrictive (Observation CEACR (adoptée 2012), Convention (n°87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical).

De l'avis du Gouvernement, les restrictions en termes d'interdiction d'action accessoire sont, eu égard au contexte qui entoure les systèmes, pratiques et traditions britanniques en matière de relations professionnelles, nécessaires dans une société démocratique pour garantir le respect des droits et libertés d'autrui ou pour protéger l'ordre public ; elles sont également proportionnées au but poursuivi, en particulier si l'on tient compte du contexte et de l'histoire des relations professionnelles au Royaume-Uni. Aussi le Gouvernement déclare-t-il n'avoir aucune intention de modifier la législation dans ce domaine. Cela étant, il indique que la prudence commande de surveiller l'application de la législation afin de vérifier que le cadre juridique demeure adapté à l'objectif poursuivi.

Le Comité considère que l'externalisation, le travail en réseau, la mise en place de partenariats inter-organisationnels, en particulier dans les services publics, mais aussi le recours accru au personnel intérimaire, aux détachements et aux formules de travail en partenariats conjoints, montrent bien que, de nos jours, les salariés ne travaillent pas uniquement pour et sous la direction d'un seul employeur clairement défini. Il en résulte un schéma beaucoup plus diversifié et complexe de relations contractuelles avec des travailleurs auparavant habitués à avoir un même employeur et qui doivent aujourd'hui se partager entre plusieurs employeurs, tout en se trouvant parfois regroupés avec des travailleurs d'autres secteurs d'activité dans le cadre de nouvelles modalités d'emploi. Les syndicats en viennent ainsi de plus en plus souvent à représenter des personnels dont les conditions d'emploi et de travail ne sont pas, pour une bonne part, déterminées par leur employeur direct.

Le Comité note que l'interdiction d'action accessoire figure dans une affaire dont la Cour européenne des droits de l'homme a été saisie par le National Union of Rail, Maritime and Transport Workers (Syndicat national des travailleurs des transports, des transports ferroviaires et des transports maritimes – RMT) – Arrêt du 8 avril 2014. Dans ce cas, la Cour a décidé que l'action accessoire était protégée par la convention pertinente de l'Organisation internationale du Travail et la Charte sociale européenne et qu'il ne serait pas cohérent d'adopter une conception plus restrictive de la liberté d'association des syndicats de celle qui prévaut dans le droit international. Cependant, compte tenu du fait que le droit syndical était encore partiellement effectif, la Cour a jugé que la législation du Royaume-Uni n'allait pas au-delà de la marge d'appréciation admise par la Convention européenne des droits de l'homme et que par conséquent l'ingérence n'était pas disproportionnée dans ce cas.

Le Comité note que l'article 6§4 de la Charte est plus spécifique que l'article 11 de la Convention. Il considère par conséquent que même si les droits en question peuvent se chevaucher, pour ce qui est de la protection du droit de grève les obligations de l'État

dans le cadre de la Charte sont plus étendues, ce qui comprend le droit de participer à des actions accessoires.

Dans la mesure où ces modèles de travail se multiplient et influent sur la capacité des syndicats à représenter les intérêts de leurs membres, le Comité répète qu'à ses yeux, la restriction énoncée à l'article 244 de la loi de synthèse de 1992 sur les syndicats et les relations professionnelles, qui limite l'action collective légale aux conflits entre des travailleurs et leur employeur, porte atteinte au droit des travailleurs garanti par l'article 6§4 de la Charte de 1961. Quant aux arguments avancés par le Gouvernement concernant l'article 31 de la Charte de 1961, le Comité considère que le maintien d'une telle restriction n'est pas proportionné à l'objectif visant à garantir dans une société démocratique le respect des droits et libertés d'autrui ou à protéger l'ordre public].

[Le Comité a considéré dans sa conclusion précédente (Conclusions des XVIII-1, 2010) que l'exigence de donner un avis à un employeur d'un scrutin sur l'action collective est excessive, puisque de toute façon les syndicats doivent donner un préavis de grève supplémentaire avant de prendre action. Étant donné qu'aucun changement n'est survenu en ce qui concerne le cadre juridique pertinent, le Comité estime que l'obligation de donner un avis à un employeur d'un scrutin sur l'action industrielle, en plus du préavis de grève qui doit être publié avant d'agir, reste non conforme à l'article 6§4 de la Charte].

Autres mesures parlementaires :

■ **Article 2§4 :** Le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 2§4 de la Charte de 1961 au motif qu'il n'est pas établi que les travailleurs exposés, malgré l'existence de politiques d'élimination des risques, aux risques de santé dans le travail ont droit à des mesures de compensation appropriées.

[Le rapport mentionne des règlements et mesures propres à divers risques identifiés. Cependant, ces dispositifs sont davantage axés sur la prévention, que sur les modalités de compensation pour les risques qui subsistent en dépit des actions engagées sur le terrain de la prévention.

