



Strasbourg, 23 décembre 2015
GC(2015)21

CHARTRE SOCIALE EUROPÉENNE

COMITÉ GOUVERNEMENTAL

RAPPORT RELATIF AUX CONCLUSIONS XX-3 (2014) DE LA CHARTRE SOCIALE EUROPÉENNE DE 1961

**(Croatie, République tchèque, Danemark, Allemagne, Grèce, Islande, Lettonie,
Luxembourg, Pologne, Espagne et le Royaume-Uni)**

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

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

TABLE DES MATIÈRES

I.	Introduction	3
II.	Examen des situations nationales à la lumière des Conclusion XX-3 (2014) du Comité européen des Droits sociaux.....	5
<i>Annexe I</i>		
	Liste des participants.....	35
<i>Annexe II</i>		
	Tableau des signatures et ratifications	59
<i>Annexe III</i>		
	Liste des Conclusions de non-conformité.....	61
<i>Annexe IV</i>		
	Liste des Conclusions ajournées.....	62

I. Introduction

1. Le présent rapport est soumis par le Comité gouvernemental de la Charte sociale européenne et du Code européen de sécurité sociale (ci-après le « Comité gouvernemental »), composé de délégués de chacun des quarante-trois Etats liés par la Charte sociale européenne ou la Charte sociale européenne (révisée)². Des représentants de la Confédération européenne des syndicats (CES) ainsi que des représentants de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) ont participé aux travaux du Comité gouvernemental à titre consultatif.

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

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

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

5. Conformément à l'article 21 de la Charte, les rapports nationaux à soumettre en application de la Charte sociale européenne concernaient la Croatie, République tchèque, le Danemark, l'Allemagne, la Grèce, l'Islande, Lettonie, le Luxembourg, la Pologne, l'Espagne et le Royaume-Uni. Les rapports devaient être présentés le 31 octobre 2013.

6. Les Conclusions XX-3 (2014) du Comité européen des Droits sociaux ont été adoptées en décembre 2014 (République tchèque, Danemark, Allemagne, Grèce, Islande, Lettonie, Luxembourg, Pologne, Espagne et Royaume-Uni). Vu la non soumission d'un rapport dans les délais, des conclusions à l'égard de la Croatie n'ont pas été adoptées.

² Liste des États parties au 1^{er} décembre 2014: Albanie, Andorre, Arménie, Autriche, Azerbaïdjan, Belgique, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Croatie, Chypre, République tchèque, Danemark, Estonie, Finlande, France, Géorgie, Allemagne, Grèce, Hongrie, Islande, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, République de Moldova, Monténégro, Pays-Bas, Norvège, Pologne, Portugal, Roumanie, Fédération de Russie, Serbie, République slovaque, Slovénie, Espagne, Suède, « l'ex-République yougoslave de Macédoine », Turquie, Ukraine et Royaume-Uni.

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

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

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

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

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

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

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

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

II. Examen des Conclusions XX-3 (2014) du Comité européen des Droits sociaux

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

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

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

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

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

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

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

Résolution sur l'application de la Charte sociale européenne pendant la période 2009-2012 (Conclusions XX-3 (2014), dispositions relatives au groupe thématique « Droits liés au travail »)

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

Le Comité des Ministres,³

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

Vu l'article 29 de la Charte;

Considérant les rapports relatifs à la Charte sociale européenne présentés par les gouvernements de la République tchèque, le Danemark, l'Allemagne, la Grèce, l'Islande, la Lettonie, le Luxembourg, la Pologne, l'Espagne et le Royaume-Uni;

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

Considérant les Conclusions XX-3 (2014) du Comité européen des Droits sociaux créé en vertu de l'article 25 de la Charte;

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

Recommande aux gouvernements de tenir compte, de manière appropriée, de l'ensemble des observations faites dans les Conclusions XX-3 (2014) du Comité européen des Droits sociaux et dans le rapport du Comité gouvernemental

³ Lors de la 492^e réunion des Délégués des Ministres en avril 1993, les Délégués ont convenu «à l'unanimité de l'introduction de la règle selon laquelle ne votent au Comité des Ministres, lorsque ce dernier agit en tant qu'organe de contrôle de l'application de la Charte, que les Représentants des Etats l'ayant ratifiée». Les Etats ayant ratifié la Charte sociale européenne ou la Charte sociale européenne (révisée) sont le 1 décembre 2014:

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

Examen des situations nationales article par article⁴

Article 2 – Droit à des conditions de travail équitables

Article 2§1 - Durée raisonnable du travail

CSE 2§1 ISLANDE

Le Comité conclut que la situation de l'Islande n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte de 1961, au motif que la durée du travail des marins peut atteindre 72 heures par semaine.

19. La situation n'est pas conforme à la Charte depuis le cycle de Conclusions XVIII-2 (2006).

20. La Représentante de l'Islande déclare que le Gouvernement islandais est sur la même ligne que les autres Etats qui ont fait valoir qu'il fallait tenir compte de la nature particulière du travail maritime pour déterminer si la durée maximale de travail applicable aux marins pouvait être jugée raisonnable au sens de l'article 2§1 de la Charte. En effet, des circonstances particulières entourent le travail maritime - nécessité de trouver et de suivre des stocks halieutiques, conditions météorologiques, contraintes saisonnières. La nature particulière de ce travail a été prise en considération dans l'établissement de la durée de travail maximale autorisée pour les marins au regard du droit communautaire et de la Convention du travail maritime de l'OIT.

La Représentante de l'Islande ajoute, au nom de son Gouvernement, que le secteur de la pêche revêt une grande importance pour l'économie islandaise. De l'avis de son Gouvernement, le caractère spécifique du travail des marins doit être ici pris en compte, afin de veiller à ce qu'ils continuent de disposer de la souplesse nécessaire en ce qui concerne leurs horaires de travail et puissent ainsi faire leur métier dans les conditions très particulières qui sont celles du travail en mer.

21. Le Comité gouvernemental prend note de ces informations, ainsi que de l'avis des Etats quant à la nature particulière du travail maritime. Il demande au CEDS d'exposer son raisonnement de manière plus claire dans les conclusions qu'il adopte sur ce sujet.

22. Il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

⁴ Etats parties par ordre alphabétique anglais.

CSE 2§1 POLOGNE

Le Comité conclut que la situation de la Pologne n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte de 1961 au motif que la journée de travail dans certains emplois peut dépasser 16 heures ou aller jusqu'à 24 heures.

23. La situation n'est pas conforme à la Charte de 1961 depuis les Conclusions XVI – 2 (2004).

24. La représentante de la Pologne informe qu'il n'y a pas de projet de modifier la législation en vigueur concernant la durée du temps de travail applicable aux travaux liés à la garde des biens ou la protection des personnes, les travaux de surveillance des installations ou les travaux exigeant la disponibilité partielle afin d'effectuer un travail. Ceci est dû à la position tant des partenaires sociaux que des organisations d'employeurs qui sont satisfait avec la situation actuelle et, dans le cadre de la Commission tripartite, ont refusé en 2013 toute réforme dans le domaine de la durée autorisée de travail.

La représentante de la Pologne précise que les dispositions qui réglementent la durée de travail sont entourées de mesures de protection telles que :

- l'interdiction de dépasser la durée maximale de travail par semaine (40 heures, semaine de travail de 5 jours),
- la période de référence réduite à un mois (la période de référence générale est de 4 mois),
- l'obligation d'assurer au travailleur, immédiatement après l'achèvement du travail, une période de repos d'une durée équivalente au nombre d'heures travaillées,
- le travailleur a le droit à un repos hebdomadaire de 35 heures sans interruption,
- le travailleur a le droit à des jours fériés proportionnellement au nombre de dimanches, de jours de fête et de jours fériés au cours de la période de référence,
- si un quart du temps de travail dans la période de référence est pendant la nuit et si le travail est de nature dangereuse ou exige un grand effort physique ou intellectuel, le temps de travail ne peut pas excéder 8 heures sur 24 heures,
- les règlements concernant la sécurité et l'hygiène dans le travail exigent que certains travaux soient exercés en équipes de deux personnes.

25. Le représentant de la CES fait observer que la situation en Pologne et en Lituanie sont similaires en ce qui concerne la durée autorisée de travail.

26. Le CG note qu'il n'est pas envisagé en Pologne de réformer la législation concernant la durée autorisée de travail et envoie au gouvernement de la Pologne un message fort demandant de mettre la situation en conformité avec la Charte. Il encourage les autorités polonaises au dialogue avec des partenaires sociaux afin de connaître les raisons de leur opposition aux changements législatifs nécessaires du point de vue des dispositions de la Charte et décide d'attendre la prochaine évaluation du CEDS.

CSE 2§1 ESPAGNE

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

27. La situation n'est pas conforme à la Charte de 1961 depuis les Conclusions XIV – 2 (1998).

28. La représentante de l'Espagne fait observer que la durée ordinaire de travail est fixée en Espagne à 40 heures hebdomadaires, c'est-à-dire 8 heures de moins que la limite prévue dans la norme européenne de référence. Cette journée espagnole inférieure à la journée maximale européenne est assortie d'une possibilité de conclure une convention collective ou un accord entre l'entreprise et les représentants des travailleurs pour établir une distribution irrégulière du temps de travail tout au long de l'année. Après la réforme intervenue en 2012, à défaut d'une convention collective ou d'un accord, cette distribution irrégulière du temps de travail peut être décidée unilatéralement par l'entreprise, mais cette possibilité s'applique à un maximum de 10% du temps de travail dans l'année. Chaque entreprise est tenue de fixer un calendrier, en consultation avec les partenaires sociaux, dans le cadre de formules souples d'aménagement du temps de travail.

29. La représentante de l'Espagne confirme que la durée maximale de travail autorisée par le CEDS n'est dans la pratique jamais dépassée et informe ensuite que nombre de conventions collectives sectorielles (environ 90% des travailleurs couverts) et d'entreprise (environ 10% de travailleurs couverts) réglementent l'aménagement du temps de travail dans le cadre de formules souples ce qui permet d'éviter des abus.

30. A une observation de la représentante de l'OIE, la représentante de l'Espagne confirme que la distribution irrégulière du temps de travail dans 90% des cas ne peut se faire qu'avec un accord de tous les acteurs.

31. Le CG prend note des informations fournies par le gouvernement de l'Espagne et décide d'attendre la prochaine évaluation du CEDS.

Article 4§1 –Charte de 1961 – Rémunération décente

CSE 4§1 ALLEMAGNE

Le Comité conclut que la situation de l'Allemagne n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte de 1961 au motif que le salaire le plus faible versé ne suffit pas à assurer un niveau de vie décent.

32. Le Secrétariat précise que la situation de non-conformité existe depuis 2007.

33. Le représentant de l'Allemagne explique que le Gouvernement a introduit un salaire minimum de 8,50 € de l'heure au 1^{er} janvier 2015. Il s'applique à tous les employés, y compris ceux détachés depuis l'étranger. Le salaire minimum ne s'applique pas à certains stages ainsi qu'aux jeunes sans formation. Une commission indépendante de partenaires sociaux décidera de la future évolution du salaire minimum.

34. Le Comité gouvernemental félicite le Gouvernement allemand d'avoir introduit le salaire minimum national et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSE 4§1 GRÈCE

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 ;*
- *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.*

35. Le Secrétariat précise que le CEDS a ajourné sa Conclusion en 2010 pour manque d'information.

36. Le représentant de la Grèce rend compte des efforts législatifs entrepris en vue de se mettre en conformité avec la Charte sociale européenne et d'autres normes internationales du travail.

Les propositions suivantes sont actuellement discutées au Parlement :

- le salaire minimum général sera rétabli en deux phases aux niveaux qui étaient applicables en février 2012, lorsque l'accord collectif général et national du travail alors en vigueur a été aboli par la loi, réduisant le salaire de 22 % (et de 32 %

pour les jeunes de moins de 25 ans). En octobre 2015, le salaire minimum sera augmenté de 10,91 % (salaire mensuel brut de 650 € pour les cadres et salaire journalier brut de 29,05 € pour les travailleurs manuels). À compter de juillet 2016, le salaire minimum général sera fixé à 751 € bruts par mois pour les cadres et à 33,57 € par jour pour les travailleurs manuels. Cette intervention législative exceptionnelle sera suivie d'une négociation collective pour la détermination ultérieure des salaires minima ;

- le représentant de la Grèce souligne qu'il n'existe aucune différence en ce qui concerne le salaire minimum entre les agents contractuels permanents et les agents titulaires de la fonction publique.
- le salaire minimum général sera déterminé par l'accord collectif général et national du travail dont les conditions s'appliquent de manière générale.