Le Comité prend note des informations communiquées concernant les mesures prises pour minimiser les risques en termes de santé et de sécurité au travail. Il considère qu'en l'absence de règles spécifiques prévoyant l'obligation d'accorder une compensation (sous la forme, par exemple, d'une réduction de la durée du travail ou l'octroi de congés supplémentaires) aux travailleurs exposés à des risques résiduels, les outils incitatifs, non contraignants, actuellement appliqués ne permettent pas d'établir la conformité de la situation au regard de l'article 2§4 de la Charte de 1961].

■ **Article 2§5 :** Le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 2§5 de la Charte de 1961 au motif qu'il n'y a pas de garanties suffisantes pour empêcher que les salariés travaillent plus de douze jours consécutifs sans bénéficier de période de repos.

[Dans sa conclusion précédente (Conclusions XIX-3 (2010)) le Comité a jugé la situation non conforme à l'article 2§5 de la Charte de 1961 au motif que la liste des situations dans lesquelles il est possible de différer le repos hebdomadaire et de travailler pendant plus de douze jours consécutifs était très large et assortie de peu de garanties. Relevant dans le rapport que cette situation n'a pas changé, il renouvelle son constat de non-conformité].

■ **Article 4§1** : Le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte de 1961 au motif que le salaire minimum applicable aux travailleurs du secteur privé ne suffit pas à assurer un niveau de vie décent.

[Le Comité rappelle que le rapport doit fournir des informations complètes et à jour des évolutions du droit et de la pratique intervenues en cours de période de référence. Il réitère dès lors sa demande d'informations concernant les montants nets du salaire minimum et du salaire moyen et le cas échéant la fiscalité directe, les cotisations sociales, le coût de la vie et les allocations en lien avec la rémunération. Il rappelle également qu'en souscrivant à l'article 4§1 de la Charte de 1961, les Etats parties se sont engagés à reconnaître le droit des travailleurs à une rémunération propre à leur assurer, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie décent. A ce titre, la rémunération doit être supérieure au seuil minimal, fixé à 50 % du salaire moyen net. Lorsque le salaire minimum net se situe entre 50 et 60 % du salaire moyen net, il appartient à l'Etat partie d'établir que ce salaire permet d'assurer un niveau de vie décent (Conclusions XIV-2 (1998), Observation interprétative de l'article 4§1).

Le Comité constate, au vu du rapport et des données EUROSTAT, que le NMW net de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu est inférieur au seuil minimal fixé à 50 % du salaire moyen net. Il considère dès lors que, malgré l'amélioration relative de la situation des travailleurs et des jeunes travailleurs rémunérés au NMW, cette rémunération demeure manifestement inéquitable au sens de l'article 4§1 de la Charte de 1961].

■ **Article 4§5** : Le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte de 1961 aux motifs que :

- ▶ il n'est pas établi que les limites dont sont assorties les retenues sur les salaires versés à hauteur du salaire minimum national sont raisonnables ; (...)

[Le Comité rappelle que, si le principe de proportionnalité de la common law pourrait théoriquement offrir une limitation suffisante et raisonnable du montant des retenues, il n'a pas été pas établi que ce principe est appliqué aux retenues sur salaire dans la pratique (Conclusions XVI-2 (2003) et XVIII-2 (2007)). Le rapport n'établit pas davantage que le montant des retenues, prises isolément ou combinées, est soumis à une limite raisonnable en vertu de la loi n°18/1996, du règlement n°584/1999 ou de tout autre instrument juridique. En conséquence, des situations peuvent subsister dans lesquelles, que la rémunération versée corresponde ou non au NMW, le salaire disponible après l'application des retenues autorisées ne suffit pas à assurer la subsistance du travailleur et des personnes dont il a la charge].

■ **Article 6§4** : Le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte de 1961 aux motifs que :

- ▶ (...) la protection des salariés grévistes contre le licenciement est insuffisante.

[La loi de 2004 sur les relations professionnelles met à l'abri d'un licenciement les travailleurs participant à une action revendicative légale pendant douze semaines. Dans sa dernière conclusion, le Comité a qualifié d'arbitraire le seuil de douze semaines au-delà desquelles les intéressés perdent la protection de leur emploi et a renouvelé son constat de non-conformité. (...) Le Comité constate que la situation n'a pas changé à cet égard, et renouvelle par conséquent sa conclusion de non-conformité].

Observations du Comité sur des textes soumis par le Comité des Ministres

En 2014, le Comité a adopté des commentaires sur un seul texte qui lui avait été soumis par le Comité des Ministres :

Recommandation 2044 (2014) de l'Assemblée parlementaire sur « éradiquer la pauvreté des enfants en Europe »

Le Comité européen des Droits sociaux prend note de la Recommandation 2044 (2014) et de la Résolution 1995 (2014) de l'Assemblée parlementaire sur « éradiquer la pauvreté des enfants en Europe ».

En interprétant l'article 30 de la Charte (droit à la protection contre la pauvreté et l'exclusion sociale), le Comité européen des Droits sociaux estime que le fait de vivre en situation de pauvreté et d'exclusion sociale porte atteinte à la dignité de l'être humain et que l'article 30 de la Charte révisée exige des Etats parties de rendre effectif le droit à la protection contre la pauvreté et l'exclusion sociale par la voie de mesures visant à favoriser l'accès aux droits sociaux fondamentaux.

Dans ce contexte, tout en réaffirmant cette approche de droits de l'homme, le Comité met en évidence le lien très étroit entre l'effectivité du droit consacré par l'article 30 de la Charte et la protection sociale, juridique et économique tant de la famille (article 16), y compris les familles migrantes, que des enfants et des adolescents (article 17). Les Etats doivent garantir la protection économique de la famille par des moyens appropriés. Le premier d'entre eux doit être les prestations familiales ou les prestations pour enfants servies au titre de la sécurité sociale, qui peuvent être universelles ou soumises à condition de ressources.

En ce qui concerne spécifiquement la pauvreté des enfants, le Comité est d'accord avec l'idée de la Recommandation 2044 (2014) que davantage de poids et une plus grande priorité devrait être accordés à cette question.

En ce qui concerne les enfants *sans protection parentale ou victimes de négligence* (alinéa 2 de la Résolution 1995 (2014)), le Comité se réfère à sa décision dans *Défense des Enfants International (DEI) c. Belgique* (Réclamation n°69/2011, la décision sur le bien-fondé du 23 octobre 2012) où il constate que l'incapacité persistante des dispositifs d'accueil en Belgique à prendre en charge une grande partie des mineurs en séjour irrégulier (qu'ils soient accompagnés ou non de leurs familles) a pour effet d'exposer les enfants et adolescents en question à des risques sérieux pour la jouissance de leurs droits les plus fondamentaux, tels que le droit à la vie, à l'intégrité psychophysique et au respect de la dignité humaine. L'aide doit être fournie par l'Etat si le mineur se trouve non accompagné ou si les parents sont dans l'incapacité de fournir cette aide.

En ce qui concerne les *enfants des familles prises dans le « cycle de pauvreté »*, (alinéa 4 de la Résolution), le Comité partage le point de vue de l'Assemblée à savoir qu'il est également essentiel de rompre le cycle de pauvreté par des mesures ciblées et par une approche globale et coordonnée telles que requises par l'article 30. Dans

sa déclaration sur la crise économique (Conclusions 2009, Introduction générale), le Comité constate que la crise économique ne doit pas se traduire par une baisse de la protection des droits reconnus par la Charte. Les gouvernements se doivent dès lors de prendre toutes les mesures nécessaires pour faire en sorte que ces droits soient effectivement garantis au moment où le besoin de protection se fait le plus sentir.

A cet égard, le Comité souhaite inviter l'Assemblée parlementaire et le Comité des Ministres à encourager les Etats parties ne l'ayant pas encore fait, à accepter la Charte sociale européenne révisée et, en particulier, son article 30, ainsi que la procédure de réclamations collectives, qui renforce l'effectivité des droits de la Charte.

Annexe 9

Sélection de décisions judiciaires récentes se référant à la Charte sociale européenne

Juridictions nationales

RÉPUBLIQUE TCHÈQUE

Cour Administrative Suprême de la République Tchèque, affaire Š. W., M. Z. et D. H c. Région Bohême-du-Sud, 4 Ads 134/2014 – 29, jugement du 30 octobre 2014 (droit des enfants handicapés aux services, référence à l'article 14 de la Charte).

ESTONIE

Décision de Cour Suprême d'Estonie n°3-4-1-67-13 du 5 mai 2014, faisait référence à l'évaluation du Comité européen des droits sociaux, selon laquelle la situation en Estonie n'est pas conforme à l'article 13§1 de la Charte sociale européenne révisée, puisque le niveau des prestations sociales accordées aux personnes sans ressources, n'est pas adéquat.

FRANCE

Conseil d'Etat, affaires n°s 358349, 358412, 358552, 358619, 358628, Syndicat National des Collèges et des Lycées et autres (référence à l'article 5 de la Charte).

Conseil d'Etat, affaire n°358992, Fischer (référence à l'article 24 de la Charte: effet direct dans le droit français).

PAYS-BAS

Jugement de la Cour d'appel administrative central du 17 décembre 2014 – ECLI: NL CRVB 2014:4178 (Conférence des Eglises européennes c. Pays-Bas, réclamation n°90/2013, décision sur le bien-fondé du 01/07/2014).

Cour de première instance de la Haye, affaire n°AWB 14/8686, jugement du 23 décembre 2014 (Conférence des Eglises européennes c. Pays-Bas, réclamation n°90/2013, décision sur le bien-fondé du 01/07/2014).