En résumé, le représentant de la Grèce cite le Programme 2015 de réforme nationale qui a été soumis à la Commission européenne début mai 2015 :

« À la suite d'un dialogue avec les partenaires sociaux, la nouvelle détermination du salaire minimum dans le secteur privé est encouragée. L'accord collectif général et national du travail est l'instrument qui sera utilisé pour fixer le salaire minimum au niveau national. Ledit accord sera appliqué de manière générale. La réintroduction progressive du cadre juridique concernant la négociation collective favorisera l'augmentation du salaire minimum et, par ailleurs, préviendra et absorbera les chocs sur le marché du travail. »

37. En réponse à une question de la représentante de la Pologne, le représentant de la Grèce confirme que les mesures qui seront mises en œuvre à compter d'octobre 2015 concernent également les salaires des jeunes travailleurs.

38. Le représentant de la CES salue plus particulièrement la réintroduction envisagée de la négociation collective et espère que le Gouvernement grec reste déterminé sur cette importante question relative à la politique en matière d'emploi. La représentante de la Lituanie est du même avis.

39. Le Comité gouvernemental salue la volonté politique du Gouvernement grec qui souhaite faire évoluer la situation des travailleurs qui dépendent du salaire minimum national. Il se félicite aussi de la réintroduction de la négociation collective et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSE 4§1 LUXEMBOURG

Le Comité conclut que la situation du Luxembourg n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte de 1961 au motif que le salaire minimum pour les travailleurs du secteur privé ne suffit pas à assurer un niveau de vie décent.

40. Le Secrétariat précise que la situation de non-conformité existe depuis 2007.

41. Le représentant du Luxembourg indique que le salaire minimum national est actuellement fixé à 11,12 € de l'heure. Selon les données de l'OCDE, il s'agit du salaire minimum le plus élevé d'Europe. Si le salaire minimum ne représente que 50,4 % du salaire moyen, c'est en raison du nombre élevé de salariés bien rémunérés, dans le secteur de la finance par exemple. Le représentant du Luxembourg ajoute que le Gouvernement vient juste d'approuver un projet de loi sur une aide au logement qui permettra d'augmenter le revenu net des personnes qui dépendent du salaire minimum.

42. La représentante de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) se demande pourquoi la situation du Luxembourg est considérée comme non conforme à la Charte sociale européenne. Après tout, nous parlons du salaire minimum national le plus élevé d'Europe. La Présidente répond que le CEDS examine le ratio entre le salaire minimum national et le salaire moyen national.

43. Le Comité gouvernemental prend note des informations fournies par le Gouvernement du Luxembourg et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSE 4§1 ESPAGNE

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

44. Le Secrétariat précise que la situation de non-conformité existe depuis 1991.

45. Le représentant de l'Espagne indique que le salaire minimum interprofessionnel a été fixé par le Gouvernement en janvier 2015 à 21,62 € par jour ou 648,60 € par mois. En tout état de cause, le montant annuel ne doit pas être inférieur à 9 080,40 €. Ce montant représente 34,7 % du salaire national de référence.

Cette décision a été prise après consultation des partenaires sociaux. Le représentant de l'Espagne souligne que seul un nombre restreint de travailleurs (124 500) dépend de ce salaire minimum.

46. La Présidente note que la situation concernant le salaire minimum national n'a pas évolué depuis la dernière appréciation du CEDS.

47. Le représentant de la CES déplore la baisse du nombre de travailleurs visés par des conventions collectives.

48. Le Comité gouvernemental prend note des informations fournies et demande au Gouvernement espagnol de faire des efforts pour se mettre en conformité avec la Charte sociale européenne. Il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSE 4§1 ROYAUME-UNI

Le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte de 1961 au motif que le salaire minimum applicable aux travailleurs du secteur privé ne suffit pas à assurer un niveau de vie décent.

49. Le Secrétariat précise que la situation de non-conformité existe depuis 1991.

50. Le représentant du Royaume-Uni fait savoir que le Gouvernement a pour objectif d'augmenter les niveaux de vie, en particulier des travailleurs qui perçoivent de faibles revenus, en réduisant leurs impôts et en augmentant le nombre d'emplois et en améliorant les perspectives d'emploi. Il ajoute que le salaire minimum national (NMW) a été fixé par une Commission indépendante des faibles salaires, à un niveau qui optimise les salaires sans compromettre l'emploi.

Le représentant du Royaume-Uni ajoute que depuis 1999, le NMW a augmenté plus vite que les revenus moyens sans conséquences négatives pour l'emploi. Depuis octobre 2014, le NMW est fixé à 6,50 £, la plus grosse augmentation depuis 2008.

51. La représentante de l'OIE déplore l'approche statique du CEDS concernant la question du salaire minimum national. Un salaire minimum national trop élevé entraîne inévitablement un taux de chômage plus élevé. Le salaire minimum national est censé permettre aux travailleurs d'entrer sur le marché du travail et d'aller de l'avant.

52. Le représentant du Royaume-Uni précise qu'il est important de parvenir à un équilibre subtil. L'augmentation du salaire minimum menace la création d'emplois. Après tout, la création d'emplois est la meilleure façon de lutter contre la pauvreté.

53. La Présidente fait observer que la situation n'est pas conforme à la Charte sociale européenne depuis 1991. Elle encourage le Gouvernement du Royaume-Uni à prendre contact avec le CEDS pour organiser un échange de vues, faute de quoi la situation n'évoluera jamais.

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

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

CSE 4§4 RÉPUBLIQUE TCHÈQUE

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.

55. Le Secrétariat précise que la situation de non-conformité existe depuis les Conclusions XVI-2 (2003).

56. La représentante de la République tchèque fournit des informations sur le Code du travail, qui protège tous les employés en fixant un délai de préavis minimum de deux mois. En outre, l'article 36 du Code du travail énonce les conditions à remplir pour bénéficier de l'indemnité de licenciement. Les employés qui ont plus de deux ans d'ancienneté ont droit à une indemnité de licenciement qui équivaut à au moins trois mois de gains moyens et la République tchèque estime que cette législation est conforme à la Charte. Par ailleurs, les conventions collectives ou les règlements internes prévoient souvent une indemnité de licenciement plus élevée et un délai de préavis plus long. La législation repose sur un consensus entre les représentants des employés et ceux des employeurs, qui respecte leurs intérêts mutuels. Le Gouvernement estime que 5 mois de protection, soit 2 mois de délai de préavis et 3 mois de gains moyens suffisent.

57. Le représentant de l'OIE souligne que cette situation de non-conformité dure depuis longtemps et que le Gouvernement ne s'est pas montré disposé à modifier la législation.

58. La Présidente fait observer qu'il est fréquent que l'association du délai de préavis et de l'indemnité de licenciement ne soit pas clairement présentée dans les rapports nationaux, ce qui est peut-être le cas pour la République tchèque.

59. Le représentant de la République tchèque a constaté que l'interprétation par le CEDS du terme «raisonnable» serait utile et pourrait aider à clarifier les choses pour les pays concernés.

60. Le Comité gouvernemental prend note des informations fournies, encourage le Gouvernement à communiquer toutes les informations demandées dans le prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSE 4§4 GRÈCE

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 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.*

61. Le Secrétariat précise que la situation de non-conformité qui repose sur le premier motif existe depuis les Conclusions XII-1 (1992) alors que la situation de non-conformité qui repose sur le second motif existe depuis la réclamation collective n° 65/2011.

62. Le représentant de la Grèce n'a aucune information spécifique à mentionner en l'absence de nouvelles modifications législatives ou d'autres mesures concernant les questions examinées. Il est notoire que la majorité des points résultent des obligations imposées par le « Mémoire d'accord » pour que la Grèce puisse recevoir les versements échelonnés. Le Gouvernement grec est parfaitement conscient des effets négatifs considérables des mesures d'austérité imposées et des conséquences, qui concernent pour l'essentiel le programme d'ajustement économique que la Grèce a été contrainte d'accepter pour garantir le remboursement de sa dette souveraine, qui continuent de figurer parmi les principales préoccupations du gouvernement. C'est la raison pour laquelle il a déjà entamé un large dialogue avec les partenaires sociaux, qui représente la première étape d'un réexamen total et approfondi de la législation du travail. Un projet de loi sur les conventions collectives et les salaires minima est en cours d'élaboration ; il a déjà été mentionné pendant la réunion du Comité gouvernemental. Les questions concernant l'article 4§4 et la réclamation collective n° 65/2011 doivent aussi être examinées, en vue de renforcer la protection des travailleurs de manière générale, de renforcer la protection contre les licenciements et de mettre en place des mesures pour lutter contre les licenciements faciles.

63. Le Comité gouvernemental prend note de la volonté du Gouvernement d'effectuer les changements nécessaires et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSE 4§4 ISLANDE

Le Comité conclut que la situation de l'Islande n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte de 1961 au motif que le préavis de deux semaines prévu dans 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.

64. Le Secrétariat précise que la situation est non conforme à la Charte depuis le cycle de Conclusions XVIII-2 (2007).

65. La représentante de l'Islande déclare que son Gouvernement a informé les partenaires sociaux de la non-conformité de la situation, étant donné que les dispositions en question figurent dans la convention collective applicable aux travailleurs qualifiés du bâtiment et de l'industrie. Les négociations relatives aux conventions collectives se sont avérées particulièrement difficiles en raison de l'évolution qu'a connue le marché du travail à la suite de la crise financière. Les partenaires sociaux ne sont pas parvenus à régler cette question au cours de leurs négociations, mais y reviendront lors de la prochaine session de négociations collectives. Conformément à la convention collective applicable, un travailleur qualifié du bâtiment ou de l'industrie qui change d'emploi et passe d'un employeur à un autre conserve les droits qu'il a pu acquérir au fil du temps en termes de durée de préavis, sous réserve qu'il continue d'exercer la même activité professionnelle. Par conséquent, le délai de préavis de deux semaines ne s'applique que la première année où le salarié commence à travailler en tant qu'ouvrier qualifié du bâtiment ou de l'industrie. Après un an d'ancienneté, la période de préavis passe à un mois, que le salarié continue de travailler pour le même employeur ou qu'il ait changé d'entreprise, pourvu qu'il reste dans le même secteur d'activité. Au-delà de six mois d'ancienneté, le délai de préavis de deux semaines ne s'applique donc que pendant la seconde moitié de la première année d'activité en tant qu'ouvrier qualifié du bâtiment ou de l'industrie.

66. Le Comité gouvernemental prend note de ce que des négociations devraient prochainement s'ouvrir avec les partenaires sociaux à ce sujet, et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSE 4§4 POLOGNE

Le Comité conclut que la situation de la Pologne n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte de 1961 au motif que le délai de préavis applicable à la rupture anticipée de contrats à durée déterminée n'est pas raisonnable.

67. Le Secrétariat précise que la situation de non-conformité existe depuis les Conclusions XV-2 (2001).

68. La représentante de la Pologne fait savoir qu'une erreur s'est glissée dans le rapport de la Pologne concernant cet article dès lors qu'en réalité, contrairement aux informations fournies, aucun amendement à la législation pertinente n'a été proposé. Cependant, le Gouvernement a décidé de modifier l'article du Code du travail en question qui visait le délai de préavis pour les contrats à durée déterminée et cet amendement a déjà été examiné par la chambre basse du Parlement. Les travaux, qui ont débuté en avril, progressent bien et il est vivement souhaité qu'ils s'achèvent aussi rapidement que possible, avant les prochaines élections parlementaires qui se tiendront en octobre 2015. En ce qui concerne le contenu de l'amendement, le projet prévoit que les délais de préavis seront calculés en fonction de la durée d'emploi auprès du même employeur. La méthode employée pour calculer le délai de préavis sera la même que celle appliquée aux contrats à durée indéterminée. Ainsi, le délai de préavis sera de 2 semaines, pour une durée d'emploi allant jusqu'à six mois ; 1 mois pour une durée d'emploi de six mois au moins ; et 3 mois pour une durée d'emploi d'au moins 3 ans.