POLOGNE

Cour Constitutionnelle, décision n°K 43/12 du 7 mai 2014 (référence à l'article 12 de la Charte).

Cour d'appel de Bialystok, jugement n°III AUa 131/14 du 1^{er} juillet 2014 (référence à l'article 4§1 de la Charte).

Cour Constitutionnelle, décision n°P 26/12 du 21 janvier 2014 concernant les employés des collectivités territoriales (référence à l'article 4§2 de la Charte).

ESPAGNE

Tribunal des affaires sociales n°3 de Barcelone, jugement n°352/14 du 5 novembre 2014 (référence à l'article 30 de la Charte).

Cour Constitutionnelle, arrêt n°119 du 16 juillet 2014 (appel sur l'inconstitutionnalité n°5603/2012 contre la Loi 3/2012 du 5 juillet, sur les mesures urgentes de réformer le marché de travail ; avis dissidente de 3 juges : référence à la Fédération générale des employés de la société nationale d'énergie électrique (GENOP-DEI) / Confédération des Syndicats des Fonctionnaires grecs (ADEDY) c. la Grèce, réclamation n°65/2011, décision sur le bien-fondé du 23/05/2012).

Haute Cour de Justice de Catalogne (chambre sociale), jugement n°7937 du 2 décembre 2014, appel n°5253/2014 (procédure de révocation, référence à l'article 4 de la Charte).

Cour de Travail de Toledo, jugement du 27 novembre 2014 (procédure de révocation n°536/2014, référence à la Fédération générale des employés de la société nationale d'énergie électrique (GENOP-DEI) / Confédération des Syndicats des Fonctionnaires grecs (ADEDY) c. la Grèce, réclamation n°65/2011, décision sur le bien-fondé du 23/05/2012).

COUR EUROPÉENNE DES DROITS DE L'HOMME

Affaire « Union nationale des Travailleurs des Chemins de fer, du secteur maritime et des transports c. le Royaume Uni », requête n°31045/10, arrêt du 8 avril 2014 – définitif le 8 septembre 2014 (référence à la jurisprudence du Comité sur l'article 6§4 de la Charte).

Affaire « Stefanetti et autres c. l'Italie », requêtes n°s 21838/10, 21849/10, 21852/10, 21855/10, 21860/10, 21863/10, 21869/10 et 21870/10, arrêt du 15 avril 2014 – définitif le 08/09/2014 (référence à l'article 12 de la Charte et à la jurisprudence du Comité sur les prestations adéquates).

Affaire « Berger-Krall et autres c. la Slovénie », requête n°14717/04, arrêt du 12 juin 2014 – définitif le 13/10/2014 (référence à la Fédération Européenne des Associations Nationales Travaillant avec les Sans-Abri (FEANTSA) c. la Slovénie, réclamation n°53/2008, décision sur le bien-fondé du 08/09/2009).

Affaire « Hrvatski Liječnički Sindikat c. la Croatie », requête n°36701/09, arrêt du 27 septembre 2014 (avis séparé du juge Pinto-Albuquerque : référence à l'article 6§4 de la Charte).

Affaire « Veniamin Tymoshenko et autre c. Ukraine », requête n°48408/12, arrêt du 2 octobre 2014 – définitif le 02/01/2015 (référence à la jurisprudence du Comité sur l'article 6§4 de la Charte).

Annexe 10

Principales réunions avec la participation du Comité européen des Droits sociaux et de son Secrétariat en 2014

1. Réunions organisées par le Service de la Charte sociale européenne

Bruxelles (Belgique), le 27 mai

Réunion sur le suivi des conclusions et des décisions concernant l'article 15 de la Charte sociale européenne.

Moscou (Fédération de Russie), le 27 mai

Réunion sur les ajournements et les conclusions de non-conformité concernant la Charte sociale européenne.

Bakou (Azerbaïdjan), le 25 juin

Réunion sur les dispositions non-acceptées de la Charte sociale européenne.

Samara (Fédération de Russie), les 16-17 septembre

Réunion sur la mise en œuvre de la Charte sociale européenne.

Copenhague (Danemark), le 23 septembre

Réunion sur la ratification de la Charte sociale européenne (révisée) et la procédure de réclamations collectives.

Turin (Italie), les 17-18 octobre

Conférence de haut niveau sur la Charte sociale européenne.

Belgrade (Serbie), le 4 novembre

Réunion sur les dispositions non-acceptées de la Charte sociale européenne et sur le Code européen de sécurité sociale.

2. Réunions organisées par l'Assemblée parlementaire

Paris (France), le 14 mars

Audition avec la Commission des Affaires sociales, de la Santé et du Développement durable.

Paris (France), le 8 septembre

Echange de vues avec la Commission des questions d'égalité et de non-discrimination.

Turin (Italie), le 17 octobre

Echange de la sous-commission sur la Charte sociale européenne.

Paris (France), le 10 novembre

Séminaire parlementaire « Garantir la sécurité et l'hygiène des conditions de travail ».

3. Réunions organisées par, ou en coopération avec, d'autres services du Conseil de l'Europe

Dubrovnik (Croatie), les 27-29 mars

Conférence sur la mise en œuvre de la Stratégie du Conseil de l'Europe pour les Droits de l'Enfant 2012-2015: « Grandir avec les droits des enfants », organisée par la Division des Droits des Enfants, Direction de la Dignité Humaine et de l'Égalité (Direction générale de la Démocratie).

Moscou (Fédération de Russie), les 22-24 avril

Séminaire sur la législation nationale et les obligations internationales dans le domaine social et du travail organisé par le RSSG à la Fédération de Russie.

Minsk (Biélarus), le 19 juin

Table ronde sur la protection des droits sociaux organisée conjointement avec la Direction du Conseil politique et le Bureau d'Information du Conseil de l'Europe à Minsk.

Turin (Italie), le 17 octobre

Réunion sur l'article 30 de la Charte sociale européenne organisée par la Commission des Droits de l'Homme de la Conférence des INGOs du Conseil de l'Europe.

4. Programme régional joint CdE/UE "Renforcement des capacités de juristes et de défenseurs des droits de l'homme pour la mise en œuvre nationale de la Convention européenne des droits de l'Homme (CEDH) et de la Charte sociale européenne révisée (CSER)"

Kiev (Ukraine), les 17-20 janvier

Session de formation sur la Charte sociale européenne.

Baku (Azerbaïdjan), le 20 février

Session de formation sur la Charte sociale européenne.

Chisinau (République de Moldova), le 26 juin

Séminaire thématique sur la Charte sociale européenne.

Tbilissi (Géorgie), le 7 novembre

Séminaire thématique sur la Charte sociale européenne.

Lviv (Ukraine), le 6 décembre

Séminaire thématique sur la Charte sociale européenne.

Moscou (Fédération de Russie), le 9 décembre

Session de formation sur la Charte sociale européenne.

Chisinau (République de Moldova), les 16-17 décembre

Conférence régionale "Renforcement des capacités de juristes et de défenseurs des droits de l'homme pour la mise en œuvre nationale de la Convention européenne des droits de l'Homme et de la Charte sociale européenne révisée".

Annexe 11

Sélection de réunions et sessions de formation, séminaires, conférences et colloques

1. Réunions organisées par ou en coopération avec d'autres organisations internationales

La Haye (Pays-Bas), les 15-17 septembre

Premier Forum Global sur l'Apatridie organisé par le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les Réfugiés (HCNUR).

Genève (Suisse), les 1-2 avril

Réunion technique "Renforcement des standards dans le domaine de la santé et des droits de l'homme pour un avortement sans danger" organisée par l'Organisation mondiale de la Santé (OMS).

Genève (Suisse), les 8-9 octobre

Atelier international "Renforcement de la coopération entre mécanismes régionaux et internationaux pour la promotion et la protection des droits de l'homme" organisé par le Haut-Commissariat pour les Droits de l'Homme (OHCHR).

Vienne (Autriche), les 30-31 octobre

Réunion supplémentaire de la Dimension Humaine "Droits de l'homme et libertés fondamentales pendant la crise économique", organisée par l'Organisation pour la Sécurité et la Coopération en Europe (OSCE).

2. Conférences organisées par l'Union européenne

Athènes (Grèce), les 27-28 mai

Réunion organisée par le Système d'information mutuelle sur la protection sociale (MISSOC) organisée par la Commission européenne.

Rome (Italie), les 10-11 novembre

Conférence sur "La migration et l'importance de l'approche orientée vers la protection des droits fondamentaux dans la politique de l'UE dans ce domaine" organisée par l'Agence des Droits Fondementaux (FRA) et la Présidence italienne du Conseil de l'Union européenne.

3. Séminaires organisés par ou en coopération avec des partenaires sociaux

Barcelone (Espagne), le 11 juin

Conférence sur "L'impact de la Charte sociale européenne" organisée par UGT-Catalunya.

Helsingør (Danemark), les 19-20 novembre

Conférence annuelle du Réseau des Experts juridiques (NETLEX) de la Confédération européenne des Syndicats (CES).

Helsinki (Finlande), le 28 novembre

Session de formation sur la procédure des réclamations collectives organisée par le Syndicat finlandais de la Construction.

4. Evènements organisés par des organisations non-gouvernementales

Rome (Italie), le 4 avril

Colloque " *Italia Romani* – inclusion des Roms en Italie: quelle stratégie?" organisé par l'organisation non-gouvernementale *21 Luglio* sous le patronage de la Commission européenne.