L'amendement entrera en vigueur 6 mois après son adoption. Le projet mentionne la conclusion négative dans le cas de la Charte pour justifier cet amendement (en parallèle avec l'avis de la Commission européenne sur la violation de la Directive 99/70).

69. Le Comité gouvernemental prend note du projet de loi en cours et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSE 4§4 ESPAGNE

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

70. Le Secrétariat précise qu'il s'agit d'une conclusion de non-conformité pour la première fois sur ces motifs et rappelle que l'Espagne n'est pas en conformité avec cet article depuis 1998.

Premier motif de non-conformité

71. La représentante de l'Espagne fait savoir que les motifs de non-conformité ne sont pas clairs et que le Gouvernement est persuadé qu'une confusion s'est produite entre les différents types d'indemnités prévues en cas d'extinction du contrat de travail. Elle souligne que, en plus de la législation, le délai de préavis peut être régi dans des conventions collectives et des contrats de travail individuels, tout en respectant les exigences minimales légales. Les délais de préavis prévus dans la législation sont fixes et ne sont pas calculés en fonction des années d'ancienneté et un délai de préavis de 15 jours s'applique aux contrats de plus d'un an. Une distinction doit cependant être établie entre le délai de préavis et l'indemnité compensatoire due à l'extinction du contrat de travail. Par exemple, pour des contrats à durée déterminée de plus d'un an, l'employeur est tenu de verser une indemnité dont le montant équivaut à 12 jours pour chaque année d'ancienneté (article 49.1.c du Statut des travailleurs), et par conséquent, il est nécessaire d'en tenir compte en sus du délai de préavis de quinze jours. Pour des raisons similaires, le Gouvernement conteste la conclusion de non-conformité de la situation concernant le décès, le départ à la retraite ou la dissolution de

l'entreprise par l'employeur, étant donné qu'un montant équivalant à un mois de salaire est prévu (article 49.1.g du Statut des travailleurs). En ce qui concerne l'extinction du contrat de travail pour motifs objectifs, au-delà de six mois d'ancienneté, la législation prévoit aussi une indemnité proportionnelle aux années d'ancienneté qui garantit des ressources suffisantes pour chercher un nouvel emploi.

Deuxième motif de non-conformité

72. La représentante de l'Espagne explique, en ce qui concerne les emplois de soutien aux entrepreneurs, que dans certains cas l'extinction du contrat peut se faire sans préavis. Elle mentionne deux précédents dans ce contexte qui concernent le quatrième rapport complémentaire concernant la non-application alléguée de la Convention de l'OIT sur le licenciement, 1982 (n° 158) et un arrêt de la Cour constitutionnelle, n° 5603-2012. Le Gouvernement reconnaît que des mesures sont nécessaires. Il est souligné que la période d'essai dure un an (article 4.3 de la loi n° 3/2012).

Troisième motif de non-conformité

73. La représentante de l'Espagne indique, en ce qui concerne les délais de préavis laissés à la disposition des parties au contrat de travail, que cette possibilité est prévue conformément à l'article 3.1.c du Statut des travailleurs. Elle souligne que cette possibilité est envisageable dès lors que le contrat n'établit pas des conditions qui sont moins favorables pour le travailleur que celles prévues dans la législation ou dans des conventions collectives.

74. La représentante de l'Espagne, en réponse à une question de la Présidente, explique que dans la majorité des cas, dans la pratique, les conditions de préavis sont plus favorables à l'extinction du contrat de travail que celles prévues dans la législation par une négociation collective. Elle précise que toutes les réponses aux questions soulevées seront fournies dans le prochain rapport et insiste sur le fait que l'Espagne est fermement résolue à se conformer à la Charte.

75. Le Comité gouvernemental prend note de la volonté de l'Espagne de se conformer à la Charte, encourage le Gouvernement à éclaircir les points susmentionnés avec le CEDS et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSE 4§4 ROYAUME-UNI

Le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte de 1961 au motif que les délais de préavis sont insuffisants en-deçà de trois ans d'ancienneté.

76. Le Secrétariat précise que la situation de non-conformité existe depuis 1979.

77. Le représentant du Royaume-Uni indique que le gouvernement de coalition a pris note de la conclusion négative formulée par le CEDS sur le dernier rapport. Cependant, il maintient que le droit à un délai de préavis minimum, tel que prévu par la législation britannique applicable, établit un juste équilibre entre l'équité pour les employés et la flexibilité pour les employeurs. Le fait d'augmenter les délais de préavis pour les employés en-deçà de trois ans d'ancienneté risquerait de rompre cet équilibre.

78. La Présidente rappelle qu'un avertissement a été adressé au Royaume-Uni. Le Comité gouvernemental a adopté cet avertissement lors de sa dernière réunion.

79. Le Comité gouvernemental prend note du fait que la situation n'a pas évolué et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Article 4§5 - Limitation des retenues sur les salaires

CSE 4§5 ISLANDE

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 ni celle des personnes dont ils ont la charge.

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

81. La Représentante de l'Islande déclare que, de l'avis de son Gouvernement, les dispositions du droit islandais relatives aux retenues sur salaire offrent des garanties suffisantes pour veiller à ce que les travailleurs concernés puissent subvenir à leurs besoins et à ceux des personnes à leur charge.

Elle précise que les retenues sur salaire peuvent avoir pour objet le recouvrement des impôts et des cotisations à l'assurance vieillesse, ainsi que le versement des pensions alimentaires – loi n° 4/1995 relative aux ressources des communes, loi n° 45/1987 relative à la retenue à la source des contributions publiques, loi n° 55/1980 relative aux conditions de travail et à l'assurance vieillesse obligatoire, loi n° 54/1971 relative au Centre de perception des pensions alimentaires pour enfants, loi n° 90/2003 relative à l'impôt sur le revenu, règlement n° 124/2001 relatif aux retenues sur salaire et règlement n° 491/1996 relatif à la collecte et au recouvrement des créances alimentaires au profit des enfants.

La Représentante de l'Islande fait en outre observer que les travailleurs peuvent demander un plafonnement des retenues sur salaire opérées au titre des impôts et cotisations à l'assurance vieillesse s'ils risquent de ne pas pouvoir subvenir à leurs besoins et à ceux des personnes dont ils ont la charge (article 4§1 du règlement relatif aux retenues sur salaire). Pour éviter de se retrouver dans cette situation, ils peuvent

convenir avec le service de recouvrement des impôts de la mise en place d'un échéancier prévoyant des retenues moins élevées. Cette formule, relativement fréquente – 2 539 personnes y ont eu recours en 2015 -, est très simple à mettre en place : il suffit de s'adresser au service de recouvrement pour lui demander de bénéficier de cette facilité. S'il a déjà été procédé à la retenue sur salaire, l'intéressé se verra rembourser la somme correspondante, déduction faite de la mensualité minimale, soit 10 000 ISK (70 euros). L'échéancier tient compte des revenus du travailleur et du nombre de personnes à sa charge. Pour ceux qui perçoivent les rémunérations les plus faibles, la retenue mensuelle ne sera donc que de 10 000 ISK, quel que soit le montant de la dette.

Enfin, la Représentante de l'Islande déclare qu'aux termes de l'article 5§4 de la loi relative au Centre de perception des pensions alimentaires pour les enfants, les retenues sur salaire destinées au paiement des pensions alimentaires peuvent être réduites pour tenir compte d'une situation sociale difficile - faible salaire, fort taux d'endettement, nombreuses personnes à charge. En pareil cas, le Centre précité peut conclure avec le travailleur concerné un accord provisoire sur la mise en place d'un échéancier prévoyant une retenue mensuelle moins élevée. Cet accord doit être revu régulièrement - au minimum, tous les six mois. Le même article de la loi dispose par ailleurs que, si les difficultés sociales et financières persistent et lorsque l'intéressé risque de ne pas pouvoir rembourser son dû, le Centre peut décider d'éponger tout ou partie de la dette, sous réserve que les obligations liées au plan de remboursement aient été respectées pendant au moins trois ans.

82. En réponse à une question posée par son homologue danois, la Représentante de l'Islande indique qu'elle croit comprendre que si le travailleur demande la mise en place d'un échéancier après que la déduction sur salaire ait été faite, ce type de demande est mise en place dans un délai d'un mois. La Représentante de l'Islande indique que plus d'informations seront fournies dans le prochain rapport quant au délai de mise en place d'un échéancier à la demande du salarié, suite à une retenue de salaire.

83. La Représentante de la Lituanie demande davantage d'informations sur les retenues salariales.

84. Le Comité gouvernemental prend note des informations communiquées et relève que le Gouvernement islandais estime se conformer à l'article 4§5 de la Charte. Il invite le Gouvernement à donner dans le rapport suivant des informations claires et précises sur les retenues salariales, et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSE 4§5 LUXEMBOURG

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.

85. Le CEDS a constaté précédemment (Conclusions XIX-3 (2010)) que le Luxembourg n'avait pas remis de rapport dans le délai imparti et a ajourné sa conclusion antérieure (Conclusions XVIII-2 (2007)) dans l'attente d'informations concernant la quotité maximale du salaire qui, en vertu de la loi, peut donner lieu à retenue.

Le Représentant du Luxembourg informe le Comité que les tranches applicables à la quotité saisissable de la rémunération – cessions et saisies des rémunérations de travail ainsi que des pensions et rentes – sont fixées par un texte de loi de 1970 qu'il n'est pas envisagé de modifier. Ce texte traite séparément la quotité saisissable et la quotité cessible des rémunérations. La quotité saisissable et cessible est déterminée sur la base de la rémunération nette, déduction faite des cotisations sociales et retenues fiscales. En cas de saisie ou de cession pour le paiement de dettes alimentaires prévues notamment par le code civil, le terme mensuel courant de la pension alimentaire sera, chaque mois, prélevé sur les portions incessible et insaisissable des rémunérations. Des retenues peuvent également, si nécessaires, être opérées sur les portions saisissable et cessible, soit en garantie du terme mensuel courant excédant les portions insaisissable et incessible, soit en garantie des arriérés de pension alimentaire et des frais, ou au profit des créanciers ordinaires, opposants ou cessionnaires.

Le Représentant du Luxembourg explique qu'une saisie sur salaire est une procédure judiciaire par laquelle un créancier obtient qu'une partie des revenus d'un débiteur défaillant soit retenue par son employeur. Le tribunal détermine le montant à retenir et à verser tous les mois au créancier, jusqu'à extinction totale de la dette.

En réponse à une question posée par la Présidente, le Représentant du Luxembourg précise que le salaire minimum s'élève à 1 922 € et qu'il est perçu par environ 10% de la population. Les retenues opérées sur les salaires minimums sont plafonnées à 35% de la rémunération.

86. En réponse à une question posée par la Représentante de l'Autriche, le Représentant luxembourgeois explique que les travailleurs percevant le salaire minimum peuvent demander une aide, telle que l'allocation de vie chère ou le crédit d'impôt.

87. Le Comité gouvernemental prend note des explications communiquées, encourage le Gouvernement luxembourgeois à donner dans le rapport suivant des informations claires et précises ou à contacter le CEDS, et décide d'attendre la prochaine appréciation de ce dernier.

CSE 4§5 POLOGNE

Le Comité conclut que la situation de la Pologne n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte 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.

88. La situation est non conforme à la Charte de 1961 depuis le cycle de Conclusions XVI-2 (2003).

89. La Représentante de la Pologne explique qu'il n'est pas prévu de modifier la législation relative aux retenues sur salaire destinées au recouvrement du paiement des pensions alimentaires. Aux termes de l'article 87§4 du code du travail, les retenues opérées à ce titre sont plafonnées aux trois cinquièmes de la rémunération du débiteur. Lorsque le montant du paiement de la pension excède ce seuil, les sommes non payées sont cumulées et versées à l'expiration de l'obligation alimentaire.

Se référant à l'échange de vues qui s'est déroulé en mai 2015 entre la délégation polonaise et le CEDS ainsi qu'au rapport national soumis par son Gouvernement, la Représentante de la Pologne déclare qu'il faut, pour apprécier les dispositions nationales relatives aux retenues sur salaire opérées au titre du paiement des pensions alimentaires, mettre en balance les intérêts du créancier et du débiteur de la pension afin de préserver des conditions de vie décentes pour les deux parties.

90. Le Comité gouvernemental prend note de ces explications, encourage le Gouvernement polonais à fournir des précisions dans le rapport suivant, et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSE 4§5 ROYAUME-UNI

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 ;*
- *la fixation des retenues sur les salaires supérieurs au salaire minimum national est laissée à la disposition des parties au contrat de travail.*

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

Premier motif de non-conformité

92. Le Représentant du Royaume-Uni rappelle qu'au regard du droit britannique, les retenues sur salaire ne peuvent intervenir que dans un certain nombre de cas. Ces retenues sont classées en deux catégories : celles qui entrent dans le calcul du salaire minimum national et celles qui n'entrent pas dans ce calcul. Le Gouvernement considère que celles qui relèvent de la première catégorie sont raisonnables ; il est

juste, selon lui, de ne pas tenir compte des retenues qui ne profitent pas à l'employeur ou qui ne sont pas directement liées à l'exercice d'une activité professionnelle de l'intéressé. Le Gouvernement est également convaincu que les règles relatives au salaire minimum empêchent les employeurs d'exploiter les travailleurs en leur imposant des retenues déraisonnables qui soient directement liées à l'exercice d'une activité professionnelle ou dont l'employeur profite directement.

Deuxième motif de non-conformité

93. Le Représentant du Royaume-Uni déclare que, selon le Gouvernement, certaines retenues, par exemple celles destinées au recouvrement de cotisations syndicales, sont raisonnables car elles ne sont pas liées au contrat de travail. Il ajoute que des dispositions distinctes protègent les salariés qui réclament le remboursement de sommes qu'ils estiment avoir été illégalement retenues par leur employeur : ils peuvent contester toute pratique illicite en la matière devant les juridictions du travail et intenter auprès de ces dernières ou auprès d'un tribunal de première instance un recours pour rupture du contrat de travail.

94. En réponse à une question posée par la Présidente, le Représentant du Royaume-Uni explique que le montant des retenues dépend des raisons qui en sont à l'origine.

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

Article 5 - Droit syndical

CSE 5 DANEMARK

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.

96. Le Secrétariat précise que la situation est non conforme à la Charte depuis 1991.

97. La Représentante du Danemark déclare que son pays a communiqué au Comité, lors de précédentes réunions, des informations très complètes concernant le registre maritime international danois et a pris soin d'expliquer en quoi ce registre était nécessaire pour préserver le pôle d'activité maritime et l'emploi dans ce secteur, et quelle importance il revêtait pour l'économie danoise. Elle retrace rapidement la situation de l'industrie maritime danoise il y a 30 ans en comparaison avec aujourd'hui et rappelle les motifs qui ont conduit à l'établissement du registre, à savoir préserver le pôle d'activité maritime et y demeurer compétitif au plan international.

La Représentante du Danemark affirme que le Gouvernement est parfaitement conscient du caractère exceptionnel que revêtent le registre international et les mesures qui l'entourent. Mais, ainsi qu'il a été dit lors de précédentes réunions, la situation dans laquelle se trouve le Danemark est elle aussi exceptionnelle. Les transferts de pavillons se multiplient, des emplois disparaissent et les recettes en devises diminuent. Aujourd'hui encore, plus de 25 ans après sa création, les raisons qui ont conduit à l'établissement du registre international danois sont toujours valables. Un certain nombre de navires de propriété danoise sont immatriculés à l'étranger; ils ne relèvent pas de la législation danoise et ne tombent pas sous le coup de la Charte sociale. S'ils ne gardent pas des conditions qui leur permettent de rester concurrentiels et abandonnent le régime que leur confère la législation dont ils relèvent, avec à la clé un accroissement des coûts salariaux, ce sont les marins qui seront pénalisés: les navires se feront ré-immatriculer à l'étranger, ce qui se traduira parfois par un recul notable en termes de normes de sécurité, de protection sociale et de conditions de travail, et pourra avoir des conséquences sur les emplois à bord des navires.

Concernant les observations formulées par le Comité, la Représentante du Danemark relève qu'il n'est pas convaincu par l'argument selon lequel le critère de résidence est bien un critère objectif. De l'avis du Comité, le nombre de citoyens danois qui ne résident pas au Danemark et travaillent à bord de navires inscrits au registre international est probablement peu élevé comparativement au nombre de marins non danois qui ne résident pas au Danemark. En revanche, on peut se demander pourquoi, si la majorité des marins ne sont pas domiciliés au Danemark, ils ne pourraient pas être représentés par des syndicats dans leur propre pays. Pour finir, la Représentante du Danemark attire l'attention sur la Convention n° 111 de l'OIT relative à la discrimination, qui fixe les conditions générales en matière de non-discrimination dans l'emploi et l'activité professionnelle. Le critère de résidence ne figure pas parmi les différents motifs de discrimination énoncés dans cette Convention.

98. S'agissant de la teneur des discussions consacrées à ces questions lors du débat général du Comité gouvernemental, prière de se reporter au compte rendu relatif à l'article 6§2 de la CSE.

CSE 5 ISLANDE

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 pas adhérer à un syndicat ;*
- *l'obligation légale imposée aux employeurs de payer la taxe industrielle porte atteinte au droit syndical.*

Premier motif de non-conformité

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

100. La Représentante de l'Islande souligne qu'aux termes de la Constitution islandaise, nul n'est tenu d'être membre d'une association. Quant aux clauses de priorité, elles existent depuis fort longtemps en Islande et contribuent aujourd'hui à la stabilité et à l'organisation du marché de l'emploi.

Il est à noter que les clauses de priorité que prévoient les conventions collectives islandaises n'ont pas pour effet de conférer à un syndicat un droit exclusif de négociation. Les syndicats islandais ne peuvent invoquer une telle clause qu'à la condition de pouvoir démontrer que leurs adhérents sont aussi qualifiés, sinon mieux, que les candidats qui n'en sont pas membres. Les employeurs sont libres de déterminer les conditions que les candidats doivent remplir pour se voir proposer un contrat de travail.

La Représentante de l'Islande insiste sur la distinction très nette que font les syndicats islandais entre les clauses de monopole syndical, qui excluent des travailleurs, et les clauses de priorité, qui n'ont pas le même effet. Elle fait remarquer à cet égard que les clauses de priorité librement négociées dans les conventions collectives, comme c'est le cas de celles qui existent en Islande, sont totalement conformes aux Conventions n^{os}87 et 98 de l'OIT.

Pour la Représentante de l'Islande, le fait d'intervenir par la voie législative ou autre pour bannir les clauses de priorité des conventions collectives librement négociées risquerait de porter gravement atteinte à la stabilité du marché de l'emploi islandais, ce qui pourrait avoir des conséquences imprévisibles. Le Gouvernement islandais entend respecter le dialogue social et considère qu'il est important que les partenaires sociaux parviennent à un consensus dans les conventions collectives qui régulent le marché de l'emploi et qui contribuent ainsi à la stabilité économique et à la justice sociale.

Deuxième motif de non-conformité

101. La Représentante de l'Islande informe le Comité gouvernemental qu'à la suite de l'arrêt rendu le 27 juillet 2010 par la Cour européenne des droits de l'homme dans l'affaire *Vörður Ólafsson c. Islande*, le Parlement islandais a voté une loi abolissant la taxe industrielle. Cette loi est entrée en vigueur au 1er janvier 2011.

102. Le Comité gouvernemental félicite les autorités islandaises pour la mise en place de la nouvelle législation relative à la taxe industrielle et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS concernant le deuxième motif de non-conformité.

103. Le Secrétariat précise que le Comité gouvernemental a adopté un avertissement concernant le premier motif de non-conformité en 2011.

104. Le Comité gouvernemental prend note des raisons, fort anciennes, qui expliquent la persistance du système de clauses de priorité en Islande. Il observe aussi qu'aucune étude n'a jamais été menée pour déterminer les conséquences qu'aurait la disparition de ces clauses sur la stabilité du marché de l'emploi.

Le Comité gouvernemental met une nouvelle fois aux voix un avertissement sur le premier motif de non-conformité, qui est rejeté (7 voix pour, 20 contre).

CSE 5 LETTONIE

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.

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

106. La Représentante de la Lettonie déclare qu'à la suite de ce constat de non-conformité, le Parlement letton a voté, le 6 mars 2014, une loi qui dispose notamment qu'il faut, pour constituer un syndicat, réunir au moins cinq membres ou le quart de l'ensemble des effectifs. Le Gouvernement letton considère que ce nouveau texte de loi est conforme aux prescriptions de la Charte.

107. Le Comité gouvernemental félicite les autorités lettones pour la mise en place de la nouvelle législation et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSE 5 LUXEMBOURG

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.

108. Le Représentant du Luxembourg déclare que les nouvelles dispositions légales qui ont pris effet le 23 juillet 2015 devraient avoir définitivement réglé le problème soulevé par le CEDS.

109. Le Comité gouvernemental félicite les autorités luxembourgeoises pour cette évolution positive et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSE 5 POLOGNE

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.*

Premier motif de non-conformité

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

111. La Représentante de la Pologne déclare qu'un projet de loi a été inscrit, en date du 8 mai 2013, sur la liste des initiatives législatives que le Gouvernement envisage de prendre. Ce texte entend supprimer les dispositions qui interdisent actuellement à certaines catégories de fonctionnaires d'exercer des fonctions syndicales. A ce jour, aucune décision n'est toutefois intervenue.

Deuxième motif de non-conformité

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

113. La Représentante de la Pologne rappelle que le rapport soumis par son pays a fait état de l'adoption prochaine de mesures législatives ayant pour but de conférer aux travailleurs à domicile le droit de constituer des syndicats. Ce projet de loi a entre-temps été modifié et son champ d'application étendu aux travailleurs indépendants. La Cour constitutionnelle a jugé le 2 juin 2015 que les dispositions de la loi sur les syndicats qui limitent le droit d'organisation des travailleurs à domicile étaient incompatibles avec la Constitution. Ce jugement a été publié dans le journal officiel le 12 Juin 2015. Depuis cette date, les travailleurs à domicile ont le droit de former des syndicats et d'y adhérer.

114. Le Comité gouvernemental reconnaît que le premier motif de non-conformité concerne un nombre limité de fonctionnaires. Il décide cependant, considérant que le droit d'adhérer à des syndicats fait partie du noyau dur de la Charte, d'envoyer un signal fort au Gouvernement polonais pour lui demander de remédier à la situation.

S'agissant du deuxième motif de non-conformité, le Comité gouvernemental prend note des modifications survenues et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSE 5 ROYAUME-UNI

Le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte 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.

115. Le Secrétariat précise que la situation est non conforme à la Charte depuis 1991. Le Comité gouvernemental a adopté une recommandation en 1997.

116. Le Représentant du Royaume-Uni répète que, de l'avis des autorités britanniques, la législation nationale relative à l'indemnisation de salariés par leur syndicat et à la faculté donnée aux syndicats de prendre des mesures disciplinaires à l'égard de leurs membres n'est pas contraire à l'article 5 de la Charte sociale européenne.

S'ils veulent réellement défendre les intérêts de leurs adhérents, les syndicats doivent tenir compte, dans leur mode de fonctionnement, des souhaits de leurs membres. Ceux-ci attendent du syndicat dont ils font partie qu'il respecte la loi. Dans une organisation démocratique, ils espèrent également pouvoir exprimer des points de vue différents de ceux de la direction du syndicat et ne pas faire l'objet de sanctions disciplinaires s'ils en font état.

Les autorités britanniques réaffirment donc la position qui est la leur, à savoir qu'un texte législatif interdisant à un syndicat d'indemniser ses adhérents en cas d'amendes infligées pour infraction à la loi et faisant interdiction aux syndicats de sanctionner leurs membres pour divergences de vues est nécessaire dans une société démocratique.

Le Représentant du Royaume-Uni est bien conscient que ces dispositions du droit interne sont en vigueur depuis plus de vingt ans, mais rien n'indique qu'elles empêchent les syndicats de défendre efficacement leurs membres.

En résumé, le Gouvernement britannique n'a aucunement l'intention de modifier la loi. L'application de cette dernière fera néanmoins l'objet d'un suivi, afin de s'assurer que les conditions qu'elle fixe continuent de répondre aux objectifs poursuivis par le législateur.

117. Le Comité gouvernemental sait qu'il s'agit là d'un vieux problème et rien ne semble indiquer que la situation puisse changer.