Madrid (Espagne), le 13 juin

Atelier "Trouver des solutions réelles à la crise de l'habitat » organisé par la Fédération Européenne des Associations Nationales Travaillant avec les Sans-Abri (FEANTSA).

Paris (France), le 17 juin

Colloque sur la Charte sociale européenne et la procédure des réclamations collectives organisés par la Fédération Internationale des Associations de Personnes Agées (FIAPA).

Dublin (Irlande), le 30 septembre

Réunion sur la Charte sociale européenne et le mécanisme des réclamations collectives organisée par *Community Action Network (CAN)*.

Moscou (Fédération de Russie), les 7-8 octobre

4^e Congrès des Travailleurs et Pédagogues Sociaux de Russie.

Amsterdam (Pays-Bas), le 10 novembre

Présentation portant sur la Charte sociale européenne lors de la Conférence organisée par l'ONG *Kerk in Actie* consacrée à la réclamation collective de la Conférence des Eglises européennes (CEC) contre les Pays-Bas.

5. Colloques organisés par des Universités

Limoges (France), le 27 juin

"Colloque sur le droit du travail" organisé dans le cadre du Cycle de colloques « La dynamisation des droits sociaux par le Comité européen des Droits sociaux » par les Universités de Limoges (France), de Marmara et de Galatasaray (Turquie).

Bruxelles (Belgique), le 20 septembre

"Un réseau académique belge sur la Charte sociale européenne?" – réunion organisée par l'Université Saint-Louis de Bruxelles.

6. Autres réunions

Bruxelles (Belgique), le 5 mars

13^e Université populaire Quart Monde européenne sur «Penser et bâtir ensemble une Europe sans exclusion » organisée par le Mouvement International ATD Quart Monde.

Paris (France), le 14 mars

Session de formation pour des avocats du Barreau de Paris.

Stockholm (Suède), le 26 mars

Réunion avec la Commission des questions des Travailleurs détachés du Parlement suédois.

Séville (Espagne), le 25 avril

Symposium sur la Charte sociale européenne organisé par le *Centro de Estudios Andaluces*.

Trabzon (Turquie), les 4-5 septembre

5^e Symposium International sur la Sécurité Sociale organisé par l'Institut de la Sécurité Sociale (ISS) de Turquie.

Thessaloniki (Grèce), le 22 septembre

Conférence "Nous sommes tous citoyens" organisée par le Programme des Fonds pour les ONGs de l'Agence européenne de l'Environnement (AEE) en Grèce.

Poznań (Pologne), le 27 septembre

Conférence sur les Personnes handicapées organisée par le Conseil du Barreau de Pologne.

Rome (Italie), les 23-24 octobre

Conférence "Faire de la Charte des Droits Fondamentaux de l'Union européenne un instrument vivant" organisée par le Conseil National de la Recherche.

Athènes (Grèce), le 30 octobre – 1^{er} novembre

10^e Congrès sur "L'avenir de l'Etat-providence constitutionnel en Europe" du *Societas Iuris Publici Europaei* (SIPE).

Genève (Suisse), le 1^{er} décembre

Réunion du Comité d'Experts de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sur l'adoption des Conclusions sur la mise en œuvre du Code européen de la Sécurité Sociale et de son Protocole.

Contribution du Comité à la Conférence de Turin : propositions concernant le rôle et le statut du Comité européen des Droits sociaux, à l'occasion de la Conférence à haut niveau, Turin, Italie 17-18 octobre 2014

Le Comité se félicite de l'organisation par le ministre du Travail et des Politiques sociales italien, le maire de Turin et le Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, de la Conférence à haut niveau sur la Charte sociale européenne les 17 et 18 octobre 2014.

Le Comité partage les objectifs de la Conférence, en particulier la volonté de relancer le système normatif fondé sur la Charte, en tant que source effective de droit européen et international, et d'affirmer la protection et la promotion des droits sociaux en tant que valeurs fondatrices de tous les Etats européens et de l'Union européenne.

En vue de poursuivre cet objectif crucial, le Comité considère que la Charte sociale européenne doit désormais être mise en avant et que son propre rôle en tant qu'organe de suivi de la Charte indépendant et faisant autorité doit être renforcé. A cet égard, il souligne le caractère unique et particulièrement utile des procédures de suivi de la Charte, en particulier le mécanisme de réclamations collectives.

A l'occasion de la Conférence, le Comité souhaite dès lors mettre en avant un certain nombre de propositions, et invite toutes les parties prenantes et intéressées à réfléchir à ces propositions, ainsi qu'à d'autres qui pourraient émerger dans le suivi de la Conférence à haut niveau, en tant que composante importante du « Processus de Turin ». Le Comité est disposé à prendre part aux discussions.