Il met aux voix une nouvelle recommandation, qui est rejetée (18 voix pour, 10 contre).

Le Comité gouvernemental suggère qu'un dialogue entre les autorités britanniques et le CEDS soit établi afin de rechercher des solutions et exhorte le Gouvernement à rendre la situation conforme à la Charte sociale européenne.

Article 6§2 - Procédures de négociation

CSE 6§2 DANEMARK

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 Registre maritime international danois est restreint.

118. S'agissant de l'article 6§2, la Représentante du Danemark indique qu'il n'existe pas, dans son pays, de salaire minimal fixé par la loi, ni de dispositif en vertu duquel une convention collective devrait couvrir l'ensemble des travailleurs exerçant le même emploi – l'effet dit « *erga omnes* », qui est chose courante dans un grand nombre d'autres pays. Au regard du droit danois, plusieurs conventions collectives concurrentes peuvent couvrir le même type d'emplois. Il en va de même pour le Registre international. Il va sans dire que les conditions de travail qui sont régies par la loi – périodes minimales de repos, gratuité des soins hospitaliers pour les marins, salaire de remplacement en cas de maladie ou d'accident du travail – doivent être respectées quels que soient la nationalité et le lieu de résidence des intéressés.

La Représentante danoise souligne que rien n'empêche les marins, en l'état actuel de la législation, de s'affilier à l'organisation syndicale de leur choix. En outre, le Gouvernement a toujours encouragé le recours à la négociation volontaire et a organisé des consultations avec les professionnels du secteur concernant le Registre international et l'emploi de marins étrangers. Il continue d'inciter les partenaires sociaux à trouver des solutions durables au problème du recrutement de marins non domiciliés au Danemark et de leurs conditions d'emploi. Les partenaires sociaux n'ont eu de cesse de régler cette question par le biais d'accords sectoriels mutuels qui fixent les conditions d'emploi minimales des marins non résidents.

La Représentante danoise déclare que cet accord sectoriel a été précisément conçu dans le but de dynamiser le secteur maritime et de veiller à ce que les marins danois reçoivent une rémunération conforme au salaire national, de s'assurer que les marins soient dûment qualifiés, de continuer à améliorer leur formation et leur sécurité, et de conclure des conventions collectives avec les syndicats étrangers. En février 2013, un nouvel accord cadre sectoriel relatif au Registre international danois a été approuvé par tous les partenaires sociaux du secteur maritime, à l'exception d'une organisation. Cet

accord (dit « Accord principal portant sur le Registre maritime international ») s'inscrit dans le prolongement de la coopération et des accords passés précédemment entre les partenaires sociaux – le premier d'entre eux remonte à 1997. L'Accord principal dispose très clairement que les marins couverts par une convention collective peuvent, en vertu de l'article 10, par. 3, de la loi relative au Registre maritime international danois, s'affilier à un syndicat danois.

Ni ladite loi ni l'Accord principal ne précise si un marin ne résidant pas au Danemark et non couvert par une convention collective peut adhérer à un syndicat danois. Cette question est du seul ressort du syndicat concerné, qui se prononcera sur la base du règlement qui le régit.

L'Accord principal portant sur le Registre maritime international permet aux syndicats danois qui y sont parties d'être représentés, s'ils le souhaitent, aux négociations engagées avec des syndicats étrangers, l'objectif étant bien évidemment de faire en sorte que l'issue de ces négociations corresponde à ce qui est internationalement acceptable en termes de rémunération et autres conditions convenues entre des compagnies maritimes et d'autres syndicats affiliés au niveau international.

119. La Représentante de la Lituanie attire l'attention sur le fait que la situation est jugée non conforme à la Charte depuis très longtemps et que deux recommandations concernant plus particulièrement les articles 5 et 6§2 ont été adoptées il y a plus de vingt ans. Il faudrait que des mesures soient prises pour remédier à cet état de fait.

120. La Présidente demande si le constat de non-conformité concerne uniquement la Charte sociale européenne et si la situation est conforme à la réglementation de l'OIT et de l'UE. Selon la Représentante danoise, la Cour de Justice de l'UE a statué en faveur du Gouvernement danois dans une affaire danoise dont elle a été saisie. En revanche, elle a essuyé de la part de l'OIT des critiques similaires à celles formulées sous l'angle de la Charte sociale sur cette même question. La Représentante du Danemark ajoute que son Gouvernement encourage les partenaires sociaux à trouver une solution satisfaisante, mais qu'ils n'y sont pas parvenus jusqu'ici.

121. Le Comité gouvernemental prend note des informations très complètes qui lui ont été communiquées et exhorte la Représentante danoise à prendre contact avec le CEDS afin d'examiner et de régler ce problème déjà ancien.

Il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSE 6§2 LETTONIE

Le Comité conclut que la situation de la Lettonie n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte de 1961 au motif que les procédures de négociation volontaire ne sont pas suffisamment encouragées en pratique.

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

123. La Représentante de la Lettonie déclare que, de l'avis de son Gouvernement, il n'est pas juste d'affirmer que les procédures de négociation volontaire ne sont pas suffisamment encouragées en pratique, car le dialogue social tient une place très importante en Lettonie et joue un rôle de tout premier plan dans l'élaboration des politiques ainsi que dans l'organisation et l'amélioration de divers aspects des relations professionnelles. Les autorités lettones ont mis en œuvre plusieurs mesures déjà exposées dans le 9^{ème} rapport sur l'application de la Charte sociale européenne, mesures qui cherchent à favoriser le recours à la négociation volontaire et la conclusion de conventions collectives. La Représentante lettone fait valoir qu'il faut tenir compte de nombreux autres facteurs qui pèsent sur les conclusions du Comité, tels que l'impact de la crise économique, les flux importants d'émigration de citoyens lettons et la hausse considérable du nombre de micro-entreprises en Lettonie – passées, selon les données statistiques communiquées par la Représentante, de 115 939 en 2009 à 142 767 en 2013. Elle explique que, dans ces micro-entreprises, les salariés défendent eux-mêmes leurs intérêts, notamment pour ce qui concerne les garanties en matière de recrutement et de protection sociale directement négociées avec l'employeur. Enfin, elle rappelle que la conclusion de conventions collectives et la participation des partenaires sociaux aux négociations volontaires constituent des droits conférés aux deux parties – les représentants des employeurs et les représentants du personnel - qui ne revêtent aucun caractère obligatoire. Il est interdit à l'Etat de prendre une quelconque mesure qui aurait pour but de contraindre les partenaires sociaux à conclure des conventions collectives ou de prendre part à des négociations volontaires.

124. Le Représentant de la CES demande des données statistiques complémentaires ; il souhaite notamment connaître le nombre de travailleurs couverts par des conventions collectives dans le secteur public. La Représentante de la Lettonie fait savoir que ses autorités fourniront des renseignements complémentaires dans le rapport suivant.

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

CSE 6§2 ESPAGNE

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.*

126. Le Secrétariat précise qu'il s'agit de premiers constats de non-conformité.

Premier motif de non-conformité

127. Sur l'absence de consultations préalables, la Représentante de l'Espagne réitère la déclaration faite par le Gouvernement dans un document remis en octobre 2014. A l'époque, il s'avérait difficile de mener des consultations préalables au vu de l'urgence de la situation, laquelle autorisait et justifiait l'adoption par l'exécutif d'un décret conforme à l'article 86 de la Constitution espagnole libellé comme suit : « En cas de nécessité extraordinaire et urgente, le Gouvernement peut édicter des dispositions législatives provisoires sous forme de décrets-lois ».

Deuxième motif de non-conformité

128. S'agissant des règles relatives à une modification substantielle des conditions d'emploi à laquelle l'employeur est autorisé à procéder unilatéralement dans certains cas, la Représentante de l'Espagne souligne qu'elles faisaient déjà partie de la réforme du travail de 1994. La réforme de 2012 a simplement explicité les raisons pouvant justifier une telle modification. Elle a allongé la liste des conditions d'emploi qui pourraient être visées et a redéfini la notion de modification collective. Par contre, rien n'a changé pour ce qui est des mesures que peut prendre unilatéralement l'employeur concernant les conditions d'emploi négociées par voie de convention collective.

129. Le Représentant de la CES montre, chiffres à l'appui, que le nombre de conventions collectives a été réduit de plus de la moitié depuis 2007 du fait de ce texte de loi qui entend assouplir le marché du travail.

130. Le Représentant de l'OIE soutient que la réforme du travail adoptée en Espagne vise à accroître la flexibilité du marché du travail et des conventions collectives, afin de mieux répondre aux besoins des travailleurs et des employeurs au niveau de l'entreprise.

Pour ce qui est du manque de consultation, le Représentant de l'OIE maintient que le dialogue social en Espagne existe toujours. Il a fallu attendre 2015 pour qu'un autre accord relatif à la négociation collective puisse être trouvé.

131. La Représentante de l'Espagne assure que la Cour constitutionnelle espagnole a estimé que les réformes du travail étaient raisonnables et justifiées.

132. Le Comité gouvernemental invite le Gouvernement espagnol à prendre contact avec le CEDS afin de lever les éventuels malentendus et à donner toutes informations utiles dans le rapport suivant. Il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CSE 6§2 ROYAUME-UNI

Le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte 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.

133. Le Secrétariat précise que la situation est non conforme à la Charte depuis 1991.

134. Le Représentant du Royaume-Uni commence par faire observer qu'il s'agit là d'un autre exemple de divergences d'interprétation quant à la conformité de systèmes juridiques et modèles sociaux différents au regard de la Charte. Le point soulevé par le Comité semble résulter d'un malentendu. En effet, le reproche adressé au Royaume-Uni, à savoir l'impossibilité pour les travailleurs d'engager une action en justice, est inexact : chacun est en droit de faire valoir ses droits individuels en justice. Le droit britannique dispose que les membres d'une organisation syndicale sont en droit de refuser toute proposition qui leur serait faite par leur employeur dans le seul ou le principal but de les inciter à ne pas se syndiquer. En outre, il leur donne le droit de refuser toute proposition émanant de l'employeur dont l'acceptation les amènerait à ne plus être couverts par les conventions collectives négociées avec les syndicats.

Le Représentant du Royaume-Uni déclare qu'en droit britannique, les syndicats sont reconnus par les employeurs aux fins de la négociation collective. Il ajoute que le droit britannique admet que cette négociation puisse déboucher sur une convention collective. Si lesdites conventions ne sont pas juridiquement contraignantes, les droits qu'elles confèrent aux travailleurs sont toutefois coulés dans les contrats de travail individuels et les dispositions collectivement convenues deviennent ainsi opposables par le titulaire du contrat de travail. Le Représentant du Royaume-Uni indique que, de l'avis de son Gouvernement, la législation britannique en matière de négociation collective protège suffisamment, en l'état, les droits des travailleurs et des syndicats sous l'angle de l'article 6 de la Charte. L'instauration d'une interdiction légale de faire des propositions visant à inciter des travailleurs à renoncer à leurs droits syndicaux a contribué à protéger l'exercice effectif du droit de négociation collective.

Enfin, le représentant du Royaume-Uni affirme que le Gouvernement ne considère pas que l'article 6§2 de la Charte confère aux travailleurs ou aux syndicats le droit d'intenter une action en justice pour dénoncer des offres qui inciteraient à renoncer aux droits syndicaux. Le droit de faire appliquer des conventions collectives est en tout état de cause un droit individuel, et il n'est donc pas nécessaire de faire appel à des collègues

de travail ou à des représentants syndicaux pour vérifier que leurs clauses sont bien respectées. Ces conventions s'appliquent à des individus ; à eux de veiller à ce que leurs clauses soient respectées. Le Représentant du Royaume-Uni indique pour conclure que son Gouvernement n'a pas l'intention, pour l'instant, de modifier ce volet de la législation.

135. Le Représentant de la CES rappelle qu'il s'agit là d'une vieille affaire. Il demande au Représentant du Royaume-Uni si les autorités britanniques disposent de données nouvelles permettant de savoir en quoi, dans les faits, cette situation pose réellement problème. Le Représentant du Royaume-Uni indique n'avoir pas connaissance d'une quelconque affaire récente d'incitation financière de cet ordre.

136. Le Comité gouvernemental prend note des informations communiquées et encourage le Gouvernement britannique à prendre contact avec le CEDS pour passer au crible les raisons pour lesquelles la situation est jugée non conforme.

Il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Annexe I

Annexe I

Liste de participants

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

Liste (1)

ALBANIA / ALBANIE

Ms Kledia NGIELA

E

Director of Legal Affairs Department, Ministry of Social Welfare and Youth, rv. Kavajës, nr 53, 1001
Tirana, Albania

Tel: +355 44 50 49 80

E-mail: kledia.ngjiela@sociale.gov.al;

ANDORRA/ANDORRE

ARMENIA/ARMENIE

Ms Anahit MARTIROSYAN

E

Head of International Cooperation and Development Programmes Department, Ministry of Labour
and Social Affairs

Government Building 3, Yerevan, Yerevan 0010, ARMENIA

Tel/Fax:(+37410) 56-37-91

E-mail: martirosyan.anahit@yahoo.com ; anahit.martirosyan@mlsa.am

AUSTRIA / AUTRICHE

Ms Elisabeth FLORUS

E

EU-Labour Law and international Social Policy, Federal Ministry of Labour, Social Affairs and
Consumer Protection, Stubenring 1, A - 1010 WIEN

Tel: +43 1 711 00 62 70 ; Fax: +43 1 718 94 70 26 31

E-mail : Elisabeth.florus@sozialministerium.at

Ms Christine HOLZER

E

Pensions and International Affairs, Federal Ministry of Labour, Social Affairs and Consumer
Protection, Stubenring 1, A - 1010 WIEN

Tel: +43 1 711 00 6495 ; Fax: +43 1 71100 93 6495

E-mail : christine.holzer@sozialministerium.at

AZERBAÏJAN/AZERBAIDJAN

Ms Nurana BAYRAMOVA

E

Consultant, Relations with Foreign States Unit, International Relations Department
Ministry of Labour and Social Protection of Population, Republic of Azerbaijan

85, Salatyn Askarova str., Baku, AZ 1009, Azerbaijan

Tel / Fax: +994 12 596 50 22

E-mail: nurana.bayramova@yahoo.com;

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

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

Tél. : 02/528 63 38 ;

Fax.02/528 69 71

E-mail : jacques.donis@minsoc.fed.be

Mme Stéphanie HAUTOT**F**

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

Tel: +32 2 233 49 18

E-mail: stephanie.hautot@emploi.belgique.be

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

Expert, Ministry of human rights and refugees of B&H, Trg Bosne i Hercegovine 1, 71000 Sarajevo
e-mail: ljilja.santic@mhr.gov.ba

telephone: + 387

www.arsbih.gov.ba

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

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

Tel.: +359 2987 3866

Fax. +359 2 98153 76

Email: agnikolova@mlsp.government.bg

Ms Dobrinka BONEVA-ILKOVA**E**

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

Tel. / fax. +359 2 981 53 76

Email: dobrinka.boneva@mlsp.government.bg

Mr Alexander EVTIMOV**E**

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

Tel. / fax. +359 2 981 53 76

Email: alexander.evtimov@mlsp.government.bg

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

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

tel: ++ 385 1 61 09 840

E-mail: iva.music@mrms.hr

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

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

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

E-mail: nandreou@mlsi.gov.cy

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

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

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

E-mail: brigita.vernerova@mpsv.cz

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

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

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

E-mail: lwl@bm.dk;

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

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

Tel.: +372 626 9250

E-mail: helena.pall@sm.ee

Ms Inga PONINA

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

E

Tel: +372 626 9237

E-mail: inga.pronina@sm.ee

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

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

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

Email: seija.jalkanen@tem.fi

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

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

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

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

E-mail: jacqueline.marechal@sg.social.gouv.fr

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

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

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

E-mail: ejgerenaia@moh.gov.ge

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

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

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

E-mail: juergen.thomas@bmas.bund.de

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

Ministry of Labour, Social Security and Welfare

Department of International Relations

Section II, 29 Stadiou Str., Athens, Greece

Tel. 0030 213 1516469

e-mail: pmargaroni@ypakp.gr

Ms Panagiota GKOVA**E**

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

29 Stadiou Str., 10110 Athens, Greece

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

e-mail: interorgan@ypakp.gr ; tmdiethorg@00013.syzefxis.gov.gr

Mr Georgio VAGENAS**E**

Administrative Officer, International Affairs Directorate,

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

29 Stadiou Str., 10110 Athens, Greece

Tel. +30 210

Fax: +30 201 3368 167

e-mail: interorgan@ypakp.gr

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

National Office for Rehabilitation and Social Affairs

Damjanich u. 48, HU-1071 Budapest

Tel: + 36 1 462 6642

E-mail: pakozdii@nrszh.hu; dr.pakozdiildiko@hotmail.hu

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

Legal Advisor

Ministry of Welfare

Hafnarhúsinu við Tryggvagötu, IS-150 Reykjavík, Iceland

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

E-mail: lisa.margret.sigurdardottir@vel.is**IRELAND / IRLANDE****Ms Margaret BURNS****E**

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

Tel.: 0035317043171; Fax:

E-mail: margaretm.burns@welfare.ie**Ms Siobhán O'CARROLL****E**

Employment Rights, Department of Jobs, Enterprise and Innovation

Davitt House, Adelaide Road, Dublin 2.

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

E-mail: siobhan.ocarroll@djei.ie**ITALY / ITALIE****Mr Pio Angelico CAROTENUTO****E**

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

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

e-mail: Pacarotenuto@lavoro.gov.it**Ms Cecilia RUSCITTO****F**

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

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

E-mail: cecilia.ruscitto@inps.it**LATVIA / LETTONIE****Ms Velga LAZDIŅA-ZAKA****E**

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

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

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

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

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

E-mail : Kristina.Vysniauskaite@socmin.lt

LUXEMBOURG

M. Joseph FABER

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

Tel: +352 247 86113

Fax: +352 247 86191

E-mail : joseph.faber@mt.etat.lu

F

Mme Michèle BASTIAN

Service juridique international – International legal department
Inspection Général de la Sécurité Sociale – General Inspectorate of Social Security
BP1308

L- 1013 LUXEMBOURG

Tél : + 352 247 8 61 04

Fax: +352 480 415

Email : michele.bastian@igss.etat.lu

F

MALTA / MALTE

Mr Edward BUTTIGIEG

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

Tel: 00356 2590 3224

E-mail: edward.buttigieg@gov.mt

E

REPUBLIC OF MOLDOVA / RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA

Mme Lilia CURAJOS

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

Tel: +373 22 26 93 12

Fax: +373 22 26 93 10

E-mail : lilia.curajos@mmpsf.gov.md

F

MONACO

MONTENEGRO

Ms Vjera SOC

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

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

E-mail: vjera.soc@mrs.gov.me

E

NETHERLANDS / PAYS-BAS

Mr Kees TERWAN

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

Tel. +31 70 333 6649

Fax: +31 70 333 4007

E-mail: kterwan@minszw.nl

E

Ms Maaïke Fleur VAN ETTEKOVEN

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

E

NORWAY / NORVÈGE

Mr Erik DÆHLI 18-19

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

E

Ms Ingrid SANDVEI FRANCKE

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

E

POLAND / POLOGNE

Mme Joanna MACIEJEWSKA

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

F

PORTUGAL

Mr Rui FONSECA

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

E

Ms Odete SEVERINO

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

E

ROMANIA / ROUMANIE

Ms Cristina ONCICA

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

E

RUSSIAN FEDERATION / FEDERATION DE LA RUSSIE

Mme Elena VOKACH-BOLDYREVA

F

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

Tel : +7 (495) 606 15 41

Mobile: +7 (968)665 04 43

E-mail : Vokach-Boldyrevaei@rosmintrud.ru

SAN MARINO/SAINT MARIN

SERBIA/SERBIE

Ms Dragana SAVIC

E

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

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

E-mail: dragana.savic@minrzs.gov.rs

SLOVAK REPUBLIC / REPUBLIQUE SLOVAQUE

Mr Lukas BERINEC

E

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

Tel.: +421 2 2046 1638

E-mail : Lukas.Berinec@employment.gov.sk

SLOVENIA/ SLOVENIE

Ms Nina ŠIMENC

E

Undersecretary

Labour Relations and Labour Rights Directorate

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

T: + 386 1 369 76 13

F: +386 1 369 78 31

E-mail: nina.simenc@gov.si

Ms Polona GROBELNIK

E

Senior Advisor

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

Ministry of Labour, Family, Social Affairs and Equal Opportunities

E-mail: polona.grobelnik@gov.si

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

SPAIN / ESPAGNE

Mme Matilde VIVANCOS PELEGRIN

E

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

Tel: + 34 91 363

E-mail : matilde.vivancos@seg-social.es

Mme María Jesús PÉREZ ARIAS

F

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

Tel: + 34 91 363 05 52

E-mail : maria-jesus.perez4@seg-social.es

Ms Adelaida BOSCH VIVANCOS

E/F

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

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

E-mail: adelaida.bosch@meyss.es

Ms Luz María BLANCO TEMPRANO

E/F

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

E-mail: lblancot@meyss.es

Mr Javier THIBAUT ARANDA

E

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

Tel (34) 91 Fax (34) 91

E-mail:

SWEDEN / SUÈDE

Ms Lina FELTWALL

E

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

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

E-mail: lina.feltwall@gov.se

Mr Leif WESTERLIND

E

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

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

E mail: leif.westerlind@gov.se

SWITZERLAND / SUISSE

Mme Claudina MASCETTA

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

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

E-mail : claudina.mascetta@bsv.admin.ch

F

Mme Valérie RUFFIEUX

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

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

E-mail : valerie.ruffieux@bsv.admin.ch

F

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

Mr Darko DOCINSKI

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

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

E-mail: DDocinski@mtsp.gov.mk; Web : www.mtsp.gov.mk

E

TURKEY / TURQUIE

M. Mehmet SELVI

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

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

E-mail: mselvi@csqb.gov.tr

E

M. Medeni Can AKIN

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

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

E-mail: mcanakin@csqb.gov.tr

E

UKRAINE

Ms Natalia POPOVA

Head of the International Relations Department, Ministry of Social Policy - 8/10, Esplanadna St, 01601 Kiev, Ukraine

Tel.: +38 044 289 84 51; Fax: +38 044 289 71 85

E-mail: pnn@mlsp.gov.ua

E

UNITED KINGDOM / ROYAUME-UNI

Ms Kate SVEDÄNG

E

EU & International Policy, Department for Work and Pensions, Ground Floor, Caxton House 6-12 Tothill Street, London SW1H 9NA

Phone +44 (0) 207 449 5662 Fax:+44

kate.svedang@dpw.gsi.gov.uk

Mr John SUETT

E

International Unit, Department for Work and Pensions, International Institutions Team - Ground Floor, Caxton House, 6-12 Tothill St, London SW1H 9NA

Tel.:0207 340 4342

E-mail: john.suett@dpw.gsi.gov.uk

OTHER PARTICIPANTS

EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION (ETUC) / CONFEDERATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS (CES)

Mr Stefan CLAUWAERT

E

ETUC Advisor, ETUI Senior researcher, European Trade Union Institute (ETUI), Boulevard du Roi Albert II, 5, Boîte 4, B 1210 BRUXELLES

Tel: +32 2 224 05 04

Fax: +32 2 224 05 02

E-mail : sclauwae@etui.org

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (OIT) / BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL (BIT)

Mr Alexander EGOROV

E

Department of International Labour Standards, International Labour Office - Route des Morillons 4, CH-1211 Genève 22

Tel.: +41 22 799 71 73 ;

Fax: +41 22 799 6926

E-mail: egorova@ilo.org

Mr Jeronim CAPALDO

E

Econometrics and Data Specialist, Social Protection Department, International Labour Office - Route des Morillons 4, CH-1211 Genève 22

Tel.: +41 22 799 6729

Fax :

E-mail : capaldo@ilo.org

Ms Isabelle ORTIZ

E/F

Director, Social Protection Department,
ILO - International Labour Organisation
4, route des Morillons, CH-1211 Genève 22

Tel.: +41 22 799 ;

Fax: +41 22 799

E-mail: ortiz@ilo.org

Ms Valeria NESTERENKO

E

Statistician, Social Protection Department,
ILO - International Labour Organisation
4, route des Morillons, CH-1211 Genève 22

Tel.: +41 22 799 ;