- ▶ Le Protocole d'amendement de 1991 (« le Protocole de Turin ») prévoit que les membres du Comité sont élus par l'Assemblée parlementaire. En attendant l'entrée en vigueur de ce Protocole, le Comité des Ministres pourrait envisager l'application immédiate de cette disposition, de la même manière qu'il a déjà décidé d'appliquer toutes les autres dispositions du Protocole. Cela serait également conforme à ce que l'Assemblée parlementaire a recommandé. L'élection par l'Assemblée parlementaire permettrait de renforcer et de rendre plus visible l'assise démocratique du Comité et son statut indépendant, ce qui est essentiel pour un organe chargé de procédures de suivi et quasi-judiciaires.
- ▶ Le nombre de membres du Comité devrait être augmenté au-delà des 15 actuels, pour assurer notamment un meilleur équilibre général au sein du Comité des différentes traditions juridiques et des différents modèles sociaux d'Europe. Cela contribuerait également à faire face à la charge croissante de travail en permettant de poursuivre l'amélioration des méthodes de travail du Comité. Cela fournirait également l'occasion propice de réviser la répartition des États au sein des groupes du processus d'élection.
- ▶ Le Comité considère également qu'afin de renforcer son rôle et l'exercice de ses fonctions institutionnelles, son secrétariat devrait être renforcé et le statut de celui-ci, amélioré. Il a déjà formulé des propositions à cet effet portant sur la qualification et l'expérience du personnel, le niveau des grades et les effectifs.

- ▶ La suspension pendant quatre mois de la publication des décisions du Comité sur le bien-fondé des réclamations collectives constitue une anomalie de procédure qui entrave la communication sur la procédure et sa visibilité. Le Comité souhaite engager une réflexion sur les moyens de surmonter ce problème, une possibilité étant que les États concernés acceptent la publication immédiate.

Annexe 13.

Bibliographie sur la Charte sociale européenne (publications récentes)

AKANDJI-KOMBE JEAN-FRANÇOIS

- Droit constitutionnel, droit international et droit européen des droits de l'homme : concurrence, confusion, complémentarité ?, dans :

Droit social, n°4, Avril 2014;

- La liberté d'expression syndicale, fille méconnue de la liberté syndicale. Plaidoyer pour des retrouvailles sous l'égide de l'article 11 de la CEDH, dans:

Le travail humain au carrefour du droit et de la sociologie. Hommage au Professeur Nikitas Aliprantis (dir. Christian Mestre, Corianne Sachs-Durand et Michel Storck), Presses Universitaires de Strasbourg, Strasbourg, 2014, pp. 549-560.

BAZAN Víctor et JIMENA QUESADA Luis

Derechos económicos, sociales y culturales. Cómo se protegen en América latina y en Europa, Ed. Astrea, Buenos Aires, Astrea, 2014, 264 pp.

BELORGEY JEAN-MICHEL

La Charte sociale européenne et la crise : considérations générales et exemple de la Grèce, dans:

Le travail humain au carrefour du droit et de la sociologie. Hommage au Professeur Nikitas Aliprantis (dir. Christian Mestre, Corianne Sachs-Durand et Michel Storck), Presses Universitaires de Strasbourg, Strasbourg, 2014.

BELTRÁN CARMEN

La Jurisprudencia del Comité Europeo de Derechos Sociales frente a la crisis económica, Ed. Bomarzo, Albacete, 2014, 300 pp.

BONET PEREZ JORDI

Reforma de los regímenes de Seguridad Social en Europa: el Comité Europeo de Derechos Sociales y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos frente a la potencial regresividad en el goce y disfrute del derecho a la seguridad social, dans :

Revista General de Derecho Europeo, n°34, octobre 2014, pp. 1-67.

BONG SHIN HAE

Assessing adequacy of measures for the realization of social rights without discrimination: contributions of the jurisprudence of the European Committee of Social Rights, dans:

Le travail humain au carrefour du droit et de la sociologie. Hommage au Professeur Nikitas Aliprantis (dir. Christian Mestre, Corianne Sachs-Durand et Michel Storck), Presses Universitaires de Strasbourg, Strasbourg, 2014, pp. 759-772.

BRILLAT RÉGIS

L'acceptation à la carte de la Charte sociale européenne, dans:

Le travail humain au carrefour du droit et de la sociologie. Hommage au Professeur Nikitas Aliprantis (dir. Christian Mestre, Corianne Sachs-Durand et Michel Storck), Presses Universitaires de Strasbourg, Strasbourg, 2014, pp. 575-592.

D'AMICO MARILISA AND GUIGLIA, GIOVANNI (DIRS.)

European Social Charter and the Challenges of the XXI Century/La Charte Sociale Européenne et les défis du XXI siècle, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli/Roma, 2014, 279 pp.