Fax: +41 22 799

E-mail: nesterenko@ilo.org

INTERNATIONAL ORGANISATION OF EMPLOYERS (IOE) / ORGANISATION INTERNATIONALE DES EMPLOYEURS (OIE)

Ms Alessandra ASSENZA

F

Adviser, International Organisation of Employers, Avenue Louis Casaï, 71, CH-1216 Genova

Tel : +41(0)22 929 00 09

Fax : +41(22) 929 00 01

E-mail : assenza@ioe-emp.org

**INTERNATIONAL NON-GOVERNMENTAL ORGANISATIONS (INGOS) / ORGANISATIONS
INTERNATIONALES NON GOUVERNEMENTALES (OING)**

Mme Marie-José SCHMITT

F

Action Européenne des Handicapés (AEH), Vice-Présidente de la Commission Droits de
l'homme de la Conférence des ONG

E-mail : mariejose.schmitt@nordnet.fr

Interpreters / interprètes

Rebecca BOWEN
Corinne McGEORGE
Christopher TYCZKA
Isabelle MARCHINI

SECRETARIAT

SERVICE DE LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE ET DU CODE EUROPÉEN DE SÉCURITÉ SOCIALE / DEPARTMENT OF THE EUROPEAN SOCIAL CHARTER AND THE EUROPEAN CODE OF SOCIAL SECURITY

M. Régis BRILLAT, Chef de Service / Head of Department +33 (0)3 88 41 22 08
regis.brillat@coe.int

Mr Henrik KRISTENSEN, Chef de Service adjoint / Deputy Head of Department.....
..... +33 (0)3 88 41 39 47
henrik.kristensen@coe.int

Mr Karl-Friedrich BOPP, Chef de Division / Head of Division +33 (0)3 88 41 22 14
karl-friedrich.bopp@coe.int

Mme Danuta WISNIEWSKA-CAZALS, Administrateur / Administrator.
..... +33 (0)3 88 41 28 51
danuta.wisniewska-cazals@coe.int

Ms Sheila HIRSCHINGER, Assistante administrative principale /
Principal Administrative Assistant..... +33 (0)3 88 41 36 54
sheila.hirschinger@coe.int

Ms Thea CHUBINIDZE, Assistante administrative /
Administrative Assistant..... +33 (0)3 90 21 54 12
thea.chubinidze@coe.int

Mr Alberto BARRIO FERNANDEZ, Stagiaire / Study visitor
..... +33 (0)3 88 41 60.44
alberto.barrio-fernandez@coe.int

Secrétariat :

Ms Caroline LAVOUE (Finances, prepaid tickets)..... +33 (0)3 88 41 32 14
caroline.lavoue@coe.int

Télécopieur +33 (0)3 88 41 37 00
E-mail DGI-ESC-ECSS-Governmental-Committee@coe.int

Adresse postale :

Service de la Charte sociale européenne
et du Code européen de Sécurité sociale
Direction Générale I
Droits de l'Homme et Etat de Droit
Conseil de l'Europe
F-67075 Strasbourg Cedex

Postal address :

Department of the European Social Charter
and European Code of Social Security
Directorate General I
Human Rights and Rule of Law
Council of Europe
F-67075 Strasbourg Cedex

Liste (2)

ALBANIA / ALBANIE

ANDORRA/ANDORRE

Ms Cathy JUAN

F

Secrétaire d'Etat d'Occupation, Ministère de la Santé, des Affaires Sociales et de l'Emploi
Ministeri de Salut, d'Afers socials i Ocupació, Secretaria d'Estat d'Ocupació, Carrer de les
Boïgues, Edifici Aparcament de les Boïgues Zona planta, AD 700 Escaldes-Engordany,
Andorra

Tel: +376 885800 Fax : +376 885803

E-mail: cathy_juan@govern.ad

Ms Anna BLÁZQUEZ

F

Inspecteur du Travail, Ministère de la Santé, des Affaires Sociales et de l'Emploi
Ministeri de Salut, d'Afers socials i Ocupació, Secretaria d'Estat d'Ocupació, Carrer de les
Boïgues, Edifici Aparcament de les Boïgues Zona planta, AD 700 Escaldes-Engordany,
Andorra

Tel: +376 885858 Fax : +376 885803

E-mail: anna_blazquez@govern.ad

ARMENIA/ARMENIE

Ms Anahit MARTIROSYAN

E

Head of International Cooperation and Development Programmes Department, Ministry of Labour
and Social Affairs

Government Building 3, Yerevan, Yerevan 0010, ARMENIA

Tel/Fax:(+37410) 56-37-91

E-mail: martirosyan.anahit@yahoo.com ; anahit.martirosyan@mlsa.am

AUSTRIA / AUTRICHE

Ms Elisabeth FLORUS

E

EU-Labour Law and international Social Policy, Federal Ministry of Labour, Social Affairs and
Consumer Protection, Favoritenstrasse, 7, A - 1040 WIEN

Tel: +43 1 711 00 62 70 ; Fax: +43 1 718 94 70 26 31

E-mail : Elisabeth.florus@sozialministerium.at

Ms Christine HOLZER

E

Pensions and International Affairs, Federal Ministry of Labour, Social Affairs and Consumer
Protection, Stubenring 1, A - 1010 WIEN

Tel: +43 1 711 00 6495 ; Fax: +43 1 71100 93 6495

E-mail : christine.holzer@sozialministerium.at

AZERBAÏJAN/AZERBAIDJAN**Ms Nurana BAYRAMOVA****E**

Consultant, Relations with Foreign States Unit, International Relations Department
Ministry of Labour and Social Protection of Population, Republic of Azerbaijan
85, Salatyn Askarova str., Baku, AZ 1009, Azerbaijan
Tel / Fax: +994 12 541 98 01
E-mail: nurana.[bayramova@yahoo.com](mailto:nurana.bayramova@yahoo.com);

BELGIUM / Belgique**EXCUSED / EXCUSEE****Mme Stéphanie HAUTOT****F**

Attachée, Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, Division des Affaires
internationales, Rue Ernest Blerot 1, B 1070 BRUXELLES
Tel: +32 2 233 49 18
E-mail: stephanie.hautot@emploi.belgique.be

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

Conseiller, Service public fédéral Sécurité sociale, DG Appui stratégique, Relations multilatérales,
Centre Administratif Botanique, Finance Tower, Boulevard du Jardin Botanique 50, boîte 11000
Bruxelles
Tél. : 02/528 63 38 ; Fax.02/528 69 71
E-mail : jacques.donis@minsoc.fed.be

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

Expert, Ministry of human rights and refugees of B&H,
e-mail: ljilja.santic@mhrr.gov.ba
telephone: + 387
www.arsbih.gov.ba

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

Senior Expert, International Organizations and International Cooperation Unit, European Affairs and
International Cooperation Directorate, Ministry of Labour and Social Policy - 2, Triaditza Str., BU -
1051 SOFIA
Tel.: +359 2987 3866 Fax. +359 2 98153 76
Email:agnikolova@misp.government.bg

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

Ministry of Labour and Pension System - Ulica grada Vukovara 78, 10 000 Zagreb , Croatia
tel: ++ 385 1 61 09 840
E-mail: iva.music@mrms.hr

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

International Relations, Ministry of Labour and Social Insurance - 7, Byron Avenue, CY 1463
NICOSIA
Tel: +357 22401820; Fax:+357 / 22670993
E-mail: nandreou@mlsi.gov.cy

CZECH REPUBLIC / RÉPUBLIQUE TCHÈQUE

Ms Brigita VERNEROVÁ

E

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

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

E-mail: brigita.vernerova@mpsv.cz

DENMARK / DANEMARK

Ms Lis WITSØ-LUND (5-9 october)

E

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

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

E-mail: lwl@bm.dk;

Ms Tanja LÜKING (7-9 October)

E

Head of Section, International Labour Law Center, Ved Stranden 8, DK – 1061 Copenhagen K

Tel.: +45 72205180, mobile: + 45 33673805

E-mail: tal@sm.dk;

Ms Birgit SØLLING OLSEN (8-9 October)

E

Danish Maritime Agency,

Tel.: +45 , mobile: + 45 20201863

E-mail: bsol@bm.dk;

Mr Henrik LINDEGAARD (9 October)

E

Chief Consultant

Danish Maritime Agency,

Tel.: +45 , mobile: + 45 91376181

E-mail: hli@bm.dk;

ESTONIA / ESTONIE

Ms Mariliis PROOS

E

Head of Employment relations, Ministry of Social Affairs - Gonsiori 29, 15027 Tallinn

Tel.: +372 626 9255

E-mail: mariliis.proos@sm.ee

FINLAND / FINLANDE

Ms Seija JALKANEN

E

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

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

Email: seija.jalkanen@tem.fi

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

Chargée de mission, Délégation aux affaires européennes et internationales, Ministère du travail,
de l'emploi et de la santé et Ministère des solidarités et de la cohésion sociale - 8 avenue de
Séгур, 75350 PARIS 07 SP, France
Tel: +33 1 40 56 73 69 Fax: +33 1 40 56 47 72
E-mail: jacqueline.marechal@sg.social.gouv.fr

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

Head of Labour and Employment Policy Department, Ministry of Labour, Health and Social
Affairs of Georgia - 144 Tsereteli Ave, Tbilisi
Tel: +995 591 221 100, +(995 32) 2 51 00 11 (ext. 1502)
E-mail: ejgerenaia@moh.gov.ge

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

Deputy Head of Division VI b 4, ""OECD, OSCE"", Council of Europe, ESF-Certifying
Authority, Federal Ministry of Labour and Social Affairs - Villemombler Strasse 76, D-
53125 Bonn
Tel.: +49 228 99 527 6985; Fax: +49 228 99 527 1209
E-mail: juergen.thomas@bmas.bund.de

GREECE/GRÈCE**Ms Evangelia ZERVA****E**

Ministry of Labour, Social Security and Social Solidarity
Department of International Relations – Section I
29 Stadiou Str., Athens, Greece
Tel. 0030 213 1516386
E-mail: interorg@ypakp.gr

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

National Office for Rehabilitation and Social Affairs
Damjanich u. 48, HU-1071 Budapest
Tel: + 36 1 462 6642
E-mail: pakozdii@nrszh.hu; dr.pakozdiildiko@hotmail.hu

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

Legal Advisor
Ministry of Welfare
Hafnarhúsinu við Tryggvagötu, IS-150 Reykjavík, Iceland
Tel.: (+354) 545 8100 Fax: (+354) 551 9165
E-mail: lisa.margret.sigurdardottir@vel.is

IRELAND / IRLANDE**Ms Siobhán O'CARROLL****E**

Employment Rights, Department of Jobs, Enterprise and Innovation
Davitt House, Adelaide Road, Dublin 2.

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

E-mail: siobhan.ocarroll@djei.ie

ITALY / ITALIE**Ms Rosanna MARGIOTTA****F**

Tel.: 0039/06/ ;

Fax: 0039/06/

E-mail: rmargiotta@lavoro.gov.it

LATVIA / LETTONIE**Ms Velga LAZDIŅA-ZAKA****E**

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

Tel.: (+371) 67021554

Fax: (+371) 67021560

E-mail: velga.lazdina-zaka@lm.gov.lv

LIECHTENSTEIN**LITHUANIA / LITUANIE****Ms Kristina VYSNIAUSKAITE-RADINSKIENE****E**

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

Tel. : +370 5 2664 231

Fax: +370 5 2664 209

E-mail : Kristina.Vysniauskaite@socmin.lt

LUXEMBOURG**M. Joseph FABER 20-21****F**

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

Tel: +352 247 86113

Fax: +352 247 86191

E-mail : joseph.faber@mt.etat.lu

MALTA / MALTE**Mr Edward BUTTIGIEG****E**

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

Tel: 00356 2590 3224

E-mail: edward.buttigieg@gov.mt

REPUBLIC OF MOLDOVA / RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA**Mme Lilia CURAJOS****F**

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

Tel: +373 22 26 93 12

Fax: +373 22 26 93 10

E-mail : lilia.curajos@mmpsf.gov.md

MONACO

MONTENEGRO

Ms Vjera SOC

Senior Advisor for International Cooperation, Ministry of Labour and Social Welfare, Rimski trg 46, Podgorica 20000 Podgorica / Montenegro
Tel: +382 (0)20 482-472; Fax: +382 (0)20 078 113351;
E-mail: vjera.soc@mrs.gov.me

E

NETHERLANDS / PAYS-BAS

Mr Kees TERWAN

Senior Policy Advisor, Ministry of Social Affairs and Employment, Directorate of International Affairs, Postbus 90801, 2509 LV The Hague, the Netherlands
Tel. +31 70 333 6649 Fax: +31 70 333 4007
E-mail: kterwan@minszw.nl

E

NORWAY / NORVÈGE

Ms Ingrid SANDVEI FRANCKE (5-7 October)

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

E

Ms Mona SANDERSEN (8-9 October)

Senior Adviser, The Working Environment and Safety Department, Norwegian Ministry of Labour and Social Affairs - P.O. Box 8019 Dep, NO-0030 Oslo
Tel: +4722246952; Fax: +4722249549
E-mail: ms@asd.dep.no

E

POLAND / POLOGNE

Mme Joanna MACIEJEWSKA

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

F

PORTUGAL

Ms Odete SEVERINO

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

E

ROMANIA / ROUMANIE

Ms Cristina ONCICA

E

Consilier superior / Senior Counsellor

Directia relatii externe / Directorate for External Relations

Ministerul Muncii, Familiei, Protectiei Sociale si Persoanelor Varstnice / Ministry of Labour, Family, Social Protection and Elderly

2B Dem I Dobrescu, Sector 1 Bucharest

Tel-fax: 0040 21315 8609 / 0040 21 312 13 17

Email: cristina.oncica@mmuncii.ro

RUSSIAN FEDERATION / FEDERATION DE LA RUSSIE

Mme Elena VOKACH-BOLDYREVA

F

Deputy Director, Legal Regulation and International Cooperation Department, Ministry of Labour and Social Protection of the Russian Federation – 127994 rue Iliyanka 21 103132

Moscow, Federation de la Russie

Tel : +7 (495) 606 15 41

Mobile: +7 (968)665 04 43

E-mail : Vokach-Boldyrevaei@rosmintrud.ru

SAN MARINO/SAINT MARIN

SERBIA/SERBIE

Ms Dragana SAVIC

E

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

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

E-mail: dragana.savic@minrzs.gov.rs

SLOVAK REPUBLIC / REPUBLIQUE SLOVAQUE

Mr Lukas BERINEC

E

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

Tel.: +421 2 2046 1638

E-mail : Lukas.Berinec@employment.gov.sk

SLOVENIA/ SLOVENIE

Ms Nina ŠIMENC

E

Undersecretary

Labour Relations and Labour Rights Directorate

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

T: + 386 1 369 76 13

F: +386 1 369 78 31

E-mail: nina.simenc@gov.si

SPAIN / ESPAGNE**Ms Adelaida BOSCH VIVANCOS****E/F**

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

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

E-mail: adelaida.bosch@meyss.es

SWEDEN / SUÈDE**Ms Lina FELTWALL****E**

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

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

E-mail: lina.feltwall@gov.se

Ms Susanna RIBRANT**E**

Deputy Director, Division for Labour Law and Work Environment
Ministry of Employment

Government Offices of Sweden, SE-103 33 Stockholm

Tel: +46 8-405 90 83, +46 725-12 26 80

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

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

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

E-mail: DDocinski@mtsp.gov.mk; Web : www.mtsp.gov.mk

TURKEY / TURQUIE**Ms Selmin ŞENEL****E**

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

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

E-mail: ssenel@csgb.gov.tr

Mr Oğuz ERTOĞDU**F**

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

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

E-mail: oguz.ertogdu@csgb.gov.tr

UKRAINE

Ms Natalia POPOVA

E

Head of the International Relations Department, Ministry of Social Policy - 8/10,
Esplanadna St, 01601 Kiev, Ukraine

Tel.: +38 044 289 84 51;

Fax: +38 044 289 71 85

E-mail: pnn@misp.gov.ua

UNITED KINGDOM / ROYAUME-UNI

Mr Wayne MITCHELL (8-9 October)

E

Tel.: +44

;

Fax: +44

E-mail: wayne.mitchell@bis.gsi.gov.uk

OTHER PARTICIPANTS

**EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION (ETUC) / CONFEDERATION EUROPÉENNE
DES SYNDICATS (CES)**

Mr Stefan CLAUWAERT

E

ETUC Advisor, ETUI Senior researcher, European Trade Union Institute (ETUI), Boulevard du
Roi Albert II, 5, Boîte 4, B 1210 BRUXELLES

Tel: +32 2 224 05 04

Fax: +32 2 224 05 02

E-mail : sclauwae@etui.org

**INTERNATIONAL ORGANISATION OF EMPLOYERS (IOE) / ORGANISATION
INTERNATIONALE DES EMPLOYEURS (OIE)**

Ms Alessandra ASSENZA

F

Adviser, International Organisation of Employers, Avenue Louis Casai, 71, CH-1216 Genova

Tel : +41(0)22 929 00 09

Fax : +41(22) 929 00 01

E-mail : assenza@ioe-emp.org

Interpreters / interprètes

Grégoire DEVICTOR (6-9 oct)

Nicolas GUITTONNEAU (5 oct)

Corinne McGEORGE

Christine TRAPP

SECRETARIAT

SERVICE DE LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE ET DU CODE EUROPÉEN DE SÉCURITÉ SOCIALE / DEPARTMENT OF THE EUROPEAN SOCIAL CHARTER AND THE EUROPEAN CODE OF SOCIAL SECURITY

M. Régis BRILLAT, Chef de Service / Head of Department +33 (0)3 88 41 22 08
regis.brillat@coe.int

Mr Henrik KRISTENSEN, Chef de Service adjoint / Deputy Head of Department..... +33 (0)3 88 41 39 47

henrik.kristensen@coe.int

Mr Karl-Friedrich BOPP, Chef de Division / Head of Division +33 (0)3 88 41 22 14

karl-friedrich.bopp@coe.int

Mme Danuta WISNIEWSKA-CAZALS, Administrateur / Administrator.

..... +33 (0)3 88 41 28 51

danuta.wisniewska-cazals@coe.int

Mr Pio Angelico CAROTENUTO, Administrateur / Administrator.

..... +33 (0)3 90 21 61 76

pioangelico.carotenuto@coe.int

Ms Sheila HIRSCHINGER, Assistante administrative principale /

Principal Administrative Assistant..... +33 (0)3 88 41 36 54

sheila.hirschinger@coe.int

Ms Francesca CALDARI, Stagiaire / Study visitor

..... +33 (0)3 88 41 60.44

francesca.caldari@coe.int

Pour le point X

Mr Riccardo PRIORE, Administrateur / Administrator.

..... +33 (0)3 88 41 28 33

riccardo.priore@coe.int

Secrétariat :

Ms Caroline LAVOUE (Finances, prepaid tickets)..... +33 (0)3 88 41 32 14

caroline.lavoue@coe.int

Télécopieur +33 (0)3 88 41 37 00

E-mail social.charter@coe.int

Adresse postale :

Service de la Charte sociale européenne
et du Code européen de Sécurité sociale
Direction Générale I
Droits de l'Homme et Etat de Droit
Conseil de l'Europe
F-67075 Strasbourg Cedex

Postal address :

Department of the European Social Charter
and European Code of Social Security
Directorate General I
Human Rights and Rule of Law
Council of Europe
F-67075 Strasbourg Cedex

Annexe II

Table des signatures et ratifications – situation au 1er décembre 2015

MEMBER STATES	SIGNATURES	RATIFICATIONS	Acceptation de la procédure de réclamations collectives
Albanie	21/09/1998	14/11/2002	
Andorre	04/11/2000	12/11/2004	
Arménie	18/10/2001	21/01/2004	
Autriche	07/05/1999	20/05/2011	
Azerbaïdjan	18/10/2001	02/09/2004	
Belgique	03/05/1996	02/03/2004	23/06/2003
Bosnie et Herzégovine	11/05/2004	07/10/2008	
Bulgarie	21/09/1998	07/06/2000	07/06/2000
Croatie	06/11/2009	26/02/2003	26/02/2003
Chypre	03/05/1996	27/09/2000	06/08/1996
République tchèque	04/11/2000	03/11/1999	04/04/2012
Danemark	*	03/03/1965	
Estonie	04/05/1998	11/09/2000	
Finlande	03/05/1996	21/06/2002	17/07/1998 X
France	03/05/1996	07/05/1999	07/05/1999
Géorgie	30/06/2000	22/08/2005	
Allemagne	*	27/01/1965	
Grèce	03/05/1996	06/06/1984	18/06/1998
Hongrie	07/10/2004	20/04/2009	
Islande	04/11/1998	15/01/1976	
Irlande	04/11/2000	04/11/2000	04/11/2000
Italie	03/05/1996	05/07/1999	03/11/1997
Lettonie	29/05/2007	26/03/2013	
Liechtenstein	09/10/1991		
Lituanie	08/09/1997	29/06/2001	
Luxembourg	*	10/10/1991	
Malte	27/07/2005	27/07/2005	
République de Moldova	03/11/1998	08/11/2001	
Monaco	05/10/2004		
Monténégro	22/03/2005	03/03/2010	
Pays-Bas	23/01/2004	03/05/2006	03/05/2006
Norvège	07/05/2001	07/05/2001	20/03/1997
Pologne	25/10/2005	25/06/1997	
Portugal	03/05/1996	30/05/2002	20/03/1998
Roumanie	14/05/1997	07/05/1999	
Fédération de Russie	14/09/2000	16/10/2009	
San Marino	18/10/2001		
Serbie	22/03/2005	14/09/2009	
République slovaque	18/11/1999	23/04/2009	
Slovénie	11/10/1997	07/05/1999	07/05/1999
Espagne	23/10/2000	06/05/1980	
Suède	03/05/1996	29/05/1998	29/05/1998
Suisse	06/05/1976		
«l'ex-République yougoslave de Macédoine»	27/05/2009	06/01/2012	

Turquie		06/10/2004	27/6/2007	
Ukraine		07/05/1999	21/12/2006	
Royaume-Uni	*	07/11/1997	11/07/1962	
Nombre d'Etats	47	2 + 45 = 47	10 + 33 = 43	15

Les **dates en gras** sur fond gris correspondent aux dates de signature ou de ratification de la Charte de 1961 ; les autres dates correspondent à la signature ou à la ratification de la Charte révisée de 1996.

* Etats devant ratifier le Protocole d'amendement de 1991 pour que ce dernier entre formellement en vigueur. En pratique, par décision du Comité des Ministres, ce protocole s'applique déjà.

X Etat ayant reconnu aux ONG nationales le droit de présenter des réclamations collectives à son encontre.

Annexe III

Liste des Conclusions de non-conformité examinée oralement à la suite des propositions du Comité européen des Droits sociaux

CSE 4§4 RÉPUBLIQUE TCHÈQUE

CSE 5 DANEMARK
CSE 4§4 DANEMARK

CSE 4§1 ALLEMAGNE

CSE 4§1 GRÈCE
CSE 4§4 GRÈCE

CSE 2§1 ISLANDE
CSE 4§4 ISLANDE
CSE 2§5 ISLANDE
CSE 6 ISLANDE

CSE 5 LETTONIE
CSE 6§2 LETTONIE

CSE 4§1 LUXEMBOURG
CSE 4§5 LUXEMBOURG
CSE 5 LUXEMBOURG

CSE 2§1 POLOGNE
CSE 4§4 POLOGNE
CSE 4§5 POLOGNE
CSE 5 POLOGNE

CSE 2§1 ESPAGNE
CSE 4§1 ESPAGNE
CSE 4§4 ESPAGNE
CSE 6§2 ESPAGNE

CSE 4§1 ROYAUME-UNI
CSE 4§4 ROYAUME-UNI
CSE 4§5 ROYAUME-UNI
CSE 5 ROYAUME-UNI
CSE 6§2 ROYAUME-UNI

Annexe IV

Liste des Conclusions ajournées

RÉPUBLIQUE TCHÈQUE	CSE 4§3, 5, 6§2
DANEMARK	CSE 2§2, 4§2, 4§3
ALLEMAGNE	CSE 2§1, 2§2, 2§4, 2§5
GRÈCE	CSE 2§1, 4§2, 4§3, 4§5
ISLANDE	CSE 4§1
LUXEMBOURG	CSE 4§2, 4§3
POLOGNE	CSE 4§3
ESPAGNE	CSE 4§5