DORSSEMONT FILIP

Le droit d'avoir recours à l'action collective et la Charte sociale européenne révisée : en revisitant les enseignements du Professeur Nikitas Aliprantis, dans:

Le travail humain au carrefour du droit et de la sociologie. Hommage au Professeur Nikitas Aliprantis (dir. Christian Mestre, Corianne Sachs-Durand et Michel Storck), Presses Universitaires de Strasbourg, Strasbourg, 2014, pp. 625-642.

DE SCHUTTER OLIVIER

- L'adhésion de l'Union européenne à la Charte sociale européenne/*The Accession of the European Union to the European Social Charter*
UCL (Université Catholique de Louvain), Bruxelles, le 8 juillet 2014, 54 pp.

HACHEZ ISABELLE

Le Comité européen des droits sociaux confronté à la crise financière grecque: des décisions osées mais inégalement motivées, dans :

Tijdschrift voor Sociaal Recht (T.S.R.) / Revue de Droit Social (R.D.S.), mars 2014, pp. 249-275

JIMENA QUESADA LUIS

- *Adoption and Rejection of Austerity Measures: Current Controversies Under European Law (Focus on the Role of the European Committee of Social Rights)*, dans:
Revista catalana de dret públic. n°49, décembre 2014, pp. 41-59 ;

- La marge d'appréciation des États Parties dans la jurisprudence du Comité européen des Droits sociaux, dans :

Le travail humain au carrefour du droit et de la sociologie. Hommage au Professeur Nikitas Aliprantis (dir. Christian Mestre, Corianne Sachs-Durand et Michel Storck), Presses Universitaires de Strasbourg, Strasbourg, 2014, pp. 655-675 ;

- Les obligations positives dans la jurisprudence du Comité européen des Droits sociaux, dans :

L'homme et le droit. Mélanges en hommage au Professeur Jean-François Flauss, Éditions Pedone, Paris, 2014, pp. 429-443 ;

LUKAS KARIN

- *The Collective Complaints Procedure of the European Social Charter: Some Lessons for the EU?*, dans:

Legal Issues of Economic Integration 41, n°3 (2004): pp. 275-288

- *The European Committee of Social Rights – The European Monitor in the Social Sphere*, dans: Austrian Review of International and European Law 16: 83-96, 2011

MIKKOLA, MATTI,

Requirements for a comprehensive health care system, dans:

Le travail humain au carrefour du droit et de la sociologie. Hommage au Professeur Nikitas Aliprantis (dir. Christian Mestre, Corianne Sachs-Durand et Michel Storck), Presses Universitaires de Strasbourg, Strasbourg, 2014, pp. 439-444.

NIVARD CAROLE

Droit sociaux et droits des étrangers (CEDS) : Précisions sur les droits de la Charte sociale européenne bénéficiant aux étrangers en situation irrégulière, dans : Actualités Droits-Libertés, 27 novembre 2014, CREDOF – Revue des Droits de l’Homme.

SALCEDO BELTRÁN CARMEN

Negociación colectiva, conflicto laboral y Carta Social Europea, Ed. Bomarzo, Albacete, 2014, 174 pp.

SCHLACHTER MONIKA

- *Der Schutz der Vereinigungsfreiheit durch die Europäische Sozialcharta*, dans: Soziales Recht, Heft 3, September 2013;

- *The European Social Charter: could it contribute to a more Social Europe?*, dans: Countouris/Freedland (Hrsg.), Resocialising Europe in a time of crises, Cambridge University Press 2013

SWIATKOWSKI ANDRZEJ MARIAN

- *The Council of Europe Labour Human Rights and Social Policy Standards*, dans: International Encyclopaedia of Laws, Wolters Kluwer, 2014, 174 p.

- Le droit des citoyens des Etats Parties à la Charte sociale européenne à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire, dans:

Le travail humain au carrefour du droit et de la sociologie. Hommage au Professeur Nikitas Aliprantis (dir. Christian Mestre, Corianne Sachs-Durand et Michel Storck), Presses Universitaires de Strasbourg, Strasbourg, 2014, pp. 773-788.

TEROL BECERRA MANUEL AND JIMENA QUESADA LUIS (DIRS.)

Tratado sobre Protección de Derechos Sociales, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2014, 655 pp.

WUJCZYK MARCIN

The right to information and consultation as the basis rights of employees in the light of the standards of the European Social Charter (Prawo do informacji i konsultacji jako prawo podstawowe pracowników w świetle standardów Europejskiej Karty Społecznej), dans: Labour law. Reflections and Searches (Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania), Warsaw 2014.

www.coe.int/socialcharter

www.coe.int

Le Conseil de l'Europe est la principale organisation de défense des droits de l'homme du continent.

Il compte 47 États membres, dont 28 sont également membres de l'Union européenne.

Tous les États membres du Conseil de l'Europe ont signé la Convention européenne des droits de l'homme, un traité visant à protéger les droits de l'homme, la démocratie et l'État de droit.

La Cour européenne des droits de l'homme contrôle la mise en œuvre de la Convention dans les États membres.



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE